



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

2019

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



“El Hospital Somos Todos”

ESE HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE

31/1/2019

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	4
3. MARCO NORMATIVO.....	16
3.1. DECRETO LEY 1567 DE 1998	16
3.1.1. CAPITULO II. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	17
3.2. DECRETO 1083 DE 2015.....	17
3.2.1. ARTÍCULO 2.2.10.1 PROGRAMAS DE ESTÍMULOS.....	17
3.3. LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004, PARÁGRAFO DEL ARTÍCULO 36.....	19
4. OBJETIVOS	19
4.1. OBJETIVO GENERAL	19
4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
4. BENEFICIARIOS.....	20
5. RESPONSABLES	20
6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	21
6.1. BIENESTAR SOCIAL- ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	21
6.1.1. CLIMA LABORAL.....	21
6.1.2 PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS	22
6.2. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	23
6.2.1 SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	23
6.2.2 RECREACIÓN Y DEPORTES	23
6.2.3. ACTIVIDADES CULTURALES.....	24
6.3. PLAN DE INCENTIVOS	25
6.3.1. SALARIO EMOCIONAL	25
6.3.2. BONOS ESCOLARES.....	26

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

6.3.3.	ANCHETA NAVIDEÑA	26
6.3.4.	TARJETAS POR EL DIA DE LA PROFESION.....	26
7.	CRONOGRAMA PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	28
8.	REFERENCIAS	33

TABLAS

TABLA 1:	ANÁLISIS Y TABULACIÓN ENTREVISTA PRELIMINAR.....	5
TABLA 2:	ANÁLISIS Y TABULACIÓN ENCUESTA.....	15

“El Hospital Somos Todos”



1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la normatividad vigente para la implementación de los Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades públicas, enmarcados principalmente en el Decreto 1567 de 1998, el cual contiene las normas para la implementación de los planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, y, teniendo en cuenta el diagnóstico generado a partir de las necesidades básicas laborales de los funcionarios de la E.S.E Hospital San José del Guaviare se promueve el programa de Bienestar Social e incentivos para los empleados de las diferentes áreas del hospital, que tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, y para ello, el grupo de talento humano está comprometido en diseñar, estructurar, implementar y ejecutar este plan de bienestar social e incentivos 2019 con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

El Programa de Bienestar Social e incentivos 2019 de la E.S.E Hospital San José del Guaviare busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, favoreciendo el desarrollo integral de los empleados, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través de la implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, clima laboral, estrés y sobrecarga laboral, relaciones interpersonales, , eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del funcionario por las actividades laborales que desarrolla y por la institución. Abonado a ello motivar e incentivar al funcionario con salarios emocionales y posibles horarios flexibles según los resultados de la evaluación del desempeño laboral del funcionario en su área de trabajo.

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar social e incentivos 2019 de la E.S.E Hospital se diseña a través de la detección, recolección de información a través de entrevistas preliminares y encuestas aplicadas a los funcionarios de las diferentes áreas de la E.S.E hospital sobre la expectativa, conocimiento y participación de los planes de bienestar social implementados. A continuación, la sistematización y análisis de los resultados obtenidos:

La entrevista preliminar y la encuesta aplicadas bajo consentimiento informado a 20 funcionarios de planta de la ESE Hospital San José del Guaviare son de las áreas de Talento humano, contabilidad, cartera, suministros, tesorería, auditoría concurrente, auditoría de cuentas médicas, facturación, sistemas, farmacia, trabajo social, planeación control interno, archivo, consulta externa, pediatría, laboratorio clínico, UMI, urgencias y hospitalizados. La entrevista costaba de 10 preguntas abiertas con el objetivo de “conocer la importancia de la aplicabilidad del plan de capacitaciones, bienestar social y estímulos de la ESE Hospital”, y, la encuesta costaba de cinco preguntas cerradas con única respuesta (SI-NO) que se aplicó al finalizar la socialización escritorio-escritorio sobre la normatividad Colombiana que rigue el plan de capacitaciones, bienestar social y estímulos, y el código integral de la ESE Hospital. Cabe aclarar, que de cada una de las áreas mencionadas anteriormente se le informo al jefe de área la actividad a desarrollar y de esa manera el funcionario de planta participaba voluntariamente.

De acuerdo a la información recolectada, se diseña las siguientes tablas con el análisis cualitativo-cuantitativo de las respuestas de las interrogantes de los instrumentos aplicados:

“El Hospital Somos Todos”

Tabla 1:
Análisis y tabulación entrevista preliminar

Preguntas	Análisis y tabulación								
<p>¿Conoce el plan de capacitaciones, bienestar social, motivación y estímulos? ¿Desde cuándo?</p>	<div data-bbox="652 543 1325 867" data-label="Figure">  <table border="1"> <caption>Figura 1: ¿Conoce el plan de capacitaciones, bienestar social, motivación y estímulos?</caption> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>SI</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>NO</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>CONOCEN ALGUNAS ACTIVIDADES</td> <td>15%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>Figura 1: ¿Conoce el plan de capacitaciones, bienestar social, motivación y estímulos?</p> <p>De las 20 respuestas se obtuvo: El 15% que corresponde a tres (3) funcionarios conocen las actividades en el momento de realizarlas y algunas capacitaciones e estímulos, pero no están seguros si pertenecen a dicho plan; el 25 % que corresponde a cinco (5) funcionarios conocen el plan de bienestar social por medio de inducción o capacitaciones, y, el 60% que corresponde a doce (12) funcionarios no conocen el plan de capacitaciones y bienestar social.</p>	Respuesta	Porcentaje	SI	25%	NO	60%	CONOCEN ALGUNAS ACTIVIDADES	15%
Respuesta	Porcentaje								
SI	25%								
NO	60%								
CONOCEN ALGUNAS ACTIVIDADES	15%								
<p>¿Qué entiende por plan de bienestar social?</p>	<div data-bbox="647 1354 1341 1734" data-label="Figure">  <table border="1"> <caption>Figura 2: ¿Qué entiende por plan de bienestar social?</caption> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Entienden</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>No tienen claridad</td> <td>25%</td> </tr> </tbody> </table> </div> <p>Figura 2: ¿Qué entiende por plan de bienestar social?</p>	Respuesta	Porcentaje	Entienden	75%	No tienen claridad	25%		
Respuesta	Porcentaje								
Entienden	75%								
No tienen claridad	25%								

“El Hospital Somos Todos”

El 25 % que corresponde a cinco (5) funcionarios no tiene claridad sobre el plan de bienestar social y el 75% que corresponde a quince (15) funcionarios dieron las siguientes respuestas comunes:

El plan de bienestar social son todos los programas y actividades en pro del bienestar del empleado; actividades que mejoran el clima laboral; programa que busca elevar los niveles de eficacia y satisfacción de todos los servidores públicos; mecanismo para capacitar a los empleados para mejorar el desempeño laboral; mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de esparcimiento e integración y son aquellas actividades para incentivar a los funcionarios.

¿Cree que es importante aplicar las estrategias del plan de bienestar social como esta formulado e estipulado? ¿por que?

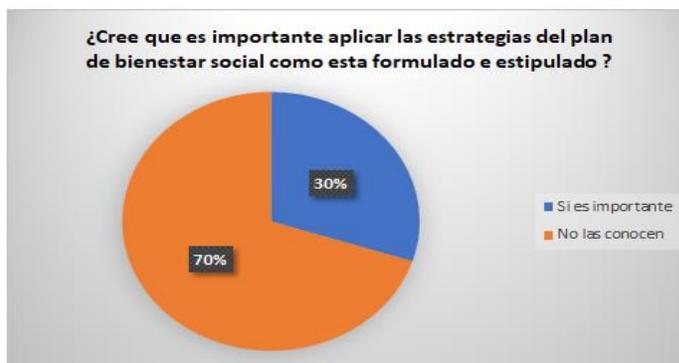


Figura 3: Cree que es importante aplicar las estrategias del plan de bienestar social como esta formulado e estipulado?

De las 20 respuestas obtenidas, el 30% que corresponde a seis (6) funcionarios expresaron que, si es importante aplicar las estrategias del plan de bienestar social como esta formulado, porque dichas estrategias están enmarcadas a mejorar las condiciones laborales y sociales del funcionario; buscan satisfacer las necesidades de los empleados; cambian por momentos la rutina de los empleados; mejoran el clima laboral y no solo integra a los funcionarios sino a su familia. El 70% que corresponde a Catorce (14) funcionarios no conocen las estrategias del plan de bienestar social por tal motivo, no saben si es importante aplicar dichas estrategias.

“El Hospital Somos Todos”

¿Cómo percibe el clima y convivencia laboral del área en que trabaja?



Figura 4: ¿Cómo percibe el clima y convivencia laboral del área en que trabaja?

Los funcionarios participantes de la entrevista evalúan el clima laboral del área donde trabajan de la siguiente manera: el 5% que corresponde a un (1) funcionario lo considera excelente; el 5% que corresponde a un (1) funcionario expresa que se puede mejorar y el otro 5% que corresponde a un (1) no da respuesta al interrogante. El 85% que corresponde a diecisiete (17) funcionarios lo consideran bueno-aceptable.

¿Para usted son importantes las capacitaciones orientadas a mejorar el clima laboral del personal del hospital?

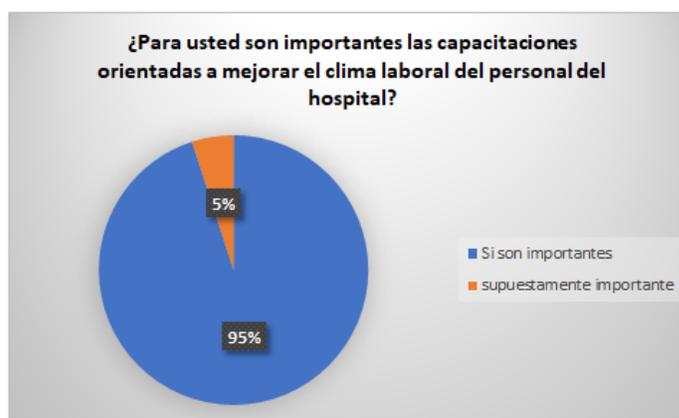


Figura 5: ¿Para usted son importantes las capacitaciones orientadas a mejorar el clima laboral del personal del hospital?

“El Hospital Somos Todos”

Para el 5% que corresponde a un (1) funcionario son supuestamente importantes las capacitaciones orientadas a mejorar el clima laboral, pero si se ejecutaran de la manera indicada, teniendo en cuenta un análisis o estadística si se cambió o modifico el clima laboral. Para el 95% que corresponde a diecinueve (19) funcionarios si son muy importantes las capacitaciones orientadas a mejorar el clima laboral de la ESE Hospital porque brindan la capacidad de fortalecer los valores, habilidades y destrezas; ayudan a mejorar el trabajo en equipo; da al empleado da un descanso a su rutina diaria y también porque el hospital es una empresa que presta un servicio y vende una imagen.

El área de talento humano realiza planes de incentivos para los funcionarios del hospital ¿Usted ha sido participe de dichos planes?

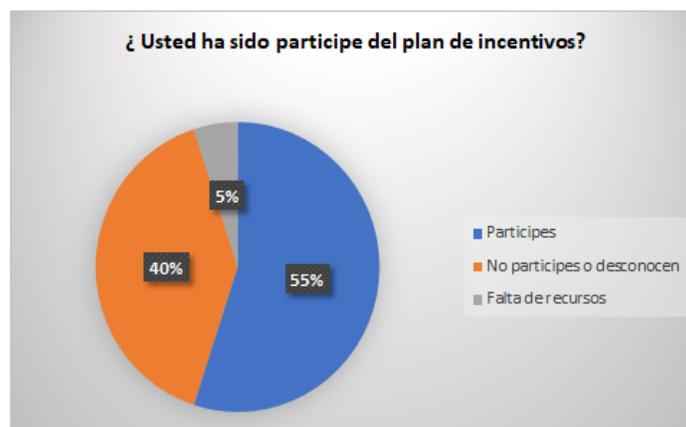


Figura 6: ¿usted ha sido participe del plan de incentivos?

El 5% que corresponde a un (1) funcionario afirmo que el plan de incentivos no ha sido posible por falta de recursos y problemas en su estructura. El 40% que corresponde a ocho (8) funcionarios respondieron que no conocen si existe un plan de incentivos, que no han sido participes y que no tienen conocimiento. Y, para el 55% que corresponde a once (11) funcionarios afirmaron que han sido participes de incentivos por parte de la ESE Hospital, a través de la participación de actividades y beneficios de los premios; incentivos de fin de año como bonos o anchetas navideñas y/o bonos escolares.

“El Hospital Somos Todos”

¿Qué entiende por código Ético?

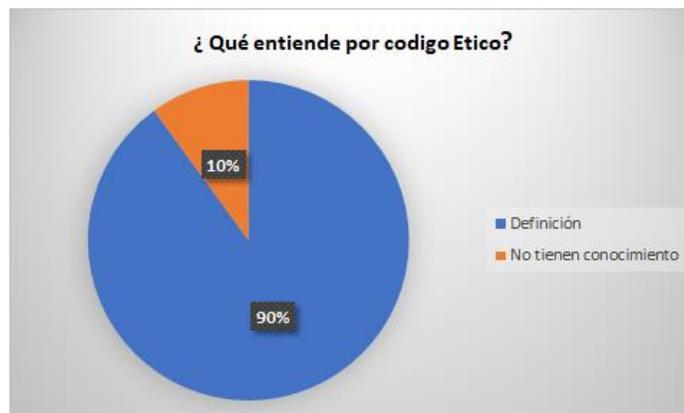


Figura 7: ¿Qué entiende por código Ético?

Esta como es una pregunta a criterio personal, se pudo observar que el 10% que corresponde a dos (2) funcionarios no tienen conocimiento sobre el término de código ético, las definiciones más comunes en el 90% que corresponde a dieciocho (18) funcionarios participantes fueron:

El código ético son las normas de convivencia, comportamiento y actitudes de los funcionarios de la institución; documento que rige las normas y directrices morales para el trabajador en su área de trabajo; es la carta por la cual cuenta con los derechos y deberes del trabajador; privacidad individual; normas que regulan el comportamiento y marco de los valores de la entidad.

“El Hospital Somos Todos”

¿Creé que es importante incluir en el plan estratégico de bienestar social, capacitaciones y talleres de sensibilización sobre el código ético?



Figura 8: ¿creé que es importante incluir en el plan estratégico de bienestar social, capacitaciones y talleres de sensibilización sobre el código ético?

Para el 5% que corresponde a un (1) funcionario dice que no es importante incluirlo en el plan de bienestar social. Y, el 95% que corresponde a diecinueve (19) funcionarios es de vital importancia incluir en el plan de bienestar social, capacitaciones y talleres de sensibilización sobre el código ético, porque fortalece los valores del funcionario, alcances de la institución y para que sea reflejado en el buen trato y la atención del paciente. Un (1) funcionario dice que no es importante incluirlo en el plan de bienestar social.

“El Hospital Somos Todos”

¿Qué resultados se han obtenido durante la aplicabilidad de las estrategias del plan de bienestar social?

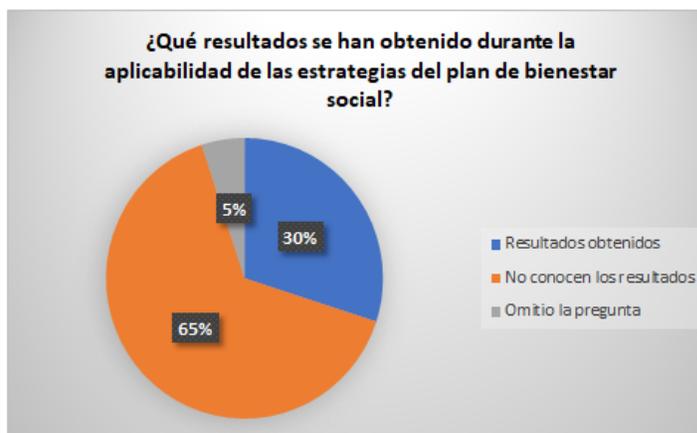


Figura 9: ¿Qué resultados se han obtenido durante la aplicabilidad de las estrategias del plan de bienestar social?

El 5% que corresponde a un (1) funcionario omitió la pregunta. El 30% que corresponde a seis (6) funcionarios participes, los resultados que se han obtenido durante la aplicabilidad de las estrategias del plan de bienestar social han sido una buena actitud positiva para laborar; integración de todo el personal en las diferentes actividades; estimular la integridad de las funciones y metas; mejora en el clima laboral, reduce el ambiente laboral pesado y los colaboradores aumentan el compromiso. Y, para trece (13) funcionarios expresaron que no conocen dichos resultados porque todo continúa igual, han sido muy esporádicos y no se han evidenciado resultados.

A manera personal ¿Que le incluiría al plan de capacitaciones, bienestar social e incentivos que estará en vigencia en el año 2019?

Los aportes de los 20 funcionarios participes fueron los siguientes:

- Incluir en el plan de capacitaciones y bienestar social un plan de incentivos para los funcionarios que porten con honor la camiseta institucional y tengan un excelente desempeño en su área de trabajo.
- Programa de salud integral PYP, recreación, deportes, clima laboral, programas pre-pensionados e incentivos al mejor empleado por relaciones interpersonales y cumplimiento de actividades.
- Capacitaciones para el personal de archivo pero que sean directamente del archivo general de la nación y

“El Hospital Somos Todos”

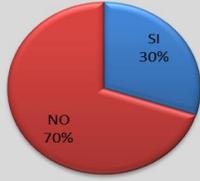
que las capacitaciones sean consecutivas.

- Orientación psicosocial de control al funcionario con su respectivo seguimiento.
- Realización de pausas activas, celebración de las fechas de los cumpleaños, incentivos al mejor funcionario del mes, celebrar el día de las profesiones como bacteriólogo, enfermero, entre otros.
- Plan de incentivos directamente al personal de planta y recuperar las actividades de años anteriores.
- Actividades en equipo para mejorar las relaciones interpersonales.
- Apoyo en cuanto a recursos para el comité que se provisione lo ordenado por la ley.
- Capacitaciones de convivencia laboral, capacitaciones sobre tecnología y telemática a fines a sistemas de información.
- Capacitaciones sobre las oportunidades académicas de los funcionarios como proyecto de vida.
- Continuidad y disciplina en el cumplimiento de las acciones de cada estrategia del plan de bienestar social.

Por último, algunos funcionarios durante la aplicabilidad de la entrevista expresaron que es de vital importancia tener en cuenta que el plan de bienestar social se socialice a inicio de año, para tener presente los contenidos de dicho plan que estará en vigencia en el 2019. También que el cronograma de actividades del plan de bienestar social sea enviado a los correos institucionales, porque desconocen las fechas de las actividades o acciones que se llevaran a cabo durante el semestre o año, y finalmente que sean incluidos en las actividades porque se evidencia inconformidad, exclusión de algunas áreas frente a capacitaciones y actividades en pro de mejorar el clima y convivencia laboral.

“El Hospital Somos Todos”

Tabla 2
Análisis y tabulación encuesta

Preguntas	Análisis y tabulación						
<p>Conocía la normatividad colombiana, que estipula los derechos del trabajador referente al bienestar social en el sitio de trabajo.</p>	<div data-bbox="784 499 1393 825" data-label="Figure"> <p>¿Conocía la normatividad colombiana que rigió el plan de capacitaciones, bienestar social y estímulos?</p>  <table border="1"> <tr><th>Respuesta</th><th>Porcentaje</th></tr> <tr><td>SI</td><td>30%</td></tr> <tr><td>NO</td><td>70%</td></tr> </table> </div> <p>Figura 10: ¿conocia la normatividad colombiana que rigue el plan de capacitaciones, bienestar social y estímulos?</p> <p>De las 20 encuestas aplicadas, el 30% que corresponde a seis (6) funcionarios afirmaron que SI conocían la normatividad colombiana que estipula los derechos del trabajador referente al bienestar social, y, el 70% que corresponde a catorce (14) funcionarios NO conocen dicha normatividad.</p>	Respuesta	Porcentaje	SI	30%	NO	70%
Respuesta	Porcentaje						
SI	30%						
NO	70%						
<p>Participa en las actividades como pausas activas, actividades recreativas y deportivas cuando son organizadas por el hospital.</p>	<div data-bbox="800 1276 1382 1612" data-label="Figure"> <p>¿Participa en las actividades organizadas por la E.S.E Hospital?</p>  <table border="1"> <tr><th>Respuesta</th><th>Porcentaje</th></tr> <tr><td>SI</td><td>90%</td></tr> <tr><td>NO</td><td>10%</td></tr> </table> </div> <p>Figura 11: ¿participa en las actividades organizadas por la E.S.E Hospital?</p> <p>El 10% que corresponde a dos (2) funcionarios no participa en las actividades como pausas activas, actividades recreativas y deportivos cuando son</p>	Respuesta	Porcentaje	SI	90%	NO	10%
Respuesta	Porcentaje						
SI	90%						
NO	10%						

“El Hospital Somos Todos”

organizadas por el hospital. Y, el 90% que corresponde a dieciocho (18) funcionarios si participan en estas actividades.

Ha evidenciado situaciones problemáticas por malas relaciones interpersonales y convivencia laboral.

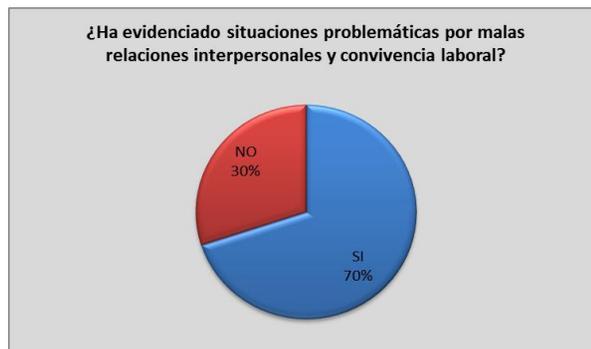


Figura 12: ¿ha evidenciado situaciones problemáticas por malas relaciones interpersonales y convivencia laboral?

El 30% que corresponde a seis (6) funcionarios No han evidenciado problemas por malas relaciones interpersonales y convivencia laboral. Y, el 70 % que corresponde a catorce (14) funcionarios si han evidenciado dichas problemáticas.

Está de acuerdo que en el plan de bienestar social 2019 se incluya actividades sobre el código integral.

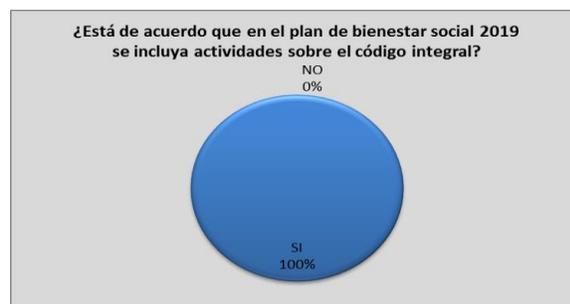


Figura 13: ¿Está de acuerdo que en plan de bienestar social 2019 se incluyan actividades sobre el código integral?

El 100% que corresponde a los veinte (20) funcionarios encuestados SI están de acuerdo que el plan de bienestar social 2019 se incluya

“El Hospital Somos Todos”

actividades sobre el código integral de la E.S.E Hospital.

Estaría dispuesto a participar en el plan de bienestar social para el año 2019.

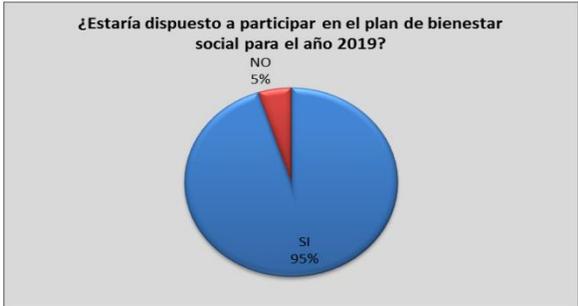


Figura 14: ¿Estaría dispuesto a participar en el plan de bienestar social para el año 2019?

El 5% que corresponde a un (1) funcionario NO está dispuesto a participar en las actividades del plan de bienestar social 2019. Y, el 95% que corresponde a diecinueve (19) funcionarios SI están dispuestos a participar en dichas actividades.

También se tiene en evidencia el análisis del diagnóstico de necesidades que arrojó la prueba de personalidad 16 PF de medición de clima laboral que se practicó a 72 personas del grupo de 134 colaboradores de la entidad quienes participaron voluntariamente. Esta herramienta arroja las siguientes conclusiones¹:

“En el grupo de extroversión se identificó que las puntuaciones a polo bajo con mayor proporción en los resultados, en los factores de afabilidad, privacidad, auto eficiencia, animación y atrevimiento los obtuvo el área administrativa, seguida por el área de urgencias y cirugías; indicando posible retraimiento patológico”.

En dureza se encuentra los siguientes factores: sensibilidad y abstracción, se perciben aquellos individuos que tienen escasos sentidos de ser prácticos y con resistencia al cambio, se concluye que las áreas con mayor

¹ Análisis realizado por Claudia Murcia Psicóloga del hospital San José del Guaviare en el año 2017

“El Hospital Somos Todos”



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

afectación son: sector administrativo y urgencias. Pueden generar problemas de ajuste al sitio de trabajo”.

“En el auto control lo integran los factores de atención a normas y perfeccionismos, se percibe una baja puntuación significativa impulsividad, las áreas de afectación son urgencias y la UMI. Dificultad para aplazar la satisfacción de necesidades”

“La dimensión de la ansiedad está integrada por factores como: Estabilidad, aprensión y atención; indicando abatimiento y agobio por múltiples problemas o situaciones que son fáciles de manejar por el colaborador. Las dependencias con mayor porcentajes se encuentra la parte administrativa, cirugía, urgencia y las UMI”.

Finalmente, los anteriores diagnósticos fueron los principales insumos para la realización del programa de bienestar social e incentivos 2019 y para la elaboración del cronograma de actividades con fechas racionales.

3. MARCO NORMATIVO

3.1. 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, Artículo 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.”

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

3.1.1. CAPITULO II. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

3.1.1.1. ARTICULO 18. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

3.1.1.2. ARTICULO 19. PROGRAMAS ANUALES. 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.

3.2. DECRETO 1083 DE 2015

3.2.1. 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

3.2.2. 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

3.2.3. 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.

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

3.2.4. 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.

3.2.5. 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:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. 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.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

3.2.6. 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.

3.2.7. 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.

“El Hospital Somos Todos”



3.3. 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.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Generar espacios y condiciones que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios de la E.S.E hospital San José, a través de programas y actividades culturales-recreativas que contribuyan en la calidad de vida laboral de los empleados, con el fin en mantener un buen clima laboral donde los servidores se sientan motivados-incentivados y reflejen sentido de pertenencia y compromiso en el quehacer de sus funciones.

4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Planear, programar y ejecutar de manera racional los eventos de bienestar social e incentivos y acciones de recreación, cultura, deporte que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios de la E.S.E hospital.

“El Hospital Somos Todos”



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

- Mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la E.S.E Hospital mediante la realización y otorgamiento de incentivos y estímulos.
- Fortalecer la integración del funcionario y su familia a la cultura organizacional de la E.S.E Hospital, el clima laboral a nivel de relaciones interpersonales y trabajo en equipo mediante la realización de actividades.

4. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar social 2019 los funcionarios de todas las áreas de la E.S.E Hospital San José del Guaviare, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998. Cabe resaltar que se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del funcionario y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

En cuanto a los incentivos, serán participes los funcionarios que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o de acuerdo a las políticas institucionales teniendo en cuenta el decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.12.

5. RESPONSABLES

La E.S.E Hospital San José del Guaviare, a través del comité de bienestar social y el Grupo de talento humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral e incentivos 2019.

“El Hospital Somos Todos”



6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social e incentivos 2019 está dirigido a todos los funcionarios de la E.S.E hospital San José del Guaviare. Este programa se elaboró a partir de los resultados obtenidos en una entrevista y cuestionario que tenían como objetivo *“Conocer la importancia de la aplicabilidad del plan de capacitaciones, bienestar social y estímulos en la E.S.E Hospital San José del Guaviare, y, la integración del código integral en dicho plan”*. Lo cual, se logró identificar las necesidades referentes al bienestar social del empleado y la importancia que ha tenido el plan de bienestar social en el 2018. También la medición de clima laboral por medio del cuestionario factorial de personalidad (16 PF), con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral en cada una de las áreas del hospital.

El programa se enmarca en:

6.1. BIENESTAR SOCIAL- ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

“La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales”². Esta área comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores de la ESE Hospital, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

6.1.1. CLIMA LABORAL

El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de

² Sistema de Estímulos, Lineamientos de Política, DAFP 2007.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

la ESE Hospital. 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 están sujetas a medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención que propendan por mejorar el ambiente de trabajo, generando así mayor sentido de pertenencia por parte de los servidores en la unidad.

Actividades:

- Aplicar batería del ministerio de salud, para medir el riesgo psicolaboral y elaborar las herramientas que mitiguen los riesgos identificados.

6.1.2 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 33 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

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.

Actividades:

- Charlas para sensibilizar y capacitar a los funcionarios, quienes por haber cumplido la edad y los requisitos del sistema de pensiones, se ven obligados a retirarse de su actividad laboral y tienen diversas dudas al momento de la jubilación, sobre el comienzo de una nueva etapa, nuevos retos tales cómo qué hacer con el tiempo libre, cómo manejar los ingresos, el entorno familiar, entre otros.
- Envío por medio de correo electrónico un oficio de gratitud por el servicio prestado en la ESE Hospital.
- Entrega de tarjetas y detalle.

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

6.2. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales 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.

6.2.1 SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone el funcionario para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias. 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 ESE Hospital.

Actividad:

- Orientación sobre los servicios para los funcionarios, en el momento de su vinculación a la ESE Hospital San José del Guaviare.

6.2.2 RECREACIÓN Y DEPORTES

La recreación y el deporte es uno de los programas más importantes porque fortalecen la calidad de vida y convivencia laboral de los funcionarios. Porque la recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social de los funcionarios y de sus familias, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales y el logro de la felicidad, y, las actividades deportivas ayudan a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Actividades:

“El Hospital Somos Todos”



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

- Desafío enfocado en la celebración del día del servidor público, resaltando la importancia de todas las profesiones de la ESE Hospital. Esta actividad cuentan con el apoyo logístico de comcaja u otra entidad.
- Campeonato inter áreas: esta actividad involucra diferentes deportes como futbol, baloncesto o basquetbol. Los equipos deben ser mixtos (hombres y mujeres), y todas las áreas deben participar en esta actividad. A inicios del mes de marzo se realizaran las convocatorias y se da inicio el último viernes del mes y así sucesivamente cada viernes de fin de mes se realizara la clasificación.

6.2.3. ACTIVIDADES CULTURALES

Estas actividades generan un placer personal para el funcionario por los impactos psicológicos, epistemológicos, emocionales, culturales, un espacio a su libertad, momentos de ocio, sensibilización, felicidad, entre otros, que complementan el conocimiento, aprendizaje y crecimiento personal para alcanzar una sana convivencia e integración para los funcionarios de la ESE Hospital San José del Guaviare.

Actividades:

- Día del hombre y la mujer.
- Cumpleaños de la ESE Hospital
- Día de los niños: Los niños deben estar entre el siguiente rango de edad (1 a 10 años), y los padres de familia deben traer dos semanas antes de la fecha el registro civil o tarjeta de identidad del menor al área de talento humano.
- Novenas navideñas: Las actividad de celebración de las novenas de aguinaldos se llevaran a cabo del día 16 de diciembre hasta el 24 de diciembre del 2019, y estarán organizadas por las diferentes áreas de la ESE Hospital:

FECHA	AREAS
16 de Diciembre	Especialistas, consulta externa, SIAU, lavandería y sistemas.

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

17 de Diciembre	Coordinador de médicos, cirugía, sala de partos y rayos x.
18 de Diciembre	Coordinador de enfermería, urgencias y terapia física.
19 de Diciembre	Farmacia, facturación, auditoría médica y concurrente, cartera y epidemiología.
20 de Diciembre	Talento humano, tesorería, suministros y servicios generales.
21 de Diciembre	Hospitalizados, pediatría, laboratorio clínico y terapia respiratoria.
22 de Diciembre	Contabilidad, costos, presupuestos, control interno de gestión disciplinario y jurídica.
23 de Diciembre	Subgerencia de servicios de salud, subgerencia administrativa, planeación, archivo, mantenimiento y calidad.
24 de Diciembre	Gerencia, trabajo social, PAMEL, IAMI estadística y salud ocupacional.

6.3. PLAN DE INCENTIVOS

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales. Los objetivos de este plan son:

- Motivar a todos los funcionarios para que generen acciones dirigidas al cumplimiento de los objetivos de la ESE Hospital.
- Brindar condiciones favorables para el desarrollo productivo de las labores de los funcionarios para que el desempeño cumpla con los objetivos.
- Estimular a los funcionarios para el logro de la excelencia.
- Reconocer o premiar los resultados y productividad laboral en niveles de excelencia.
- Incentivar el sentido de pertenencia de los funcionarios con la institución.

6.3.1. SALARIO EMOCIONAL

6.3.1.1. CUMPLEAÑOS

Conceder día de descanso remunerado y envío de tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños.

“El Hospital Somos Todos”



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

El área de talento humano de la ESE Hospital San José del Guaviare, teniendo en cuenta la resolución 0981 de octubre del 2016 les informa a todos los líderes de área que el permiso remunerado por cumpleaños, se otorgara siempre y cuando sea un día hábil, como incentivo para que los servidores compartan con su familia esta fecha especial. Si no es posible por necesidad del servicio tomar este día, este podrá ser programado dentro de los cinco (5) días siguientes de la fecha de cumpleaños. El cual deberá ser autorizado con el jefe inmediato con el fin de coordinar y no inferir así con la prestación del servicio en las diferentes áreas.

6.3.1.2. HORARIOS FLEXIBLES

Facilitar horarios flexibles (posiblemente que no accedan a las horas estipuladas de trabajo) para que los funcionarios tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio, entre otros.

6.3.2. BONOS ESCOLARES

Resolución 0557 del 31 julio del 2015 Por medio del cual se adopta el acuerdo colectivo suscrito entre la ese hospital y las organizaciones sindicales. Art. Decima octava (18) bonos de escolaridad.

Edad: 3 años a 18 años y 18 años a 25 años.

Requisitos: El hijo del funcionario debe estar estudiando; Traer al área de talento humano el documento de identidad del estudiante y el certificado original estudiantil del colegio o universidad.

6.3.3. ANCHETA NAVIDEÑA

Los funcionarios recibirán en el mes de diciembre del 2019 una anqueta navideña como incentivo de fin de año.

6.3.4. TARJETAS POR EL DIA DE LA PROFESION

Se enviara al correo institucional una tarjeta como reconocimiento al funcionario por la profesión que desempeña.

Fecha	Profesión
1 de marzo	Día del Contador

“El Hospital Somos Todos”



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

7 de abril	Día Mundial de la Salud
26 de abril	Día de la Secretaria
28 de abril	Día del Bacteriólogo
12 de mayo	Día de la Enfermera
28 de mayo	Día del Ginecoobstetra
22 de junio	Día del Abogado
3 de julio	Día del Economista
5 de julio	Día del Terapeuta Físico
11 de agosto	Día del Nutricionista
17 de agosto	Día del ingeniero
26 de septiembre	Día del Químico Farmacéutico
3 de octubre	Día del Archivista
7 de octubre	Día del terapeuta respiratorio
22 de octubre	Día del Trabajador Social
25 de octubre	Día del Instrumentador Quirúrgico
4 de noviembre	Día del Administrador
8 de noviembre	Día de la radiología
20 de noviembre	Día del Psicólogo
3 de diciembre	Día Panamericano del Médico
5 de diciembre	Día del Fisioterapeuta

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

7. CRONOGRAMA PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Estrategia	Actividad	Lugar	Año 2019												
			Ener.	Febr.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.	
Recreación y Deportes	Desafío enfocado en la celebración del día del servidor público.	Por definir									26				
	Campeonato inter áreas Mixto (futbol, baloncesto o basquetbol)	Por definir			8 sorteo										
Actividades culturales	Día del hombre y la mujer	E.S.E Hospital			15										
	Cumpleaños de la ESE Hospital	E.S.E Hospital			20										
	Novenas navideñas	E.S.E Hospital													16 al 24
Programa de	Capacitación y charlas de	E.S.E Hospital													

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

Pre pensionados	sensibilización													
	Entrega de tarjetas y detalle	E.S.E Hospital												

Estrategia	Actividad	Lugar / Día	Año 2019											
			Ener.	Febr.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
Plan de incentivos	Cumpleaños (Conceder día de descanso remunerado y envío de tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños.	E.S.E Hospital												
	Bonos escolares	E.S.E Hospital							14					
	Anchetas navideñas	E.S.E Hospital												13
	Tarjetas por el día de la profesión	Día del Contador			1									
Día Mundial de la Salud					7									
					26									

“El Hospital Somos Todos”



GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

	Día de la Secretaria												
	Día del Bacteriólogo				28								
	Día de la Enfermera					12							
	Día del Ginecoobstetra					28							
	Día del Abogado						22						
	Día del Economista							3					
	Día del Terapista Físico							5					
	Día del Nutricionista								11				
	Día del ingeniero								17				
	Día del Químico Farmacéutico									26			
	Día del Archivista										3		

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

“El Hospital Somos Todos”

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019

8. REFERENCIAS

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018, COLOMBIA COMPRA EFICIENTE. Versión 1; 23 de marzo de 2018, pág. De 1 a 5. Recuperado de

https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documentos/programa_de_bienestar_social_e_incentivos_2018.pdf

PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS, PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Versión 2; 12 de abril de 2017. Pág. 1 a 25. Recuperado de

http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/16119718/2017-04-12_Programa_bienestar_incentivos_v2.pdf/3f27ffbc-84f5-4df1-8488-f83fa7c98834

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. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

DECRETO 1083 DE 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Fecha de actualización: 27 de agosto de 2018. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Parágrafo del artículo 36. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

“El Hospital Somos Todos”