



E.S.E
Hospital
Regional de Duitama

ESE Hospital Regional de Duitama

Plan de servicio: Plan De Bienestar Social E
Incentivos

	<p align="center">ESE Hospital Regional de Duitama</p> <p>Proceso: Gestión del Talento Humano Subproceso: Desarrollo del Talento Humano Plan de servicio: Plan De Bienestar Social E Incentivos</p>	<table border="1"> <tr> <td>Código</td> <td>HRD-PA-GTH-DTH-PS-01</td> </tr> <tr> <td>Fecha</td> <td>2024-01-29</td> </tr> <tr> <td>Versión</td> <td>3.0</td> </tr> </table>	Código	HRD-PA-GTH-DTH-PS-01	Fecha	2024-01-29	Versión	3.0
		Código	HRD-PA-GTH-DTH-PS-01					
Fecha	2024-01-29							
Versión	3.0							

Estratégico	Misional	Apoyo	Evaluación
--------------------	-----------------	--------------	-------------------

Objetivo

Diseñar y ejecutar un plan de bienestar social e incentivos que contribuya a mejorar la calidad de vida del talento humano de la ESE Hospital Regional de Duitama. Que fortalezca la motivación laboral y el desarrollo profesional y personal.

Alcance

Inicia desde la identificación de las necesidades de bienestar, incluye todos los tipos de vinculación, carrera administrativa, provisional, libre nombramiento y remoción, temporales, CPS, de acuerdo con la normatividad establecida.

Introducción

El Talento Humano es el activo más importante con el que cuenta la entidad para desarrollar su misión y objetivos estratégicos.

De acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de 1991 el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Así mismo, la agenda global representada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) involucra temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), educación de calidad (ODS 4), igualdad de género (ODS 5), reducción de las desigualdades (ODS 10), paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16), alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), entre otros.

Por lo que, en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 de la ESE Hospital Regional de Duitama, se proyectan estrategias que permiten mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral; así como incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad, con el fin de contribuir al crecimiento sostenible de la entidad. Lo anterior, con el propósito de lograr la coherencia entre el enfoque institucional y el sentido humano.

Responsables

- El área de Talento Humano en: diseño, evaluación y seguimiento del plan de bienestar social e incentivos.
- El comité de Bienestar social e incentivos (análisis de las encuestas, cronograma, actividades)
- Comisión de personal (Aprobación del Plan)

Marco Legal y/o Teórico

El bienestar es una sinergia entre sentirse bien, encontrar el sentido en lo que se hace, mantener buenas relaciones interpersonales y tener metas retadoras. Desde la Psicología Positiva, la teoría del bienestar tiene los siguientes componentes: i) Emociones Positivas; ii) Compromiso/Involucramiento; iii) Relaciones Positivas; iv) Sentido/Significado y; v) Logros. En este sentido, se busca que el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 contribuya a mejorar el ambiente laboral, el equilibrio entre la vida laboral y familiar y a generar sentido de pertenencia hacia la entidad. Ello requiere no solo del compromiso de la dirección, sino de la contribución de todos los funcionarios y colaboradores.

Con base en lo definido por el DAFP: "La concepción del bienestar social al interior de las entidades públicas es un problema de tipo cultural, cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, entidades y sectores de la administración. Dentro de este cambio cultural es urgente crear conciencia en los

servidores públicos de sus carencias y potencialidades, así como de la importancia de identificar satisfactores auténticos para evitar conductas autoengañosas que los alienen en lugar de liberarlos." (Cartilla "Sistema de Estímulos: Lineamientos de Política", 2007).

Es así, que el Programa de Bienestar Social se concibe como uno de los componentes del Sistema de Estímulos, son "(...) 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" (Decreto 1567, 1998).

MARCO NORMATIVO

Denominación	Fecha de emisión	Emisor	Descripción general / Aplicabilidad
Decreto 1567 de 1998	1998	Congreso de la República	Título II Capítulo I. Finalidad, fundamentos del Sistema de Estímulos. Capítulo II Programa de Bienestar Social e incentivos.
Adicionado por el decreto ley 894 de 2017			
Ley 909 de 2004	2004	Congreso de la República	Capítulo II Artículo 15. Plan de Estímulos
Decreto 1083 de 2015	2015	Congreso de la República	Título 10. Sistema de Estímulos. Capítulo 6. Capacitación, estímulos y bienestar. Principios, requisitos, recursos económicos
CONPES 3992 de 2020	2020	Congreso de la República	Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia.
Decreto 1227 de 2005	2005	Congreso de la República	CAPITULO II Sistema de estímulos
Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026	2023	Función Pública	

Diagnostico y/o situación actual

El Programa de Bienestar Social de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama, busca propiciar condiciones que impacten de manera favorable la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores, trabajando por generar un ambiente laboral que favorezca el bienestar, la felicidad, el desarrollo de la creatividad, la identidad, y la participación, así como; la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; fomentando adicionalmente actitudes favorables que agreguen valor al servicio público y desarrolle valores organizacionales.

Para el diagnóstico de expectativas de bienestar social e incentivos, se tuvo en cuenta la percepción de los servidores públicos con respecto al desarrollo del Plan de la vigencia anterior, en dónde se identificaron además las expectativas para la construcción del nuevo plan, información que es socializada, y analizada en el Comité de Bienestar Social e Incentivos.

Definiciones

Incentivos: Premio o gratificación económica que se le ofrece o entrega a una persona para que trabaje más o consiga un mejor resultado en determinada acción o actividad.

Bienestar social: Se entiende por bienestar social el conjunto de factores que permiten mejorar las condiciones materiales de vida de la población, así como incrementar su calidad de vida. En la actualidad, la mayor parte de las actividades y actuaciones del sector público están dirigidas precisamente a garantizar un nivel y calidad de vida suficiente a todos los ciudadanos dentro del denominado Estado del bienestar, o también denominado Estado del bienestar social.

Calidad de vida Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

Calidad de vida laboral La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus

conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Clima Laboral El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Recursos, Materiales, Insumos y Equipos

- El presupuesto para la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la ESE Hospital Regional de Duitama será planeado a iniciativa del comité de Bienestar e incentivos de la entidad, y aprobado y establecido desde la gerencia de la Institución.
- Aulas definidas y dotadas para el desarrollo del Plan (Auditorio Manuel María Prada) y/o espacios externos de la institución, concertados previamente.
- Herramientas técnicas y tecnológicas (Video beam, parlantes, computador, software para capacitaciones virtuales)
- Servicio de Internet
- Formatos de control y seguimiento

Desarrollo

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así: “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 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 (...)”.

En este sentido, los programas de bienestar de las entidades públicas deben estar encaminados a contribuir en el desarrollo integral del talento humano, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Igualmente, estos programas deben tener como propósito mejorar su calidad de vida desde el ámbito laboral.

la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define que: “Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”.

Como parte del Programa Nacional de Bienestar 2023-2006, se han diseñado cinco (5) ejes que representan los aspectos que contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, formulados de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

A continuación se muestran las líneas estratégicas que plantea el Plan de Desarrollo de Bienestar 2023 - 2026, sus componentes y actividades propuestas; las cuáles se tienen en cuenta para la proyección de Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 de la ESE Hospital Regional de Duitama:

EJE	COMPONENTES	ACTIVIDADES PROPUESTAS
-----	-------------	------------------------

<p>Eje 1: Equilibrio Psicosocial</p> <p>Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos.</p>	<p>Factores psicosociales</p>	<p>Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos, eventos artísticos y culturales, capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, promover eventos de emprendimiento que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo, bienestar espiritual; entorno laboral saludable, celebración de cumpleaños.</p>
	<p>Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral</p>	<p>Horarios flexibles; teletrabajo, día de la familia, día de la Niñez y la Recreación, adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, promoción del uso de la bicicleta.</p>
	<p>Calidad de vida laboral</p>	<p>Celebración del Día Nacional del Servidor Público, reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión, acompañamiento y reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores públicos cuando se presente algún cambio, por ejemplo, traslado de dependencia, en proceso de retiro de la entidad, o cuando se den procesos de reforma organizacional (programa de desvinculación asistida), programa de incentivos, actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de las servidoras y los servidores públicos, promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.</p>

<p>Eje 2: Salud Mental</p> <p>Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.</p>	<p>Higiene mental o psicológica</p>	<p>Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “<i>burnout</i>”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión, adopción de programas de <i>mindfulness</i> o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés.</p> <p>*importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo.</p>
	<p>Prevención de nuevos riesgos a la salud</p>	<p>Campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados.</p>

Copia no controlada

<p>Eje 3: Diversidad e Inclusión</p> <p>Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.</p>	<p>Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad</p>	<p>Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas, adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; frocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+, adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de la institución.</p>
	<p>Prevención, atención y medidas de protección</p>	<p>Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.</p>

Copia no controlada

<p>Eje 4. Transformación Digital</p> <p>Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.</p>	<p>Creación de cultura digital para el bienestar</p>	<p>Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano.</p>
	<p>Analítica de datos para el bienestar</p>	<p>Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (<i>big data</i>) y la protección de la información (<i>habeas data</i>) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.</p>
	<p>Creación de ecosistemas digitales</p>	<p>Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores.</p>

<p>Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público</p> <p>Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado.</p>	<p>Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público</p>	<p>Comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo, adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad.</p>
---	--	---

1. Programa de Bienestar Social e Incentivos ESE Hospital Regional de Duitama

EJE	ACTIVIDAD	PERIODO
-----	-----------	---------

Copia no controlada

Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Uso de la sala amiga de la familia lactante.	Mensualmente
	Promoción uso de la bicicleta	Mensualmente
	Celebración de fechas especiales	Mensualmente
	Medición clima laboral	Marzo
	Día del Servidor Público	Junio
	Suministro de ropa deportiva para el personal sindicalizado (según acuerdo sindical del 31 de mayo de 2023)	Primer semestre (una actividad) Segundo semestre (una actividad)
	Actividad de bienestar espiritual	Primer semestre (una actividad) Segundo semestre (una actividad)
	Actividad de bienestar social para el personal sindicalizado (según acuerdo sindical del 31 de mayo de 2023)	Primer semestre (una actividad) Segundo semestre (una actividad)
	Actividad de relajación para el personal sindicalizado (según acuerdo sindical del 31 de mayo de 2023)	Segundo semestre (una actividad)
	Suministro de tres (3) uniformes y tres (3) pares de zapatos (según acuerdo sindical del 31 de mayo de 2023)	Segundo semestre (una actividad)
	Actividad de fortalecimiento de trabajo en equipo, por servicios.	Según cronograma
	Preparación de los prepensionados para el retiro del servicio	Septiembre
	Actividad de prevención en detección de acoso laboral, sexual y ciberacoso, por servicios.	Según cronograma
	Eje 2: Salud Mental	Concurso de talentos
	Jornada deportiva	Primer semestre (una actividad) Segundo semestre (una actividad)
Eje 3: Diversidad e Inclusión		
Eje 4. Transformación Digital	Se dará cumplimiento a través de las acciones programadas en el PIC 2024	
Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público		
INCENTIVOS		
PECUNIARIO	Entrega de bono saludable al personal sindicalizado (según acuerdo sindical del 31 de mayo de 2023)	Primer semestre (una actividad) Segundo semestre (una actividad)
NO PECUNIARIO	Reconocimiento a pensionados del periodo 2024	Diciembre
	Reconocimiento por resultado de evaluación de desempeño laboral de 2023.	Mayo

2. INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	METAS PARA LA VIGENCIA
Cumplimiento del programa de Bienestar social	Acciones de bienestar laboral ejecutadas en la vigencia /Acciones programadas para la vigencia	>90%

Bibliografía

Ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246#0>

Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026: d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e (funcionpublica.gov.co)

Anexos

- Encuesta satisfacción

Documentos asociados

Clase	Código	Nombre	Versión
Formato	HRD-PA-GTH-DTH-PS-01-FO-01	HRD-PA-GTH-DTH-PS-01-FO-01 ENCUESTA DE SATISFACCIÓN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	1.0

Copia no controlada