PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBÓ
DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA
2020

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN 3

INTRODUCCIÓN 4

JUSTIFICACIÓN 5

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULO E INCENTIVOS 6

MISION 6

VISION 6

POLITICA DE BIENESTAR SOCIAL 6

MARCO CONCEPTUAL 7

MARCO NORMATIVO 9

OBJETIVO GENERAL 13

OBJETIVOS ESPECÍFICOS 14

BENEFICIARIOS 14

RESPONSABLES 14

AREA DE INTERVENCIÓN 14

AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES 14

PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL 15

PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTE 15

AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL 16

PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL 17

PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO 17

PLAN DE INCENTIVOS 18

COMITÉS INSTITUCIONALES RELACIONADOS CON BIENESTAR 19

CRONOGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR 20

PRESENTACIÓN

El programa de bienestar laboral, estímulos e incentivos, busca fortalecer las competencias o habilidades sociales, de comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, mediante procesos permanentes, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Público prestador de servicios de salud, el mejoramiento de su nivel de vida laboral y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a los usuarios.

El programa de bienestar laboral, estímulos e incentivos se encuentra enmarcado en la Ley Nº 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley Nº 1567 de 1998 y Decreto Nº 1227 de 2005.

El Bienestar Social de los servidores públicos deberá entenderse, ante todo, como el conjunto de actividades que deben terminar en la mejora de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano.

El Plan de bienestar se ha estructurado bajo un conjunto de políticas, valores, principios, normas y procedimientos expresados de forma teórico-práctica que garantizan a todo el personal en Planta de Cargos un desarrollo integral referido al área de la salud, deporte, cultura, educación, desarrollo humano y social que permite a cada uno de los integrantes activos dentro del proceso, estructurar bases sólidas que conducen al mejoramiento de la calidad de vida a partir del reconocimiento de sí mismos como seres humanos, individuos, profesionales y elementos activos de la sociedad.

El presente documento está basado en la guía y lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública para el diseño del Programa de Bienestar Laboral para los Servidores Públicos en Colombia, y busca atender las necesidades de los servidores públicos que laboran en la ESE Hospital San Rafael Yolombó Antioquia.

INTRODUCCIÓN

Los miembros de un grupo sea cual sea, son diferentes en muchas formas; en su manera de pensar, actuar, participar, opinar, hablar, inferir e influir en otras, por ende las relaciones interpersonales no siempre resultan satisfactorias, es por esto, que pueden surgir de ellas conflictos, frustraciones, bajo rendimiento, ausentismo e incluso accidentalidad; Cuando las condiciones y el ambiente de trabajo, no poseen las características ni condiciones suficientes que permitan el equilibrio de estos elementos; teniendo en cuenta que las personas permanecen gran parte de la vida en las organizaciones, el ambiente generado por las emociones y la motivación es baja y conlleva a un ambiente laboral no saludable.

La percepción de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral ejerce influencia directa en la conducta y el comportamiento de las personas que componen la organización, por lo tanto se requiere planear, diseñar, implementar y ejecutar procesos que infieran en la interacción constante entre los miembros de la organización y lleven al cumplimientos de los objetivos propuestos; cuanto más grande y compleja es la institución, mayor será el impacto que causa en las personas que en ella laboran, por lo cual se requiere de un sistema eficaz que permita gestionar adecuadamente los aspectos humanos en el trabajo, potencializando las competencias y reduciendo sus impactos negativos, tanto en la personas como en la productividad.

Consciente de ello y en aras de velar por el Bienestar del Talento Humano, la Gerencia de la ESE Hospital San Rafael de Yolombó y la Unidad de Gestión del Talento Humano, ha propuesto un Plan de Bienestar laboral para los servidores de la institución, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, período fijo, provisionales y contratistas, entendido éste como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

De la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Con base en lo anteriormente expuesto, la Unidad de Gestión del Talento Humano presenta el programa de bienestar social 2020, el cual está soportado en la guía para la elaboración del Plan de Bienestar de la Función Pública y luego de que se obtenga la medición de clima laboral, riesgo psicosocial y la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores, se harán los ajustes necesarios al cronograma propuesto inicialmente.

JUSTIFICACIÓN

Las entidades del Estado tienen la responsabilidad de diseñar un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de satisfacción, un excelente clima laboral y a responder a la satisfacción de necesidades de sus funcionarios que conlleva al mejoramiento de la calidad de vida, al aumento de la productividad, a fortalecer habilidades sociales y de comunicación, al incremento del liderazgo, es decir, se dan las condiciones que favorecen el desarrollo integral del Servidor. Para tal fin, se hace necesario tomar en consideración el bienestar de los servidores como un propósito que permita proveer una mayor eficiencia, eficacia y desempeño en cuanto a sus tareas laborales, mediante un espacio de satisfacción y productividad.

De otra parte el Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 así lo dispone en su Capítulo II - PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, artículos Nº18 y 19 y Capítulo III, artículos 20-25: "Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora"

De lo anterior surge la importancia del diseño, gestión, implementación, aplicación de metodologías y desarrollo del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos en la ESE Hospital San Rafael de Yolombó, para todos servidores de la institución, independiente al tipo de vinculación que conforman la Planta Global, acorde con las políticas estatales de administración del talento humano.

Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, al mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios de salud a los usuarios internos y externos, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral; haciendo participes a los funcionarios y sus familias, contribuyendo al éxito de la Organización.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la ESE Hospital San Rafael Yolombó – Antioquia para los servidores de la institución, con vinculación de carrera administrativa, período fijo, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas.

MISION

Desarrollar programas de contenido social, laboral y motivacional que mejoren la calidad de vida de los funcionarios públicos a nivel personal, familiar, social y laboral, que se traduzcan en mayor esfuerzo, mejor desempeño laborar e incremento del compromiso institucional.

VISION

Consolidar el Programa de Bienestar Social como un instrumento que garantice a los funcionarios de la ESE Hospital San Rafael Yolombó un ambiente laboral armónico, proyectado a la búsqueda de la satisfacción del trabajador en materia de capacitación, salud, vivienda, recreación, deporte y condiciones de trabajo, a fin de lograr funcionarios comprometidos y consientes de ofrecer un servicio humano y de calidad.

POLITICA DE BIENESTAR LABORAL

La ESE Hospital San Rafael de Yolombo, de acuerdo a su plataforma estratégica busca impulsar una Política de Bienestar Social orientada a desarrollar las habilidades, destrezas y competencias de los servidores públicos con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, a definir parámetros para que su ingreso y permanencia se fundamenten en el mérito y en cumplimiento de los principios de la función pública y administrativa.

"La política de bienestar es asumida por la ESE Hospital como una estrategia para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias haciendo asequibles a ellos, las actividades artísticas, culturales, la recreación y el deporte, la capacitación, la promoción y prevención de la salud, la vivienda, el arte y otras actividades que demandan los funcionarios; en este campo se fortalecerán las alianzas con organizaciones que colaboran con el bienestar".

MARCO CONCEPTUAL

El Bienestar Laboral deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

Bienestar: Es un estado que depende del contexto y de la situación, que comprende aspectos básicos para una buena vida: Libertad y capacidad de elección, salud y bienestar corporal buenas relaciones sociales, seguridad y tranquilidad de espíritu.

Bienestar Laboral: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

Bienestar Social: Conformado por programas y proyectos deportivos, culturales, en salud física y mental, propicios para que tengan condiciones objetivas para el desempeño en sus cargos y el cumplimiento de sus responsabilidades y funciones al servicio de la institución; que se orientan al mejoramiento del clima organizacional de la calidad de vida de los funcionarios.

Programa: Conjunto de acciones específicas, ordenadas secuencialmente en el tiempo, para obtener resultados preestablecidos en relación a la elaboración de un proyecto o a la construcción de una realidad. El programa constituye la parte instrumental de un plan y obedece a los lineamientos y disposiciones del mismo.

Calidad de Vida: Según la Organización mundial de la salud, la calidad de vida es "la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus expectativas, sus normas, sus inquietudes". Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno y la realización personal.

Salud Ocupacional: Conjunto de actividades organizadas que buscan proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores en sus puestos de trabajo, repercutiendo positivamente en la organización.

Sistema de Gestión de Calidad: El sistema de gestión de calidad busca garantizar que los procesos y procedimientos que se adelanten en las entidades del Estado cumplan las normas, logren los objetivos de las entidades y satisfagan cabalmente las expectativas de los beneficiarios del servicio.

Estímulos e Incentivos: Con relación a estímulos e incentivos son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores públicos del área de la salud, a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Sistema de Estímulos: Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de estímulos e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Desarrollo del Sistema de Estímulos: Los programas de estímulos se desarrollarán con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus empleados con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Fundamentos del Sistema de Estímulos: Los principios que sustentan y justifican el sistema de estímulos serán los consagrados en las normas que regulan la carrera administrativa.

Programas de Incentivos: Buscan premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Articulo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

Ley 1664 de 2007, por medio de la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.
3. El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

3.4. Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Institución y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento,

esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a los usuarios.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la ESE Hospital San Rafael Yolombó.
2. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, la humanización en servicios de salud, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y contratistas de la ESE Hospital San Rafael Yolombó, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

RESPONSABLE

La Unidad de Gestión del Talento Humano, con el Comité de Comisión de Personal y el Comité de Bienestar Social, tiene la responsabilidad de planear, coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar Social Laboral.

AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2019 está dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró a partir de la guía para la implementación de Planes de Bienestar de la DAFP, a espera de la recolección de datos que nos suministre la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El programa se enmarca en dos áreas a saber:

1. **AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

Los programas de bienestar **social** están enmarcados, de acuerdo con la Ley, en las áreas de **protección y servicios sociales**, calidad de vida laboral y requieren para su desarrollo que se establezcan actividades orientadas hacia un cambio de actitud del trabajador frente a la labor desarrollada, por lo que se enfoca en fomentar y estructurar programas que atiendan a las

necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol de la Unidad de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Cobertura:

El programa de Bienestar cubre a todos los servidores públicos y su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla la Institución junto a la Caja de Compensación Familiar.

Estrategias.

1. Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
2. Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.
3. Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
4. Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.

PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES

Generar un ambiente positivo y de bienestar laboral, que permita el aprendizaje social del servidor público del área de la salud, el cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales, por medio de la actividad física y que impulse la realización de algún ejercicio ó deporte de forma regular.

La Unidad de Gestión del Talento Humano, en coordinación con el Programa de Salud Pública incluirá acciones en este sentido, enfocadas a las actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad

cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integraste con su grupo familiar y social.

Estrategias

1. Coordinar y ejecutar los programas deportivos y recreativos establecidos en el convenio con INDERYOL y así mismo, con la Caja de Compensación Familiar.
2. Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas, se evidencia que los servidores tienen como hobbies: leer, hacer deporte, teatro, bailar y participar de actividades culturales.
3. Motivar y orientar a los servidores a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece la Entidad.
4. Fomentar la participación activa en los equipos de competencia deportiva individual y/o grupal que garanticen el encuentro Subregional y/o Departamental de Juegos de la Salud para éste año.

2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores, como lo indica el Departamento Administrativo de la Función Pública en sus lineamientos de política del sistema de estímulos.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

- Medición de Clima Laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

  De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

- Programa de Pre pensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

- Programa de Inducción: Mecanismo de comunicación para la adaptación en valores, compromisos y normatividad a los servidores públicos que ingresan a la Institución.

- Programa de Re-inducción: Espacio para la reflexión, retroalimentación, reafirmación de valores y compromisos de los funcionarios en todo nivel, lo cual favorece el ejercicio de la labor del servidor público en el área de la salud, permitiendo la actualización en temas de políticas, normatividad y cambios a nivel administrativo de la ESE.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

- Estrategia de Bienestar "**Por mi felicidad – sirvo con amor",** la unidad de Gestión del Talento Humano interesados en promover una cultura de atención humanizada entre los funcionarios y colaboradores del Hospital, que propenda por el respeto de la dignidad humana, realizará el Programa de Atención Humanizada, tomando como punto de partida la medición de clima Laboral para éste año, los resultados de la consolidación de las PQRS del Sistema SIAU del año inmediatamente anterior, y la estrategia de Rutas de Valor de MIPG del Departamento Administrativo de la Función Pública.

  La estrategia de bienestar busca fomentar en los servidores públicos, permanentemente los valores de "Compromiso, ética, responsabilidad" y principios "solidaridad, respeto y eficiencia", y el Código de Integradad del Servidor Público, reflejados en una política humanización, calidad y servicio diferencial.

PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Estrategias.

- Construcción del Manual de Convivencia Laboral, en coordinación con el Comité de Convivencia y con el apoyo de todas las dependencias de la Institución.
- Acompañamiento y/o visitas a los empleados cuando se presenten situaciones de duelo, enfermedades o cirugías importantes.
- Acompañamiento a los empleados en situaciones de logros y celebraciones a nivel personal, profesional, laboral y familiar.
- Saludos especiales de reconocimiento por celebraciones de acontecimientos especiales familiares (grados, nacimientos de hijos, matrimonios u otros eventos).
- Ofrecer espacios y jornadas de integración cultural, deportivo y social con su equipo de trabajo y la familia (integración de la familia a mitad de año, integración de fin de año, celebración día de la fantasía en octubre, etc.)
- Brindar apoyo psicológico y acompañamiento a los funcionarios cuando este lo requiera o solicite.
- Reconocimiento de antigüedad a los funcionarios en el aniversario de la Institución
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico, whats App y otros en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.
- Reconocimiento de salario emocional en el día de cumpleaños, y demás actividades lúdicas, deportivas, culturales, académicas, etc, programadas por la institución.

PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

Con este programa la Institución apoya a los funcionarios que desean realizar estudios de educación para el trabajo, para elevar su nivel de formación personal y profesional.

Estrategias.

- Programación de cursos, diplomados, técnicas y otros por medio de los convenios con las entidades del Estado como el SENA, la ESAP, Universidades Públicas y Gobernación de Antioquia, incorporados en el PIC – Plan Institucional de Capacitación 2020.
- Coordinación y seguimiento de los Convenios Docencia Servicio con que cuenta la Institución y los beneficios que obtienen los funcionarios por éstos convenios.
- Permiso y horarios flexibles para el desarrollo de educación formal y no formal.

PLAN DE INCENTIVOS

- En la vigencia 2020 se Construirá el Plan de Incentivos ajustado a las necesidades e intereses de los Servidores y la normatividad vigente para que sea desarrollado a partir del 2021. Los Incentivos en el año 2020 serán determinados por la Comisión de Personal y el resultado de la Encuesta de Bienestar que estará consolidada para el mes de abril. Se dará continuidad al reconocimiento de los Pensionados para el año 2020, por medio de ceremonia en la integración de fin de año y consiste en entrega de placa, recordatorio y obsequio según determine la Comisión de Personal.

COMITÉS INSTITUCIONALES RELACIONADOS CON BIENESTAR

El Comité de Bienestar Social tiene una vigencia del 5 de octubre de 2017 al 5 de octubre de 2019.

El Comité de Convivencia Laboral tiene una vigencia de junio de 2019 a junio de 2021; Resolución Número GH- 095 de julio 17 de 2019.

La Comisión de Personal tiene una vigencia del 22 de mayo de 2018 al 21 de mayo de 2020

El Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo COPASST marzo de 2019 a abril de 2021; Resolución No. GH-089 de junio de 2019.

PRESUPUESTO

PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL PLAN DE BIENESTAR 2020 $ 30.062.772.oo

PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL PLAN DE BIENESTAR 2019 $ 14.493.077.oo

CRONOGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2019

AREA / PROGRAMA	ACTIVIDAD	ENE	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGT	SEP	OCT	NOV	DIC
Area de Protección y Servicios Sociales												
Programa de Seguridad Social Integral	Coordinación y comunicación permanente con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar											
Programa de Recreación y Deporte	Ejecutar los programas deportivos y recreativos establecidos en el convenio con INDERYOL y Caja de Compensación Familiar											
	participar en el encuentro Departamental de Juegos de la Salud											
	Participación de paseo vacacional											
	Participar en los diferentes equipos y actividades deportivas que ofrece la Entidad											
	Actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, danza, teatro, caminatas											
Area de Calidad de Vida Laboral												
	Elección del mejor empleado de carrera y de											

Plan de Incentivos	libre nombramiento y remoción											
	Reconocimientos a los pensionados del período 2020											
	Reconocimiento del área que ha obtenido una mejor adopción de la política de salud y seguridad en el trabajo											
Programa de Educación para el Trabajo	Programación de cursos, diplomados, técnicas y otros por medio de los convenios con las entidades del Estado como el SENA, la ESAP, Universidades Públicas y Gobernación de Antioquia, incorporados en el PIC – Plan Institucional de Capacitación 2020											
	Utilización de los beneficios que obtienen los funcionarios por los Convenios Docencia Servicio											
Programa de Convivencia Institucional	Construcción del Manual de Convivencia Laboral											
	Elaboración del Programa de Atención Humanizada "Soy Feliz – trabajo con amor"											
	Acompañamiento y/o visitas a los empleados											

Programa de Convivencia Institucional	cuando se presenten situaciones											
	Acompañamiento a los empleados en situaciones de logros y celebraciones a nivel personal, profesional, laboral y familiar.											
	Saludos especiales de reconocimiento por celebraciones de acontecimientos especiales familiares											
	Brindar apoyo psicológico y acompañamiento a los funcionarios cuando este lo requiera o solicite.											
	Reconocimiento de antigüedad a los funcionarios en el aniversario de la Institución											
	Enviar tarjetas y/o comunicados en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales											
	Jornada de Integración para la familia											
	Jornada de integración de fin de año y navidad											

Programa de Pre-pensionado	Socializar y ejecutar el Plan de pre-pensionados para beneficiarios según lo establecido en la Ley											
Medición de Clima Laboral	Elaborar encuesta y el Plan de Mejora según los resultados del Clima Laboral											
Inducción y Re-inducción	Ejecutar el Plan de Inducción mensual											
	Ejecutar el Plan de Re-inducción anual											

No. De programas planeados: 9

No. De actividades programadas: 28

No. De actividades ejecutadas: 21

Porcentaje de cumplimiento: 75% en el año 2019