

Sistema Integrado de Gestión

Plan

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

2021

SUBGERENCIA TALENTO HUMANO

TRD. 321. 20

Tabla de contenido

INTRODUCCION.....	3
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES.....	4
2. MARCO NORMATIVO.....	4
ALCANCE.....	14
3. OBJETIVO GENERAL.....	15
3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	15
ESTRATEGIAS.....	15
METAS.....	16
BENEFICIARIOS.....	16
RESPONSABLE.....	16
AREAS DE INTERVENCION.....	16
COBERTURA.....	16
1. POLITICA DE BIENESTAR Y ESTIMULO.....	17
2. PRIORIDADES DE BIENESTAR.....	17
3. ESTRUCTURA DEL PLAN.....	19
4. RESULTADO FURAG – GETH.....	19
5. FICHA DIAGNOSTICA DE BIENESTAR LABORAL.....	21
6. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	26
7. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTE.....	26
8. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	27
9. CARACTERIZACION DE LOS SERVIDORES.....	28
10. DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES.....	30
11. ARTISTICAS Y CULTURALES.....	31
12. PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD.....	33
13. CULTURA ORGANIZACIONAL.....	33
14. PROGRAMA PRE-PRENSIONABLE.....	34
PROGRAMA DE SUBSIDIO DE VIVIENDA.....	35
POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	35
Encuesta de Satisfacción.....	35
RECURSOS PRESUPUESTALES.....	35
ANEXOS.....	36

TRD. 321. 20

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.

TRD. 321. 20

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.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar 2021 del Hospital del Sarare E.S.E se realiza a través de la detección recolección y análisis que arroja la encuesta THU-OO-F15 FICHA DIAGNOSTICA PARA IDENTIFICAR LAS NECESIDADES DE LOS SERVIDORES EN RELACION DE SU BIENESTAR LABORAL, así como la de CLIMA LABORAL siendo estos la principal fuente de información para la realización del plan de bienestar y cronograma de actividades para el año 2021

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.

TRD. 321. 20

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.

TRD. 321. 20

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.

TRD. 321. 20

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.

TRD. 321. 20

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

TRD. 321. 20

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.

TRD. 321. 20

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:

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

TRD. 321. 20

jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Articulado 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

TRD. 321. 20

- 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.

DECRETO 1083 DE 2015

TRD. 321. 20

Artículo 2.2.10.1 Programas de Estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

DECRETO 894 DE 2017:

Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

"Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad."

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.

TRD. 321. 20

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 2.2.10.7. 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 a los pres pensionados 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

ALCANCE

Inicia con la Ficha Diagnostica de Bienestar Social realizada por Google Drive, continuando con la consolidación, análisis y tabulación de la necesidad de cada actividad, se prosigue a reunión con el comité de Bienestar para definir el cronograma del año 2021 de cada actividad deportiva, lúdicas y homenajes en los diferentes servicios, siguiendo con los parámetros de la Guía de Estímulos para Los Servidores Públicos, buscando la integración, comunicación, satisfacción y motivación de los trabajadores de la institución.

TRD. 321. 20

3. 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.

El programa de bienestar social ayudara a generar un clima organizacional donde manifiesta a sus servidores en la motivación, satisfacción y calidez humana en la prestación de los servicios al interior como exterior de la entidad, el cual refleja el cumplimiento de la Misión Institucional

3.1 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
- ❖ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- ❖ Intervenir el clima laboral y fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores de manera conjunta con el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que el factor humano es el primer activo de la entidad y que el buen desempeño resulta de la implementación de adecuadas políticas de la subgerencia de talento humano para el logro de los objetivos propuestos.

ESTRATEGIAS

Informar a todos los funcionarios de la institución sobre el programa de bienestar social incluyendo cada una de las actividades para el año 2021 utilizando medios de comunicación institucionales tales como: tarjetas de invitación digital enviadas por los diferentes grupos de WhatsApp carteleras, correo electrónico, tarjetas de feliz cumpleaños personalizadas para todos los colaboradores de la

TRD. 321. 20

institución.

METAS

- Lograr la participación del 50% del personal en las actividades deportivas
- Lograr la participación del 50% del personal en las actividades de humanización
- Lograr ejecutar el presupuesto para el fondo de vivienda para el personal vinculado del Hospital
- Mantener el interés, las motivaciones, la calidad de vida y la cultura organizacional de todos los funcionarios de nuestra institución, contribuyendo a mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

BENEFICIARIOS

Se beneficiarán del programa de bienestar social todos los funcionarios del Hospital del Sarare, incluyendo sus familias en cumplimiento al Decreto 1567 de 1998 y 894 de 2017

RESPONSABLE

La Subgerencia del Talento Humano a través de las áreas involucradas se encargará de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral

AREAS DE INTERVENCION

El programa de Bienestar Social del año 2021 está dirigido a todos los funcionarios de la institución y su grupo familiar, elaborado a partir de la identificación de las necesidades que afectan el bienestar de cada funcionario brindando una atención optima y completa donde fomente el desempeño laboral.

COBERTURA

El Programa de Bienestar Social cubrirá a todo los funcionarios y grupo familiar del Hospital del Sarare E.S.E en recreación, salud y demás beneficios, con el apoyo de la caja de compensación familiar Comfiar, con ello se fortalece la misión de la institución, con más sentido de pertenencia generando compromiso y el propósito de mejorar el clima laboral para obtener una mejor calidad de vida, la cual se detectan las condiciones de cada funcionario y así implementar planes de mejora que

TRD. 321. 20

contribuyan a beneficiarse y potencializar sus cualidades.

1. POLITICA DE BIENESTAR Y ESTIMULO

La política institucional de Bienestar se orienta al desarrollo integral de los empleados públicos del Hospital del Sarare E.S.E, teniendo como referente los objetivos institucionales de la planeación estratégica de la Entidad llevando a cabo el Plan Estratégico del Talento Humano de la Subgerencia de Talento Humano del Hospital del Sarare E.S.E, mediante la ejecución de programas, actividades y servicios orientados al fortalecimiento de la calidad de vida de todos quienes trabajan en la Entidad, al favorecer la satisfacción de las necesidades, trascendiendo al desarrollo de la persona y la puesta en práctica de sus múltiples potencialidades; y la construcción de un mejor ambiente laboral.

Serán propósitos de esta política:

- Potencializar el desarrollo de los servidores públicos en sus dimensiones Psico-afectiva, Intelectual, social y cultural.
 - Brindar los espacios y condiciones necesarias a todos los servidores públicos del Hospital del Sarare E.S.E, para que puedan participar en un ambiente de equidad, respeto, dignidad, reflexión, comunicación efectiva y sana convivencia, enmarcado dentro del cumplimiento responsable de la legislación nacional
 - Definir estrategias que permitan fomentar la participación de los servidores públicos en los programas, actividades y servicios de Bienestar Institucional, desarrollando de manera permanente convocatorias creativas y atractivas.
 - Procurar un mejor desempeño de los servidores públicos a través del fortalecimiento de las estructuras de valores y el código de integridad que promuevan la existencia y el respeto ético y de la cultura organizacional que permita la consolidación de mejores ambientes de trabajo.
 - Promover el respeto hacia los diferentes grupos étnicos, culturales o religiosos a los cuales pertenezcan los servidores públicos de la Entidad.

2. PRIORIDADES DE BIENESTAR

El Hospital del Sarare E.S.E en el marco del MIPG lanzó la iniciativa de la Política de Talento Humano, como una de las 16 políticas de gestión y desempeño institucional que se consideran

TRD. 321. 20

interrelacionadas con los Sistemas de Servicio Nacional al Ciudadano, Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y de Seguridad de la Información; estas políticas, y en especial la de Talento Humano, como eje central de la gestión institucional considera como objetivos, entre otras complementarias:

- a) Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.
- b) Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo.

La política de Talento Humano contribuye al logro de propósitos finales acordes al MIPG, como incrementar la productividad organizacional, agilidad, flexibilidad, mayor bienestar social, entidades y servidores transparentes e íntegros. El Modelo, por tanto, concibe el Talento Humano como el pilar más importante de la gestión y desempeño institucional se considera como factor crítico de éxito. Para ello; es necesario tener en cuenta que la gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos que permiten orientar y determinar el quehacer de las personas de la entidad, su aporte a la definición de estrategias, el logro de las metas derivadas de dichas estrategias, y el incremento de la calidad de vida laboral en un orden coordinado y congruente con las capacidades, y distribución orgánica de la institución (cargos, responsabilidades, relaciones laborales) y por tanto requiere que su planeación estratégica considere cada uno de los aspectos anteriormente descritos.

Los elementos constitutivos de la política, de acuerdo con el Manual Operativo del MIPG, son la integridad, y la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). El primer elemento se desarrolla a través de la implementación y apropiación del Código de Integridad, y el segundo a través de los planes de GETH y el ciclo de Gestión. Es en este último y por medio de los diferentes pasos del ciclo de la política, el espacio en el cual se desarrollan los elementos fundamentales para el bienestar y desarrollo humano.

“Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo

TRD. 321. 20

institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.” (FUNCION PUBLICA).

La intención de esta aproximación se basa en el postulado, que la participación de todos nuestros servidores públicos y colaboradores en actividades de bienestar, estímulos, salud y seguridad, formará en ellos una percepción favorable con respecto a su calidad de vida en general, de su trabajo en particular y de sí mismos, lo cual generará mejores ambientes laborales, disminuye el riesgo psicosocial de los servidores y se fortalece la Cultura Organizacional, desde la generación de creencias positivas se fortalece el sentido de pertenencia e identidad con la institución , es decir fortaleciendo nuestra Cultura Organizacional.

3. ESTRUCTURA DEL PLAN

El programa de bienestar social se encuentra conceptualizado de acuerdo con el Decreto Ley 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.”

Concepto que ha venido siendo elaborado y encontrando un alcance más amplio de acuerdo con los planteamientos del Modelo Integrado de Gestión MIPG (...) Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

4. RESULTADO FURAG – GETH

Con este resultado del FURAG se podrá conocer el nivel de avance del Modelo Integrado de

TRD. 321. 20

Planeación y Gestión – MIPG y el Modelo Estándar de Control Interno – MECI el cual muestra el nivel que está en cada una de las etapas, se hace aclarar que este resultado se toma del año 2019 ya que medición del año 2020 se realiza en la vigencia 2021.



Grafica 1

Observando la siguiente grafica (2) nos muestra una calificación de 51.0 el cual no determina un alto ni un bajo de desempeño teniendo en cuenta que tenemos un punto de referencia de 60.7 como se muestra en la primera (1) gráfica.

TRD. 321. 20



Grafica 2

5. FICHA DIAGNOSTICA DE BIENESTAR LABORAL

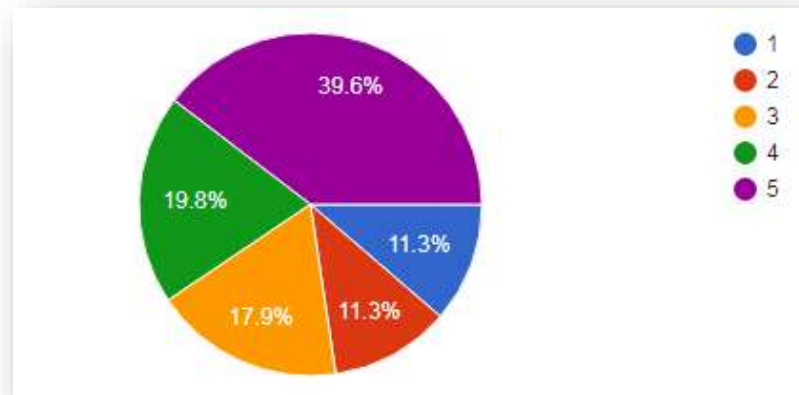
De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de evaluación de necesidades diligenciada por los servidores públicos de la institución, se encuentra que es importante que áreas como la recreación, servicios sociales promoción y prevención, cultural y deportivos continúen desarrollándose.

Por lo anterior se evidencia que las actividades llevadas a cabo en el 2020 no se realizaron por la situación mundial del SARV-C COVID-19 ya que por normatividad se debe tener distanciamiento social y la utilización de los Elementos de Protección Personal - EPP. Por otra parte, la Subgerencia del Talento Humano desarrollará diferentes estrategias para la vigencia 2021 que le permitan acercarse de manera directa y efectiva a los diferentes grupos de interés que componen la Entidad, motivando e invitándolos a participar en las diferentes actividades programadas tanto a nivel individual, en grupo como dependencia y familiar, no olvidando que estas actividades contempladas deben tener todos los lineamientos de Bioseguridad para evitar los contagios por SARV-COVID-19.

Artísticas y culturales

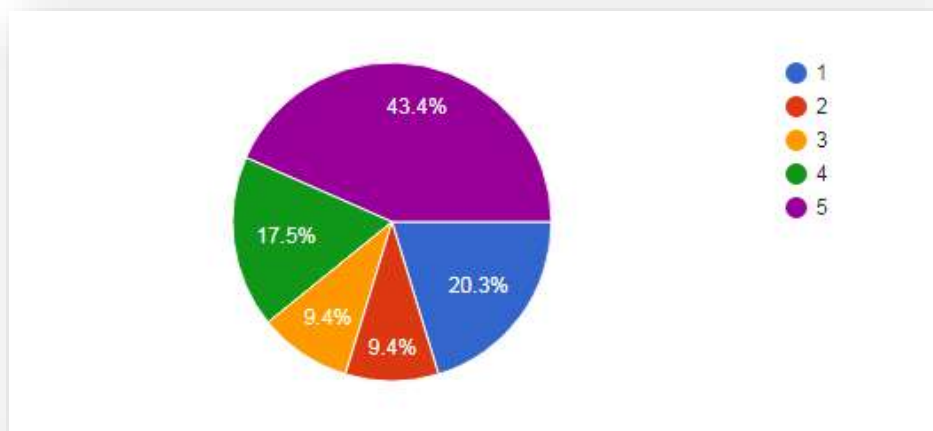
LE INTERESA PRACTICAR ALGÚN CURSO DE MANUALIDADES DENTRO DE LA ENTIDAD

TRD. 321. 20



El 39.9% del personal que se encuestó calificaron como Excelente practicar algún curso de manualidad dentro de la entidad ya sea por dentro o fuera del horario laboral, el 19.8% lo calificó como bueno, el 17.9% como regular, el 11.3% como malo y el 11.3% como deficiente, esta sería una gran actividad ya que puede fomentar un ambiente laboral favorable dejando a un lado el estrés y carga laboral que recibe durante el día.

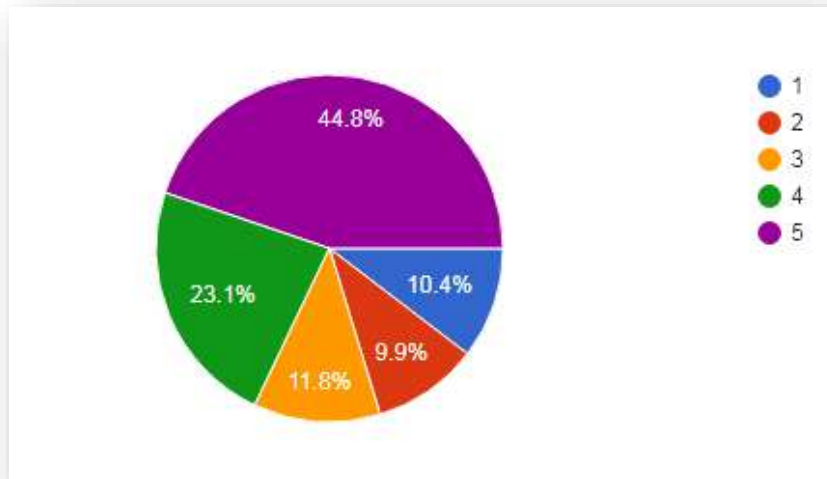
ESTARÍA INTERESADO (A) EN TOCAR ALGÚN INSTRUMENTO



El 43.4% del personal encuestado calificó como Excelente la alternativa de tocar algún instrumento musical ya sea dentro de la institución o en otro lugar, el 17.5% calificaron como bueno, el 9.4% como regular, el 9.4% como malo y el 20.3 % como deficiente, esto quiere decir que el personal de la institución varía en cuanto a la actividad.

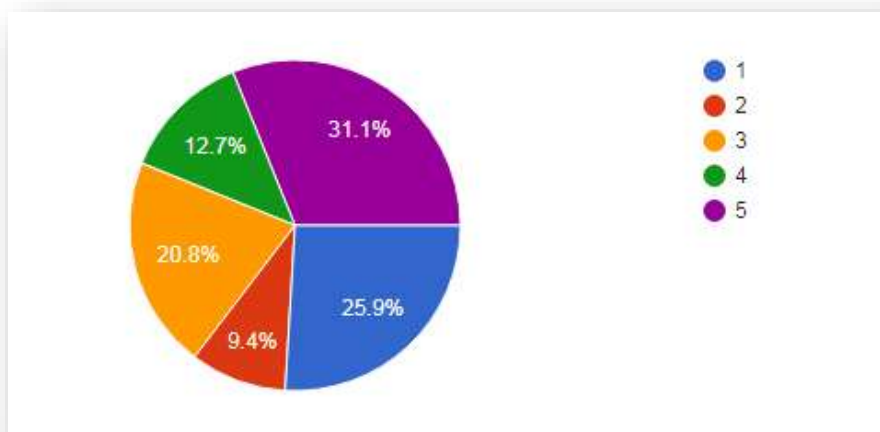
TRD. 321. 20

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



Observando la gráfica el 44.8% de los encuestados están dispuestos en tomar cursos en cocina para mejorar sus habilidades, el 23.1% califico como bueno, el 11.85 como regular, el 9.9\$ como malo y el 10.4% como deficiente, el cual quiere decir que si les gustaría aprender más sobre gastronomía.

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

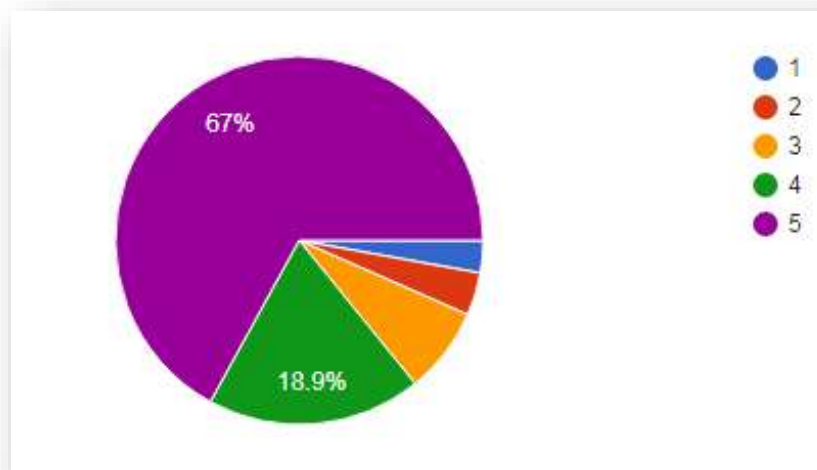


TRD. 321. 20

Se evidencia que el 31.1% de la población encuestada califica como excelente, el 12.75 como bueno, el 20.85 como regular, el 9.4% como malo y el 25.9% como deficiente, el cual indicia que la mitad del personal encuestado está interesado en tomar algún curso de canto o baile, estas actividades sirven para quitar el estrés de las jornadas laborales dentro de la institución.

Deportivas, Recreativas y Vacacionales

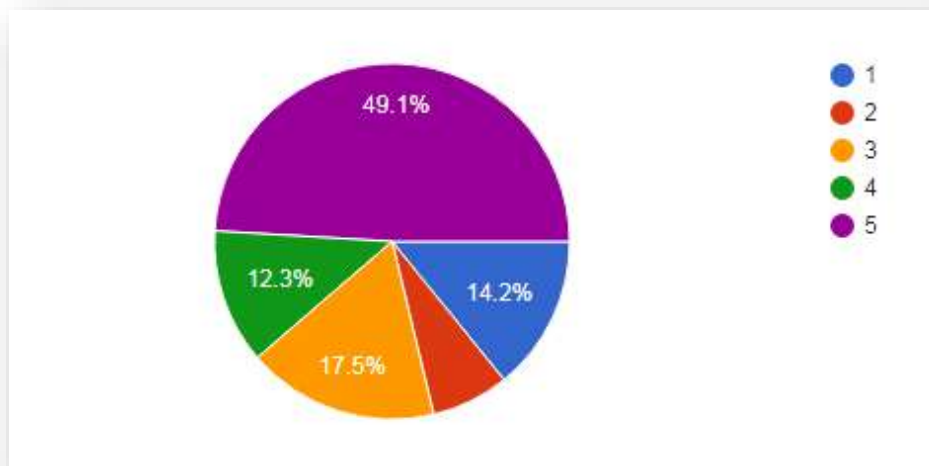
CREE PERTINENTE QUE SE ABRAN ESPACIOS DE ESPARCIMIENTO DEPORTIVO



Más de la mitad del personal del Hospital del Sarare E.S.E que fueron encuestados les da gran importancia en participar en juegos deportivos tales como voleibol, futbol, baloncesto y demás juegos deportivos con un 67%, donde les ayuda a crear buen clima laboral con sus compañeros de trabajo.

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

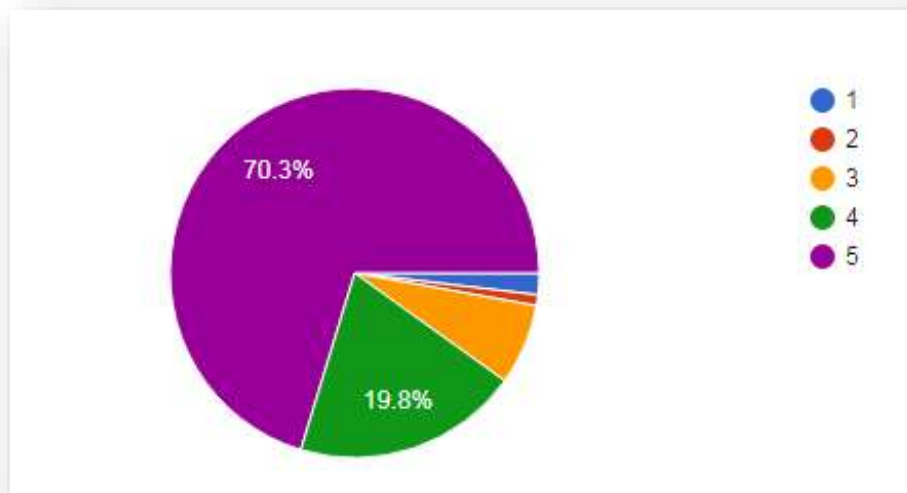
TRD. 321. 20



El 49.1% 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 12.3% lo calificaron como Bueno, el 17.5% lo calificaron como Regular, 7.1%, como Malo y 14.2% como 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.

TRD. 321. 20



El 70.3% 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 participen a celebrar Cumpleaños o Celebraciones, el 19.8% lo califica como bueno, el 7.1% como regular y el 0.9% como Malo y el 1.95% como Deficiente, donde nos indica que es de mayor agrado que se realice este tipo de actividades dentro de la institución.

6. 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.

- Descuentos especiales en servicios ambulatorios
- Primeros auxilios (urgencia)
- Dotación de personal

7. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTE

La recreación es parte fundamental para el aprendizaje del funcionario, donde genera espacio de

TRD. 321. 20

comunicación, interacción y trabajo en equipo contribuyendo a los valores institucionales y personales.

De igual manera se busca el mejoramiento de las relaciones personales del trabajador con su medio laboral, familiar y social a través del desarrollo de las diferentes actividades recreativas y deportivas, fortaleciendo los valores tales como: respeto, compromiso, responsabilidad y solidaridad. Donde hacen estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar para satisfacer las necesidades de integración, pertenencia, el cual puedan dedicar su energía y potencialidad dejando a un lado el estrés laboral.

8. 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:

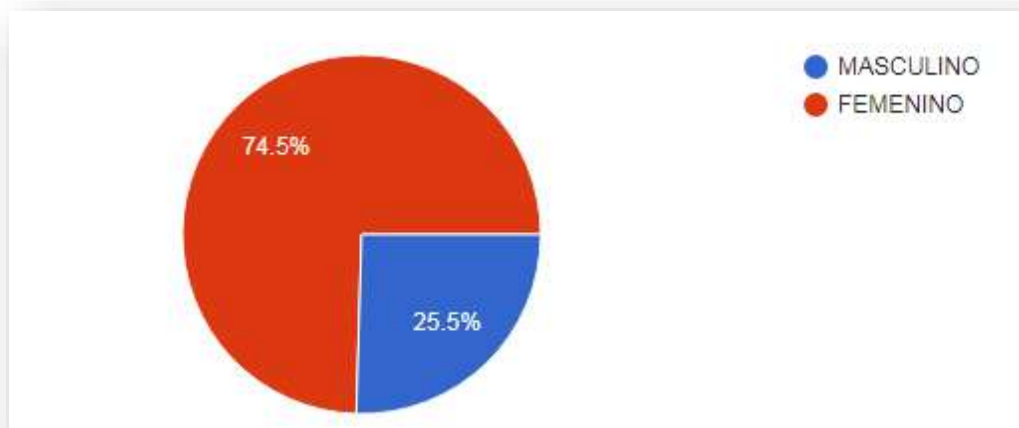
- ❖ Deportivos y recreativos
- ❖ Artísticos y culturales
- ❖ Promoción y prevención de la salud
- ❖ Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado
- ❖ Educación formal

TRD. 321. 20

9. 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.

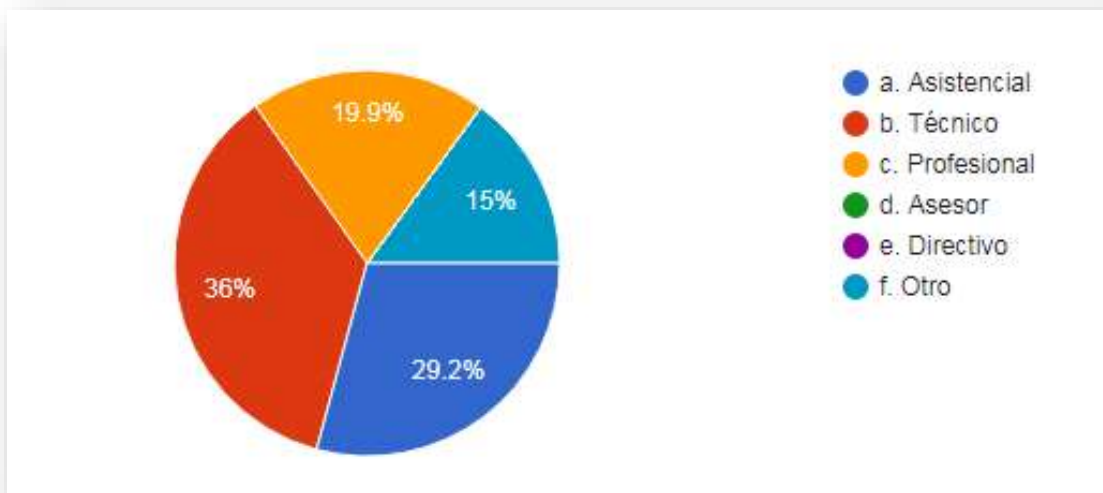
Genero



NIVEL DEL CARGO

NIVEL DEL CARGO QUE OCUPA	
a. ASISTENCIAL	78
b. TECNICO	96
c. PROFESIONAL	53
d. ASESOR	0
e. DIRECTIVO	0
f. OTRO	40

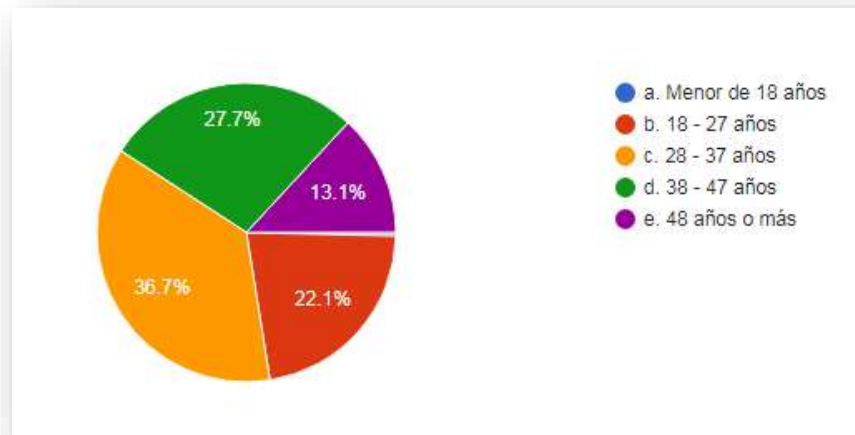
TRD. 321. 20



RANGO DE EDAD

EDAD	
a. Menor de 18 años	
b. 18 - 27 años	59
c. 28 - 37 años	98
d. 38 - 47 años	74
e. 48 años o más	31

TRD. 321. 20



10. 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 2021, contando con la participación de las diferentes dependencias de la Institución donde podrán practicar deportes como:

- TORNEO DE MINITEJO MIXTO
- TORNEO DE BOLI-RANA MIXTO
- TORNEO VOLEYPLAYA MIXTO

TRD. 321. 20

11. ARTISTICAS Y CULTURALES

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.

Se desarrollará la actividad en homenaje a las ENFERMERAS Y AUXILIARES DE ENFERMERÍA, demostrando su compromiso y labor a la institución.

En conmemoración de la fecha especial del DIA DEL LLANERO, el cual se reconoce como día cívico para celebrar y dar a conocer la cultura llanera, todos los funcionarios del Hospital harán parte de la actividad que se programe en cuento sea levantada la emergencia sanitaria en el país.

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.

Se desarrollará la actividad en homenaje a los MEDICOS, ya que este es un grupo significativo de la institución.

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.

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”

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

TRD. 321. 20

realizada durante el año. Proporcionando un espacio de esparcimiento que contribuya a un mejor cambio organizacional donde se realizará en los últimos días del mes de diciembre del presente año.

FECHAS ESPECIALES DEL HOSPITAL DEL SARARE E.S.E

FECHA	DIA	ACTIVIDAD
mar-20	DIA DEL CONTADOR	Tarjeta de felicitación digital
mar-08	DIA DE LA MUJER	Tarjeta de felicitación digital
abr-24	ADMINISTRATIVOS	Evento y Tarjeta de felicitación digital
abr-26	DIA DE LA SECRETARIA	Tarjeta de felicitación digital
abr-28	DIA DEL BACTERIOLOGO	Evento, Detalle y Tarjeta de felicitación digital
may-12	DIA DE LA ENFERMERIA Y AUX. DE ENFERMERIA	Evento, Detalle y Tarjeta de felicitación digital
may-12	DIA DEL ESTADISTICO	Tarjeta de felicitación digital
may-20	DIA DEL GINECO-OBSTRETA	Tarjeta de felicitación digital
jun-17	DIA DEL HIGIENISTA DENTAL	Tarjeta de felicitación digital
jun-19	DIA DEL ABOGADO	Tarjeta de felicitación digital
jul-25	DIA DEPARTAMENTAL DEL LLANERO	Evento y Tarjeta de felicitación digital
ago-11	DIA DEL NUTRICIONISTA	Tarjeta de felicitación digital
ago-17	DIA DEL INGENIERO	Tarjeta de felicitación digital
sep-06	DIA DEL FONOAUDIOLOGO	Tarjeta de felicitación digital
sep-26	DIA DEL QUIMICO FARMACEUTICO	Tarjeta de felicitación digital
oct-03	DIA DEL ODONTOLOGO	Tarjeta de felicitación digital
oct-03	DIA DEL ARCHIVISTA	Tarjeta de felicitación digital
oct-22	DIA DEL TRABAJADOR SOCIAL	Tarjeta de felicitación digital
oct-25	DIA DEL INSTRUMENTADOR QUIRURGICO	Tarjeta de felicitación digital
oct-31	DIA DEL NIÑO	Evento, Detalle y Tarjeta de felicitación digital
nov-01	DIA DEL VIGILANTE	Tarjeta de felicitación digital
nov-04	DIA DEL ADMINISTRADOR	Tarjeta de felicitación digital
nov-17	DIA EL TERAPEUTA OCUPACIONAL	Tarjeta de felicitación digital
nov-20	DIA DEL PSICOLOGO	Tarjeta de felicitación digital
dic-01	DIA PANAMERICADO DE LA FARMACIA	Tarjeta de felicitación digital
dic-03	DIA DEL MEDICO	Evento, Detalle y Tarjeta de felicitación digital

TRD. 321. 20

No olvidando las Actividades Lúdicas por el Grupo de Humanización y Trabajo en Equipo que se desarrolla en el transcurso del año 2021, pasando el segundo nivel de la caja de herramientas del código de integridad direccionado por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

12. PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Las actividades de promoción y prevención de la salud serán programadas por la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con la normatividad vigente siendo responsable el área para la programación de la semana de la salud, donde se realizan actividades tales como:

- CEA Mama
- Vacunación
- Toma de citologías
- Valoración Cardiovascular
- Valoración por Nutrición
- Valoración Medicina General
- Valoración Optometría
- Valoración Audiometría
- Titulaciones: Anticuerpos Hepatitis B
- Spa

No obstante, con lo anterior también se realiza durante el año lectivo 2021 el programa cuidando al cuidador donde se realiza el manejo de estrés, terapia muscular, sauna y demás actividades recreativas para todos los colaboradores de la entidad.

13. 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.

TRD. 321. 20

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

Re inducción a los servidores: Durante el año 2021 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.

14. PROGRAMA PRE-PRENSIONABLE

El Hospital del Sarare 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.

Concebido para preparar a los servidores públicos que están próximo a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiados de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal de la ley 100 de 1993 y especial del decreto Ley 1227 artículo 75 numeral 3.

Objetivo: Programa orientado al funcionario que está próximo a retirarse de la vida laboral, con el fin de acompañar a la persona y a su familia en planeación de su proyecto de vida, frente a su nuevo rol de jubilado.

Buscar estrategias para la orientación del proyecto de vida del funcionario jubilado tales como:

- Vida saludable
- Pautas activas de convivencia familiar
- Estrategias para el manejo de finanzas
- Charlas motivacionales

TRD. 321. 20

PROGRAMA DE SUBSIDIO DE VIVIENDA

El Hospital del Sarare E.S.E conjunto con la caja de compensación Familiar COMFIAR realiza un aporte en dinero que se otorga por una sola vez al beneficiario, sin cargo de restitución, como complemento de su ahorro, para construcción, mejoramiento o adquisición de vivienda.

Dicho programa se proyectará a partir del año 2021 para que el personal que no tenga vivienda propia se apoye y pueda adquirir su vivienda propia con este programa.

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.

Encuesta de Satisfacción

Se hace referencia de como los funcionarios perciben la satisfacción en relación con el ambiente de trabajo, participando en las actividades recreativas, deportivas y demás días especiales en la institución.

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 2021

TRD. 321. 20

NOTA ACLARATORIA

El Ministerio de Salud y Protección Social mediante la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, declaró la emergencia sanitaria por causa del COVID-19 y estableció en el Artículo 1° Declaratoria de emergencia sanitaria. Declárase la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional hasta el 30 de mayo de 2020.

Mediante Decreto presidencial No. 417 del 17 de marzo de 2020, se declaró el Estado de Emergencia, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, con el fin de hacer frente a las circunstancias imprevistas y detonantes en lo relacionado a la salud pública y la crisis económica y social generada por la pandemia del COVID19.

Mediante Resolución por parte del Ministerio de Salud y Protección Social N 0002230 del 27 de noviembre del 2020, se prorroga la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional declarada mediante resolución 385 de 2020 y prorrogado a su vez mediante resolución 844 y 1462 de 2020 hasta el 28 de febrero de 2021.

Estas actividades contempladas anteriormente serán modificadas en el momento que se prorrogue la emergencia sanitaria en el país.

ANEXOS

Documentos asociados al Plan
Calendario Fechas Especiales
Cronograma de Actividades

TRD. 321. 20

CALENDARIO FECHAS CONMEMORATIVAS 2021



Bienestar Social - Subgerencia Talento Humano

MARZO						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
	1 Día del Contador	2	3	4	5	6
7	8 Día de la Mujer	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
ABRIL						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26 Día de la Secretaria	27	28 Día del Bacteriólogo	29	30	
MAYO						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12 Día de la Enfermería Día del Estadístico	13	14	15
16	17	18	19	20 Día del Gineco-obstetra	21	22

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021

CODIGO

THS-00-R02

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

28/01/2021

PAGINA

38 de 41

Evolucionamos pensando en usted

TRD. 321. 20

23	24	25	26	27	28	29
30	31					
JUNIO						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
				17		19
13	14	15	16	Día del Higienista Dental	18	Día del Abogado
20	21	22	23	24	25	26
27						
Día del Servidor Publico	28	29	30			
JULIO						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25						
Día Departamental del Llanero	26	27	28	29	30	31
AGOSTO						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
1	2	3	4	5	6	7
			11			
8	9	10	Día del Nutricionista	12	13	14
		17				
15	16	Día del Ingeniero	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

TRD. 321. 20

SEPTIEMBRE						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
			1	2	3	4
	6					
5	Día del Fonoaudiólogo	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26						
Día del Químico Farmacéutico	27	28	29	30		

OCTUBRE						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
					1	2
3						
Día del Odontólogo Día del Archivista	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
					Día del Trabajador Social	
24	25	26	27	28	29	30
31						
Día del Halloween						

NOVIEMBRE						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
	1			4		
	Día del Vigilante	2	3	Día del Administrador	5	6
7	8	9	10	11	12	13
			17			20
14	15	16	Día del Terapeuta Ocupacional	18	19	Día del Psicólogo
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021

CODIGO

THS-00-R02

REVISIÓN No.

0

FECHA DE APROBACIÓN

28/01/2021

PAGINA

40 de 41

Evolucionamos pensando en usted

TRD. 321. 20

DICIEMBRE						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
			1		3	
			Día de la Farmacia	2	Día del Médico	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	Integración Fin de Año	25
26	27	28	29	30	31	

CRONOGRAMA BIENETAR SOCIAL 2021												
ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Campeonato de Baloncesto												
Día de la Mujer-Hombre												
Homenaje Personal Administrativo del Hospital del Sarare E.S.E												
Homenaje Personal Asistencial del Hospital del Sarare E.S.E												
Torneo de Mini-Tejo												
Día del Servidor Publico												
Torneo de Boli-Rana												
Relámpago de Microfútbol Mixto												
Día Departamental del Llanero												
Día del Niño												
Torneo de Voleibol												
Integración Fin de Año												
Novenas Navideñas												16-24
Cenas Navideñas Personal de Turno												24-31

TRD. 321. 20

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
008	02/03/2020	Se Actualiza el Documento
009	26/01/2021	Se actualiza el Documento

Digitó	Geraldine Real Lozano	Profesional U. Apoyo Talento Humano
Verificó	Shirley Tatiana Barbosa Ortega	Subgerente Talento Humano
Aprobó	Carlos Alberto Sánchez Arango	Gerente