



| | | | |
|---|--|------------------------|---|
|  E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | GDA-TAL-pla-002 | |
| | | Fecha actualización | |
| | | Versión | 1 |
| | | Página 1 de 12 | |

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019



**EQUIPO DIRECTIVO
PLAN DE DESARROLLO 2018-2019: POR UNA VEJEZ DIGNA CON EXCELENCIA Y
CALIDAD.**

| | | | |
|--|--|------------------------|---|
|  E.S.E HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | GDA-TAL-pla-002 | |
| | | Fecha actualización | |
| | | Versión | 1 |
| | | Página 2 de 12 | |

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2019

INTRODUCCION


El Bienestar Social juega un papel preponderante en el desarrollo organizacional de las entidades del Estado, como un mecanismo orientado fundamentalmente a crear, mantener y mejorar todas aquellas condiciones que favorecen el desarrollo integral del empleado, su nivel de vida y el de su familia. Dicho concepto se concibe como una estrategia tendiente a recuperar motivaciones perdidas en el hombre y a explorar nuevos sentidos y dimensiones humanas que enriquezcan su vida. Consciente de ello, la E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel, considera imprescindible contar con un Plan de Bienestar Social que tiene como misión generar de forma permanente acciones que permitan mejorar la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos, para contribuir con el crecimiento personal y el desarrollo institucional.

Las acciones del Plan de Bienestar Social, deben estar siempre enfocadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del Servidor Público, el mejoramiento de su vida y el de su familia; y que a su vez incrementen los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con el trabajo y el logro de la finalidad social de la Entidad.

El Bienestar Social Laboral debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen con el desarrollo de la Entidad y del Estado, y con sus fines de desarrollo como persona. Para tal fin, se hace necesario tomar en consideración el Bienestar de los Servidores como un propósito que permita proveer una mayor eficiencia, eficacia y desempeño en cuanto a sus tareas laborales, mediante un espacio de satisfacción y productividad.

El Plan de Bienestar Social tiene como fundamento el reconocimiento del servidor público como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere de la creatividad, actitud y recursividad para buscar respuesta a esas necesidades, de manera que se revierta en un mejor estar consigo mismo y su entorno y esta basado en el plan estratégico, afianzado una cultura de alto rendimiento, compromiso institucional y mejora continua, pues involucra a la administración con la motivación que debe tener el funcionario como pilar fundamental e irremplazable para el logro de la Misión Institucional.

Una cultura organizacional positiva propicia mayor motivación, compromiso y lealtad, elementos determinantes para aumentar la productividad y mejorar los niveles de desempeño de la entidad, da perspectivas a las actividades de Bienestar las cuales

| | | | |
|---|--|------------------------|---|
|  E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | GDA-TAL-pla-002 | |
| | | Fecha actualización | |
| | | Versión | 1 |
| | | Página 3 de 12 | |

deben estar encaminadas a reconocer el desempeño óptimo del funcionario, a satisfacer sus necesidades sociales, recreativas, culturales y psicológicas tanto a nivel individual, como laboral, social y familiar.

MARCO LEGAL


- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004.** La ley 909 en el Título 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 e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley.
- **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 21 de abril de 2005. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementaran 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 y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionen a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales: Artísticos y culturales; Promoción y prevención de la salud: 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.

La elaboración de dicho Plan partió de los resultados de una consulta de necesidades a los funcionarios; acción que derivó en un conjunto de programas que buscan beneficiar a todos sus servidores de conformidad con lo establecido en el Decreto 1227 de 2005, en su título V, capítulo II, art. 74, que considera el Bienestar Social un “proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales”.

El Plan de Bienestar Social, Gestión de la Cultura e Incentivos tiene en cuenta las siguientes áreas de intervención a fin de promover una atención integral del empleado y propiciar su desempeño productivo en relación con las funciones técnicas o

| | | | |
|--|--|------------------------|---|
|  E.S.E HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | GDA-TAL-pla-002 | |
| | | Fecha actualización | |
| | | Versión | 1 |
| | | Página 4 de 12 | |

administrativas que le competen. En primer lugar, se propone un área de Calidad de Vida laboral que Incluye: a) lograr la participación del servidor en el desarrollo organizacional b) realizar procesos que propicien autonomía, creatividad sentido de pertenencia y satisfacción c) promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales. d) programas en desvinculación laboral asistida o preparación para la jubilación e) cultura y arte f) incentivos y reconocimiento en los desempeños en niveles de excelencia en forma individual y por equipos de trabajo. En segundo lugar, se crea el área de protección y servicios sociales que abarca: a) programas de recreación y deporte b) seguridad social integral c) educación formal d) salud ocupacional y riesgos profesionales.

OBJETIVO GENERAL

- Propender por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la empresa y se refleje en el cumplimiento de la misión institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a los usuarios.

OBJETIVOS ESPECIFICOS


- Aumentar los niveles de satisfacción que propicien procesos de autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios.
- Desarrollar acciones que se ocupen de situación y condiciones de la vida laboral de los empleados de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades, para el desarrollo personal, profesional y organizacional.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad institucional y la participación de los funcionarios.

COMPONENTES:

1. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES:

Esta orientado al desarrollo de actividades de tipo social, carácter deportivo, lúdicos y a generar estrategias para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios; culturales y sociales de los funcionarios y sus familias. Además propiciar una relación armonica necesaria con el entorno natural.

En la E.S.E Hospital Geriatrico y Ancianato San Miguel, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los

| | | | |
|--|--|------------------------|---|
|  E.S.E HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | GDA-TAL-pla-002 | |
| | | Fecha actualización | |
| | | Versión | 1 |
| | | Página 5 de 12 | |

servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento y acompañamiento necesario.

- a) Acompañamiento y/o visitas a los empleados cuando se presenten situaciones de duelo “Envío de Arreglo Floral”, enfermedades o cirugías importantes.

1. NIVEL EDUCATIVO


NO FORMAL:

- a) La E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel brinda la oportunidad de asistir de manera gratuita a diplomados, cursos, congresos o simposios que dirigen las entidades con la que se tiene suscritos convenios de docencia asistencial.
- b) Talleres para los funcionarios: Realizar una jornada de reflexión e integración familiar, donde trabajaran talleres de crecimiento personal y el Arte y Salud donde se realizaran curso de relajación y manejo de estrés.
- c) Se puede ofrecer la posibilidad de ofertar carreras técnicas con nuevos convenios que se suscriban en el transcurso del año.
- d) Talleres Vivenciales: Convivencia Pacífica, Trabajo en Equipo y comunicación, Relaciones Interpersonales, Refuerzo valores Institucionales Código de ética de la institución.

2. NIVEL DEPORTIVO, RECREATIVO Y VACACIONAL

Uno de los temas de estudio de mayor trascendencia en la actualidad es la actividad física y su incidencia en el mejoramiento de la calidad de vida en las personas, el progreso tecnológico del que se disfruta en este tiempo es causa también de cambios en el empleo de la sociedad moderna, pues estos avances tecnológicos requieren de menor esfuerzo físico para un trabajador favoreciendo así al sedentarismo, a este sedentarismo en el campo laboral se le suma la falta de actividad física en el campo personal, esto facilita el aumento de diversos problemas de salud como la diabetes, la osteoporosis, problemas cardiacos entre otros.

Teniendo en cuenta que una de las preocupaciones de las empresas es la salud y bienestar de sus trabajadores se ha implementado en estos últimos tiempos programas de ejercicio en muchas de ellas, esto con el fin de impulsar y mantener un estilo de vida saludable.

| | | | |
|--|--|---------------------|---|
|  <p>E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL</p> | <p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p> | GDA-TAL-pla-002 | |
| | | Fecha actualización | |
| | | Versión | 1 |
| | | Página 6 de 12 | |

OBJETIVO GENERAL

Promover a través de los diferentes programas de entreno y sus diversas estructuras la práctica de la actividad deportiva, incentivando así hábitos y estilos de vida saludables a toda la comunidad que labora en la institución.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir a la disminución de problemas de salud del personal.
- Combatir el sedentarismo y sus consecuencias.
- Fomentar sentido de pertenencia por un grupo y la institución.
- Incentivar valores como la disciplina el esfuerzo y trabajo de equipo en los asistentes.
- Crear espacios de interacción para una sana integración del personal.
- Conservar buena salud física y mental del personal a través de la práctica deportiva.


BENEFICIOS

Beneficios que aporta la práctica deportiva al trabajador

1. Mejorar la capacidad física.
2. Mejorar la calidad de vida.
3. Reducir a largo plazo el riesgo de enfermedades crónicas tales como hipertensión, diabetes, problemas cardiacos, entre otros.
4. Desarrolla valores y hábitos de participación permanente y contrarresta el sedentarismo.
5. Realizar actividad física y deportiva en forma segura, con base técnica deportiva y científica.
6. Promoverá la adopción de estilos de vida saludables.

Beneficios que aporta a la empresa tener trabajadores que practican actividad deportiva continuación se enumeran los beneficios que se pueden obtener de fomentar el deporte en el ámbito laboral.

1. La práctica deportiva ayuda a liberar tensiones y a combatir el estrés, causando bienestar en los trabajadores. Esto repercute de forma favorable en el desempeño de sus tareas.
2. El interés y la estimulación por parte de la empresa por una óptima salud de sus trabajadores será de gran motivación para ellos viéndose esto reflejado directamente y de forma positiva en sus labores y en su vida personal.
3. Mejora el clima laboral, debido a que la práctica de la actividad física promueve la integración, brindando una mejor relación entre las personas que se encuentran en la empresa realizando una actividad sana que va más allá del propio trabajo.

| | | | |
|--|--|---------------------|---|
|  E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | GDA-TAL-pla-002 | |
| | | Fecha actualización | |
| | | Versión | 1 |
| | | Página 7 de 12 | |


4. Mayor autoestima en los trabajadores gracias a la práctica deportiva consiguiendo de esta forma una mejoría en el ámbito laboral.
5. Mediante una rutina deportiva se favorece el trabajo en equipo. Los trabajadores están más comprometidos cuando forman parte de un equipo, ya sea en el ámbito deportivo como el laboral.
6. Con ayuda de las reglas deportivas, los trabajadores adquieren hábitos de respeto frente a sus compañeros. Además de verse reflejado en una actitud positiva hacia la empresa.
7. Conseguimos reducir el absentismo laboral al llevar una vida más saludable, reduciendo así los problemas de salud, además de las bajas por algún mal psicológico producido por tensiones que podrían haber sido liberadas con la actividad física.
8. Si un trabajador es capaz de llevar a cabo un buen plan de entreno deportivo sin desistir, puede llegar a obtener mucho más en la empresa, ya que la persona que adquiere habilidades que se requieren en la práctica deportiva, pueden llegar a aplicarlas en su puesto de trabajo.

ACTIVIDADES A REALIZAR

Clases de actividad física musicalizadas, entre estas están:

- Entrenos de acondicionamiento físico
- Cardio boxing - Fullkombat
- Entreno funcional
- Pilates y relajación.
- Aerorumba

| FASES | CONTENIDOS | METODOLOGIA | ACTIVIDADES |
|--|---|---|--|
| Diagnóstico de la condición física del personal | Toma PAR_Q (Cuestionario de Preparación de Actividad Física) - Test | tamizaje | Toma antropométrica – IMC |
| Determinación de objetivos y resultados estandarizados | Conocer el nivel del estado y condición física con relación a un estado saludable | Tamizajes Gráficas comparativas | Encuestas mediciones |
| Desarrollo del entrenamiento | Desarrollo de la condición física general | Actividad física musicalizada – trabajo funcional con autocargas – Circuitos de entreno | Cardio boxing – entreno funcional en circuitos - Pilates y relajación |
| Control del entrenamiento | Regulación de las cargas en el entrenamiento | Aumento progresivo de la intensidad y el volumen del entrenamiento | Carreras de 2 minutos con descansos de 1 – flexiones – desaceleración de |

| | | | |
|---|--|------------------------|---|
|  E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | GDA-TAL-pla-002 | |
| | | Fecha actualización | |
| | | Versión | 1 |
| | | Página 8 de 12 | |

| | | | |
|--|-----------------------------|----------|--|
| | | | ejercicios excéntricos y concéntricos con cargas mínimas |
| Evaluación y comparación de resultados | Datos y cifras comparativas | tamizaje | Retroalimentación de experiencias individuales y colectivas. |

TIEMPO DEL SERVICIO

Se entrenara 3 días por semana los días lunes, miércoles y viernes a las 4 pm, la institución les brinda una hora laboral para que los empleados se ejerciten.

- 3. NIVEL CULTURAL Y SOCIAL:** Promueven la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Actividades:


- a) Organización y ejecución de actividades de integración, sociales y culturales tales como: Día de la mujer, Día de la Secretaria, Día de la Madre, Día del Padre, Día del Trabajo, Aniversario Institucional entre otras celebraciones que son importantes para la Institución.
- b) Se programa el día de la familia, donde se promueve la integración de la familia con día cultural y artístico en las instalaciones de la institución.
- c) Mensajes de felicitaciones a los funcionarios en día de su profesión.
- d) Celebración Día del Niño – Hijos de los empleados menores de 10 Años.
- e) Desarrollo de la novena navideña con la participación de todas las dependencias y la última novena se realizará con la familia de los Empleados.
- f) Actividad de Fin de Año.
- g) Se promueve la información y la participación de los empleados en las actividades culturales y artísticas que propone la caja de compensación familiar COMFANDI.

4. NIVEL HABITACIONAL

Se socializa la información de Planes de Viviendas propuestos por la caja de compensación familiar COMFANDI..

5. NIVEL DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

- a) Jornadas de realización de pautas activas

| | | | |
|---|--|------------------------|---|
|  E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | GDA-TAL-pla-002 | |
| | | Fecha actualización | |
| | | Versión | 1 |
| | | Página 9 de 12 | |

- b) Realizar una revisión por cada dependencia de la dotación y condición física de cada una en términos de funcionamiento y ergonomía.
- c) Capacitación en prevención de enfermedades y accidentes generales y profesionales.

6. NIVEL DE CAPACITACION INFORMAL EN ARTES Y ARTESANIAS U OTRAS MODALIDADES.

Se promueven y se divulgan las actividades propuestas por la caja de compensación familiar COMFANDI.

2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

EL área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional, y organizacional.

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.


Se propone igualmente, para el diseño y la ejecución de los programas de Bienestar social un proceso de gestión el cual debe promoverse la participación activa de los empleados en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución, en la evaluación en los programas de bienestar.

- a) Retiro de servidores por Jubilación y Desvinculación Asistida: Identificar el número de funcionarios retirados según modalidad (jubilación y reestructuración).

Este programa tiene como fin preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el 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 importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Formular programas que faciliten:

- a. "Proceso de Adaptación al cambio"
- b. "Capacitación en el desarrollo de Actividades Productivas".


| | | | |
|--|--|-------------------------------|---|
|  E.S.E HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | GDA-TAL-pla-002 | |
| | | Fecha actualización | |
| | | Versión | 1 |
| | | Página 10 de 12 | |

- b) Los servidores públicos y trabajadores oficiales de la E.S.E Hospital Geriátrico gozarán de un día de sus cumpleaños con un descanso remunerado de acuerdo a las siguientes condiciones: Sí el cumpleaños del funcionario es un día festivo o fin de semana, únicamente podrá tomar el día hábil antes o después de común acuerdo con el jefe inmediato; Este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni negociable para otro momento del año. • Sí la fecha del cumpleaños llegare a coincidir con una comisión fuera de la entidad o necesidad estricta del servicio, se podrá disfrutar del beneficio otro día dentro de los 30 días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato.

Adicionalmente por esta festividad se invitara a los cumpleaños de cada trimestre a celebrar con un desayuno o almuerzo con el fin de el funcionario evidencie la importancia para nuestra institución, siendo además publicado cada mes en las carteleras de la entidad y con reconocimiento especial de cumpleaños enviando al correo electrónico tarjeta de felicitaciones y a los que no cuenten con fácil acceso se entregara tarjeta física.

c) **Sistema de Estímulos e Incentivos 2019:**

- ❖ Reconocimiento a los funcionarios por quinquenios cumplidos de labor en la institución.
- ❖ Prima Extralegal .
- ❖ Bonificación por Recreación.
- ❖ Bonificación por Servicios.

| | | | | |
|---|--|--|---------------------|---|
|  ESE HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL | PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | GDA-TAL-pla-002 | |
| | | | Fecha actualización | |
| | | | Versión | 1 |
| | | | Página 12 de 12 | |

| ACTIVIDAD | ENE | FEB | MAR | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOS | SEPT | OCT | NOV | DIC |
|-------------------|-----|-----|-----|-------|------|-------|-------|------|------|-----|--------|-----|
| Día del Psicologo | | | | | | | | | | | 20-nov | |



CLAUDIA LORENA VARELA PEREZ
Subgerente Administrativa y Financiera

| | ELABORO | REVISO | APROBO |
|---------------|---|------------------------|------------------------|
| Nombre | CLAUDIA VARELA | HECTOR FABIO CORTES | HECTOR FABIO CORTES |
| Cargo | Sub Gerente Administrativa y Financiera | Gerente | Gerente |