
	GESTION APOYO	CODIGO: GA-TH-010
	TALENTO HUMANO	JUNIO 20 2018
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Pág. 1 DE 29

## TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Normativo
3. Objetivos
  - 3.1 Objetivo General
  - 3.2 Objetivos Específicos
4. Alcance
5. Responsable
6. Diagnóstico de Necesidades
7. Resultados Recolección de Información
8. Sugerencias de los empleados
9. Áreas de Intervención.

	<b>GESTION APOYO</b>	<b>CODIGO: GA-TH-010</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>	<b>JUNIO 20 2018</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Pág. 2 DE 29</b>

## **INTRODUCCION**

Con el propósito de Mejora Continua para mantener las condiciones de bienestar en todos los colaboradores de la Entidad y la productividad de la ESE, se decide para el año diseñar, implementar y ejecutar el Programa e Bienestar Social, asumiendo las obligaciones que la legislación colombiana contempla para dicho propósito. Entendiendo que los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público y con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, Por esta razón el Comité de Bienestar Social, realiza la tarea de estructurar y fortalecer el esquema para la gestión de bienestar de todos los colaboradores (funcionarios), el cual se encargara de las actividades correspondientes a la prevención, protección y promoción del bienestar de los colaboradores en su campo laboral.


El programa de Bienestar de la ESE Hospital mental Rudesindo Soto tiene la finalidad de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de sus colaboradores lo mismo que la eficacia, eficiencia y efectividad de su desempeño. El Presente programa de bienestar pretende brindar las herramientas necesarias para programar y ejecutar actividades de bienestar social e incentivos adecuados y oportunos en coherencia con las políticas institucionales con el fin de contribuir al mejoramiento institucional a través del desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de la ética del servidor público, elevando el compromiso y sentido de pertenencia de cada uno de los empleados del Hospital buscando un cambio en el fortalecimiento institucional a través del mejoramiento del clima organizacional.

Este programa contribuye al desarrollo potencial de los empleados en servir, pensar y actuar articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y organizacional. Todo en Pro de la satisfacción de las necesidades de todo el sistema incluidos los clientes internos y externos.

Para la elaboración de Programa de Bienestar Social de la ESE Hospital Mental Rudesindo Soto se contó con la participación activa del Comité de Bienestar social e incentivos, como delos todos los funcionarios de la ESE tanto inscritos en carrera administrativa, de libre nombramiento y Remoción, los de provisionalidad y de otros sistemas de contratación, quienes mediante encuesta expresan sus opiniones y sugerencias, creando un espacio de red de apoyo en los proceso dinámico y activo del talento humano.

## **NORMATIVIDAD**

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

 <b>HOSPITAL MENTAL</b> <b>Rudesindo Soto</b>	<b>GESTION APOYO</b>	<b>CODIGO: GA-TH-010</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>	<b>JUNIO 20 2018</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Pág. 3 DE 29</b>

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

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


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.

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

 <b>HOSPITAL MENTAL</b> <b>Rudesindo Soto</b>	<b>GESTION APOYO</b>	<b>CODIGO: GA-TH-010</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>	<b>JUNIO 20 2018</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Pág. 4 DE 29</b>

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:


1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. 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:

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.

 <b>HOSPITAL MENTAL</b> <b>Rudesindo Soto</b>	<b>GESTION APOYO</b>	<b>CODIGO: GA-TH-010</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>	<b>JUNIO 20 2018</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Pág. 5 DE 29</b>

## 6. 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.

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

	<b>GESTION APOYO</b>	<b>CODIGO: GA-TH-010</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>	<b>JUNIO 20 2018</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Pág. 6 DE 29</b>

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. 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: Versión 2 Fecha: 2017-04-12 Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión (Intranet). 9 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.

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTION APOYO	CODIGO: GA-TH-010
	TALENTO HUMANO	JUNIO 20 2018
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Pág. 7 DE 29

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos o 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.

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**

### **.1 OBJETIVO GENERAL**

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida LABORAL de los Servidores públicos de la Entidad 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 al ciudadano

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTION APOYO	CODIGO: GA-TH-010
	TALENTO HUMANO	JUNIO 20 2018
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Pág. 8 DE 29

1. Implementar actividades de bienestar orientadas hacia el desarrollo de las competencias comportamentales
2. Realizar actividades de bienestar que le apunten a los intereses de los funcionarios y al mejoramiento de la calidad de vida de los mismos
3. Aportar en el mejoramiento del clima y la cultura organizacional

#### **ALCANCE**

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores de la E.S.E. HOSPITAL MENTAL RUDESINDO, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

#### **RESPONSABLE**

El Comité de Bienestar Social y el Gerente de la Entidad

#### **DIAGNOSTICO DE NECESIDADES:**

#### **METODOLOGÍA:**

1. Para la Planeación de las actividades la ESE identifica las necesidades de bienestar social e incentivos por medio de :
  - a. se aplica una encuesta A PERSONAL ( 90) encuestas ( anexo)
  - b. Se identificaran las oportunidades de mejora de áreas de acuerdo a los resultados y plan de actividades del desarrollo del programa de mejoramiento de Clima Organizacional Institucional.
  - c. Resultados de evaluación al desempeño
  - d. Resultados de Programa de Medición de Stress Laboral del SGSST

Una vez identificadas todas las necesidades y tabuladas el Comité de Bienestar Prioriza y Establece el cronograma de actividades de acuerdo al presupuesto establecido.

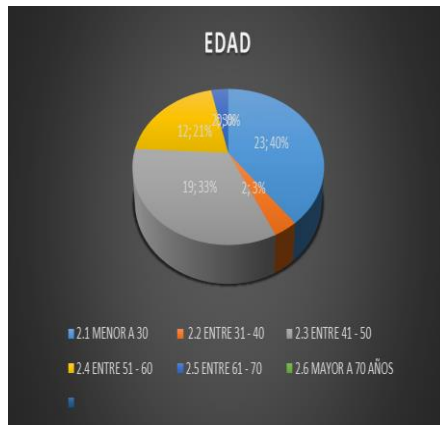
#### **RESULTADOS DE RECOLECCION DE INFORMACION:**

A continuación, se relacionan los aspectos más importantes obtenidos de la encuesta de las Necesidades manifestadas por los servidores públicos de la E.S.E. HOSPITAL MENTAL RUDEINDO SOTO, los resultados se obtuvieron mediante encuesta

Personas Encuestadas: 90

1. Edad y Sexo:



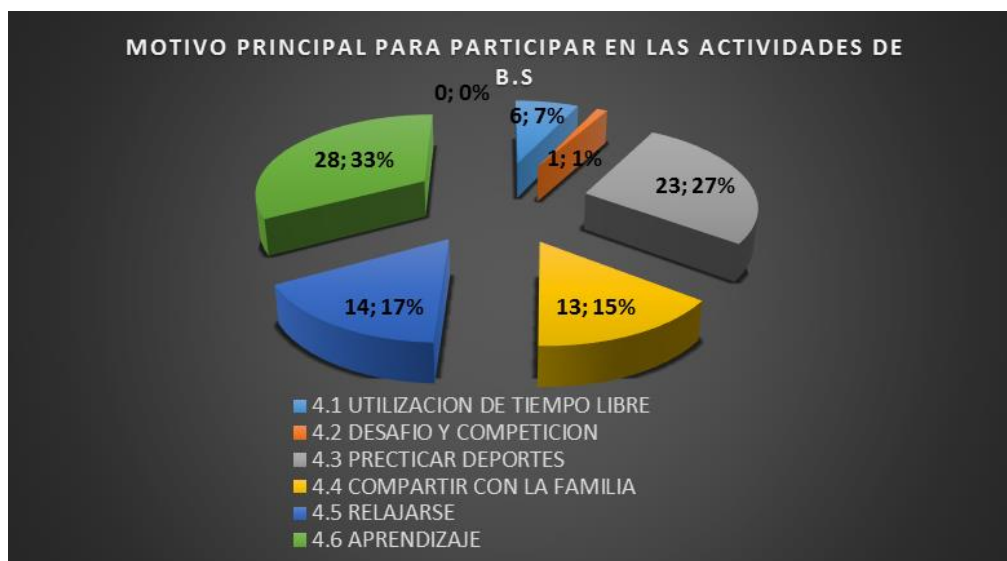



Trabajadores en las tres edades así: con el 23% menor a 30 años  
 El 19% entre 41 y 50 años  
 El 12% entre 51 y 60 años

El 58.65 % de la población es Femenina.

## 2. MOTIVO DE PARTICIPACION EN PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL:

El 28% para Aprendizaje.  
 El 23.4% Práctica de deportes  
 El 14.2 % para relajarse  
 El 13% Compartir en familia



	GESTION APOYO	CODIGO: GA-TH-010
	TALENTO HUMANO	JUNIO 20 2018
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Pág. 10 DE 29

**3. PREFERENCIA EN ASPECTOS A INTERVENIR RELACIONADOS CON PREVENCIÓN EN SALUD: Solo contestaron la Pregunta 60 personas.**



EL 44.8% prefiere temas relacionados con Trabajo en equipo.

El 9.2% Comunicación asertiva

El 1.2 % Valores Institucionales.


**4. PREFERENCIA DE CAPACITACION EN PREVENCIÓN DE LA SALUD:**



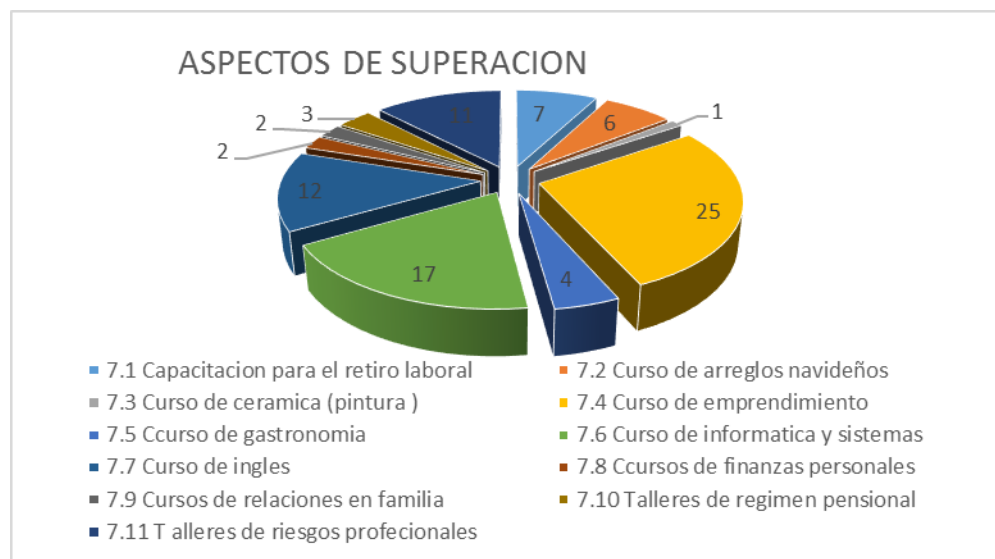
El 25.6 % prefiere temas relacionados con la <Prevención del consumo de alcohol, tabaquismo y consumo de sustancias psicoactivas

El 20.6 % en temas relacionados con alimentación saludable.

El 24% temas con Ergonomía.

	GESTION APOYO	CODIGO: GA-TH-010
	TALENTO HUMANO	JUNIO 20 2018
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Pág. 11 DE 29

## 5. PREFERENCIA EN ASPECTOS DE SUPERACION PERSONAL A INTERVENIR:



El 25.6% prefiere Cursos de emprendimiento

El 17% Cursos de informática

El 12.5% Cursos de Ingles

El 12% Talleres de riesgos profesionales

El 7% Retiro Laboral

El 6% Arreglos navideños.

## 6. PREFERENCIA DE ACTIVIDADES RECREATIVAS:

<b>GESTION APOYO</b>	<b>CODIGO: GA-TH-010</b>
<b>TALENTO HUMANO</b>	<b>JUNIO 20 2018</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Pág. 12 DE 29</b>



**7. PREFERENCIA ACTIVIDADES RECREATIVAS:**



El 30.3 % Les gusta la celebración del día del trabajador

El 14.6 % Celebración del día de cada profesional

El 11.2 % Celebración de cumpleaños trimestral

El 8.9% Actividades Navideñas

El 7.8 % Integración fin de Año

El 7% Salidas vacacionales

El 6% Cineclub

**8. PREFERENCIA ACTIVIDADES CON FAMILIA:**



EL 60% Día de Familia

El 30% Salidas vacacionales

**9. ACTIVIDADES EN LAS CUALES PARTICIPARIA:**



**10. ACTIVIDADES CULTURALES EN LAS CUALES PARTICIPARIA:**



EL 28% en danzas

El 17.6 % en Teatro

El 15 % en pintura

El 12% en canto

El 10% en Música Instrumental

El 8.9% en ninguna


#### 11. ACTIVIDAD DEPORTIVA QUE LE GUSTARÍA PRACTICAR:



El 25 % le gusta el Fútbol

El 18% Actividades de relajación, Baile, Yoga etc

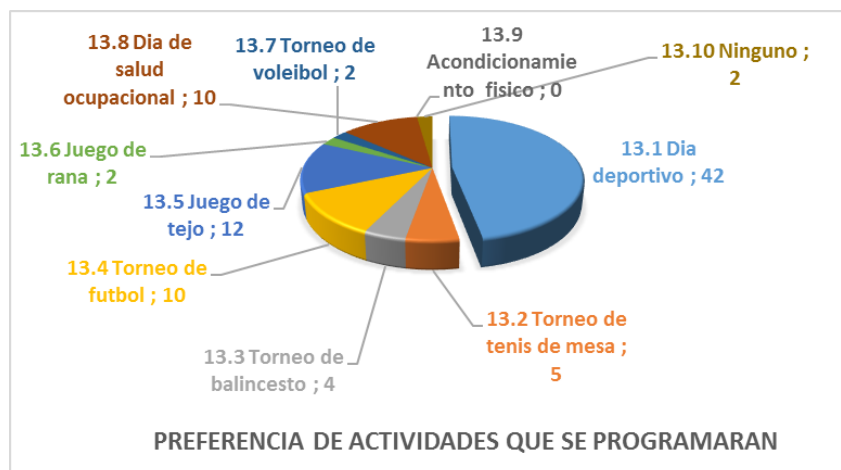
El 14.6% Natación

	GESTION APOYO	CODIGO: GA-TH-010
	TALENTO HUMANO	JUNIO 20 2018
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Pág. 15 DE 29

El 14% Acondicionamiento físico

El 10% Voleibol

### 12. ACTIVIDAD O TORNEO QUE LE GUSTARIA PROGRAMARAN:



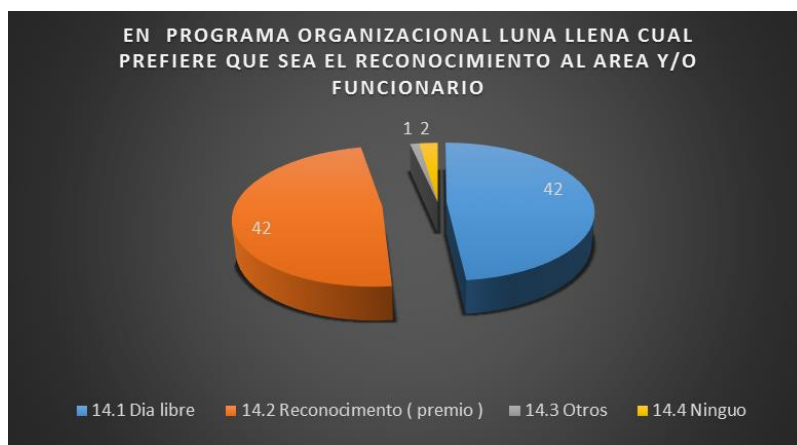
El 46 % Día deportivo

El 12% Torneo de Tejo

El 11.1 % Torneo de futbol


El 10% Día de salud ocupacional

### 13. COMO RECONOCIMIENTO A INDICADORES DEL PROGRAMA ORGANIZACIONAL LUNA LLENA CUAL PREFERIRIA?



El 45% prefiere premio de reconocimiento

El 42 % Día libre.

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTION APOYO	CODIGO: GA-TH-010
	TALENTO HUMANO	JUNIO 20 2018
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Pág. 16 DE 29

#### **OTRAS SUGERENCIAS PLANTEADAS POR LOS FUNCIONARIOS:**

1. Realizar estímulos a Funcionarios destacados por cumplimiento
2. Hacer actividades e integración

#### **AREAS DE INTERVENCIÓN**

El Programa de Bienestar Social del año está dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró a partir de 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.

Teniendo en cuenta las peticiones de los funcionarios y los resultados de las mediciones y con el fin de dar respuestas asertivas a las necesidades de los funcionarios se han determinado las siguientes actividades las cuales serán distribuidas según el componente para la cual se orienta.

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

A través de este componente se pretende atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación con el objeto de suplir los aspectos detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Cada una de las actividades del presente plan apunta al cumplimiento y fortalecimiento de este componente, mediante actividades que propician la salud, recreación, cultura y educación:

##### **1.1 PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES:**

Se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.


#### **ACTIVIDADES PROPUESTAS**

1. torneos
2. Salidas de Integración

A través de juegos como Tejo, Fútbol, día deportivo para generar espacios de integración Salidas de integración Fortalecimiento de los grupos basados en el trabajo en quipo

##### **1.2 PROGRAMA SOCIAL Y CULTURAL:**



 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTION APOYO	CODIGO: GA-TH-010
	TALENTO HUMANO	JUNIO 20 2018
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Pág. 17 DE 29

El área cultural como medio para el desarrollo humano y la integración social promueve el arte, la creatividad, la sensibilidad artística y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por ello se organización y ejecución de actividades de integración, sociales y culturales.

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno.


#### **ACTIVIDADES PROPUESTAS:**

1. Celebración de los cumpleaños: Tarjeta virtual o física Con Chocolate El día de cumpleaños, celebración trimestral de cumpleaños dentro del Hospital.
2. Celebración de fechas Día del trabajador y día de profesionales: Se celebraran día de: ENFERMERIA, SECRETARIA, TRABAJADOR, PROFESIONALES ADMINISTRATIVOS, PROFESIONALES ASISTENCIALES, MEDICO.
3. Celebración Día de la mujer. Actividad entorno al papel de la mujer en la sociedad, por ser población en su mayoría mujer.
4. Celebración Día de la Madre
5. Celebración Día del padre: Tarjeta. Torta
6. Celebración de amor y amistad: Actividad enfocada a mejorar la camaradería en la entidad.
7. Celebración Día de los Niños (Octubre) Actividades encaminada a fortalecer vínculos familiares y de interacción de grupo de trabajo
8. Novena Navideña : Jornadas de integración de la novena navideña con la participación de todas las dependencias. Mejoramiento de las comunicaciones internas y la camaradería.
9. Actividad Cierre año: Agradecimiento y fortalecimiento de Unión entre colaboradores.

#### **1.3 PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD**

Apoyo a las Jornadas de realización de Pausas Activas del SGSST con el fin de prevenir enfermedades relacionadas con la labor diaria

Hábitos de vida Saludable: Exámenes médicos – Prueba de Medición de Riesgo Sicosocial y Stress Laboral a todos los colaboradores que presten servicios a la ESE por más de Un año, en cumplimiento a Normatividad del SGSST y por ser la Institución de atención a

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTION APOYO	CODIGO: GA-TH-010
	TALENTO HUMANO	JUNIO 20 2018
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Pág. 18 DE 29

población con patologías asociadas a Salud mental, generando un mayor riesgo en los trabajadores.

Se organizaran talleres de:

2. TRABAJO EN EQUIPO
3. COMUNICACIÓN ASERTIVA
4. INGLES E INFORMATICA
5. ACEPTACION AL CAMBIO
6. PREVENCIÓN DE CONSUMO DE DROGAS, ALCOHOL Y TABAQUISMO
7. ERGONOMIA
8. ALIMENTACION SALUDABLE.
9. **ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**
  - A. **MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL:**

Este componente del Programa de Bienestar Social e incentivos pretende generar un clima organizacional que sea percibido por el servidor como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo que constituya condiciones laborales relevantes para la satisfacción de sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de la E.S.E., tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

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.

**ACTIVIDAD:**

1. Encuesta Clima Laboral : Anual
2. Actividades para el desarrollo fortalecimiento y estímulos al programa de Clima Organizacional LUNA LLENA que se desarrolla como un sistema de puntos que pretende estimular el cumplimiento de pautas para mejorar clima laboral de los servidores en la entidad, por lo tanto a cada servidor se le asignarán estrellas y estado de Luna de acuerdo a encuesta general anual, dando esta puntuación un

	GESTION APOYO	CODIGO: GA-TH-010
	TALENTO HUMANO	JUNIO 20 2018
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Pág. 19 DE 29

valor en puntos para ser redimidos por tiempo compensado en 5 modalidades diferentes :

Disfruta tu día..... (1 vez al año)

Comparte un almuerzo con tus compañeros de servicio..... (1 veces al año)

Tarde de Bienestar e Integración con tus compañeros e servicio..... (1 vez al año)

Puente más Largo..... (1 vez por año)

Orgullosos de Ti..... 1 vez al año.

Servicio Modelo..... 1 vez al año

De igual manera se dará Estimulo en premio al Servicio con más puntuación en el año y al Premio al Trabajador que se destaque con más puntuación en el año. Para todos los trabajadores de planta de la ESE, se puede incluir como estímulos por el cumplimiento de las metas del programa, la compensación en regalos, o premios en efectivo, teniendo en cuenta el presupuesto destinado al programa en el comité de bienestar social.

3. Programación de Actividades Lúdicos-educativas: Comunicación asertiva- Manejo tiempo Libre- Trabajo en equipo- Humanización del servicio- etc.
4. Eventualidades: Acompañamiento a Funcionarios en nacimientos, Fallecimientos, matrimonio etc.

## **B. 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 Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 Numeral 3.

El programa tiene como objetivo principal preparar al funcionar para afrontar el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, basados en la elaboración 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.

### **ACTIVIDAD**

1. Apoyo y seguimiento al nuevo plan de vida: Acompañar a nuestros pensionados durante todo su proceso de jubilación.
2. Actividad de despedida y reconocimiento para personal que se pensione: Tener un gesto de agradecimiento con aquellas personas que han dedicado parte de su vida a la entidad.

### **EVALUACIÓN INMEDIATA DE LA ACTIVIDADES DESARROLLADAS.**

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTION APOYO	CODIGO: GA-TH-010
	TALENTO HUMANO	JUNIO 20 2018
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Pág. 20 DE 29

Se efectúa una vez finalice la actividad desarrollada y la aplicará la persona encargada del proceso, según corresponda utilización el siguiente formato de evaluación.

El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de las actividades desarrolladas sobre cumplimiento, beneficios y satisfacción, entre otros.

**PROGRAMA PERSONAL DE PLANTA NO PROVISIONAL:**

1. Apoyo para monturas de gafas ( Aprobada y reglamentado por Resolución )
2. APOYO EDUCATIVO ESTIMULO HIJOS. Aprobado y reglamentado por resolución)

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:** El comité de Bienestar social elaborara el comité de actividades anualmente a partir del mes de enero.

Planeación: Realizar y Consolidar el Diagnóstico de Necesidades

Actividades: deportivas, Sociales, Celebraciones, Talleres fortalecimiento clima, Talleres en salud mental. El comité escogerá los sitios para el cumplimiento del cronograma de actividades teniendo en cuenta las sugerencias de los trabajadores y el tipo de actividad.


Cierre actividades Luna Llena

**PROGRAMA DE ESTIMULOS**

El Hospital desarrollara un programa de incentivos para los empleados de planta, CONTEMPLADOS DENTRO DE LA NORMATIVIDAD VIGENTE ,de la ESE, 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.

Requisitos para participar de los incentivos institucionales. 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.
4. Ser representante de cumplimiento de valores institucionales.

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTION APOYO	CODIGO: GA-TH-010
	TALENTO HUMANO	JUNIO 20 2018
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Pág. 21 DE 29

A 30 de noviembre de cada año el gerente mediante acto administrativo otorgara los estímulos No pecuniarios a quienes lo ganen de acuerdo a escala establecida.

### **INCENTIVOS A GRUPOS DE TRABAJO**

El área de Talento humano convocara a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, a desarrollar en la presente vigencia.


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.

Requisitos de los equipos de trabajo. 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.

Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. 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 dentro de los 15 primeros días del mes de noviembre.
2. El equipo evaluador de los incentivos garantizara la imparcialidad y el mérito y estará conformado por el Gerente, El Jefe de la Oficina de talento humano, Representante de la oficina de Calidad y el Jefe de la Oficina de Control Interno (como invitado) , el cual se reunirá antes del 05 de Noviembre del año vigente y tendrá un periodo para establecer los parámetros de evaluación y de calificación de los proyectos de 15 días; luego de programados y validados los parámetros de calificación de realizará el lanzamiento oficial del concurso, el cual tendrá como fecha límite de inscripción de proyectos 5 días después.
3. El jefe de la entidad junto con el comité de Bienestar social a más tardar el 30 de noviembre con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

	GESTION APOYO	CODIGO: GA-TH-010
	TALENTO HUMANO	JUNIO 20 2018
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Pág. 22 DE 29

4. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia evaluada.

**INCENTIVO NO PECUNIARIO DE RECONOCIMIENTO POR EXCELENTE LABOR PARA TODOS LOS FUNCIONARIOS DE LA ESE.**

Los empleados que cumplan los requisitos para acceder a planes de incentivos se postularan para ser seleccionados como los mejores funcionarios ante comité evaluador de incentivos del Hospital Mental Rudesindo Soto, conformado y seleccionado por el bienestar social quien aplicara una escala de calificación durante el cada semestre teniendo en cuenta:

Cumplimiento de los valores institucionales: Puntos.

Ser Representante de un valor institucional: \_\_\_\_\_ puntos por cada valor

Nominación como representante de valor institucional \_\_\_\_\_ Puntos por cada nominación

Felicitaciones recibidas en vigencia \_\_\_\_\_ Puntos

Representante de Cumplimiento de Política Mental Siempre seguro: \_\_\_\_\_

Ser representante de Atención con Humanización.

Mantener y velar por desarrollo de trabajo en equipo y buenas relaciones laborales.

Cumplimiento actividades con responsabilidad.

El 30 de noviembre de cada año se publicaran por el Comité de bienestar social los trabajadores a quienes se les otorga incentivos no pecuniarios de la siguiente manera:

Primer Lugar: 5 días Libres y reconocimiento público como el mejor empleado

Segundo Lugar: 3 días Libre y reconocimiento público.

Par inscribirse deben llevar más de un año consecutivo dentro de la institución.

**SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL:**

La evaluación del programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

- Encuestas de satisfacción física y/o virtual

	GESTION APOYO	CODIGO: GA-TH-010
	TALENTO HUMANO	JUNIO 20 2018
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Pág. 23 DE 29

- Porcentaje de actividades de bienestar planeadas / Nº de actividades desarrolladas

#### INDICADORES DE GESTION:


1. Cumplimiento Cronograma Bienestar
2. Porcentaje de satisfacción de evaluación de actividades
3. Porcentaje de participación de funcionarios en actividades
4. % Funcionarios con estímulos anualmente
5. % de satisfacción anual al programa de Bienestar social.

#### ENTIDADES DE APOYO

Caja de compensación familiar

Sura

**PRESUPUESTO:** Se destinara el presupuesto anualmente mediante acta e comité de bienestar social.

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	GESTION APOYO	CODIGO: GA-TH-010
	TALENTO HUMANO	JUNIO 20 2018
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Pág. 24 DE 29

## Anexo 1. ENCUESTA

### ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL AL PERSONAL DE LA ESE HOSPITAL MENTAL RUDESINDO SOTO

**NOMBRE:** \_\_\_\_\_

**CARGO:** \_\_\_\_\_

**MODALIDAD DE CONTRTACION:** \_\_\_\_\_

**FECHA DE DILIGENCIAMIENTO:** \_\_\_\_\_

Esta encuesta busca indagar sobre los proyectos prioritarios que debe desarrollar el Comité de Bienestar Social del Hospital Mental Rudesindo Soto para la vigencia. Su participación es vital en la estructuración de los programas y proyectos.

El programa busca el mejoramiento del Clima organizacional y la Calidad de Vida de todos los trabajadores de la ESE:

1. ¿A qué macro proceso pertenece?

1.1 Procesos de direccionamiento estratégico \_\_\_\_

1.2 Proceso misional \_\_\_\_

1.3 Proceso de apoyo \_\_\_\_

2. ¿Su edad se encuentra?

2.1 Menor a 30 años \_\_\_\_

2.2 Entre 31 - 40 años \_\_\_\_

2.3 Entre 41 - 50 años \_\_\_\_

2.4 Entre 51 – 60 años \_\_\_\_

2.5 Entre 61 – 70 años \_\_\_\_

2.6 mayor a 70 años

3. ¿Su género es?

3.1 Masculino

3.2 Femenino

4. ¿Cuál sería el motivo principal por el que participaría de las actividades de bienestar social  
Elija una opción.

4.1 Utilización del tiempo libre \_\_\_\_

4.2 Desafío y competición \_\_\_\_

4.3 Practicar deportes \_\_\_\_


4.4 Compartir con la familia \_\_\_\_

4.5 Relajarse \_\_\_\_


4.6 Aprendizaje \_\_\_\_

4.7 Ampliar o fortalecer la red de amigos \_\_\_\_



 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	<b>GESTION APOYO</b>	<b>CODIGO: GA-TH-010</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>	<b>JUNIO 20 2018</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Pág. 25 DE 29</b>

5. ¿En cuáles de los siguientes aspectos de prevención en Salud le gustaría que el hospital le fortalezca? (elija máximo dos opciones)
- 5.1 Aceptación al cambio \_\_\_\_
  - 5.2 Organización laboral \_\_\_\_
  - 5.3 Comunicación asertiva \_\_\_\_
  - 5.4 Estilos de liderazgo \_\_\_\_
  - 5.5 Trabajo en equipo \_\_\_\_
  - 5.6 Valores institucionales \_\_\_\_
  - 5.7 Relaciones interpersonales \_\_\_\_
  - 5.8 Solución de conflictos mediante lúdicas \_\_\_\_
6. ¿En cuáles de los siguientes aspectos de prevención en Salud gustaría que el hospital le capacitara? (elija máximo dos opciones)
- 6.1 Prevención en consumo de alcohol, tabaquismo y sustancias psicoactivas \_\_\_\_
  - 6.2 Alimentación saludable \_\_\_\_
  - 6.3 Prevención de enfermedades (cáncer, diabetes, afecciones cardiovasculares, estrés) \_\_\_\_
  - 6.4 Ergonomía \_\_\_\_
7. ¿En cuáles de los siguientes aspectos de superación personal le gustaría que el hospital le capacitara?
- 7.1 Capacitación para el retiro laboral \_\_\_\_
  - 7.2 Curso de arreglos navideños \_\_\_\_
  - 7.3 Curso de cerámica (pintura) \_\_\_\_
  - 7.4 Curso de emprendimiento \_\_\_\_
  - 7.5 Curso de gastronomía \_\_\_\_
  - 7.6 Curso de informática sistemas \_\_\_\_
  - 7.7 Curso de inglés \_\_\_\_
  - 7.8 Curso de finanzas personales \_\_\_\_
  - 7.9 Curso de relaciones en la familia \_\_\_\_
  - 7.10 Talleres de régimen pensional \_\_\_\_
  - 7.11 Talleres riesgos profesionales \_\_\_\_
8. ¿Cuáles de las siguientes actividades recreativas le gustaría se realizaran para los trabajadores?
- 8.1 Actividades navideñas \_\_\_\_
  - 8.2 Cineclub \_\_\_\_
  - 8.3 Celebración día del trabajador \_\_\_\_
  - 8.4 Celebración del día de cada profesional \_\_\_\_
  - 8.5 Celebración de Cumpleaños trimestral \_\_\_\_
  - 8.6 Entrega de refrigerios a los empleados en turno \_\_\_\_
  - 8.7 Salidas vacacionales (actividades turísticas) \_\_\_\_
  - 8.8 Jornada de integración fin de año \_\_\_\_
  - 8.9 Celebración del día del niño o Halloween \_\_\_\_
  - 8.10 Otro. Explique: \_\_\_\_\_
9. ¿Cuáles de las siguientes actividades recreativas le gustaría que se realizaran para los trabajadores y su familia? (Elija máximo dos opciones)
- 9.1 Día de la familia \_\_\_\_

 HOSPITAL MENTAL Rudesindo Soto	<b>GESTION APOYO</b>	<b>CODIGO: GA-TH-010</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>	<b>JUNIO 20 2018</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Pág. 26 DE 29</b>

9.2 Talleres de pareja \_\_\_\_

9.3 Salidas vacacionales (actividades turísticas) \_\_\_\_

10. Si se programaran actividades deportivas y recreativas para sus hijos, ¿participaría?

Si \_\_\_\_ No \_\_\_\_

¿En cuáles de las siguientes actividades participaría?

10.1 Celebración día del niño \_\_\_\_

10.2 Vacaciones recreativas \_\_\_\_

10.3 Integración fin de año \_\_\_\_

10.4 Tarde deportiva \_\_\_\_

10.5 Halloween \_\_\_\_

11. ¿Cuáles de las siguientes actividades culturales le gustaría practicar? (Elija máximo dos opciones)

11.1 Canto \_\_\_\_

11.2 Danzas \_\_\_\_

11.3 Teatro \_\_\_\_

11.4 Música instrumental \_\_\_\_

11.5 Pintura \_\_\_\_

11.6 Poesía \_\_\_\_

12. ¿Cuáles de las siguientes actividades deportivas le gustaría practicar? (Elija máximo dos opciones)

12.1 Natación \_\_\_\_

12.2 Fútbol \_\_\_\_

12.3 Ajedrez \_\_\_\_

12.4 Baloncesto \_\_\_\_

12.5 Voleibol \_\_\_\_

12.6 Ping pong \_\_\_\_

12.7 Paintball \_\_\_\_

12.8 Actividades de relajación (yoga, baile, etc.) \_\_\_\_

12.9 Acondicionamiento físico \_\_\_\_

13. ¿De las siguientes actividades cuáles le gustaría que se programaran? (Elija máximo dos opciones)

13.1 Día deportivo \_\_\_\_

13.2 Torneo de tenis de mesa \_\_\_\_

13.3 Torneo de baloncesto \_\_\_\_

13.4 Torneo de fútbol \_\_\_\_


13.5 Juego de tejo \_\_\_\_

13.6 Juego de rana \_\_\_\_

13.7 Torneo de voleibol \_\_\_\_

13.8 Día de la salud ocupacional \_\_\_\_

13.9 Torneo de ajedrez \_\_\_\_

	<b>GESTION APOYO</b>	<b>CODIGO: GA-TH-010</b>
	<b>TALENTO HUMANO</b>	<b>JUNIO 20 2018</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>Pág. 27 DE 29</b>

14. En relación al Programa Organizacional Luna llena cual prefiere sea el reconocimiento al área y funcionario que refleje mejor puntaje en cada uno de los ítems del programa:

- 14.1 Día libre
- 14.2 Reconocimiento ( premio)
- 14.3 Otro: \_\_\_\_\_

**SUGERENCIAS (En este espacio podrás realizar las sugerencias de actividades que no estén presentes en los puntos anteriores)**

---




---



---




---

	GESTION APOYO	CODIGO: GA-TH-010
	TALENTO HUMANO	JUNIO 20 2018
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Pág. 28 DE 29

**Anexo 2.**

**EVALUACION DE ACTIVIDADES AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

	GESTION APOYO	CODIGO: GA-TH-010
	TALENTO HUMANO	JUNIO 20 2018
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Pág. 29 DE 29

### Anexo 3

#### CRONOGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES

AREA	PROGRAMA	DESCRIPCION	FECHA	RESPONSABLE	PRESUPUESTO