

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS VIGENCIA 2019

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	4
2. OBJETIVOS	6
2.1 OBJETIVO GENERAL:	6
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	6
3. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	7
4. PLAN DE TRABAJO	8
5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	8
6. FUNDAMENTACION LEGAL	8
7. OBLIGACIONES RESPECTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	10
7.2 OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES:.....	10
8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	10
9.RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN NECESIDADES INDIVIDUALES DE BIENESTAR SOCIAL – 2018.....	12
10.BASE BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL.....	22
11.INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE	22
12. INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL	23
13. DESVINCULACIÓN LABORAL	27
14. PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA.....	29
14.1ACCIONES	29
14.2 EVALUACIÓN	29
14.3PRESUPUESTO.....	30

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

15. CONCLUSIÓN.....30

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

1. INTRODUCCION

El Gobierno Nacional fundamenta la implementación de una nueva política de Gestión del Talento Humano, con el objetivo de estimular a los servidores y elevar sus niveles de motivación mediante la satisfacción de sus necesidades laborales y personales, teniendo en cuenta las dimensiones sociales, ambientales, afectivas, cognitivas y psicológicas de quienes desempeñan labores en el sector público.

Por lo tanto el Bienestar Social de los empleados al servicio del estado, como es en este caso, se deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

El programa de Bienestar Social de la E.S.E Carmen Emilia Ospina, tiene la finalidad de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad corporativa, la participación y el desarrollo de habilidades en los servidores de la institución, con una calidad de vida laboral que permitan un desempeño eficaz, eficiente y efectivo dentro de cada área de la institución, teniendo como resultado el conjunto de efectos positivos y tangibles en fomentar actitudes favorables frente al servicio público, en desarrollar valores organizacionales y como resultado final cumplir con el plan estratégico de la alta dirección.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, atendiendo a lo dispuesto por la ley 909 de 2004, define en el modelo guía política de Bienestar Social Laboral para las entidades del sector público dos áreas fundamentales de atención:

La primera denominada **PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES**, que comprende los aspectos tradicionales atendidos a través de los programas de salud ocupacional, seguridad social integral, recreación, cultura, vivienda, educación formal para el servidor público y su grupo familiar.

La segunda área de intervención, es **CALIDAD DE VIDA LABORAL**, la cual se ocupa de los procesos socio-técnicos y culturales del ámbito laboral y de la forma como inciden en el desarrollo personal y organizacional, tales como clima laboral, diseños puesto de trabajo, incentivos, equipo de trabajo, desarrollo de carrera, estilo de dirección, desvinculación laboral asistida, cultura organizacional, trabajo en equipo como facilitador de la vida laboral.

El área de Talento Humano, se ha direccionado sobre políticas enmarcadas en el bienestar social de la comunidad que definen estrategias y metas que orientan el desarrollo de proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en la

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

institución, que a su vez propician el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad institucional E.S.E. Carmen Emilia Ospina, mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los trabajadores fomentando el buen desempeño de cada uno de los miembros que conforman el talento humano dentro de esta Institución.

Es de anotar que el ser humano, por ende el servidor público, además de sus capacidades y habilidades, tiene expectativas, creencias, necesidades y sentimientos que se constituyen y manifiestan mediante la interacción social.

No se puede concebir el desarrollo de una entidad únicamente con el crecimiento de infraestructura física, ampliación de cobertura y crecimiento económico sin considerar el desarrollo y promoción del ser humano, que hace parte integral de la organización.

Por ello el lugar de trabajo debe ser un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar de los funcionarios de la institución.

Lo anterior teniendo en cuenta que las nuevas políticas de Gestión del Talento Humano, consideran al ser humano como sujeto que tiene la posibilidad de alcanzar altos índices de motivación a través del trabajo, mediante la satisfacción de necesidades por parte de los Directivos de la institución.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL:

Propiciar las condiciones necesarias para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios de E.S.E. Carmen Emilia Ospina, y su desempeño laboral mediante la aplicación y desarrollo del programa de Bienestar Social que fomente el desarrollo integral del trabajador.

El plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la E.S.E. Carmen Emilia Ospina., propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y así mismo se refleje en el cumplimiento de la misión institucional.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

2.2.1. Generar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, confianza, participación y la seguridad laboral de los empleados de la institución, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

2.2.2. Armonizar la vida laboral con otros sectores de la vida personal como son la familia, la recreación, el deporte, la cultura del Departamento del Huila y otras regiones, la expresión artística y la vida comunitaria.

2.2.3. Aportar al fortalecimiento de procesos motivacionales, actitudinales y de comportamiento que incidan considerablemente en el desempeño y la productividad Laboral.

2.2.4. Brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal que incidan directamente en la consecución de metas y objetivos organizacionales propuestos por la E.S.E. Carmen Emilia Ospina

2.2.5. 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.

2.2.6. 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.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

2.2.7. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

2.2.8. Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

3. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

3.1 Humanización del trabajo: Generar acciones de promoción a los servidores de la institución que los estimule a optar libremente por aquellas decisiones que consecuentes con su dignidad de ser humano le han de significar la realización de su proyecto de vida.

3.2 Equidad y justicia: Promover la participación en las actividades en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.

3.3 Sinergia: Toda acción realizada beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los servidores como a la E.S.E. Carmen Emilia Ospina

3.4 Objetividad y transparencia: Definición y divulgación entre todos los servidores de los criterios claros de participación en las actividades programadas.

3.5 Coherencia: La E.S.E. Carmen Emilia Ospina, deberá cumplir con lo establecido en el Programa de Desarrollo del Talento Humano a través del Programa de Bienestar Social.

3.6 Articulación: Las acciones deberán definirse de manera tal que satisfagan integralmente tanto necesidades materiales como espirituales de los servidores.

3.7 Identidad Cultural: Contribuir al interior de los servidores al restablecimiento de la identidad cultural y tradicional, propias de la idiosincrasia de nuestra región, enfocándose en uno de los eventos más importantes, como es el san pedro, donde se resalta, las coplas, rajaleñas, comida típica, reviviéndose así la cultura de nuestros abuelos. Así mismo otros eventos importantes tradicionales como la navidad, que son permitidos llevar a cabo cuando se trata de actividades de bienestar social para los hijos de los funcionarios.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

4. PLAN DE TRABAJO

Cada año, durante el primer mes, la E.S.E. Carmen Emilia Ospina formulará, definirá, y programará la ejecución y evaluación del Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, que va dirigido a todos los servidores de la planta de personal de la institución, el cual debe ser el resultado de las evidencias del año inmediatamente anterior (Encuestas, Actas y un informe porcentual de participación del personal para el cumplimiento de cada actividad que se estipule en el cronograma de Bienestar Social Estímulos e Incentivos).

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo en el programa de Bienestar Social, se trabajará en cada una de las áreas de la entidad bajo conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos Públicos.

5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

En este sentido, el programa que adelanta la E.S.E. Carmen Emilia Ospina para su actual vigencia es enmarcarse dentro de las áreas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral, según lo establecido en las normas vigentes.

6. FUNDAMENTACION LEGAL

Retomando la historia sobre las normas que se han dictado en materia de bienestar, encontramos que el Decreto Ley 3057 de 1968 que reorganizó el Departamento Administrativo del Servicio Civil, asignó tareas referentes al Bienestar Social de los empleados, las cuáles se cumplirían a través de la División de Bienestar Social creada por dicho Decreto. El artículo 11 del mismo decreto creó el Fondo Nacional de Bienestar Social para que se encargara de administrar los recursos económicos y financieros destinados a la ejecución de los programas de Bienestar Social. En el artículo 12, además, se señalaba la conformación de un Consejo de Bienestar Social para asesorar técnica y administrativamente a la División de Bienestar Social.

En 1989, el Decreto 671 regulaba el Sistema de Distinción y Estímulos para los empleados de la Rama Ejecutiva del Poder Público e igualmente en el Decreto 819 del mismo año, en sus artículos 6º y 7º se asignaban como sujetos de los programas del Fondo Nacional de Bienestar Social a los pensionados del sector oficial en las mismas condiciones y términos que a los empleados oficiales y además se establecían programas de asesoría jurídica y de preparación a la jubilación para los funcionarios próximos a pensionarse.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

El Decreto Ley 1567 de 1998 actualmente vigente, regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social 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.”

Igualmente determina que “los Planes de *Incentivos Pecuniarios* estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Los Planes de *Incentivos No Pecuniarios* estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia”. De los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios, de su definición y aclaración, de la forma como serán otorgados en cada entidad y de la naturaleza de cada uno de ellos, tratan los Decretos 1572 y 2504 de 1998, reglamentarios del Decreto Ley 1567 de 1998.

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales. El preámbulo de ésta ley dice: “La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.” Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EPS), Pensiones y Cesantías, riesgos laborales (ARL) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.

Igualmente, que en la actualidad se encuentra vigente la Ley 909 del 23 de septiembre del 2004, que en el Título VI capítulo I, artículo 36, Parágrafo, establece: “*Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desarrollo de su labor y de contribuir con el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley*”.

Por último señalar, el Decreto 1227 de 2005, en el Título II, consagra las áreas de intervención de los programas de bienestar social, retomando las consagradas por el Decreto Ley 1567 de 1998.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

7. OBLIGACIONES RESPECTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

7.1 OBLIGACIONES DE LA E.S.E. CARMEN EMILIA OSPINA:

1. Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Programa Anual de Bienestar Social 2019.
2. Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Programa Anual de Bienestar Social 2019.
3. Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los programas y acciones previstas.
4. Cumplir con los términos previstos en el presente Plan para desarrollar objetiva, legal e imparcialmente el Programa de Bienestar Social 2019.

7.2 OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES:

1. Asumir el Programa de Bienestar Social como un proceso que se revierte en un mejor estar consigo mismo y su entorno.
2. Participar activamente en las acciones programadas.
3. Participar en las actividades de evaluación para las cuales hayan sido seleccionados y presentar las sugerencias correspondientes.

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para el diseño y ejecución del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2019 de la E.S.E. Carmen Emilia Ospina, se efectuó en primera instancia un estudio de las necesidades de los funcionarios con el fin de seleccionar alternativas organizacionales para establecer el programa a ejecutar, en forma directa o mediante la contratación con personas naturales o jurídicas que estén legalmente constituidas.

Por lo anterior, los siguientes datos, son el resultado de la encuesta que respondieron 57 servidores públicos y que corresponde al 62 % de la población teniendo en cuenta que al momento se encuentran dentro de la planta de personal 92 personas.

El objetivo de la encuesta es identificar las necesidades y preferencias de los servidores públicos de la entidad, en lo relacionado con Área de Protección y Servicios Sociales “Salud Ocupacional, Educación, Recreación, Cultura y Deporte” y Calidad de Vida Laboral “Clima Organizacional, Diseño de los Puestos de Trabajo, Incentivos, Desarrollo de Carrera, Estilo de Dirección, Desvinculación Laboral Asistida y Solución de Problemas”, con el fin de realizar el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2019.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

Metodología:

Los instrumentos utilizados para llevar a cabo el diagnóstico, con el fin de elaborar el Plan de Bienestar Social e Incentivos, son:

1. Encuesta: Se realizó una encuesta virtual en las áreas de intervención señaladas en la Guía del DAFP denomina “Bienestar Social Laboral”, que tienen que ver con el **Área de Protección y Servicios Sociales** y **Calidad de Vida Laboral**
2. Reuniones: Se efectuaron diversas reuniones tratadas al seno del comité de bienestar social y reuniones de los mismos funcionarios, con el fin de tener claras y priorizar las necesidades para un adecuado diagnóstico de las mismas.

Evidencia:

Se encuentra en carpeta denomina Diagnostico de Necesidades Plan de Bienestar 2018, los siguientes soportes:

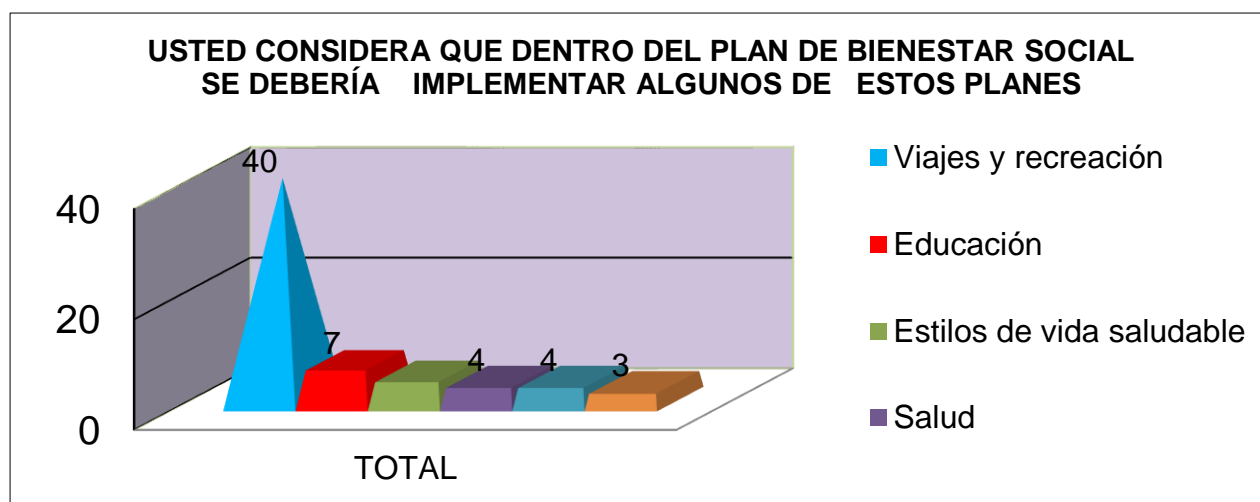
1. 57 Encuestas denominadas “Identificación Necesidades Individuales de Bienestar Social” año 2019, cuyo objetivo es evidenciar las necesidades y expectativas que tienen los funcionarios de la E.S.E. Carmen Emilia Ospina, a fin de optimizar el Plan de Bienestar Social.
2. 75 Base baterías de riesgo Psicosocial”, año 2018, cuyo objetivo es encontrar las necesidades, deseos, motivaciones, expectativas, valores en el área de intervención de los funcionarios de la E.S.E. Carmen Emilia Ospina, a fin de optimizar el Plan de Bienestar Social para la vigencia 2019.
3. Actas No. 01 de fecha febrero 08 de 2019, (Carpeta TH-08337 Bienestar Social 2019).

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

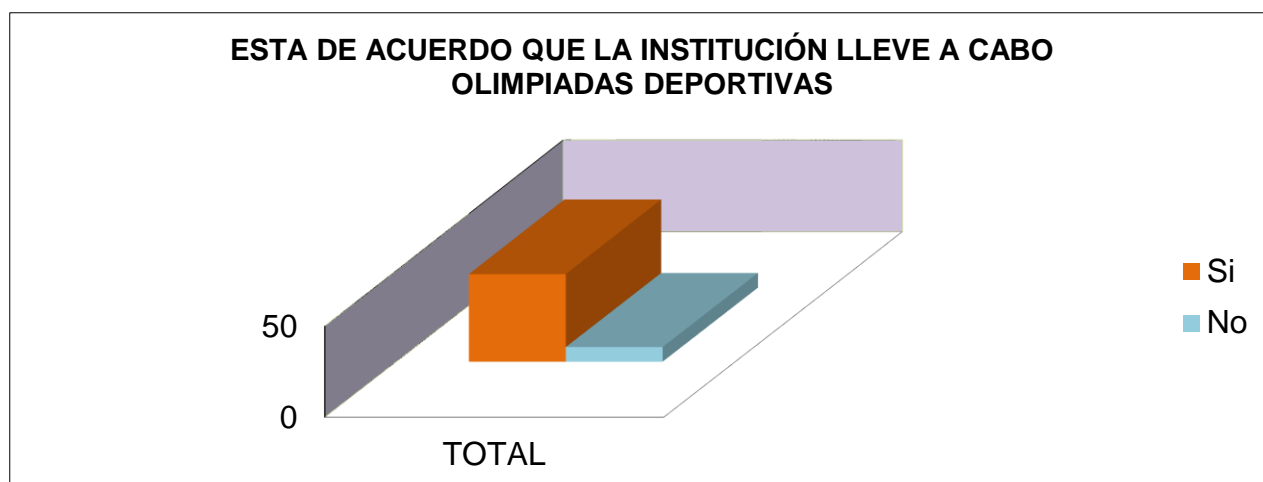
9. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN NECESIDADES INDIVIDUALES DE BIENESTAR SOCIAL – 2018

A continuación se describe los resultados de las 57 encuestas que se les aplico a los funcionarios de la Institución, con el fin de optimizar el Plan de Bienestar Social para el año 2019.

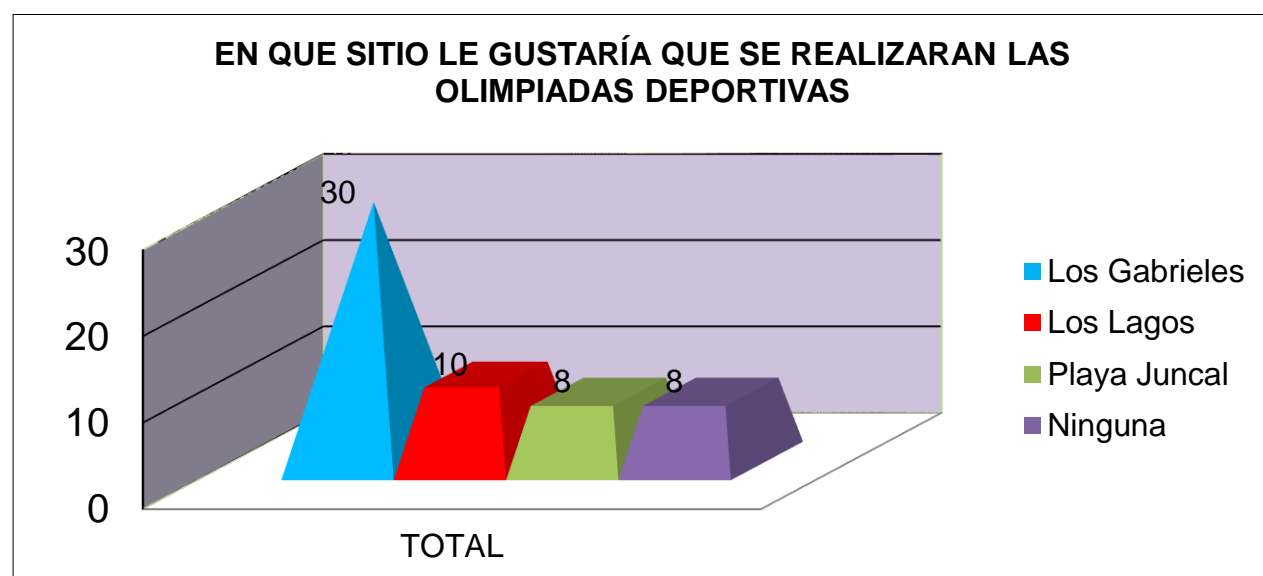
Área de protección y servicios sociales:



En cuanto a que planes deben implementarse en el Plan de Bienestar Social 2019, se observa que el 74% de la población objeto se inclinaron por la integración vacacional y de recreación, debido a que estas actividades ayudan a fortalecer los lazos de amistad y la oportunidad de conocer otras ciudades, culturas, y costumbres; las cuales permiten que el individuo se enriquezca intelectualmente y lo hagan un ser más integral. En segunda instancia se evidencia que el 25% de los encuestados se encuentran interesados en Educación, con el ánimo de mejorar sus conocimientos y actualizaciones en su diario profesional.

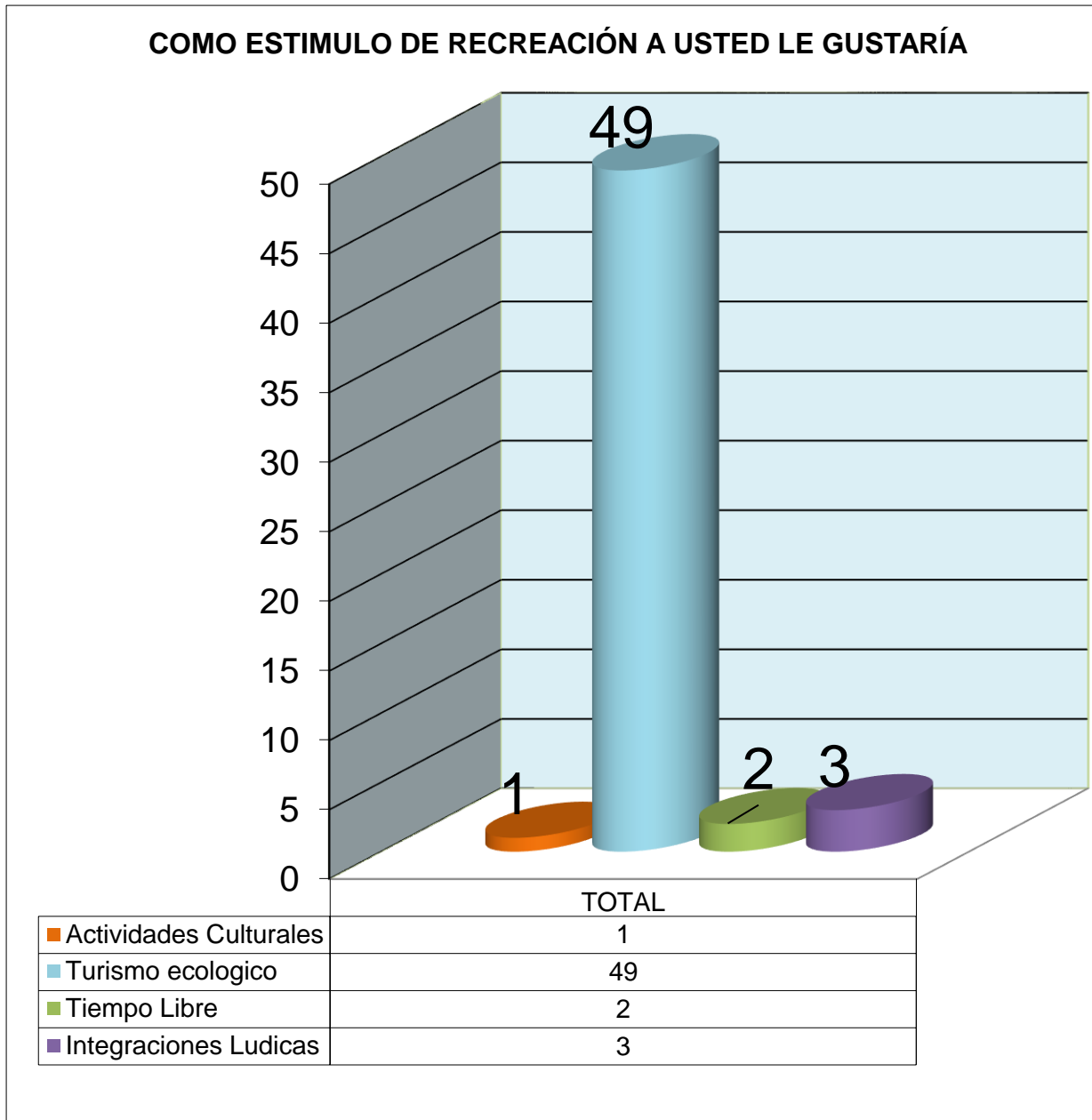


Los resultados de este ítem se evidencia que el 48% de los encuestados muestran un mayor interés por la realización de actividades deportivas, las cuales permiten un mejoramiento en la calidad de vida y salud mental de los funcionarios, por tal razón, se recomienda continuar incentivando al personal con actividades lúdico- deportivas para fomentar la integración y un estilo de vida saludable.



La presente gráfica muestra que el 30% de las personas encuestadas, prefieren que las olimpiadas deportivas se realicen en las instalaciones de los Gabrieles; mientras que el 10% de la población objeto desean que esta actividad se lleve a cabo en el

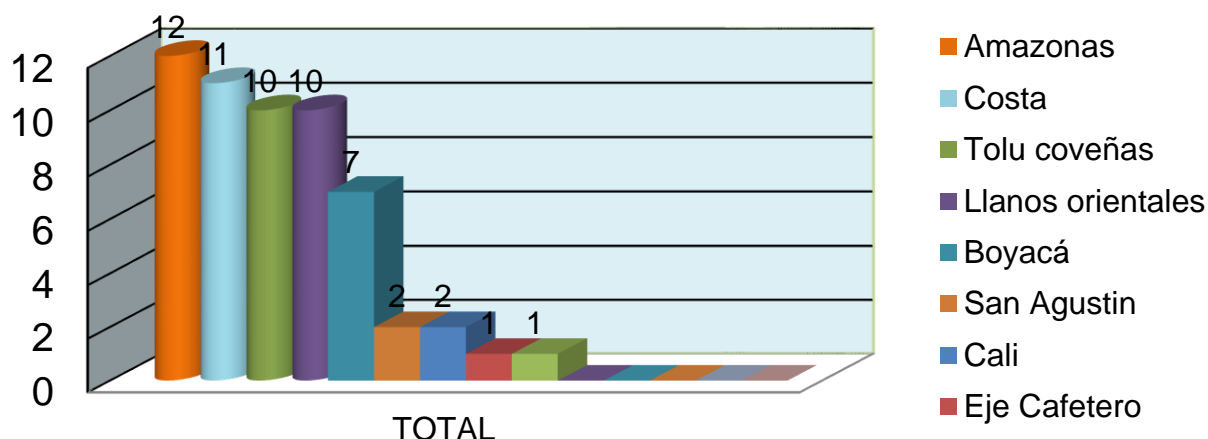
Club los lagos. Es importante resaltar que estos escenarios cuentan con la infraestructura adecuada para el desarrollo de esta actividad.



Con respecto a este ítem se evidencia que el 49% de la población objeto muestra un gran interés en el turismo ecológico, debido a que esta actividad permite la interacción en escenarios extramurales, a su vez se puede disfrutar de diversas culturas y costumbres, que generan estabilidad emocional en cada una de las personas participantes. De igual forma se percibe que el 3% se encuentran interesados por las integraciones lúdicas y el 2% por el tiempo libre, lo cual indica que se debe seguir fomentando en los funcionarios de planta actividades de integración y culturales, las cuales estarán incluidas en las actividades de integración vacacional, san pedrito institucional, integración navideña entre otras.

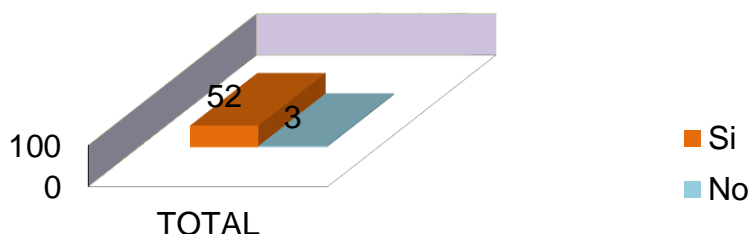
	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

EN CASO DE REALIZAR UNA ACTIVIDAD ECOLÓGICA, CON EL FIN DE DESARROLLAR TRABAJO EN EQUIPO A QUE OTRA CIUDAD LE GUSTARÍA

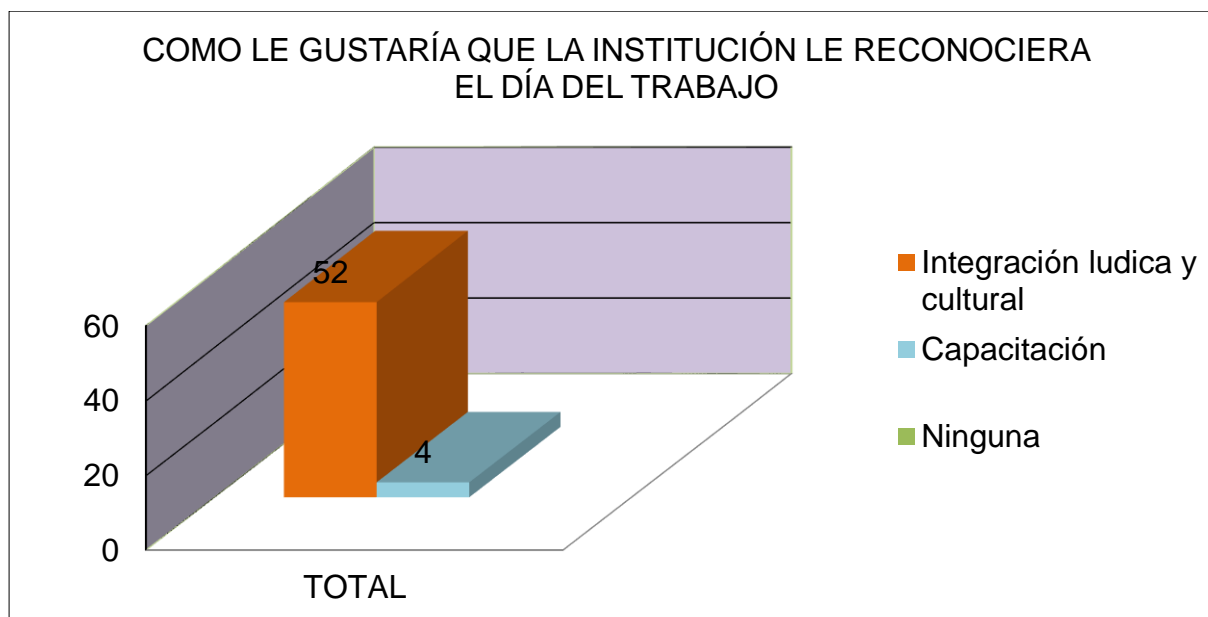


En esta grafica se evidencia que la población objeto se encuentra interesada en realizar las actividades de integración lúdica vacacional en Amazonas con un 12%, seguida de la opción otros con un 11%, la cual se atribuye a Costa y sitios cerca de la ciudad de Neiva como una alternativa de participación para los funcionarios que se les dificulta ausentarse de la ciudad por más de 2 días. Por otra parte se observa que el 7% desean desplazarse a Boyacá. En conclusión las actividades de integración lúdica vacacional ayudan a los funcionarios a tener un esparcimiento en donde conozcan la cultura de cada región, además fomentar la confianza, comunicación y unión de los funcionarios, facilitando la resolución de conflictos, reducir el estrés laboral y contribuir a una salud mental y estilo de vida saludable.

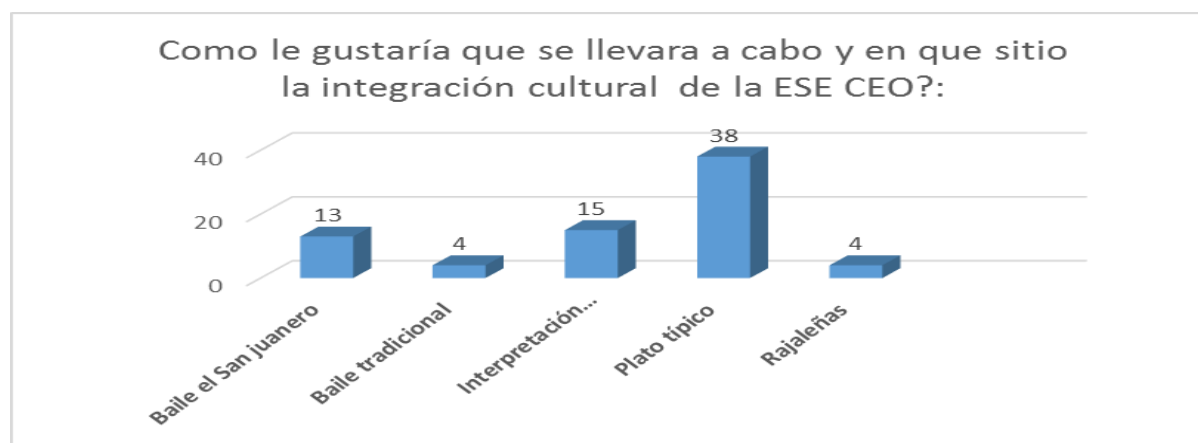
ESTA DE ACUERDO QUE LA INSTITUCIÓN A TRAVÉS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL REALICE UN RECONOCIMIENTO A LAS FECHAS ESPECIALES COMO: DÍA DEL ODONTÓLOGO, DEL CONDUCTOR, DEL MEDICO, DE LA ENFERMERA, SERVICIOS GENERALES, ENTRE OTROS



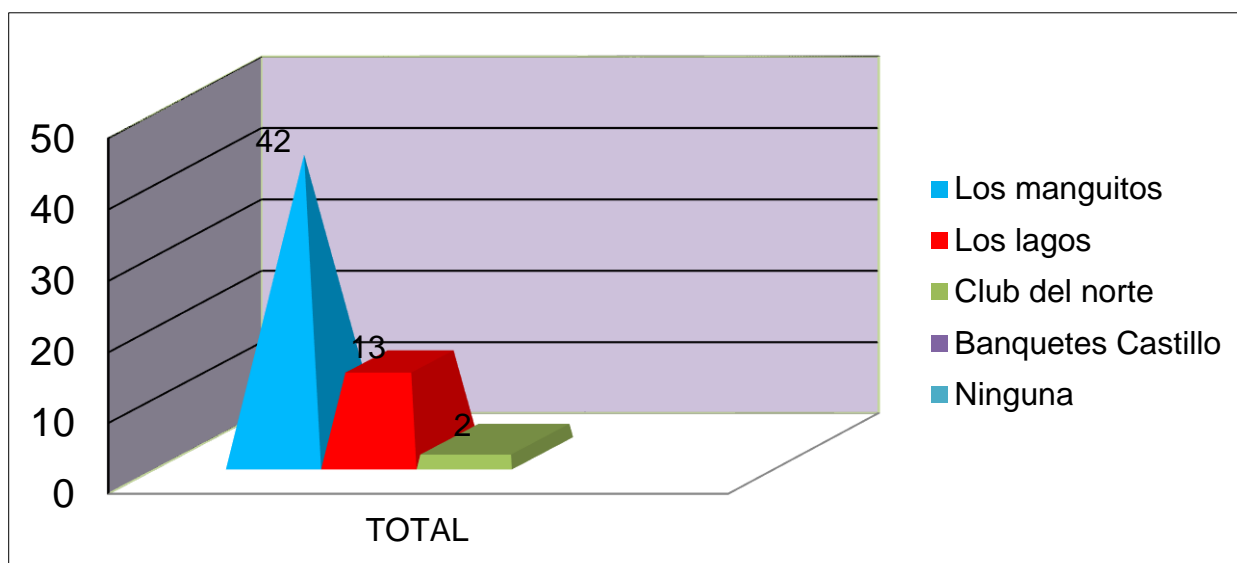
En esta gráfica se observa que el 52% de los encuestados, manifestaron que se debe continuar resaltando las fechas especiales con los funcionarios de planta ya que es una forma de fortalecer los procesos motivacionales, actitudinales y de comportamentales de los empleados de la institución.



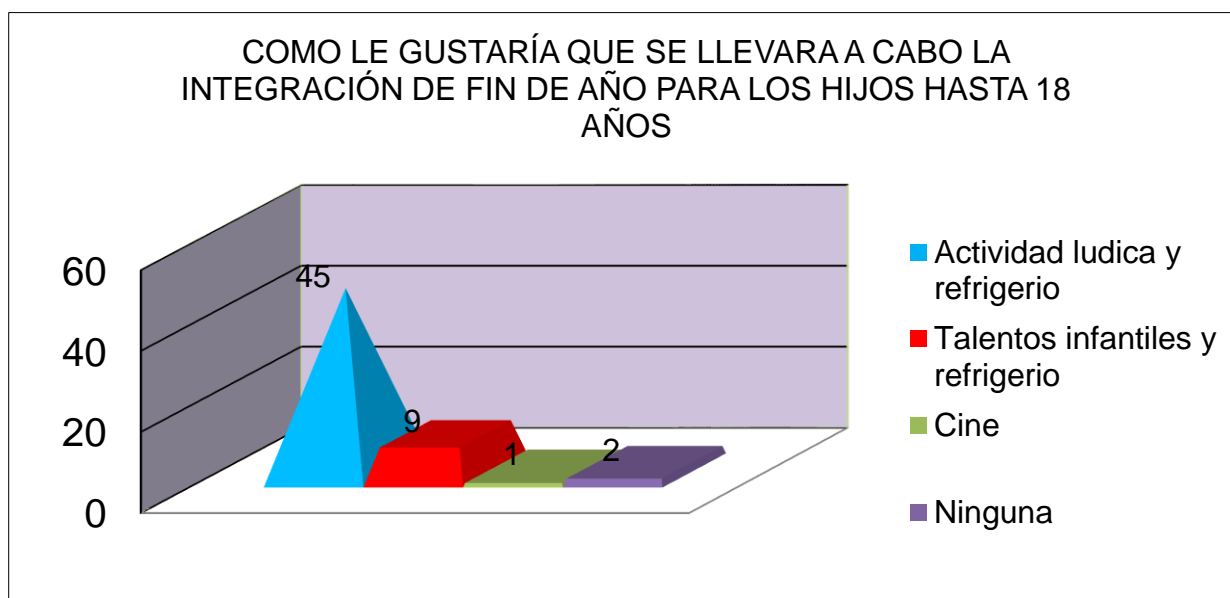
En esta gráfica se percibe claramente que el 52% de la población objeto desean que la celebración del Día del Trabajo se realice mediante una actividad de integración lúdica y cultural concretamente de tipo extramural, ya que ayudan a los funcionarios a tener un esparcimiento para fomentar la confianza, comunicación y mejoramiento del clima organizacional, facilitando la resolución de conflictos que puedan existir entre ellos. Por otra parte, se observa que el 4% desea que se realice una capacitación.



En cuanto a las actividades que se deben incluir en la integración cultural San Pedrito Institucional, el 38% de los encuestados manifestaron plato típico, seguido de un 15% bailes tradicionales, Con el fin de resaltar en los funcionarios la identidad cultural y tradiciones de la idiosincrasia de nuestra región.



En esta gráfica se observa que el 42% de la población objeto desean realizar la integración cultural “San Pedrito” en las instalaciones de los Manguitos, atribuible a las experiencias exitosas que se han obtenido en anteriores oportunidades; seguida por el Club los lagos con un 26%.



El 45% de los encuestados manifestaron realizar la integración navideña de los hijos de los funcionarios de planta con una actividad lúdica con refrigerio, seguido de un 9% en la opción talentos infantiles y refrigerio. Es importante resaltar este tipo de actividades ya que ayudan a fortalecer el vínculo familiar.

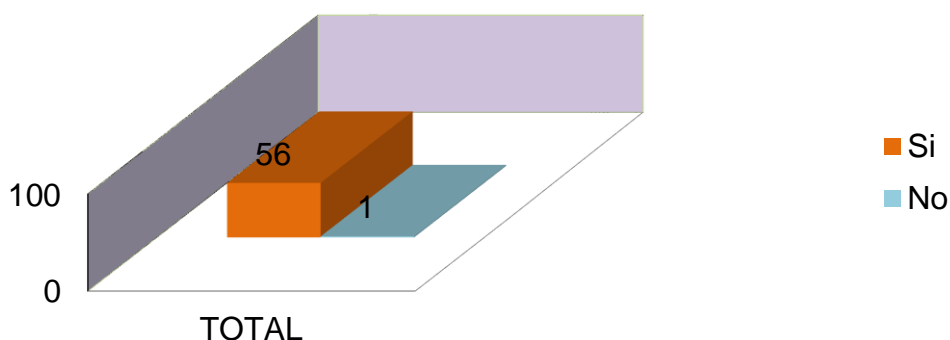
	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

ESTA DE ACUERDO QUE DENTRO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, LA INSTITUCIÓN OTORGUE UN APOYO DE PÓLIZA EXEQUIAL



En cuanto al auxilio de la póliza exequial el 100% de la población objeto manifestaron estar de acuerdo con esta actividad, debido a que permite garantizar una ayuda monetaria significativa en una situación adversa.

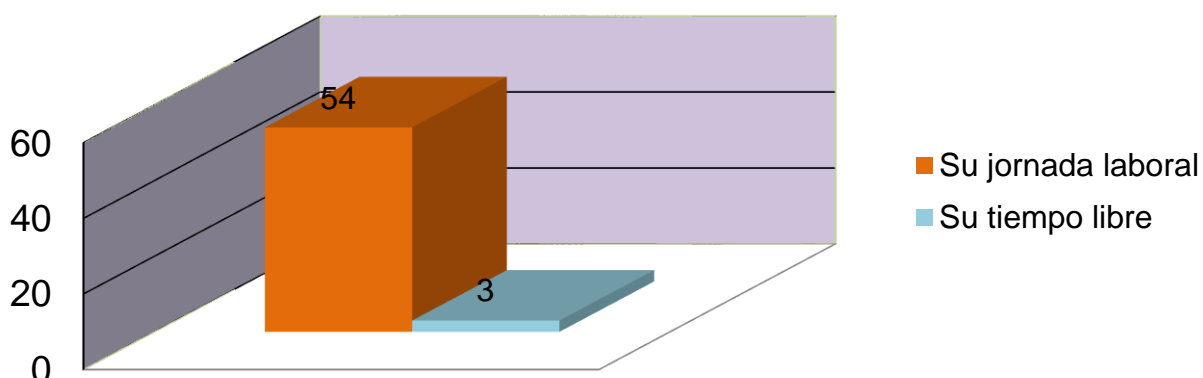
ESTAS DE ACUERDO QUE LA INSTITUCIÓN OTORGUE EL APOYO EDUCATIVO



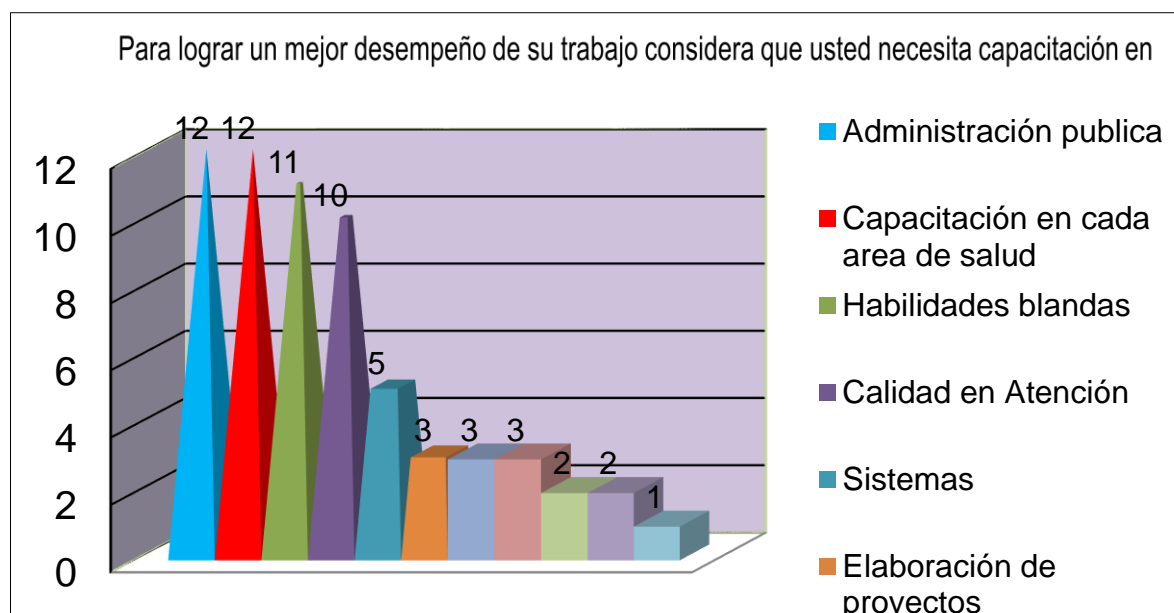
En la gráfica se percibe que el 56% de la población objeto está de acuerdo que la institución continúe otorgando el bono educativo, porque de esta manera la empresa contribuye de forma positiva en las responsabilidades familiares que tiene cada funcionario al interior de su hogar. Sin embargo se observa que el 1% no está de acuerdo que se realice esta actividad, prefiere que este rubro se reasigne a la actividad de turismo ecológico.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

PARA LLEVAR A CABO LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN,
USTED PREFERIRÍA LLEVARLAS A CABO



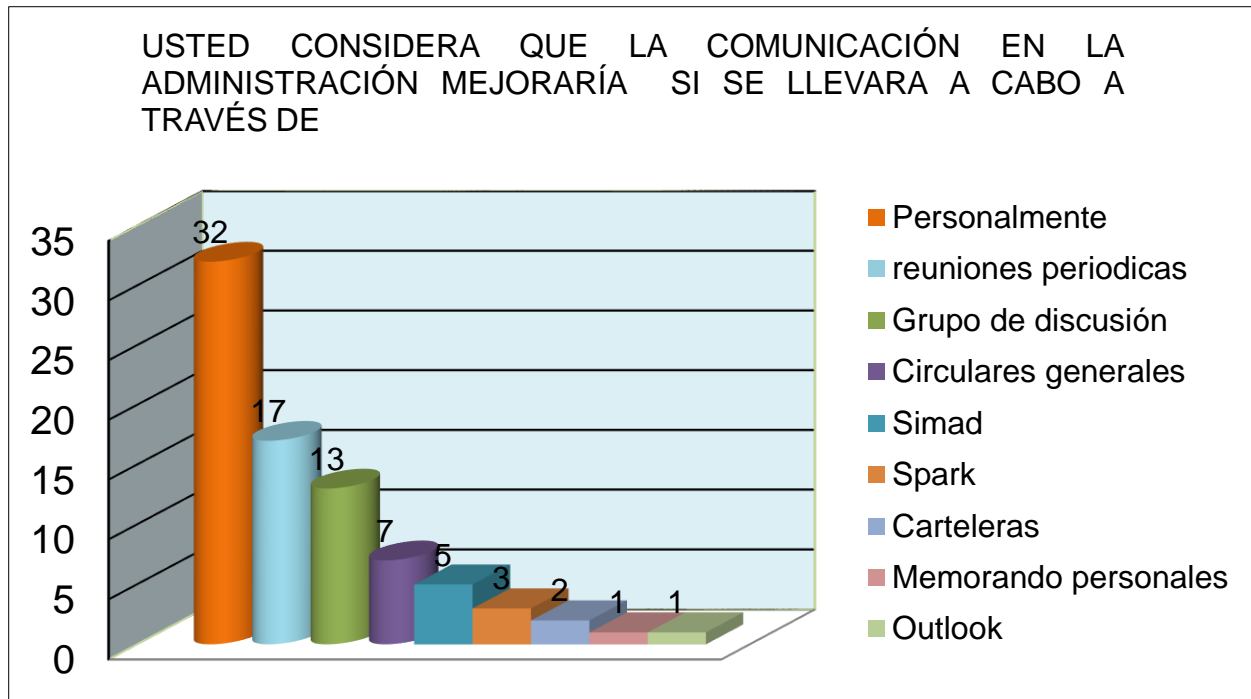
El 54% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que prefieren llevar a cabo las capacitaciones en la jornada laboral; Mientras que el 3% prefieren en el tiempo libre realizar dichas capacitaciones. Es importante tener en cuenta esta propuesta de los funcionarios con el fin de que las capacitaciones para el año 2019 la realicen en el horario laboral para que haya una mayor asistencia a las mismas, estrategia que funcionó durante la vigencia 2018.



Entre los temas de capacitación que eligieron los encuestados, el 12% están interesados en recibir capacitación en el tema de administración en salud, un 12% capacitación en cada área de salud, y con un 11% en habilidades entre otros. Es importante que en el Plan de Capacitación se incluya estos temas, con el fin de que los funcionarios adquieran conocimientos y reforzar algunas debilidades en los mismos.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

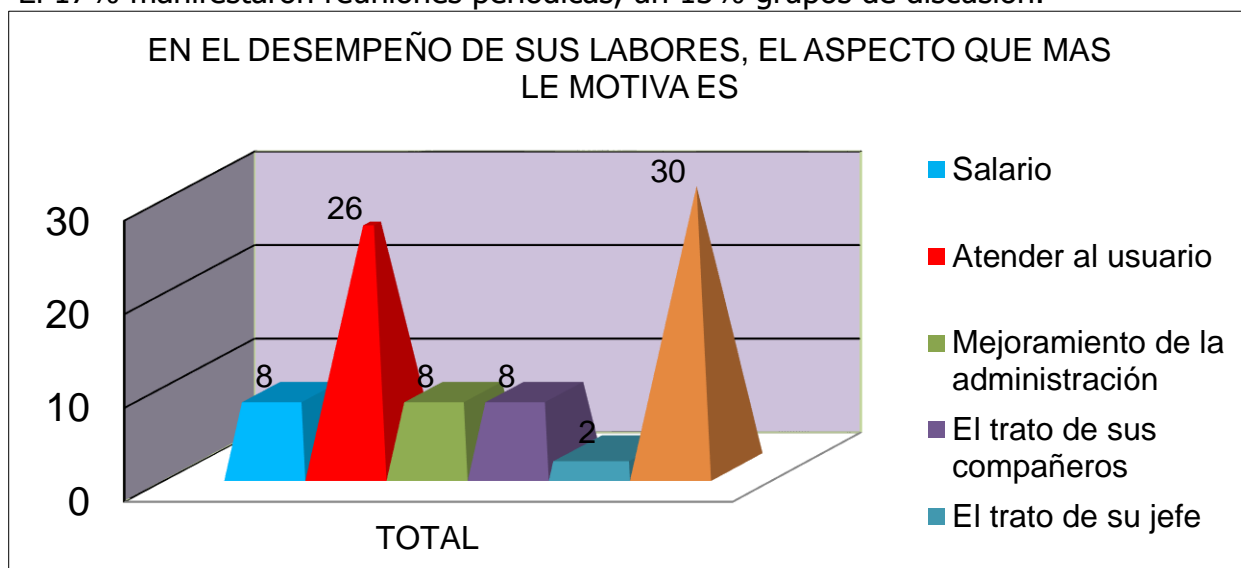
Área de Calidad de Vida laboral



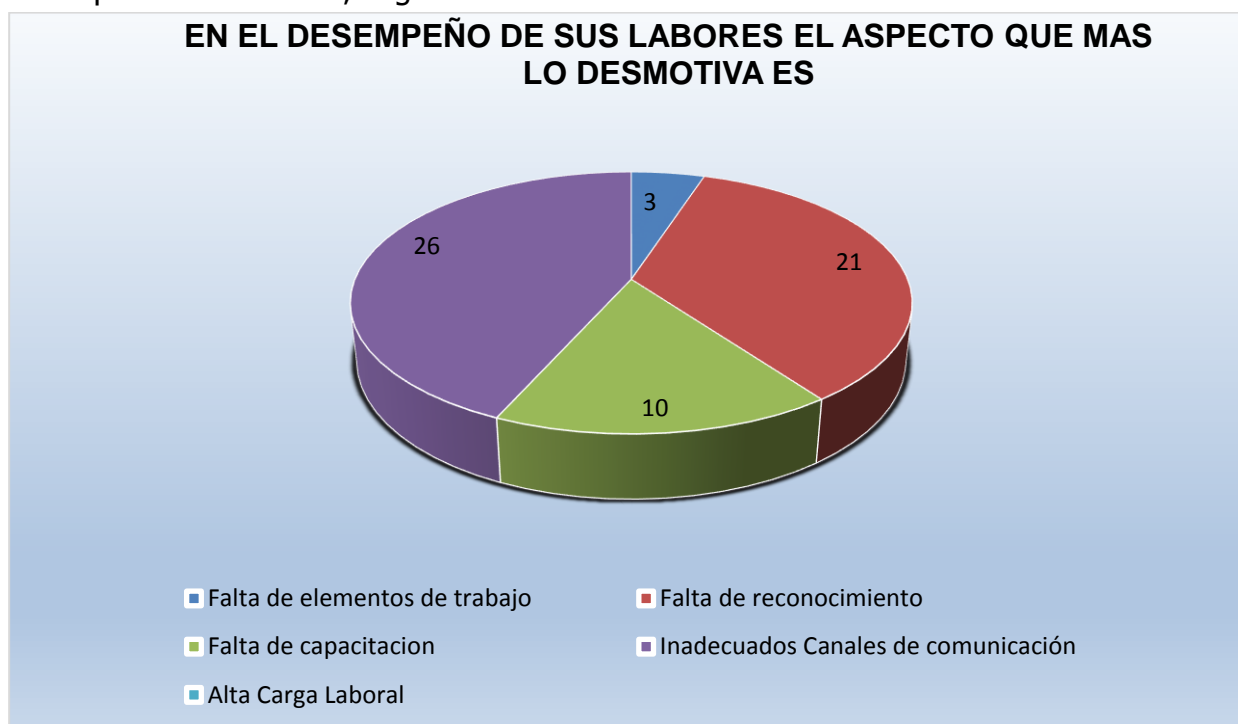
El 32% de los encuestados, considera que la comunicación con la administración mejoraría si se lleva a cabo personalmente, con el fin de que exista una buena comunicación entre empleado y jefe lo cual conlleva al empleado a una motivación y satisfacción para dar un mejor rendimiento laboral.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

El 17% manifestaron reuniones periódicas, un 13% grupos de discusión.



En esta gráfica se observa que el 30% de la población objeto considera que la vocación es lo que más lo motiva, seguido de la vocación 26%



En esta gráfica se percibe que una de las razones que desmotiva a los funcionarios en el desempeño de sus labores es los inadecuados canales de comunicación con un 37%; seguida de la falta de reconocimiento con un 35% en promedio. De acuerdo a los resultados se sugiere realizar actividades que incentiven y motiven a los funcionarios, con el fin de que se sientan valorados en sus puestos de trabajo. A su vez dar continuidad a la actividad anti estrés, ya que es muy importante disminuir la tensión y el estrés en los empleados para mejorar un desempeño laboral favorable para la institución.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

10.BASE BATERIA DE RIESGO PSICOSOCIAL

La batería para evaluar el riesgo psicosocial es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extra laboral y el estrés al que se enfrenta el trabajado.

11.INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL:

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO		
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Puntaje (Transformado)	Nivel de riesgo
Tiempo fuera del trabajo	21.88	
Relaciones familiares	4.17	
Comunicación y relaciones interpersonales	8.75	
Situación económica del grupo familiar	16.67	
Características de la vivienda y de su entorno	11.11	
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	35.42	
Desplazamiento vivienda ? trabajo ? vivienda	9.38	
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EXTRALABORAL	14.11	

Riesgo Muy Alto ■ Riesgo Alto ■ Riesgo Medio ■ Riesgo Bajo ■ Sin riesgo o riesgo despreciable ■

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 -D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE RIESGO
<ul style="list-style-type: none"> - Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción. - Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles. - Riesgo medio: Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. - Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con repuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. - Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS DEL EVALUADOR
De acuerdo a los resultados arrojados por la batería aplicada se evidencio que el nivel de riesgo en que se encuentran es bajo.

12. INFORME DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO			
Dominios	Dimensiones	Puntaje (Transformado)	Nivel de riesgo
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	5.29	
	Relaciones sociales en el trabajo	15.63	
	Retroalimentación del desempeño	27.50	
	Relación con los colaboradores (subordinados)	21.53	
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO		15.09	

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

Control sobre el trabajo	Claridad de rol	5.36	
	Capacitación	29.17	
	Participación y manejo del cambio	12.50	
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	1.56	
	Control y autonomía sobre el trabajo	39.58	
CONTROL SOBRE EL TRABAJO		14.29	

Riesgo Muy Alto ■ Riesgo Alto ■ Riesgo Medio ■ Riesgo Bajo ■ Sin riesgo o riesgo despreciable ■

Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	1.25	
	Reconocimiento y compensación	4.17	
RECOMPENSAS		2.84	
TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL		19.77	

Riesgo Muy Alto ■ Riesgo Alto ■ Riesgo Medio ■ Riesgo Bajo ■ Sin riesgo o riesgo despreciable ■

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE RIESGO

- Sin riesgo o riesgo despreciable: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- Riesgo bajo: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- Riesgo medio: Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- Riesgo alto: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con repuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- Riesgo muy alto: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

OBSERVACIONES Y COMENTARIOS DEL EVALUADOR

De acuerdo a los resultados arrojados por la batería aplicada se evidencia que el nivel de riesgo en que se encuentran es bajo.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 -D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

	Puntaje (transformado)	Nivel de estrés
TOTAL GENERAL SÍNTOMAS DE ESTRÉS	7.32	

Riesgo Muy Alto ■ Riesgo Alto ■ Riesgo Medio ■ Riesgo Bajo ■ Sin riesgo o riesgo despreciable ■

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE RIESGO

- Muy bajo: Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
- Bajo: Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
- Medio: La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y criterios ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- Alto: La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- Muy alto: La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

RESULTADOS DEL CUESTIONARIO

	Puntaje (transformado)	Nivel de estrés
TOTAL GENERAL SÍNTOMAS DE ESTRÉS	17.51	

Riesgo Muy Alto ■ Riesgo Alto ■ Riesgo Medio ■ Riesgo Bajo ■ Sin riesgo o riesgo despreciable ■

INTERPRETACIÓN GENÉRICA DE LOS NIVELES DE RIESGO

- Muy bajo: Ausencia de síntomas de estrés u ocurrencia muy rara que no amerita desarrollar actividades de intervención específicas, salvo acciones o programas de promoción en salud.
- Bajo: Es indicativo de baja frecuencia de síntomas de estrés y por tanto escasa afectación del estado general de salud. Es pertinente desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.
- Medio: La presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y criterios ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- Alto: La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés alto. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Además, es muy importante identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.
- Muy alto: La cantidad de síntomas y su frecuencia de presentación es indicativa de una respuesta de estrés severa y perjudicial para la salud. Los síntomas más críticos y frecuentes requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Así mismo, es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

RECOMENDACIONES PARTICULARES

Se requiere realizar de forma inmediata intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica, que le permitirán identificar, cuantificar, monitorear y hacer seguimiento mediante indicadores, a las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría. Evaluar en 12 meses y haber bajado a riesgo medio. Se recomienda revisar las funciones frente al manual para replantearlas si se requiere, realizar capacitaciones en autoestima, resolución de conflictos, trabajo bajo presión, comunicación, liderazgo, manejo del tiempo libre , habilidades sociales, hacer pausas activas, actividades al aire libre de recreación, deporte para fomentar hábitos de vida saludable.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

13. DESVINCULACIÓN LABORAL



Se realizó por parte de la Oficina de Talento Humano, informe del personal se evidencia que la mayoría de personal de la planta de la institución, son funcionarios que llevan más de 20 a 25 años de carrera administrativa y que en la actualidad cuentan con el tiempo de servicio y la edad para acceder a la pensión de vejez.

Por este motivo se debe desarrollar por parte del Área de Talento Humano un trabajo de concientización del retiro del servicio, no sin efectuar el reconocimiento por parte de la administración todos los años de servicio a la institución, por ello se debe diseñar un reconocimiento a dichos funcionarios que adquieren los derechos de pensión e inclusión en nómina de pensionados una exaltación a “Toda Una Vida”.

	Funcionarios que deben iniciar Trámite pensión de Vejez
	Funcionarios con requisitos legales cumplidos que podrían iniciar trámites para solicitud de Pensión de Vejez

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 -D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

NO.	CÉDULA	FECHA NACIMIENTO	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD
1	36.155.947	22/04/1954	FANNY SANCHEZ CARDOZO	65
2	36.163.327	20/08/1959	RUBIANID MORENO SERRANO	59
3	36.168.509	19/09/1959	ERIS MARIA ARRIETA COLLAZOS	59
4	36.159.262	23/03/1956	GLORIA DISNEY FAJARDO MOSQUERA	63
5	36.174.046	30/03/1964	MARIA NURY ROJAS MEJIA	55
6	26.600.475	24/04/1959	OLGA DUSSAN DIAZ	60
7	26.528.780	20/08/1959	YOLANDA DURAN BORRERO	59
8	36.168.388	07/08/1959	CARMENZA GUTIERREZ ANDRADE	59
9	36.164.902	06/12/1959	MARIA YINETH CABRERA ROMERO	59
10	36.170.251	27/04/1959	NORMA PATRICIA SALGADO DAZA	60
11	41.726.966	07/08/1956	FABIOLA IPUZ PEREZ	62
12	36.162.364	11/11/1958	OLIVA RIVERA RAMIREZ	60
13	55.157.772	16/07/1969	MARTHA CECILIA ALMARIO SANCHEZ	49
14	26.584.090	03/05/1954	LILIANA MARTINEZ MENDEZ	64
15	12.225.430	18/06/1955	JORGE ENRIQUE ECHEVERRY	63
16	55.055.931	27/04/1961	NELCY DELGADO MOTTA	58

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

17	19.120.615	19/04/1950	JOSE FRANCISCO CERA ALCALA	69
18	36.146.916	11/06/1949	SERAFINA CAVIEDES HERRERA	69
19	36.164.218	05/03/1958	MARIA DILMA JARAMILLO DUSSAN	61
20	36.271.179	17/08/1956	ELIZABETH GUZMAN GUTIERREZ	62

14. PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA

El Área de Talento Humano vela por el cumplimiento y ejecución de todas las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, efectuará el seguimiento y la evaluación de cada una de las actividades adelantadas de manera mensual, las cuales deben ser informadas a la Alta Dirección y a los integrantes del Comité de Bienestar Social de la institución.

Una vez terminada la totalidad de las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, el Área de Talento Humano debe formular de manera inmediata el Plan de mejoramiento para la siguiente vigencia, el cual será insumo para la adopción del plan del año siguiente.

14.1 ACCIONES

- El Comité de Bienestar Social, está encargado de reunirse cada mes y de manera extemporánea con el fin de planear, organizar y reglamentar las actividades de acuerdo al cronograma establecido para el desarrollo del Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos.
- Realizar evaluaciones por cada actividad en la cual se medirá el impacto y la satisfacción de los servidores públicos, informe que debe ser presentado y socializado al interior del comité.
- Solicitar al área de presupuesto informar de manera trimestral, al Comité de Bienestar Social los movimientos financieros que afecten el rubro del mismo.
- Solicitar al Comité de Convivencia Laboral, un informe trimestral de las quejas presentadas y tratadas al seno del mismo, como insumo para que sean integradas en el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar Social.

14.2 EVALUACIÓN

El Área de Talento Humano y el Comité de Bienestar Social, serán encargados de hacerle el seguimiento a las actividades de manera mensual que están programadas

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

desde la formulación hasta su ejecución. (Formato No. 02 Evaluación de Actividades del Plan de Bienestar Social)

Una vez terminada cada actividad, el Área de Talento Humano debe aplicar el Formato No. 01 a cada uno de los funcionarios que participaron, con el fin de saber si la actividad llevada a cabo cumplió con los objetivos planteados en este programa de Bienestar Social y que así contribuya al fortalecimiento y mejoramiento continuo de las condiciones que favorecen el desarrollo integral del servidor, mediante la retribución y reconocimiento de su valor, procurando el mejoramiento continuo del nivel de vida y calidad laboral.(Formato No. 01 Evaluación de Actividades del Plan de Bienestar Social)

14.3PRESUPUESTO

Según certificación expedida por el área de presupuesto, el valor asignado para el rubro de bienestar social corresponde a \$ **159.939.704,00** (Anexo 3 – Cronograma y Distribución de las Actividades del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos).

15. CONCLUSIÓN

Durante el desarrollo del Programa de Bienestar Social en la E.S.E. Carmen Emilia Ospina del año 2018, se evidenció que el personal de la entidad participó significativamente en las actividades programadas durante la vigencia; hecho que sin duda ha generado paulatinamente un clima organizacional y ambiente laboral propicio para el bienestar y desarrollo de los servidores públicos de la institución.

Es importante reconocer que por medio de las actividades planteadas desde el programa de bienestar social de la vigencia anterior, se logró intervenir en la percepción y sentimientos compartidos de los servidores públicos generando sentido de pertenencia por la institución y mejoramiento en las relaciones interpersonales, y desempeño laboral.

La elaboración del diagnóstico de necesidades ha permitido establecer un enfoque participativo para la construcción del Programa de Bienestar 2019, interactuando con los beneficiarios del programa, quienes manifiestan sus necesidades y expectativas. De tal forma, que a partir del suministro de la información de primera fuente y su respectivo análisis, se logra comprender que una de las áreas de mayor interés por parte de los funcionarios es la de Protección y Servicios Sociales, hecho que orienta el programa de bienestar hacia la satisfacción de las propuestas identificadas en el instrumento de medición (encuesta de necesidades de bienestar social).

Por otro lado es pertinente señalar que siempre se debe de evaluar las actividades que se desarrollen, y esta evaluación permanente, permitirá una retroalimentación y generación de confianza en los funcionarios, quienes identifican que su opinión

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

frente a las actividades será tenida en cuenta, como se enmarca en el enfoque participativo que se está implementando actualmente en la organización, apoyado en el diagnóstico de necesidades.

Finalmente; a través de este proceso se ha garantizado que por medio de estas actividades los funcionarios hayan contado con una atención integral a sus necesidades teniendo en cuenta que la ley señala específicamente a que áreas deben dirigirse los recursos destinados a estos programas. En el caso específico de la E.S.E. Carmen Emilia Ospina, ha logrado vincular al personal en actividades de promoción y prevención de la salud, promoción de la cultura y educación, recreación, entre otras actividades que cubren de una u otra forma las dimensiones de desarrollo que se esperaría, como: la personal, profesional y la organizacional de cada uno de los funcionarios de la entidad.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 -D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

1. Anexos

Anexo No. 01, denominado Cronograma y Distribución de las Actividades del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos.

E.S.E. CARMEN EMILIA OSPINA							
Plan de Bienestar Social Vigencia 2019							
ANEXO 3							
AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES							
EDUCACION							
ACTIVIDAD	FECHA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	No BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES	PRESUPUESTO	
BONO EDUCATIVO	FEBRERO	Subsidiar la matrícula (GASTOS EDUCATIVOS) de los hijos de los empleados, que cursen la educación básica primaria	Hijos de los funcionarios menores de 18 años (Un hijo por funcionario)	33	Según Registros Civiles allegados y Certificación de Estudio.	320.000	10.560.000
EDUCACION FORMAL	CUANDO SEA REQUERIDO	Financiar la educación formal del trabajador, que se encuentre relacionada con las actividades y servicios que le presta a la	Personal de carrera administrativa	51	Hasta el 50% del valor de la matrícula, teniendo en cuenta la remuneración del funcionario, según tabla		1.081.872
TOTAL EDUCACION							\$11.641.872,00
RECREACION CULTURA Y DEPORTE							
ACTIVIDAD		OBJETIVO	DIRIGIDO A	No BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES	PRESUPUESTO	
CONMEMORACIÓN DIA DEL TRABAJO	MAYO	Desarrollar una jornada lúdica, cultural, que promueva los valores y principios básicos para un mejor relacionamiento laboral.	Todos los Funcionarios de Planta	92	Jornada de Integración Socio-Cultural día del trabajo 01 de mayo.	97.000	\$8.924.000,00
ACTIVIDAD DE GRATITUD A LA VIDA	ENERO-DICIEMBRE	Otorgar un reconocimiento especial al trabajador en su onomástico resaltando sus valores y aportes al Desarrollo Institucional generando	Todos los Funcionarios de Planta	92	Se realiza la entrega acorde a la fecha de su onomastico	60.000	\$5.520.000,00
ACTIVIDAD DE LA FUNCIÓN OCUPACIONAL	MAYO,OCTUBRE,DICIEMBRE	Celebrarle su día a cada una de las profesiones, oficios y actividades que hacen su aporte para el Desarrollo Institucional.	Todos los Funcionarios de Planta	92	Se realizara en tres jornadas una en el primer semestre y dos en el segundo semestre .	50.000	\$4.600.000,00
ACTIVIDAD CULTURAL DE VINCULO SOCIAL REGIONAL	JUNIO	Fomentar los valores culturales de la región y Promover la integración de los empleados	Todos los Funcionarios de Planta	92	Se realizara una actividad de integracion de los empleados	50.000	\$4.600.000,00
ACTIVIDAD DE INCLUSION SOCIAL	ENERO-DICIEMBRE	Fortalecer mecanismos de inclusion social orientadas a la recuperacion integral para personas en condicon de discapacidad.	Hijos personal de planta en condición de discapacidad	3	Presentacion certificacion medica.	1.020.600	\$3.061.800,00
ALMUERZO NAVIDEÑO Y ESTIMULO NAVIDEÑO	DICIEMBRE	Integrar a los trabajadores con las tradiciones decembrinas, como una actividad de reconocimiento por su aporte institucional para el año que	Todos los Funcionarios de Planta	92	Actividad de integración social para los trabajadores.	120.000	\$11.040.000,00
RECREACION CULTURAL NAVIDEÑA	DICIEMBRE	Generar espacios de encuentro artístico Navideño donde se motive la imaginación, a través de manualidades y se incentive cada	Hijos de Funcionarios de Planta hasta los 18 años	36	A través de esta actividad se hace entrega de un incentivo navideño a 53 hijos de los trabajadores de	346.112	\$12.460.032,00
JORNADA DEPORTIVA	SEPTIEMBRE-OCTUBRE	Actividad lúdica- deportiva, y cultural. para promover la sana competencia, los valores relacionados con la labor en	Todos los Funcionarios de Planta	92	Actividad en la cual se desarrollen competencias deportivas, acordes con las disciplinas de preferencia	120.000	\$11.040.000,00
ACTIVIDAD ECOLOGICA	OCTUBRE-NOVIEMBRE	Evento de capacitación para promover los valores institucionales, para fortalecer los vínculos entre el trabajador y su	Todos los Funcionarios de Planta	92	Dos jornadas de Capacitación, una en cada semestre, las cuales se desarrollarán fuera del	680.000	\$62.560.000,00
TOTAL RECREACION CULTURA Y DEPORTE							\$123.805.832,00
AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL							
ACTIVIDAD		OBJETIVO	DIRIGIDO A	No BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES	PRESUPUESTO	
AUXILIO FUNERARIO	FEBRERO	Apoyo económico para cubrir un porcentaje del costo de la póliza exequial como un aporte para mitigar los costos de posibles riesgos del trabajador y de su grupo familiar.	Todos los Funcionarios de Planta	92	Para los trabajadores que tomen las pólizas durante el periodo, de conformidad con los términos que para el efecto establezca la Administración a través de las diferentes entidades de seguros y servicios	60.000	\$5.520.000,00
PREPENSIONADOS	CUANDO SEA REQUERIDO	Apoyo jurídico, Psicológico y de emprendimiento para la desvinculación de los pensionados	Todos los funcionarios que cumplan con los requisitos de edad y tiempo de servicios	22	Actividades de capacitación y asesoría en pensión, formación de estilo de vida saludable con apoyo psicológico y actividades de formación empresarial para visionar a los pensionados en su tiempo libre	38.000	\$836.000,00
TOTAL CALIDAD DE VIDA LABORAL							\$6.356.000,00
ESTIMULOS							
ACTIVIDAD		OBJETIVO	DIRIGIDO A	No BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES	PRESUPUESTO	
QUINQUENIOS	DICIEMBRE	Reconocimiento a la labor prestada, al compromiso institucional, a la lealtad institucional, para aquellos trabajadores que cumplan 5,10,15,20,25,30,35 años de servicio a la Institución.	Todos los funcionarios de Planta que cumplen los requisitos	31	Acto especial para entrega de menciones y reconocimientos	380.000	\$11.780.000,00
TOTAL ESTIMULOS							\$11.780.000,00
GRAN TOTAL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2018							\$159.939.704,00

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

Formato No. 01, denominado Evaluación de Actividades del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos.

		FORMATO				
		EVALUACION DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL				

Con el objetivo de asegurar el buen desempeño en las actividades realizadas en la ESE Carmen Emilia Ospina en base al Cronograma anual de bienestar social se aplica el siguiente cuestionario con el fin de determinar el nivel satisfacción de los funcionarios pertenecientes a la planta de la empresa:

Actividad:

Fecha:

Lugar:

Marca con una X según sea su calificación en el círculo correspondiente donde:

1: Deficiente. 2: Insuficiente 3: Regular. 4: Bueno. 5: Excelente.

	1	2	3	4	5
a) Organización de la Actividad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Lugar Donde se Realizo la Actividad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Alimentación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS		VERSIÓN	2
			VIGENCIA	30/04/2019
			PAGINA 1 DE 29	

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Descripción del cambio	Fecha de aprobación
1	Elaboración del documento: se elabora el documento para dar cumplimiento al decreto 612 de 2018, obteniendo una mejora continua dentro del subproceso administración del personal.	13/07/2018
2	Modificación del documento: Actualización del documento acuerdo a los cambios dados por la ejecución y encuesta de necesidades para la vigencia 2019.	30/04/2019
<p>Nombre: Roció Correa Lozada</p> <p>Cargo: Profesional especializado I Área Talento Humano</p> <p>Nombre: Diana Goretty Patarroyo</p> <p>Cargo: Apoyo Profesional Área de Calidad</p>	<p>Nombre: Mónica Bibiana Martínez Macías</p> <p>Cargo: Coordinadora de Calidad</p>	<p>Nombre: Lúz Angela Narvaéz</p> <p>Cargo: Subgerente Administrativa</p>
Elaboró	Revisó	Aprobó