

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

E.S.E. HOSPITAL SAN JOSÉ



Belén de Umbría – Risaralda

Vigencia 2024

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO	4
1.1. MARCO CONCEPTUAL	4
1.2. MARCO NORMATIVO	5
2. OBJETIVOS	6
2.1. OBJETIVO GENERAL	6
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	7
3.1. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	7
3.1.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL	7
3.1.2. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:	8
3.2. ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL RELACIONADAS CON EL ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	9
3.2.1. MANEJO DE RIESGO PSICOSOCIAL	9
3.2.2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	9
3.2.3. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO HUMANO	10
3.2.4. APOYO PARA EDUCACIÓN FORMAL – APORTE EDUCATIVO PARA LOS FUNCIONARIOS.	10
3.2.5. APOYO PARA EDUCACIÓN NO FORMAL – APORTE EDUCATIVO PARA LOS FUNCIONARIOS	11
3.2.6. APORTE - EDUCACIÓN FORMAL PARA LOS HIJOS, CONYUGE, E HIJOS ADOPTIVOS DE LOS FUNCIONARIOS	11
3.2.7. DEPORTE, RECREACIÓN Y CULTURA	12
3.2.8. DESARROLLO PERSONAL Y FAMILIAR	12
3.2.9. AUXILIO RECREACIONAL	12
4. PRESUPUESTO PARA LA EJECUCIÓN DEL PRESENTE PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	13

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar que se formula, se organiza a partir de las iniciativas de los servidores 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 y así mismo, permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad.

Para la programación institucional y el manejo presupuestal, se definen los recursos previstos para atender las diferentes actividades, los cuales se integran mediante mecanismos de coordinación y cooperación institucional, tanto públicos como privados que hacen posible utilizar con una mayor eficiencia los recursos disponibles.

Dentro de las estrategias para su implementación, se busca que estén ligadas con los objetivos y metas de la entidad previstos en los planes anuales y de desarrollo, en concordancia con la planeación estratégica, y con la participación del Comité de Bienestar, partiendo del diagnóstico de necesidades, el análisis de la información, la planeación, la propuesta de seguimiento y la evaluación.

“De la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida”¹

Aunado al esfuerzo de lograr la motivación de los integrantes de la E.S.E. se convierte en un reto garantizar que esta labor esté acompañada con posibilidades de educación y aprendizaje, con la observación de valores y principios, participación en proyectos y decisiones que se gestan al interior de la entidad, con reconocimientos de los logros obtenidos, rodeado de un ambiente agradable y de confianza y reconociendo con sentido y valor las actividades realizadas por los integrantes del Hospital de manera individual o grupal.

A raíz de los cambios generados en el Estado, se busca fortalecer institucionalmente el proceso de Gerencia del Talento Humano, el cual se convierte en parte esencial del desarrollo armónico e integral de los funcionarios.

Es por esto, que la Empresa Social del Estado Hospital San José de Belén de Umbría, con fundamento en los Decretos 1567 y 1572 de 1998 y los Decretos 1227 de 2005 y 1083 de 2015, expide el siguiente Programa de Bienestar Social e Incentivos.

El sistema de estímulos se enmarca en la gestión estratégica del talento humano (GETH), además, es la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

1. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

1.1. MARCO CONCEPTUAL

A los programas de bienestar social tendrán derecho todos los empleados de la entidad y sus familias, y deberán organizarse teniendo en cuenta las iniciativas de los servidores públicos bajo los parámetros del Decreto 1567 de 1998, 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. Además, estos programas tienen su fundamento en los siguientes principios que los sustentan y justifican

- a) **Humanización del trabajo:** Actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones: cognitiva afectiva, valorativa, ética, estética, social, técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- b) **Equidad y justicia:** Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, al sistema de estímulos deberá generar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que sea que se la valoración de los mejores desempeños y motive a los demás para que sigan mejorando.
- c) **Sinergia:** Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se de al empleado beneficie al a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.
- d) **Objetividad y transparencia:** Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos los cuales eran conocidos por todos los miembros de la entidad.
- e) **Coherencia:** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que le corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.
- f) **Articulación:** La motivación del empleado debe procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

La construcción del Programa de Bienestar Social y Estímulos de la E.S.E., es orientada por la Comisión de Personal y avalada por el Comité de Bienestar Social, acorde a las necesidades y expectativas de los funcionarios de la E.S.E.

“El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.”

1.2. MARCO NORMATIVO

- ✓ Decreto 752 de 1984. Reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social.
- ✓ Constitución Política: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- ✓ Ley 100 de 1993: Seguridad Social Integral.
- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado, que en su Capítulo III desarrolla el tema de los programas de bienestar.
- ✓ Ley 909 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 la desarrollen.
- ✓ Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, desarrolla en tema de los programas de bienestar en su Capítulo II.
- ✓ Decreto Ley 1572 de 1998. Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- ✓ Decreto 1083 de 2015 “Decreto Único Reglamentario de La Función Pública” artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos.
- ✓ Las demás normas que sean concordantes y afines con el tema.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar un instrumento mediante el cual se logren fomentar los valores y principios corporativos de la E.S.E. Hospital San José, orientando las actividades desarrolladas en el cumplimiento de la misión y a la construcción de una cultura organizacional que permita proyectar funcionarios productivos, motivados y comprometidos con la E.S.E., con sus familias y consigo mismos, elevando a un alto nivel el bienestar social y laboral, así como propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Generar mayor motivación y fomentar el trabajo en equipo.
- ✓ Fortalecer las capacidades individuales y colectivas.
- ✓ Promover los niveles de crecimiento personal y laboral.
- ✓ Lograr un alto compromiso de las actividades programadas por la institución.
- ✓ Mejorar los canales de comunicación.
- ✓ Fortalecer la actitud del personal orientado a aportar al mejoramiento de la calidad
- ✓ Desarrollar hábitos de éxito
- ✓ Actualizar los conocimientos técnicos y profesionales de los funcionarios
- ✓ Reconocer la creatividad y la participación de los empleados como parte importante en el fortalecimiento de sus puestos de trabajo.

3. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

3.1. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social de la E.S.E. se enmarca dentro de las siguientes áreas:

- ✓ DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
- ✓ DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

De manera que se propicie una atención integral al empleado y se promueva su desempeño productivo. A continuación, se detalla la forma de lograrlo:

3.1.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Por lo anterior, y en aras de procurar una adecuada calidad de vida laboral, es responsabilidad del área de Recursos Humanos o quienes hagan sus veces, intervenir en los siguientes campos:

- ✓ Medición del Clima Laboral
- ✓ Orientación organizacional
- ✓ Administración del talento humano
- ✓ Comunicación e integración
- ✓ Trabajo en grupo
- ✓ Capacidad profesional
- ✓ Evaluación de la adaptación al cambio organizacional y realización de acciones de preparación frente al cambio y a la desvinculación laboral asistida, o de readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- ✓ La E.S.E. Hospital San José desarrollará programas que se ocupen de mejorar y facilitar las condiciones de la vida laboral de los empleados, para

la satisfacción de sus necesidades, su desarrollo personal y profesional; los cuales se relacionan con el plan de incentivos constituyéndose como un componente del sistema de estímulos, el cual se orientará de la siguiente forma:

- ✓ Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- ✓ Reconocer las habilidades y competencias organizacionales que generan un valor agregado a la institución.

Las actividades que pueden realizarse con el dinero asignado para Bienestar Social incluyen:

- ✓ Actividades de recreación.
- ✓ Actividades deportivas.
- ✓ Apoyo a la educación.

Nota: El Decreto 2445/2000, establece en su artículo 2º: "Está prohibida la realización de recepciones, fiestas, agasajos o conmemoraciones de las entidades con cargo a los recursos del Tesoro Público.)"

3.1.2. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:

A través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (*Artículo 23, Decreto 1567 de 1998*), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Es necesario tener en cuenta que los programas que forman parte de este componente deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional de Ahorro), así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- ✓ Deportivos.
- ✓ Artísticos y culturales

- ✓ Recreativos y vacacionales.
- ✓ Higiene y Seguridad Industrial
- ✓ Medicina Preventiva
- ✓ Medicina del trabajo.

3.2. ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL RELACIONADAS CON EL ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

3.2.1. MANEJO DE RIESGO PSICOSOCIAL

Los factores psicosociales en el trabajo derivan de las interacciones trabajo – trabajador, ya que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador como individuo y como integrante del grupo de trabajo, frente a una organización con determinadas características de producción y mando. Inicialmente estos factores convocan las condiciones físicas las cuales permitirán posteriormente establecer sus grados de influencia y por ende el impacto psicológico en el ser humano.

Metodología:

De acuerdo a los resultados obtenidos en el diagnóstico de riesgo psicosocial realizado por la ARL, COPASO o Coordinador de Salud Ocupacional o quien haga sus veces, se deben identificar las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades en las diferentes áreas de la entidad, y se procede a incluir y desarrollar estos temas haciendo énfasis en: Motivación y Liderazgo (Estilos de Mando), Comunicación Efectiva, Servicio al Cliente, y Trabajo en Equipo, en el presente programa a través de talleres, seminarios, seminario –taller, conferencias, las que se constituirán en las Actividades Terapéuticas y de Crecimiento Personal.

Población Objetivo:

El Programa de Riesgo Psicosocial está dirigido al 100% de los trabajadores de la E.S.E.

Temas:

Los talleres serán teóricos – prácticos, con actividades vivenciales, acordes con el diagnóstico de la ARL, COPASO o Coordinador de salud Ocupacional o quien haga sus veces.

3.2.2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Mediante la realización de actividades lúdicas y recreativas, se busca exaltar el sentido del trabajo reafirmando en los funcionarios su lugar como parte de la institución, con el fin de generar sentido de pertenencia.

Estas actividades se enmarcan dentro del programa de protección mediante el cual se atienden los núcleos primarios de los funcionarios particularmente en cobertura de necesidades de recreación cultura y educación:

1. Participación en eventos tales como fiestas municipales, cumpleaños de la E.S.E., entre otros
2. Integración fin de año
3. Actividad en general en espacios de sano esparcimiento, integración y recreación.
4. Celebración de días especiales como: día de San José, Celebración de la madre, el padre, la mujer, etc.
5. Día de descanso por cumpleaños del trabajador (este día compensatorio dentro de la vigencia del año de su cumpleaños).
6. Promocionar actividades culturales que generen espacios de tranquilidad y diversión

3.2.3. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO HUMANO

Se busca brindar espacios de reflexión que aporten al desarrollo humano y que fortalezcan los principios empresariales, en aspectos que le generen beneficios a los funcionarios para su vida personal y laboral; a través de actividades de relajación, comunicación asertiva, relaciones interpersonales que conlleven a un conocimiento tanto personal como general de las personas que hacen parte de la institución.

3.2.4. APOYO PARA EDUCACIÓN FORMAL – APORTE EDUCATIVO PARA LOS FUNCIONARIOS.

Se asignará un aporte, para pago de matrícula en programas de educación superior, posgrado o maestría, una vez al año, por un monto de UN SALARIO MÍNIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE (solo empleados de planta fija)

Se asignará un aporte, una vez al año para pago de matrícula en programas técnicos o tecnológicos, por valor de MEDIO SALARIO MÍNIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE. (solo empleados de planta fija)

Lo anterior con base en el plan de incentivos y el Decreto 1227 de 2005 artículos 73.

Para el reconocimiento económico del aporte educativo para los funcionarios, se deberá presentar ante el comité de bienestar los siguientes documentos:

- ✓ Factura que conste el pago a la entidad.

Para gozar de este beneficio los funcionarios deben seguir los siguientes lineamientos:

- ✓ Es personal e intransferible
- ✓ No es acumulable

3.2.5. APOYO PARA EDUCACIÓN NO FORMAL – APOORTE EDUCATIVO PARA LOS FUNCIONARIOS (empleados de planta fija)

Se asignará un aporte para pago de matrícula en programas de educación no formal en Instituciones debidamente acreditadas, el cual hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994 que se ofrezcan con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales; para ser aprobados, estos programas deben tener una duración mínima de 24 horas. Para ello se les concederá el auxilio por un monto igual o inferior a **MEDIO SALARIO MÍNIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE** una vez al año.

PARÁGRAFO: Quien no termine el curso al cual se fuere inscrito y haya gozado del beneficio, deberá reintegrar el valor asignado o girado a la entidad.

3.2.6. APOORTE - EDUCACIÓN FORMAL PARA LOS HIJOS, CONYUGE, E HIJOS ADOPTIVOS DE LOS FUNCIONARIOS (empleados de planta fija)

A los hijos de los empleados que demuestren la dependencia económica de sus padres, que tengan hasta veinticinco (25) años y se encuentren adelantando estudios en preescolar, primaria, secundaria, o universitarios; en una entidad reconocida por el gobierno nacional, se les otorgará un aporte una vez al año, por el valor de la matrícula, siempre y cuando este no exceda a medio salario mínimo mensual vigente, de conformidad con el artículo 70 parágrafos 1 y 2 del decreto 1227 de 2005.

Lo anterior según el plan de incentivos y el Decreto 1227 de 2005 artículos 73.

Para el reconocimiento del aporte educativo de los hijos, cónyuge del servidor, este deberá presentar ante el comité de bienestar los siguientes documentos

- ✓ Documento de identidad de hijo, hijo adoptivo, cónyuge en caso de que estén incluidos en primer grado de afinidad, hijos adoptivos (primer grado civil)
- ✓ Factura que conste el pago a la entidad.

Para gozar de este beneficio los funcionarios deben seguir los siguientes lineamientos.

- ✓ La no participación en las actividades no es atribuible en dinero
- ✓ Es personal e intransferible
- ✓ No es acumulable

3.2.7. DEPORTE, RECREACIÓN Y CULTURA

Al respecto, la ESE podrá suscribir convenios con personas naturaleza o jurídicas propietarias de establecimientos comerciales para prestar servicios que conlleven a la recreación y el bienestar del empleado (gimnasio, natación, danzas, futbol, patinaje, Spa, entre otras), siempre y cuando cumplan con los requisitos legales para la legalización de los convenios. Este subsidio se reconocerá hasta por un monto anual de Medio Salario Mínimo Legal Vigente por empleado.

Para lograr este beneficio, cuando corresponda, se debe presentar cronograma de actividades del curso y constancia de asistencia, cumpliendo como mínimo con un 80% de las actividades programadas.

Para gozar de este beneficio los funcionarios deben seguir los siguientes lineamientos:

- ✓ La no participación en las actividades no es atribuible en dinero
- ✓ Es personal e intransferible
- ✓ No es acumulable.

Lo anterior con base en el plan de incentivos y el Decreto 1227 de 2005 artículos 73.

3.2.8. DESARROLLO PERSONAL Y FAMILIAR

Mediante la realización de actividades lúdicas y recreativas, se busca de un lado generar espacios de esparcimiento y de otro exaltar el valor de la familia vinculando el grupo familiar del trabajador para que también sienta el respaldo institucional.

No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles, artículo 72 decreto 1227 de 2005.

3.2.9. AUXILIO RECREACIONAL(empleados planta fija)

Se otorgará un auxilio recreacional por valor de \$300.000 (trescientos mil pesos mcte), siempre y cuando se gestione el disfrute de dicho auxilio a través de los

organismos, entidades o establecimientos legalmente autorizados para desarrollar este tipo de actividades.

No se entregará el valor en efectivo al funcionario, ni podrá destinarse para un uso diferente al aquí estipulado.

NOTA: Los funcionarios tienen derecho a tres días hábiles adicionales a las vacaciones como permiso para disfrutar con la familia, pero se debe tener en cuenta que estos días son los asignados para el trabajador durante todo el año como permisos personales

4. PRESUPUESTO PARA LA EJECUCIÓN DEL PRESENTE PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La ejecución de cada uno de los numerales presentados en el presente programa de Bienestar Social y Estímulos, que requieran de disponibilidad presupuestal, serán cargados al rubro de Bienestar Social aprobado para la vigencia y se ejecutarán de acuerdo a la disponibilidad de recursos que tenga la entidad.

Aprobado por la Gerencia de la E.S.E. Hospital San José de Belén de Umbría – Risaralda, a los 17 días del mes de enero del 2024, bajo Resolución No. 037 de 2023



JOHN FREDY MONTOYA VELÁSQUEZ
Gerente