

## Sistema Integrado de Gestión

---

# Plan

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL**

**2019**

**Talento Humano.**

**HOSPITAL DEL SARARE E.S.E  
II NIVEL**

## **PLAN DE BIENESTAR 2019**

**ÁREA DE TALENTO HUMANO**

**SARAVENA, 29 DE MARZO 2019**

**HOSPITAL DEL SARARE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO II NIVEL  
AREA DE TALENTO HUMANO  
PROYECTO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2019**

## Tabla de contenido

1. INTRODUCCION .....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	5
2.1 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	12
3. OBJETIVOS .....	13
3.1 OBJETIVO GENERAL .....	13
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	14
4. BENEFICIARIOS .....	14
5. RESPONSABLE.....	14
6. MATRIZ GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO (GETH).....	14
7. FICHA DIAGNOSTICA DE BIENESTAR LABORAL.....	15
8. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	20
8.1 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES .....	20
8.2 CARACTERIZACION DE LOS SERVIDORES .....	21
8.3 DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES .....	24
8.4 ARTISTICAS Y CULTURALES .....	26
8.5 PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD .....	31
8.6 CULTURA ORGANIZACIONAL .....	31
8.6.1 PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS.....	32
9. POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	32
10. RECURSOS PRESUPUESTALES .....	32
ANEXOS.....	33

## 1. INTRODUCCION

El ser humano desde que nace está inmerso en diferentes organizaciones que le permiten interactuar con sus semejantes, influyendo en su formación y desarrollo como persona; además se convierte en un medio a través del cual es posible alcanzar diversos objetivos laborales y profesionales que no se logran sólo mediante el esfuerzo individual, sino en medio de la interacción constante de los miembros de una institución

El compromiso, el sentido de pertenencia y la mística de las personas que hacen parte de una organización ejercen un gran impacto en el desarrollo empresarial y en los resultados que busca una organización.

Mantener motivado a cada uno de los integrantes de una organización es uno de los retos más importante a los que se encuentra enfrentada cualquier organización, puesto que su misión no es solo apoyar y facilitar la gestión profesional sino además garantizar que esta labor este acompañada con posibilidades de educación y aprendizaje, con una remuneración justa , con valores y principios, con participación en proyectos y decisiones que se gestan en la compañía, con reconocimientos de los logros obtenidos, rodeado de un ambiente agradable y de confianza, con beneficios que se extiendan a su familia y reconociendo con sentido y valor cada una de las actividades y comportamientos de cada uno de los integrantes de la empresa.

Es así como en el Hospital del Sarare se crea el sistema de bienestar social y estímulo con el propósito de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, en concordancia con las políticas de humanización y modernización del Estado y de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente y por el cual se regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos, pretende mediante el desarrollo del programa de bienestar social, el fortalecimiento de su Talento Humano y su crecimiento integral fundamentado en que el talento humano el principal factor de generación de un servicio óptimo a la comunidad en cumplimiento de la misión institucional.

En base en el manual de Bienestar Social del Hospital del Sarare se constituye en una base fundamental de apoyo a la gestión de la E.S.E, cuyo propósito es la ejecución de los programas de bienestar, clima laboral, adaptación al cambio, recreación, con el fin de cumplir el objetivo establecido.

Es indispensable que los programas, áreas de intervención y actividades contempladas en este manual, sean revisados periódicamente con el fin de ajustarlos a las necesidades detectadas en la medición del clima organizacional, evaluación del desempeño y los demás mecanismos que la plataforma estratégica requiere para establecer el mejoramiento continuo.

## 2. MARCO NORMATIVO

**2.1. 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”

**EN EL CAPÍTULO III, ARTÍCULO 20: BIENESTAR SOCIAL:** los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

De los programas de bienestar social tendrán derecho a beneficiarse todos los empleados de la entidad y sus familias.

**ARTÍCULO 21: FINALIDAD LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL:** los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

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

2. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
3. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

**ARTÍCULO 23. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:** En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

## **2.2 LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DEL 2004:**

### **2.3. 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 tramites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2o. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

**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 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.
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.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

**Artículo 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 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:

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:

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2019

CODIGO

THU-00-R03

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

2019

PAGINA

11 de 36

*Evolucionamos pensando en usted*

TRD. 321.28.124

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.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignaran los incentivos no 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.

## 2.1 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

**ARTÍCULO PRIMERO: Del campo de aplicación.** El Plan de Bienestar Social, rige para los Empleados que conforman la planta de personal de la E.S.E Hospital, en armonía con lo establecido en la Ley 909 de 2004 y reglamentado en los Decretos Ley 1567 de 1998 y 1227 de 2005.

**ARTICULO SEGUNDO: Misión.** Motivar y habilitar a cada Funcionario de la Institución para que adquiera el mayor nivel de idoneidad y responsabilidad directa de su cargo, para que esté con capacidad de evaluar su trabajo, aportar al logro de los objetivos trazados por la entidad.

**ARTICULO TERCERO: Objetivo General.** Promover en la Institución buena calidad y atención en la prestación de los servicios, potenciando no solo al Talento Humano sino elevando su calidad de vida y estimulándolo moral y éticamente.

**ARTICULO CUARTO. Propósito.** Este programa de Bienestar Social está orientado a crear, mantener y mejorar el desarrollo integral del colaborador, mejoramiento de su nivel de vida; así mismo debe permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y efectividad, buscando una identificación del colaborador con los servicios de la empresa.

**ARTICULO CINCO. Beneficiario.** Los programas de Bienestar Social están dirigidos a todos los colaboradores de la institución.

**ARTICULO SEIS. Alcance.** Este programa de Bienestar Social se Enmarca dentro de las siguientes áreas:

- Área de protección y servicios sociales
- Área de calidad y vida laboral

**ARTICULO SIETE. Área de protección y servicios sociales.** Los programas deben estructurarse encaminados a atender necesidades socio-culturales, identidad y aprendizaje del colaborador y su familia para mejorar sus necesidades sociales, culturales, recreación y educación. Para tales efectos en cada caso de desarrollaran programas teniendo parámetros como los siguientes:

- **Social, cultural, recreación y deporte:** Se organizarán actividades lúdico formativas para los empleados y su familia, así:

Se realizarán eventos de integración entre todos los colaboradores, de tal manera que propendan por el Bienestar de cada uno de ellos. En tal sentido se podrán realizar actividades tales como: días especiales, cumpleaños, lúdicas dentro y fuera de la institución, actividades deportivas, y demás actividades que busquen mejorar la calidad de vida laboral a los colaboradores de la institución. El Comité de Bienestar Social, organizara la programación donde se tengan en cuenta los parámetros para cada actividad a realizar.

**ARTICULO OCHO: Área de calidad de vida laboral.** Los programas enmarcados dentro de esta área, están dirigidos a atender problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional.

Para tales efectos en cada caso se programarán actividades y se ejercerán acciones tendientes a propiciar un ambiente laboral sano donde se promuevan y se refuercen entre otros, aspectos tales como:

- Identidad y sentido de pertenencia institucional
- Actividades anti estrés.
- Mejoramiento clima organizacional.
- Trabajo en equipo.
- Mejoramiento de la comunicación.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Brindar un instrumento mediante el cual se pueda fomentar en forma lógica y con herramientas de trabajo apropiadas los valores y principios corporativos del Hospital del Sarare E.S.E. de II nivel de manera que toda actividad se oriente a la consolidación de la cultura organizacional que permita proyectar funcionarios productivos, trascendentes y comprometidos con el Hospital, con sus familias y consigo mismos.

### **3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- ❖ Fomentar la integración entre compañeros de trabajo.
- ❖ Promover los niveles de crecimiento personal y laboral
- ❖ Lograr un alto sentido de compromiso con las actividades a realizar
- ❖ Generar un cambio de actitud personal orientado a aportar al fortalecimiento de la calidad laboral
- ❖ Desarrollar hábitos de éxito y estilos de vida Saludables
- ❖ Fortalecer las capacidades individuales y colectivas
- ❖ Reconocer el aporte y la creatividad de los empleados
- ❖ Generar mayor motivación y fomentar el trabajo en equipo.

### **4.BENEFICIARIOS**

Se beneficiarán del programa de bienestar social todos los funcionarios del hospital del Sarare, incluyendo sus familias en cumplimiento al decreto ley 1567 de 1998.

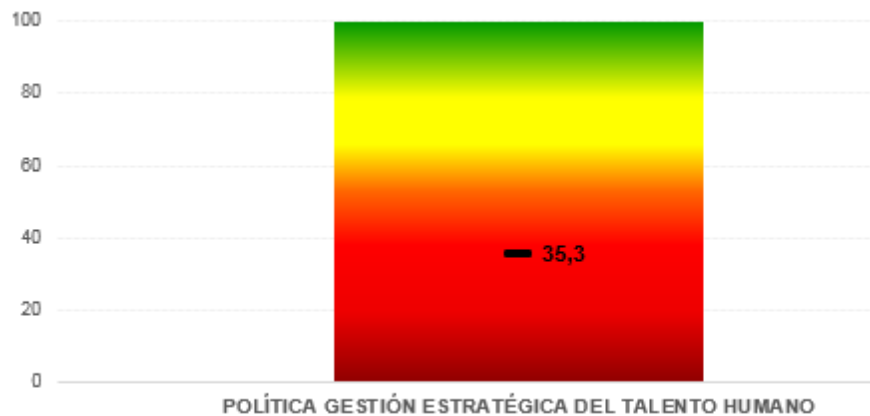
### **5.RESPONSABLE**

El área de talento Humano a través de las áreas involucradas se encargará de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de bienestar social

### **6. MATRIZ GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO (GETH)**

Se desarrollaron las etapas 1 y 2 de la política de gestión estratégica del talento humano del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, por el cual se llevó a cabo en el mes de agosto del año 2018, el ejercicio de autodiagnóstico para fortalecer el liderazgo, cambio organizacional, clima laboral, etc.

A continuación, se presentará los siguientes resultados generales.



El resultado consolidado arroja una calificación de 35.3 sobre 100 de los que de acuerdo con el Manual Operativo ubica al Hospital del Sarare E.S.E en un nivel básico operativo medio el cual significa que presenta un estado de alerta para la gestión, dónde requiere fortalecer en su campos operativos y demás áreas de la entidad. (E.S.E, 2018-2019)

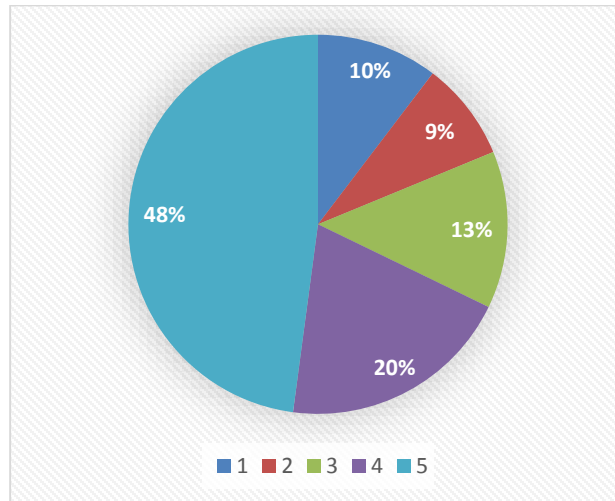
## 7. FICHA DIAGNOSTICA DE BIENESTAR LABORAL

Para definir las diferentes actividades se tuvo en cuenta la ficha diagnostica de la guía de estímulos para los servidores de la función pública para ellos se definió encuesta realizada por Google Drive para que cada funcionario del hospital la diligenciara.

De la siguiente encuesta estos fueron los resultados obtenidos.

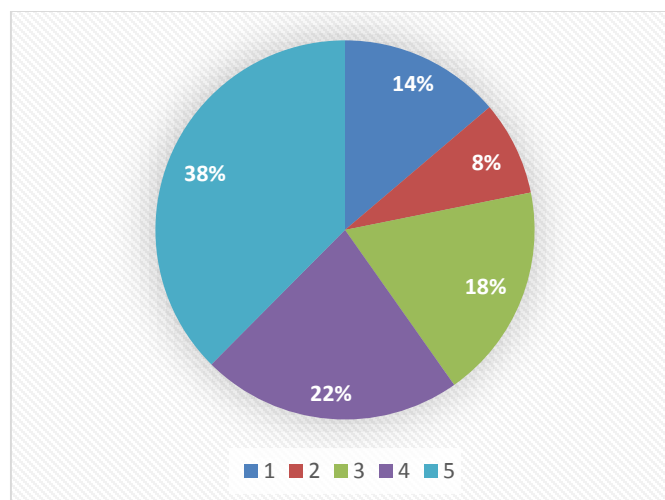
### Artísticas y culturales

#### LE INTERESA PRACTICAR ALGÚN CURSO DE MANUALIDADES DENTRO DE LA ENTIDAD



El 48% de los funcionarios calificaron Excelente practicar algún curso de manualidad dentro de la entidad ya sea por dentro o fuera del horario laboral, el cual se pueda crear un ambiente laboral óptimo para cada área del Hospital del Sarare, el 20% como bueno, el 13% como regular donde muestra que no les gusta mucho la idea de implementar esta estrategia y el 9% y 10% como Malo y Deficiente. Esta iniciativa sería importante ya que con estas manualidades se decoraría el hospital en cuanto alguna fecha o eventualidad que se realice.

### ESTARÍA INTERESADO (A) EN TOCAR ALGÚN INSTRUMENTO

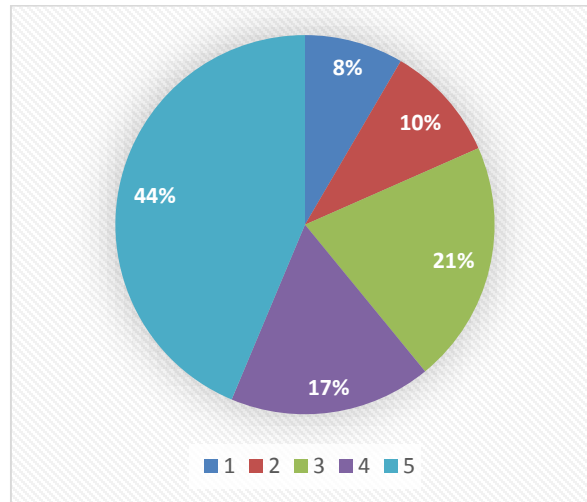


El 38% de la población encuestada calificaron como Excelente poder tomar un curso de tocar cualquier instrumento, en cuanto el 22% lo tomaron como Bueno, el 18% como Regular y el 8% y



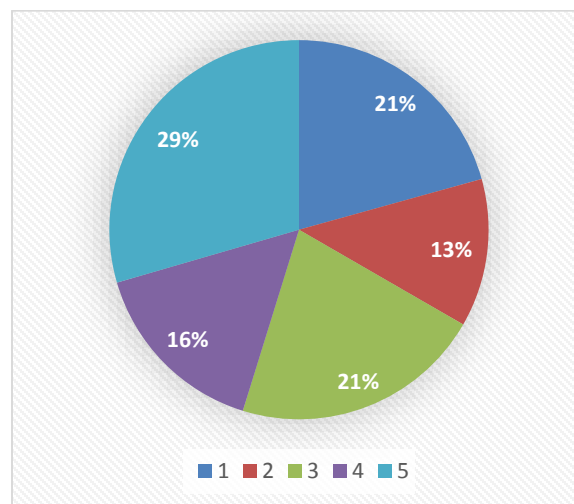
14% como Malo y Deficiente, el cual nos resalta que los funcionarios de la ESE varia al tomar este curso dentro de la entidad.

**ESTARÍA INTERESADO (A) EN FORTALECER SUS HABILIDADES EN LA COCINA**



Casi la mitad de las personas encuestadas están dispuestas a tomar un curso de cocina dentro de la institución para fortalecer sus habilidades con un 44%, pero también lo calificaron como regular con 21%, el 17% como Bueno y el restante como Malo y Deficiente, el cual muestra que los funcionarios de la E.S.E les gustaría tomar este curso.

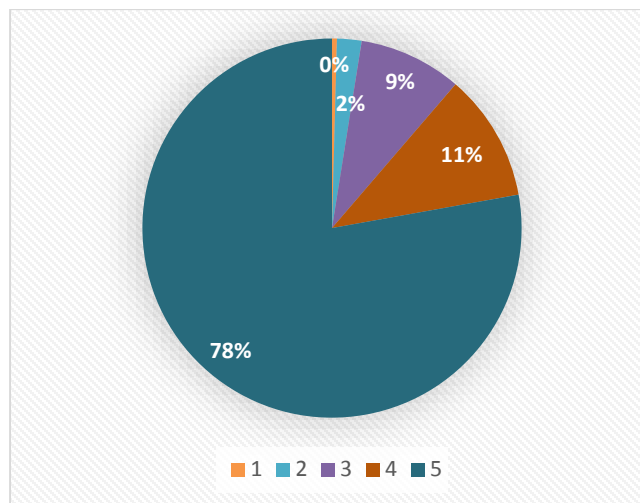
**ESTARÍA INTERESADO (A) EN EL CANTO O EN EL BAILE**



Evidenciamos que la población encuestada varía en el porcentaje a la hora de tomar un curso de baile dentro de la entidad el cual el 29% lo hará por deporte u otra satisfacción, el 21% lo define como Regular y Malo, pero el 16% lo califica como Bueno y el 13% restante como Deficiente donde no les gustaría tomar este curso, en esta grafica nos muestra que los funcionarios de la E.S.E pone en Regular la implementación de tocar el curso de baile.

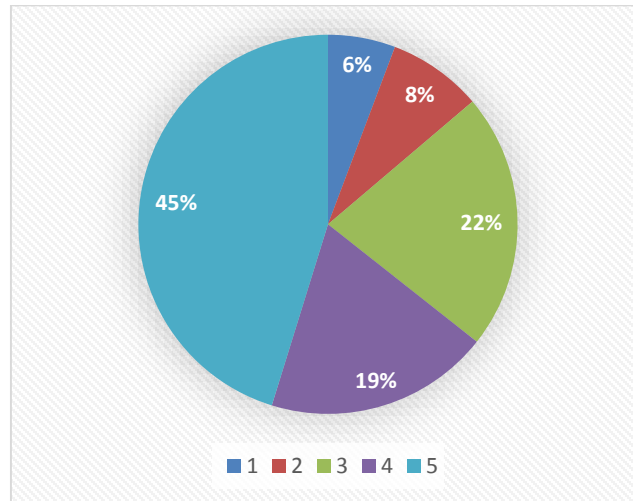
### Deportivas, Recreativas y Vacacionales

#### CREE PERTINENTE QUE SE ABRAN ESPACIOS DE ESPARCIMIENTO DEPORTIVO



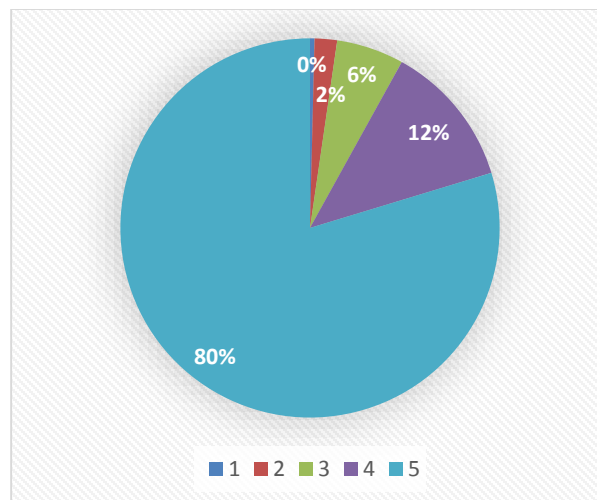
Los funcionarios del Hospital del Sarare el cual fueron encuestados requiere de gran importancia implementar dentro de la entidad un lugar de esparcimiento deportivo con un 78%, de igual manera el 11% lo calificaron como Bueno, el 9% como Regular y el 2% como Deficiente, donde nos indica que se debe tener un espacio de zona verde para que los funcionarios puedan tomar un poco de descanso o desestresante por su horario de trabajo.

#### ESTARÍA INTERESADO (A) EN PERTENECER A UN CLUB DEPORTIVO DENTRO DE LA ENTIDAD



El 45% de los funcionarios encuestados calificaron como Excelente permanecer a un grupo deportivo donde les ayuda a mantener una cultura física buena, relacionarse un poco más con otros compañeros y crear un ambiente laboral estable, el 22% lo calificaron como Regular y el 6% y 8%, como Malo y Deficiente, el cual nos indica que al implementar estos grupos deportivos se va a crear buenas alianzas entre los compañeros y mejorara las condiciones físicas de estos.

**QUÉ TAN IMPORTANTE CONSIDERA LA CELEBRACIÓN DE FECHAS Y EVENTOS ESPECIALES.**



El 80% de la población encuestada Califica como Excelente las fechas importantes y celebraciones de los Funcionarios el cual son días de gran importancia para estas personas donde se ayuda a crear lazos fuertes y estables en un grupo de trabajo donde participan a celebrar Cumpleaños o

Celebraciones, el 12% lo califica como bueno, el 6% como regular y el 2% como Deficiente, donde nos indica que es de mayor agrado que se realice este tipo de actividades dentro de la institución.

## 8. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales, área de calidad de vida laboral, deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud y educación formal.

### 8.1 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

A través de este componente, se estructurarán programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado, para mejorar sus niveles de salud, 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:

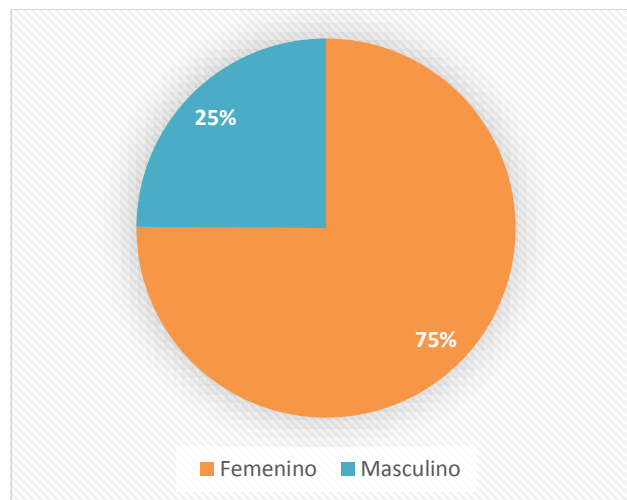
- **Deportivos y recreativos**
- **Artísticos y culturales**
- **Promoción y prevención de la salud**
- **Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado**
- **Educación formal**

## 8.2 CARACTERIZACION DE LOS SERVIDORES

Con la matriz de caracterización se mantiene actualizada la información relacionada con: funcionarios por nivel, nombramientos, edad, género, entre otros, de los funcionarios del HOSPITAL DEL SARARE E.S.E como principal insumo para la administración para así corroborar la información en cuanto a la satisfacción que se encontraron los funcionarios por dichas actividades.

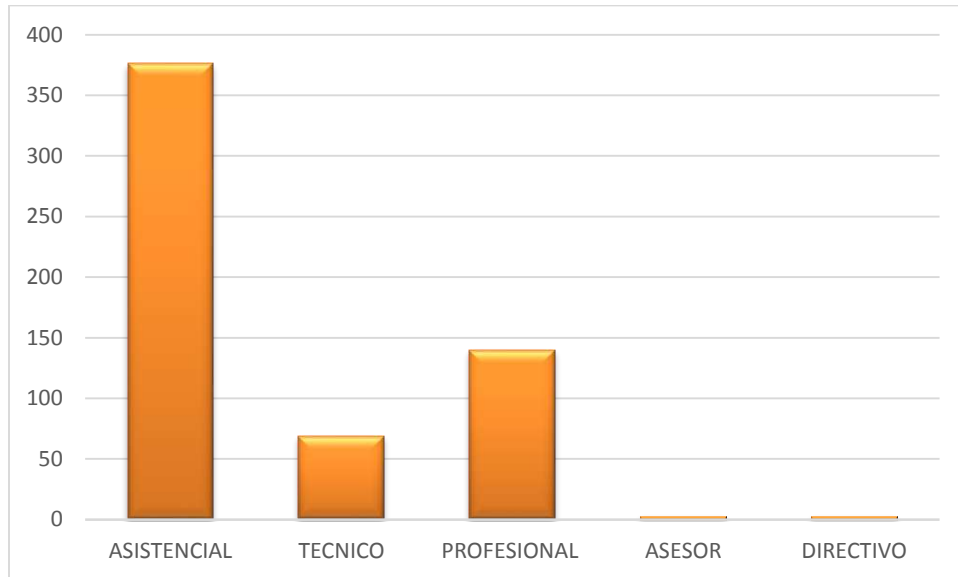
### Genero

Sexo	
Femenino	350
Masculino	116



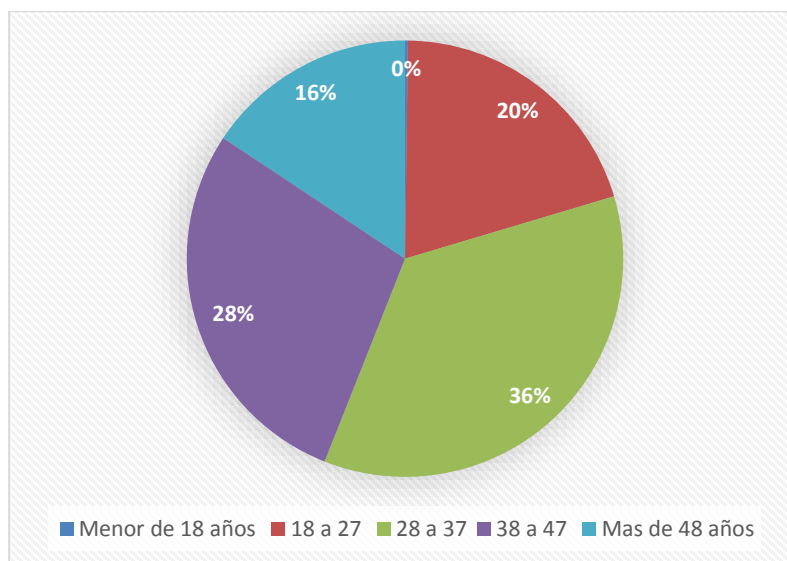
### NIVEL DEL CARGO

NIVEL DEL CARGO	
ASISTENCIAL	376
TECNICO	69
PROFESIONAL	140
ASESOR	3
DIRECTIVO	3



**RANGO DE EDAD**

Edad	
Menor de 18 años	1
18 a 27	94
28 a 37	166
38 a 47	132
Más de 48 años	73



**ACTIVIDADES AÑO 2019**

<b>ACTIVIDADES TRIMESTRALES</b>	
<b>1 TRIMESTRE</b>	NO HAY ACTIVIDADES
<b>2 TRIMESTRE</b>	HOMENAJE DIA DE LA SECRETARIA
	HOMENAJE DIA DEL BACTERIOLOGO
	HOMENAJE DIA DE LA ENFERMERIA
	TORNEO DE MINI TEJO
	HOMENAJE AL PERSONAL SER. BASICOS, CONDUCTORES, CAMILLEROS, BIOMICOS Y MANTENIMIENTO.
<b>3 TRIMESTRE</b>	ACTIVIDAD CULTURAL DIA DEL LLANERO
	TORNEO RELAMPAGO MICROFUTBOL
	DESAFIO (SEMANA DE LA SALUD)
	CICLO RUTA Y CICLO PASEO CAMPING
	OLIMPIADAS DEPARTAMENTALES 2019
<b>4 TRIMESTRE</b>	HOMENAJE DIA DEL NIÑO
	CAMPEONATO VOLEY-PLAYA
	DIA DEL MEDICO
	NOVENA
	CENAS NAVIDEÑAS AL PERSONAL DE TURNO
	ACTIVIDADES DE HUMANIZACION Y TRABAJO EN EQUIPO
	CELEBRACION FECHAS ESPECIALES EN DIFERENTES GRUPOS MISIONALES COMO: ODONTOLOGIA, FARMACIA, PSICOLOGIA, INSTRUMENTADOR QUIRURGICO, FISIOTERAPEUTAS, RADIOLOGIA Y DEMAS FECHAS ESPECIALES.
	INTEGRACION FIN DE AÑO
	LOGISTA Y REFRIGERIOS Y TODO LO QUE SE REQUIERE PARA LAS CAPACITACIONES DE SEGURIDAD DEL PACIENTE Y DEMAS CAPACITACIONES EN EL TRANCURSO DEL AÑO

### 8.3 DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES

El programa deportivo, recreativo y vacacional, tiene como objetivo desarrollar actividades que busquen crear estilos de hábitos que fortalezcan la salud física, mental para la disciplina individual y colectiva de los funcionarios mediante el deporte formativo, recreativo y competitivo.

Así mismo se busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, donde se pretende fortalecer valores como el respeto al otro, el sentido de pertenencia institucional y la integración, permitiendo alcanzar niveles de desempeño más altos.

- ❖ **Organización de Campeonatos deportivos Interinstitucionales:** se llevarán a cabo durante el periodo anual 2019, contando con la participación de las diferentes dependencias de la Institución donde podrán practicar deportes como:

- TORNEO DE TEJO
- TORNEO DE MICROFUTBOL MASCULINO Y FEMENINO
- CICLOPASEOS
- DESAFIO (REALITY)
- TORNEO VOLEYPLAYA MIXTO

#### Torneo de Mini Tejó (Del mes de mayo a junio)

	TORNEO TEJO	SATISFECHOS	INSATISFECHOS
DIRECTOR			
ASESOR			
PROFESIONAL			
TECNICO			
ASISTENCIAL			



**Torneo Microfútbol Masculino (mes de junio y agosto)**

	TORNEO RELAMPAGO MICROFUTBOL MASCULINO	SATISFECHOS	INSATISFECHOS
DIRECTOR			
ASESOR			
PROFESIONAL			
TECNICO			
ASISTENCIAL			

**Torneo Microfútbol Femenino (mes de junio y agosto)**

	TORNEO RELAMPAGO MICROFUTBOL FEMENINO	SATISFECHOS	INSATISFECHOS
DIRECTOR			
ASESOR			
PROFESIONAL			
TECNICO			
ASISTENCIAL			

**Ciclo paseo (mes de agosto y septiembre)**

	CICLOPASEOS	SATISFECHOS	INSATISFECHOS
DIRECTOR			
ASESOR			
PROFESIONAL			
TECNICO			
ASISTENCIAL			

**Integración Desafío Reality (mes de septiembre)**

	INTEGRACION FAMILIAR	SATISFECHOS	INSATISFECHOS
DIRECTOR			
ASESOR			
PROFESIONAL			
TECNICO			
ASISTENCIAL			

**Torneo Relámpago Vóley -Playa Mixto (mes de noviembre y diciembre)**

	TORNEO RELAMPAGO VOLEY-PLAYA MIXTO	SATISFECHOS	INSATISFECHOS
DIRECTOR			
ASESOR			
PROFESIONAL			
TECNICO			
ASISTENCIAL			
FAMILIA			

**8.4 ARTISTICAS Y CULTURALES**

1. Para el primer semestre del año 2019 se busca promover la participación e integración de todos los funcionarios, para propiciar el desarrollo de sus capacidades de expresión, imaginación y creación de las diferentes manifestaciones culturales mediante la organización de los siguientes eventos.

Se brinda homenaje al personal administrativo en el día de la secretaria donde a través de su esfuerzo, dedicación y amor por el trabajo marcan una diferencia significativa al interior de la institución, de igual manera felicitar a los profesionales de la salud (Bacteriólogos) donde relaciona con el diagnostico, la prevención y pronostico en el seguimiento y tratamiento de enfermedades.

- Personal Administrativo y Secretarias mes de abril

	DIA DE LA SECRETARIA Y PERSONAL ADMINISTRATIVO	SATISFECHOS	INSATISFECHOS
DIRECTOR			
ASESOR			
PROFESIONAL			
TECNICO			
ASISTENCIAL			

- Bacteriólogos mes de abril

	DIA DEL BACTERIOLOGO	SATISFECHOS	INSATISFECHOS
DIRECTOR			
ASESOR			
PROFESIONAL			
TECNICO			
ASISTENCIAL			

- Se desarrollará la actividad en homenaje a las ENFERMERAS Y AUXILIARES DE ENFERMERÍA, en el mes mayo. Ya que este es un grupo muy significativo y representa gran parte de los funcionarios que laboran en esta institución.

	DIA DE LA ENFERMERIA	SATISFECHOS	INSATISFECHOS
DIRECTOR			
ASESOR			
PROFESIONAL			
TECNICO			
ASISTENCIAL			

- Se organizará integración con el personal de Servicios Básicos, conductores y personal de mantenimiento en el mes de junio.

	SERVICIOS BASICOS, CONDUCTORES Y PERSONAL DE MANTENIMIENTO	SATISFECHOS	INSATISFECHOS
DIRECTOR			
ASESOR			
PROFESIONAL			
TECNICO			
ASISTENCIAL			

- De igual manera para el segundo semestre del año 2019 se busca la integración de los funcionarios para fomentar el sentido de pertenencia, exaltando la labor de los servicios y la unión familiar.

- En conmemoración de la fecha especial del DIA DEL LLANO, 25 de julio el cual se reconoce como día cívico para celebrar y dar a conocer la cultura llanera, todos los funcionarios del Hospital harán parte artística de la carroza, hidratación y comida típica.

	<b>DIA DEL LLANERO</b>	<b>SATISFECHOS</b>	<b>INSATISFECHOS</b>
<b>DIRECTOR</b>			
<b>ASESOR</b>			
<b>PROFESIONAL</b>			
<b>TECNICO</b>			
<b>ASISTENCIAL</b>			
<b>FAMILIA</b>			

- En conmemoración a la fecha especial del DÍA DEL NIÑO, se harán actos culturales e integración familiar en el cual se les obsequiarán detalles a niños menores de 12 años

	<b>DIA DEL NIÑO</b>	<b>SATISFECHOS</b>	<b>INSATISFECHOS</b>
<b>DIRECTOR</b>			
<b>ASESOR</b>			
<b>PROFESIONAL</b>			
<b>TECNICO</b>			
<b>ASISTENCIAL</b>			
<b>FAMILIA</b>			

- Se desarrollará la actividad de celebración en honor a los MEDICOS, en el mes de diciembre. Ya que este es un grupo significativo de nuestra institución.

	<b>DIA DEL MEDICO</b>	<b>SATISFECHOS</b>	<b>INSATISFECHOS</b>
<b>DIRECTOR</b>			
<b>ASESOR</b>			
<b>PROFESIONAL</b>			
<b>TECNICO</b>			
<b>ASISTENCIAL</b>			

- Recibimiento de la navidad en la FAMILIA HOSPITAL DEL SARARE, busca la integración de los diferentes colaboradores en los servicios mediante actos culturales deberán representar un día de la novena durante nueve días consecutivos del 16 al 24 de diciembre, contando con la participación de todos los servicios o dependencias de la institución fomentando el trabajo en equipo y la integración familiar e integración con los usuarios.

	NOVENAS	SATISFECHOS	INSATISFECHOS
<b>DIRECTOR</b>			
<b>ASESOR</b>			
<b>PROFESIONAL</b>			
<b>TECNICO</b>			
<b>ASISTENCIAL</b>			
<b>FAMILIA</b>			

- Con el fin de fomentar el sentido de pertenecía y exaltar la labor del servicio de los funcionarios que laboran en fechas especiales como lo son el 24 y 31 de diciembre en la noche y crear impacto positivo en que hacer de los trabajadores generando sentido de pertenencia por la institución motivando a lograr los objetivos estratégicos en especial la "Satisfacción del usuario interno y externo"

	CENA NAVIDEÑA Y FIN DE AÑO	SATISFECHOS	INSATISFECHOS
<b>DIRECTOR</b>			
<b>ASESOR</b>			
<b>PROFESIONAL</b>			
<b>TECNICO</b>			
<b>ASISTENCIAL</b>			

- Como cierre de las actividades de fin de año y en busca de espacios en donde los colaboradores se pueden desarrollar sus habilidades en diferentes expresiones culturales y así enaltecer la labor realizada durante el año. Proporcionando un espacio de esparcimiento que contribuya a un mejor cambio organizacional donde se realizará el día 20 de diciembre del presente año.

	<b>FIESTA DE FIN DE AÑO</b>	<b>SATISFECHOS</b>	<b>INSATISFECHOS</b>
<b>DIRECTOR</b>			
<b>ASESOR</b>			
<b>PROFESIONAL</b>			
<b>TECNICO</b>			
<b>ASISTENCIAL</b>			

- Se desarrollará actividades artísticas, culturales y lúdicas, en horarios laborales apoyando las pausas activas, celebraciones de cumpleaños de los funcionarios con el ánimo de impactar positivamente los espacios laborales en las siguientes fechas:

- Día del Abogado - 22 de junio
- Día del Nutricionista – 11 de agosto
- Día del Ingeniero – 17 de agosto
- Día del Químico Farmacéutico – 26 septiembre
- Día de los Archivos Y Odontólogo – 03 de octubre
- Día del Instrumentador Quirúrgico – 25 de octubre
- Día del Administrador – 04 de noviembre
- Día del Terapeuta Ocupacional – 14 noviembre
- Día del Psicólogo – 20 de noviembre
- Día del Farmacéutico – 01 diciembre

- Actividades Lúdicas por Grupo de Humanización y Trabajo en Equipo en el transcurso del año 2019

	<b>ACTIVIDADES LUDICAS</b>	<b>SATISFECHOS</b>	<b>INSATISFECHOS</b>
<b>DIRECTOR</b>			
<b>ASESOR</b>			
<b>PROFESIONAL</b>			
<b>TECNICO</b>			
<b>ASISTENCIAL</b>			

### 8.5 PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD

Las actividades de promoción y prevención de la salud serán programadas por la oficina de gestión y salud en el trabajo de acuerdo con la normatividad vigente siendo responsable el área para la programación de la semana de la salud.

- **Semana de la Salud 17 al 20 de septiembre**

	SEMANA DE LA SALUD	SATISFECHOS	INSATISFECHOS
<b>DIRECTOR</b>			
<b>ASESOR</b>			
<b>PROFESIONAL</b>			
<b>TECNICO</b>			
<b>ASISTENCIAL</b>			

### 8.6 CULTURA ORGANIZACIONAL

El programa de bienestar social del Hospital del Sarare E.S.E, intervendrá en el área organizacional con el fin de mejorar y mantener la calidad de vida en el ámbito del trabajo, creando condiciones que favorezcan el desarrollo personal y profesional de sus servidores, mejorando las condiciones de trabajo, la capacidad para desempeñar mejor su labor y desarrollando su participación en el logro de la misión de la institución.

Dentro de esta área se han definido las siguientes actividades a desarrollar:

1. **Re inducción a los servidores:** Durante el año 2019 se deberá realizar al menos una (1) charla de re inducción y /o actividades a los funcionarios administrativos y colaboradores del Hospital del Sarare E.S.E, las cuales se incluirán en el programa anual de capacitación aprobado por la Gerencia. En éstas se socializará la plataforma estratégica.

### **8.6.1 PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS.**

Nuestra entidad ha notado que se debe preparar cada vez más al personal que está en la culminación de su ciclo laboral con el fin de que el impacto del ambiente de trabajo no perjudique a nuestro personal que ha servido durante muchos años al servicio de nuestra institución, por lo anterior se tendrán en cuenta realizar charla psicológica como preparación al cambio de estilo de vida y un reconocimiento, como muestra de agradecimiento a sus años de servicio.

## **9. POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL**

- Todo el personal con su familia del Hospital del Sarare E.S.E tendrán el derecho a beneficiarse en los programas de bienestar social.
- Las actividades de Bienestar son orientadas al desarrollo culturales, deportivas, y lúdicas, donde impactan positivamente y mejoran la integración social personal y laboral de todos los funcionarios.
- Reunir a los empleados con sus familias en un ambiente lúdico.
- Los empleados mejoraran el sentido de pertenencia con el Hospital del Sarare E.S.E mediante el clima laboral y buena motivación.

## **10. RECURSOS PRESUPUESTALES**

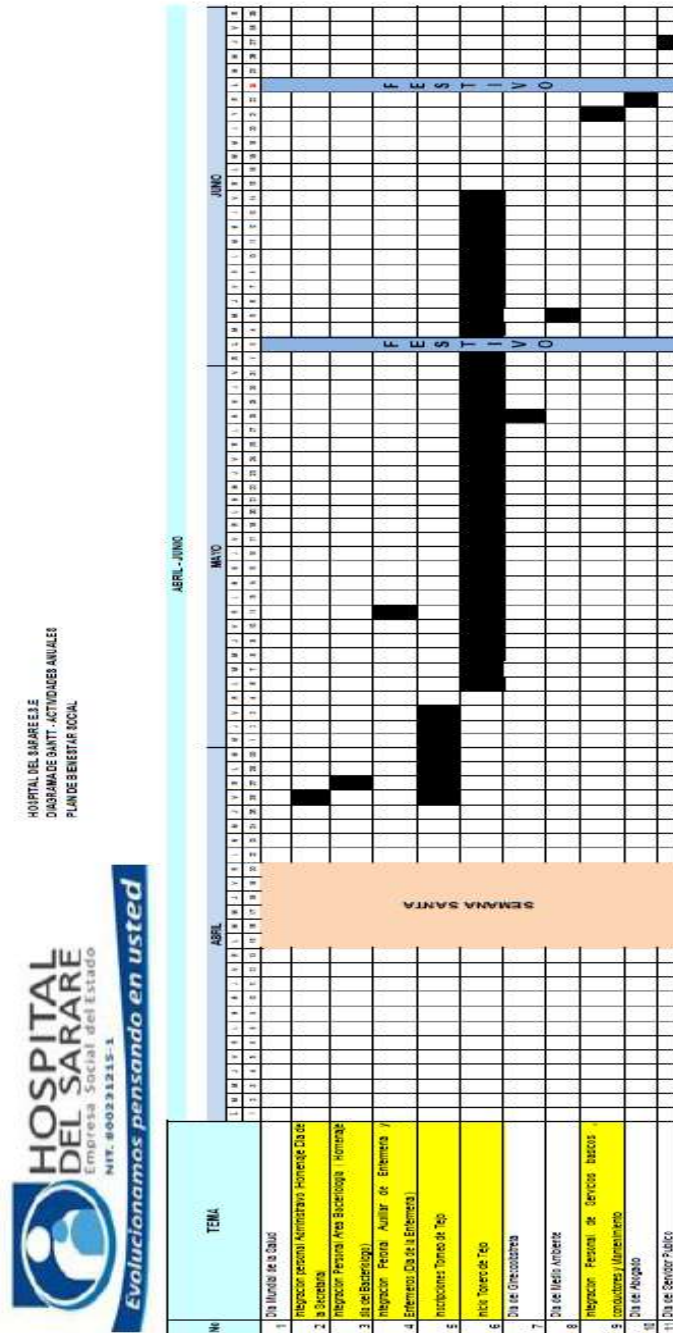
El Hospital del Sarare E.S.E ha asignado el presupuestó para ejecutar el proyecto del programa de Bienestar Social para el presente año 2019.



**ANEXOS**

**Diagrama de Gantt de Actividades Anuales**

(Segundo Trimestre)

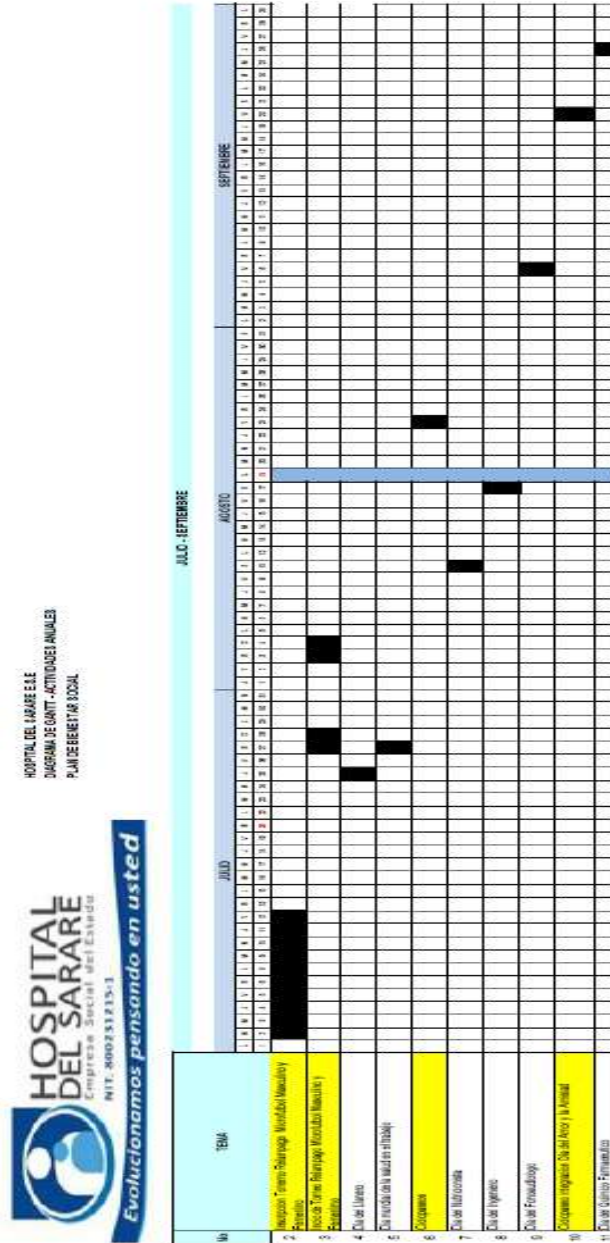


**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2019**

CODIGO	REVISIÓN No.	FECHA DE APROBACIÓN	PAGINA
THU-00-R03	0	2019	34 de 36

*Evolucionamos pensando en usted*  
TRD. 321.28.124

(Tercer Trimestre)





**1. CONTROL DE CAMBIOS.**

REVISIÓN N°	FECHA DE APROBACIÓN DD/MM/AA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
00	23/02/2012	Creación del Documento
001	25/02/2013	Actualización Anual
002	04/02/2014	Actualización Anual
003	04/02/2015	Actualización Anual
004	10/03/2016	Se Actualiza el Documento
005	03/02/2017	Se Actualiza el Documento, se incluye código TRD
006	09/03/2018	Se Actualiza el Documento
007	29/04/2019	Se Actualiza el Documento

Según **Resolución N° 074** por medio del cual se aprueba y se adopta el Plan de Bienestar social, del Hospital del Sarare E.S.E para la vigencia 2019



**NESTOR BASTIANELLI RAMIREZ**  
Gerente



**RUBIELA CALDERON CARRILLO**  
Prof. Univ. (E) Talento Humano