



E.S.E HOSPITAL CARISMA

ANEXO 3. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR.

INTRODUCCIÓN

El bienestar laboral es hoy en día una de las principales estrategias administrativas para lograr alcanzar equipos productivos, con mayor motivación y con más compromiso con las Instituciones. Cuando se habla de Bienestar Laboral, no solo se hace referencia a estar sanos de físicamente y no padecer enfermedades, sino también en un bienestar emocional que haga sentir a las personas que están contentos con lo que hacen. Investigaciones recientes determinan que el bienestar laboral actúa como factor de protección ante problemas como el estrés y la ansiedad laboral.

Las Entidades Públicas no son ajenas a este modelo y hoy en día uno de los pilares fundamentales de la Administración Pública es el Bienestar Laboral de los Servidores Públicos.

Teniendo presente lo establecido en el Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Para cumplir con este requerimiento, pero sobre todo para garantizar condiciones óptimas de trabajo, que permitan tener un buen clima laboral y funcionarios satisfechos con las labores que realizan, en la E.S.E Hospital Carisma se establece el Plan de Bienestar Social para la vigencia 2020, el cual fue elaborado con base en los siguientes insumos: resultados del autodiagnóstico de la Matriz de MIPG y los resultados de la encuesta de diagnóstico de las necesidades de bienestar social, diligenciado por los funcionarios en el 2019, en la cual se reflejan en gran medida las necesidades y las preferencias de los funcionarios en las diferentes áreas.

El cronograma a desarrollar contiene actividades de tipos deportivas, recreativas, culturales, artísticas, de promoción y prevención de la salud, entre otros.

OBJETIVO

Incrementar los niveles de satisfacción, bienestar y motivación de los Servidores Públicos de la E.S.E Hospital Carisma para el mejoramiento de su calidad de vida y desempeño laboral, con el fin de que sus acciones contribuyan al cumplimiento de la razón social de la Entidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fomentar la cultura del bienestar
- Crear espacios y ambientes de saludables, que le permitan a los servidores sentirse a gusto en su lugar de trabajo.
- Generar en los empleados un sentido de pertenencia y cultura mediante reconocimiento de sus logros como aporte a la organización y a la sociedad.
- Fortalecer la integración del empleado y su familia a la cultura organizacional.

ALCANCE

EL plan de Bienestar Social de la E.S.E Hospital Carisma tendrá como beneficiarios todos los servidores públicos y sus familias, entendiendo 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, tal como lo establece el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.

MARCO LEGAL

- **Constitución Política.** Artículos 52, 53 y 57.
- **Decreto 648 de 2017.** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

- **Ley 1857 de 2017.** A través de la cual se implementó la creación de una jornada familiar semestral obligatoria para que los trabajadores pudieran cumplir con sus deberes familiares y pasar tiempo con sus familias
- **Ley 909 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 la desarrollen.
- **Ley 734 de 2002.** 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.
- **Ley 489 de 1998.** Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
- **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público". En el Título 10, Artículo 2.2.10.1 Indica: "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. En el Artículo 2.2.10.2 indica 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 (...). 5. Promoción de programas de vivienda (...). En los artículos 2.2.10.3 al 2.2.10.7 indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar, mientras que en los artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 da orientaciones orientados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados del Estado, “el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”. En su Artículo 19 establece que en las organizaciones regidas por este Decreto se deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social para los empleados.
- **Decreto Ley 1572 de 1998.** Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El Programa de Bienestar Social de la E.S.E Hospital Carisma se desarrolló en las siguientes etapas: 1. Diagnóstico; 2. Diseño; 3. Ejecución; y 4. Evaluación.

1. *Diagnostico*

Desde el área de Gestión Humana de la Entidad se tomaron como insumo dos herramientas para elaborar el Plan; Resultados de la Matriz de autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano de MIPG y los resultados de la encuesta de diagnóstico de las necesidades de bienestar social.

- Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la matriz de GETH.

Dando cumplimiento a los lineamientos de MIPG, se realizó el diligenciamiento la Matriz de autodiagnóstico diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en la cual se identifican las rutas que se deben trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, donde se evidencia una calificación de 63.5 sobre 100, ubicando la Entidad en el nivel de madurez “TRANSFORMACIÓN”.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	51	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	49
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	51
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	51
		- Ruta para generar innovación con pasión	53
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	61	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	64
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	60
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	52
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	70
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	65	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	67
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	63
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	65	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	64
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	66
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	77	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	77

Como se pudo observar en la tabla anterior, las variables que incidieron en el resultado y las cuales se deben intervenir de manera prioritaria son principalmente la Ruta de la felicidad seguida de la ruta del crecimiento.

- Encuesta de diagnóstico de las necesidades de bienestar social.

Para estructurar las acciones del presente plan se realizó una encuesta física en el 2019 en la que participaron la gran mayoría de los funcionarios y plasmaron allí, las actividades que les generan mayor agrado en cuanto a Bienestar Laboral se refiere.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en el estudio de identificación de necesidades de bienestar:

CONSOLIDADO DIAGNOSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR VIGENCIA 2020	
ACTIVIDADES	TOTAL
Feria de la salud	44
Celebración Día del Servidor Público	44
Actividad Lúdico Recreativa con las familias de los funcionarios	43
Celebración de fechas especiales	38
Informe de Gestión (fin de año)	37
Bienvenida Navideña	31
Caminata Ecológica	31
Curso de Culinaria	31
Novenas de Aguinaldos	30
Celebración del Día Internacional del Niño (abril)	26
Actividad Física Dirigida (Gimnasio)	26
Celebración de la Santa Misa cada mes	26
Celebración de Halloween	25
Asesoría para postulación de subsidios para educación y vivienda.	24
Actividad Lúdico - Recreativa con los funcionarios (juegos tradicionales, juegos múltiples, carrusel)	23
Curso de Decoración Navideña.	22
Charlas sobre (economía familiar, manejo de finanzas personales)	20
Rumba Aeróbica	18
Deportivas (torneos de voleibol, baloncesto, microfútbol entre otros)	16
Programa de Pre pensionados	15

2. Diseño

El Plan de Bienestar de la E.S.E Hospital Carisma para la vigencia 2020, se enmarcará en desarrollar mensualmente actividades de capacitación, reconocimiento, culturales, recreativas y deportivas, con las cuales se busca mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

➤ AREAS DE INTERVENCION DEL PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL

✓ **Área calidad de vida laboral**

En esta área se busca realizar actividades para propiciar espacios de trabajo que favorezcan el crecimiento personal y laboral de los funcionarios de la ESE, logrando generar un impacto positivo al interior de la Entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de calidad de vida laboral:

- **Salario Emocional:** en la actualidad el salario emocional juega un papel muy importante en la administración del Talento Humano en las Organizaciones y puede definirse como todos los beneficios no monetarios que una Entidad ofrece a sus funcionarios además del salario mensual.

- **Día de Cumpleaños:** media jornada laboral libre el día del cumpleaños.

La media jornada laboral libre deberá ser disfrutada el mismo día del cumpleaños o al día siguiente en caso de los fines de semana o día festivo.

Para disfrutar de este beneficio, debe hacerlo de común acuerdo con su jefe inmediato o con quien corresponda.

No podrá aplazarse.

No podrá compensarse ni acumularse.

Cada jefe deberá informar a Talento Humano, el reporte de los funcionarios que disfruten de este beneficio.

- **Preparación para el retiro del servicio:** con este programa se busca preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse o retirarse de la Entidad, para enfrentar el cambio de vida y facilitar su adaptación. De acuerdo a lo situación, se promueven actividades de

aceptación del cambio, creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se brindará información legal para iniciar el proceso de pensión.

✓ **Área de Protección y servicios sociales**

En esta área se tiene como principal objetivo promover y organizar actividades que velen por satisfacer las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, calidad de vida, recreación, cultura y educación.

En esta área se trabajarán los siguientes programas:

- **Programa de gimnasio:** todos los funcionarios podrán hacer uso del gimnasio, dos veces por semana a partir de las 4:00 p.m., con el acompañamiento del Profesional deportivo asignado a esta área. Para hacer uso de este beneficio se debe contar con autorización previa del superior inmediato.
- **Permisos para Estudio:** los funcionarios que deseen realizar estudios profesionales o de posgrado, podrán solicitar autorización para ausentarse de la jornada laboral hasta por 4 horas semanales y bajo las siguientes condiciones:
 - El permiso otorgado no podrá afectar la prestación del Servicio en la Entidad.
 - Se debe presentar al superior inmediato copia del horario de clase, donde se especifiquen los horarios requeridos y la fecha de inicio y culminación del programa.
 - El permiso se debe renovar cada semestre.
- **Programas de recreación, cultura y deportes:** se busca realizar actividades que fomenten la integración entre los funcionarios, el respeto, la tolerancia, la sana competencia, el esparcimiento y participación en eventos deportivos de la entidad mejorando el estado

físico, la salud mental y la calidad de vida de cada uno de los funcionarios en su entorno laboral y familiar.

- Actividades Deportivas: propiciar el desarrollo de actividades orientadas a disminuir el estrés, el sedentarismo y a mantener un estilo de vida saludable.
 - Caminatas Ecológicas
 - Clases de Rumba aeróbica
 - Torneos Deportivos

 - Actividades Recreativas: establecer programas en pro de incrementar la motivación de los funcionarios y fortalecer los equipos de trabajo propiciando un ambiente laboral sano.
 - Celebraciones mensuales de los cumpleaños
 - Celebración día del niño
 - Celebración Halloween para los funcionarios y sus hijos.
 - Novena de Aguinaldos

 - Actividades Culturales: realizar actividades que generen integración entre los funcionarios y mejorar las relaciones entre compañeros de trabajo. Así mismo, propiciar espacios de apertura y participación para el grupo familiar de los servidores.
 - Día de la familia
 - Día de la mujer y el hombre.
 - Día de la madre – Padre.
 - Día del servidor público.
 - Bienvenida a la navidad.
 - Actividad de Cierre de Gestión
 - Celebración Mensual de la Santa Eucaristía
 - Curso Decoración Navideña
- ✓ **Programa de Seguridad y Salud en el trabajo:**
Según lo establecido en el Resolución 0312 de 2019, el sistema de Seguridad y Salud en el trabajo tiene como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores, en los puestos de trabajo y

en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad. Como parte de este programa se realizarán las siguientes actividades:

- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2019.
- Exámenes Ocupacionales (Ingreso, periódicos y de retiro)
- Semana de la Salud.
- Curso de Culinaria (Alimentación Saludable)

3. Ejecución

La ejecución del Programa de Bienestar Social será liderada por el área de Gestión Humana, de acuerdo al cronograma de Actividades en el Anexo 1.

4. Evaluación.

El área de Gestión Humana realizará el seguimiento al avance de la ejecución del Plan de Bienestar Social semestralmente y evaluará los resultados obtenidos al final del año. Utilizará los siguientes indicadores:

- Cumplimiento al Plan de Bienestar
Actividades ejecutadas/Actividades programadas*100
- Participación de los colaboradores por actividad
(Número de colaboradores que participaron en la actividad / Número de colaboradores esperados en la actividad) * 100
- Nivel de aceptación de las actividades de Bienestar.

Con base en la encuesta de satisfacción realizada después de cada actividad, se ponderarán los resultados para establecer el nivel de satisfacción.