
 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
2020**



**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 2020

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.

ALCANCE


quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Bienestar Laboral, serán todos los servidores de la Institución y sus familias.

OBJETIVO GENERAL

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la E.S.E. y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador.

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.
- Desarrollar actividades de bienestar que permitan intervenir el clima organizacional de la E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel , con el fin de fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación y la satisfacción laboral, realizando actividades que promuevan la sensibilización y humanización, acorde a la normatividad vigente y el diagnóstico realizado

 <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 5 de 12	

ESTRATEGIAS

se definieron dos grandes áreas de intervención: de calidad de vida laboral y de protección y servicios generales que abarcan los siguientes temas:

Clima Organizacional

Seguridad Social Integral

- Incentivos
- Salud Ocupacional
- Desarrollo de carrera
- Recreación y Cultura
- Estilos de Dirección
- Desvinculación Laboral Asistida
- Cultura Organizacional
- Solución de Conflictos

Clima organizacional

Se relaciona con la percepción de los servidores de los diferentes niveles jerárquicos de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la ESE

Actividades a realizar

- a. Medición de clima organizacional, sondeos de intereses y expectativas de los servidores.
- b. Estudios de diagnóstico de servicio

Seguridad Social Integral


La seguridad social integral es el conjunto de Instituciones, normas y procedimientos de que dispone el servidor público y la comunidad 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

Actividades a realizar

- a. Talleres y charlas en temas de prevención, educación y promoción de la salud del servidor y su familia
- c. Jornadas de vacunación
- d. Talleres de régimen pensional
- e. Talleres de riesgos profesionales

incentivos:

Como componentes del sistema de estímulos para los servidores de la ESE, los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción,

 <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	

deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente.

Actividades a realizar

- Reconocimiento público a los mejores servidores de cada uno de las Unidades de Servicios de Salud que conforman la ESE, elegidos por los compañeros y los usuarios.
- Reconocimiento público a los mejores servidores de la institución.
- Reconocimiento a los servidores retirados del servicio por acceder a una pensión de jubilación o vejez durante cada vigencia.
- Reconocimiento público a los servidores por los servicios prestados a la institución y/o sector salud: 10, 15, 20, 25, 30, 35 o más años.
- Reconocimiento público a los servidores por su participación “destacada” en actividades deportivas y/o culturales.

Esfera Ocupacional

Tiene como fin primordial el garantizar que el servidor público pueda desempeñar su labor, bajo las mejores condiciones físicas, ambientales y emocionales, para que se afiance su compromiso e identidad institucional y brinde a su Entidad un trabajo eficiente

Desarrollo de Carrera

Actividades que permiten identificar las áreas de proyección en virtud de las competencias del servidor, dadas las posibilidades de poder aplicar allí sus intereses y capacidades. Competencias: Laborales, Comportamentales, Cognitivas, de eficacia personal.

Actividades a realizar

- Talleres para el fortalecimiento de cada una de las competencias individuales de los servidores públicos


Recreación y cultura

ACTIVIDADES A REALIZAR

Clases de actividad física, entre estas están:


- Entrenos de acondicionamiento físico
- Entreno funcional.
- Aerorumba

FASES	CONTENIDOS	METODOLOGIA	ACTIVIDADES
-------	------------	-------------	-------------

 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	

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

- 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, 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.

 <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 8 de 12	

- 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.

Estilos de dirección

Es indispensable revisar las formas de liderazgo que ejercen los directivos, referentes y/o líderes sobre los servidores, sus estilos de supervisión, gerencia, coordinación y control. Para que la supervisión y el control aporten positivamente a la calidad de vida laboral, estas se deben realizar con sentido pedagógico, permitiendo la participación de los servidores, de tal manera que las decisiones sean analizadas previamente y luego de adoptadas se realicen los ajustes requeridos.

Actividades a realizar


- a. Talleres en Habilidades Gerenciales, tales como liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, toma de decisiones y otros temas relacionados.
- b. Reuniones periódicas de Grupos Primarios entre directivos y colaboradores, en los cuales además de tratar temas laborales, se incluyan contenidos de formación que fortalezcan la comunicación y el trabajo en equipo

Desvinculación Laboral Asistida

Es de gran importancia consolidar un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores, ya sea por terminación de servicios de una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral. Es necesario fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación

Actividades a realizar

- Aspectos emocionales: Dentro de los que se cuentan el apoyo para la asimilación de la nueva situación, reafirmación del auto esquema personal de cada servidor (autoestima, autoimagen, autoconcepto, autoeficacia) e información honesta y clara sobre los programas de desvinculación.
- Preparación para un nuevo abordaje laboral: De modo que pueda adoptar mejores estrategias de búsqueda de empleo, técnicas de diligenciamiento de hojas de vida de impacto y desensibilización respecto al temor de nuevas entrevistas de vinculación o de presentación de exámenes.
- Aspectos financieros: Estrategias para fomentar una cultura del ahorro, acceder a créditos y formas de organización cooperativa.

 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	

- Aspectos familiares: Hacer consciente a las familias sobre su nueva situación, evaluar el rol y estatus que cumple el empleado dentro de su familia, además de otros aspectos que tuvieren que ver con lo familiar y que se viesen afectados

Cultura organizacional

Actividades a realizar a. Realizar estudios de medición de la Cultura Organizacional con una periodicidad no mayor a dos (2) años.

b. Garantizar la participación de los servidores en programas de inducción y reintroducción al servicio.

c. Establecimiento de una carta de valores institucionales en la cual intervengan los servidores de todos los niveles jerárquicos.

d. Creación de himnos, imágenes, lemas, historias, que afiancen la identificación con la institución

SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El conflicto puede estar motivado por múltiples factores objetivos, por ejemplo por desacuerdo respecto a las metas o a los métodos con que se alcanzan las mismas, porque se da algún cambio organizacional, por choques de personalidad o de valores, percepciones y puntos de vista contrarios, etc. Es necesario que el conflicto se administre para estimular a los individuos a buscar métodos de solución de los mismos o partiendo del supuesto de que los problemas que surgen pueden afrontarse y resolverse

Actividades a realizar


a. Realizar programas preventivos en manejo de riesgos psicosociales

b. Programas formativos en estilos de dirección, autoridad y responsabilidad

c. Creación de un comité de convivencia bipartito que defina un procedimiento interno a seguir en situaciones de conflicto


d. Talleres de programación neurolingüística

e. Acompañamiento individual a agresores y agredidos

 <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 10 de 12	


a) **Sistema de Estímulos e Incentivos 2020:**

- ❖ 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 11 de 12	

PLAN DE ACCIÓN BIENESTAR SOCIAL 2019- FECHAS ESPECIALES

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
Día de Cumpleaños						30-jun			29-sep			28-dic
Día del Contador			01-mar									
Día Internacional de la Mujer			08-mar									
Día de la Secretaria				26-abr								
Día de la Enfermera					12-may							
Día de la Madre Día Nacional el 14 de Mayo					15-may							
Día del padre Día Nacional el 18 de Junio						20-jun						
Día del Abogado						22-jun						
Día del Nutricionista								11-ago				
Día del Ingeniero								17-ago				
Día del Fonoaudiólogo									06-sep			
Día del Gerontólogo									15-sep			
Día de Amor y Amistad -Septiembre 16									18-sep			
Día del Odontólogo										03-oct		
Día del Cocinero										20-oct		
Día del Trabajador Social										22-oct		
Día del Vigilante											01-nov	
Día del Terapeuta Ocupacional												17-nov

 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 Psicólogo											20-nov	

JENNIFER CRUZ TRUQUE

Subgerente Administrativa y Financiera

	ELABORO	REVISO	APROBO
Nombre	JENNIFER CRUZ TRUQUE	HECTOR FABIO CORTES	HECTOR FABIO CORTES
Cargo	Sub Gerente Administrativa y Financiera	Gerente	Gerente