E.S.E. HOSPITAL SAN CARLOS
AIPE – HUILA

PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS

2018

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN

	Nombre	Dependencia	Fecha
Autor	Talento Humano Comité Bienestar	Talento Humano	Enero de 2018
Revisión	Asesor de Control Interno	Unidad Funcional Control Interno	Enero de 2018
Aprobación	Asesor de Control Interno	Unidad Funcional Control Interno	Enero de 2018
	Jorge Alonso Charry Covaleda	Gerente	Enero de 2018

Estado:	Preparación:	Revisión:	Aprobación	X

Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
1	05/03/2009	Primera Edición – Res 16	Gerencia
2	14/08/2012	Segunda Edición – Res 26	Gerencia
3	01/02/2013	Actualización vigencia 2013	Gerencia
4	20/02/2014	Actualización vigencia 2014	Gerencia
5	16/02/2015	Actualización vigencia 2015	Gerencia
6	31/05/2016	Actualización vigencia 2016	Gerencia
7	20/02/2017	Actualización vigencia 2017	Gerencia
8	26/01/2018	Actualización vigencia 2018	Gerencia

Lista de Distribución

Versión	Fecha	Cargo	Firma
8	26/01/2018	Subgerencia - Gestión de talento humano	
8	26/01/2018	Oficina de Control interno	
8	26/01/2018	Comité de Bienestar	

CONTENIDO

	Pagina
1. INTRODUCCION	4
2. MARCO LEGAL 2.1. LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004	5
3. OBJETIVOS	8
4. BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS	9
5. DESCRIPCION DEL PLAN	10
6. BENEFICIARIOS DEL PLAN	11
7. RESPONSABLES A CARGO DE LA EJECUCION	11
8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	12

1. INTRODUCCION

El bienestar social es el conjunto de programas y beneficios que se estructuran dentro de una organización como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una empresa a la que pertenece; reconociendo además que forman parte de un entorno social. Es imprescindible considerar que son las personas las que dinamizan y que agregan valor a los recursos materiales y económicos, son quienes generan ideas, capacidad y cambios culturales constituyéndose en el más valioso de los recursos al servicio de cualquier organización. De igual forma hay que reconocer que el funcionario es la imagen misma del servicio a la comunidad y son quienes están permanentemente en contacto directo con los usuarios. En síntesis, el plan de bienestar social es el resultado de un proceso de construcción permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorecen al funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y que a su vez incremente sus niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de la E.S.E Hospital San Carlos. El plan que se elabora para la vigencia 2018 apunta al logro de los objetivos de la Empresa. Por tal razón, es de gran importancia buscar la mejora del clima organizacional y de esta manera poder dar cumplimiento al logro de los objetivos, misión y visión de la E.S.E.

2. MARCO LEGAL

2.1. LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004.

La Ley 909 en el titulo VI, capítulo I, artículo 36, parágrafo establece: 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 y estímulos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley.

21.1. El Decreto 1227 del 21 de abril de 2005.

Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998, así:

Artículo 69 del Decreto 1227 del 1 de abril de 2005. 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 70 del Decreto 1227. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados, sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; Capacitación informal en artes y artesanías y otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que pueda ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

El Artículo 74 del citado Decreto establece: 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.

2.2. EL DECRETO 1567 DE 1998.

Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para empleados del estado, en el título II establece el "Sistema de Estímulos para los empelados del estado y dentro de éste en el capítulo III establece los "Programas de Bienestar social" así:

Artículo 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.

Artículo 20. Bienestar social. 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.

PARAGRAFO: Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar Social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Artículo 21. Finalidad de los programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servidor público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y ética administrativa, de tal forma que se genere compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

d) Contribuir, a través de acciones participativas basada en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que pretendan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Artículo 22. Áreas de intervención; para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

Artículo 23. Área de protección y servicios sociales: en ésta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los empleados y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

Artículo 25. Proceso de gestión de los programas de bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

a) Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familiares, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas de Gobierno Nacional;

b) Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.

c) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.

d) Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

PARAGRAFO: En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar.

3. OBJETIVOS DEL PLAN

3.1. OBJETIVO GENERAL

Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el Desarrollo Integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de igual modo contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite la identificación del funcionario con el servicio que presta la entidad.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Lograr el cubrimiento de la totalidad de los funcionarios de la E.S.E Hospital San Carlos, teniendo en cuenta su tiempo de dedicación, su edad, situación socioeconómica, necesidades, intereses y aficiones.
- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios y dependencias.
- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- Estimular en todas las áreas de la E.S.E Hospital San Carlos y en todos los Funcionarios, la participación y consolidación del bienestar institucional, Individual y colectivo.

4. BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS

4.1 Bienestar Social. Se orienta a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el Desarrollo Integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de igual modo contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite la identificación del funcionario con el servicio que presta la entidad.

4.2 Estímulos. Plan adoptado por la E.S.E Hospital San Carlos con el único objetivo de mejorar el clima y cultura organizacional, mejorar la atención del cliente externo, estimular la formación académica con programas de capacitación desarrollados por el SENA, aumentar el nivel de compromiso del cliente externo con el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad con calidez en beneficio de los usuarios.

Modalidad y tipo de estímulos

- ✓ **Individual:**
  - ❖ Mención de Honor a los mejores funcionarios, el día de la celebración del Servidor Público. por su sentido de pertenencia a la institución, la eficiencia, los valores, la ética y la adecuada prestación del servicio en lo público y el Buen Gobierno.
  - ❖ Mención de Honor a las áreas que sobresalen por su sentido de pertenencia a la institución, la eficiencia, los valores, la ética y la adecuada prestación del servicio en lo público y el Buen Gobierno.
  - ❖ Carta de Felicitación de la Gerencia con copia a la hoja de vida de los mejores servidores de la institución.
  - ❖ Curso de capacitación según plan de capacitaciones
  - ❖ Día de descanso el día de sus cumpleaños
- ✓ **Colectivo:**
  - ❖ Jornada de capacitación todas las tardes de los días miércoles de 02:00 p.m. a 05:00 p.m., a excepción de la semana en que se presenta un día festivo.
  - ❖ Día de integración en jornadas de fiestas sampedrinas y decembrinas
  - ❖ Reconocimiento al mejor equipo en jornada de limpieza y ornato

5. DESCRIPCION DEL PLAN

El Plan de Bienestar de la E.S.E Hospital San Carlos de Aipe se circunscribe a cuatro (4) Áreas, ellas son: Área Recreativa, Área deportiva, Área Educativa, Área del Desarrollo Humano. Se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten la capacidad de relación y de comunicación, desarrollar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con la empresa.

- **ÁREA RECREATIVA:** Busca orientar el esparcimiento y la integración de los funcionarios a través de la realización de unas convivencias en sitios campestres alejados de la ciudad.

- **ÁREA DEPORTIVA:** Busca motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de competencia en las diferentes disciplinas deportivas.

- **ÁREA EDUCATIVA:** Intenta incentivar en los funcionarios el espíritu de superación mediante el estímulo a continuar con su proceso de formación, adelantando estudios Tecnológicos, Profesionales o de Postgrado con el auspicio económico por parte de la Gobernación.

- **ÁREA DE DESARROLLO HUMANO:** Se pretende forjar una conciencia de identidad cultural en torno a celebraciones especiales y de particular interés, tales como el día de la mujer, día del niño, día del trabajo, festividades del Sampedro, Novena de Navidad y festividades de fin de año entre Otras.

Estas áreas se ocuparan de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; están constituidas por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

6. BENEFICIARIOS DEL PLAN

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social son todos los funcionarios de la E.S.E. Hospital San Carlos.

7. RESPONSABLES A CARGO DE LA EJECUCION

- Gerencia
- Comité de Bienestar Social de la E.S.E. Hospital San Carlos.

8. CRONOGRAMA DE EVENTOS O ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA E.S.E HOSPITAL SAN CARLOS AIPE – HUILA - 2018

AREA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	FECHA REALIZACION	COBERTURA	RESPONSABLE
RECREATIVA	Propender por el fortalecimiento de actividades de carácter recreativo tendientes a propiciar la integración y la sana utilización del tiempo libre de sus funcionarios a través del fortalecimiento de valores	Celebración día de la Mujer Día de la Madre Festividad de fin de año	Mes de Marzo Mes de Mayo Mes de Diciembre	Todas las mujeres de la E.S.E Hospital San Carlos	Comité de Bienestar social E.S.E Hospital San Carlos
DEPORTIVA	Fomentar la práctica deportiva y el condicionamiento físico de los funcionarios de la E.S.E. procurando la convivencia constructiva a través del refuerzo de los valores corporativos de le empresa.	Estilos de vida saludable	Mes de Agosto	Todos los funcionarios de la E.S.E Hospital San Carlos	Comité de Bienestar social E.S.E Hospital San Carlos

DESARROLLO HUMANO	Lograr formar una conciencia de identidad cultural en torno a celebraciones y fechas especiales buscando con esto reforzamiento de los valores de la E.S.E. Exaltar a los servidores públicos por el fortalecimiento, el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio.	Celebración día del trabajo	Mes de Mayo	Todos los funcionarios de la E.S.E Hospital San Carlos	Comité de Bienestar social Talento Humano E.S.E Hospital San Carlos
		Celebración del Día del Servidor Publico	27 de Junio	Todos los funcionarios de la E.S.E.	Gerente Talento Humano Comité de Bienestar Social
		Celebración de las festividades del san pedro	Mes de Junio	Todos los funcionarios con sus familias.	Gerente Talento Humano Comité de Bienestar Social
		Festividad de fin de año	Mes de Diciembre	Todos los funcionarios de la E.S.E Hospital San Carlos	Gerente Talento Humano Comité de Bienestar Social
		Celebración mensual de los empleados que cumplen años	Todo el año	Todos Los funcionarios	Gerente Talento Humano Comité de Bienestar Social

EDUCATIVA	Propender por el incentivo del crecimiento personal y mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la E.S.E	Capacitación a todo el personal de la E.S.E de acuerdo al cronograma anual del plan de capacitación para la vigencia 2018.	Capacitación permanente de Febrero a Noviembre	Todos los funcionarios de la E.S.E Hospital San Carlos	Gerente Talento Humano Comité de Bienestar social E.S.E Hospital San Carlos