

	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL TOMAS URIBE URIBE DE TULUÁ	Código:	MA-TH-PL-044
	Empresa Social del Estado	Version:	001
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha de Aprobación:	2023-01-27

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO

1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

2. ALCANCE

3. RESPONSABLE

4. DEFINICIONES

5. DESCRIPCIÓN

5.1 INTRODUCCIÓN

5.2 MARCO NORMATIVO

5.3 DIAGNOSTICO

5.4 FORMULACION DEL PLAN

5.5 CARACTERIZACION

5.5.1 IDENTIFICACION DE NECESIDADES

5.6 PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES

5.7 MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

5.8 PLAN DE GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

5.8.1 PERIODO

5.8.2 COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL

5.8.3 COMPONENTE No. 1: PLAN DE SEGUIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Tabla 1: Indicador de calidad que mide el Plan de Bienestar Social e Incentivos

6. DOCUMENTOS RELACIONADOS

7. REGISTROS RELACIONADOS

8. CONTROL DE CAMBIOS

1. OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores. El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus colaboradores la motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano institucional de la E.S.E Hospital Departamental Tomás Uribe Uribe de Tuluá.

1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollo de la creatividad, identidad, participación y la seguridad Laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- 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.
- 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. 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.

- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.
- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Que el personal se vuelva parte activa de los eventos de bienestar social e incentivos de la institución, trabajando de la mano con la Alta Gerencia y Talento Humano.

2. ALCANCE

El Plan tiene en su alcance a todos los colaboradores de la E.S.E Hospital Departamental Tomás Uribe Uribe de Tuluá - Empresa Social del Estado.

3. RESPONSABLE

Gerente

Jefe de Oficina de Talento Humano.

Comité de bienestar laboral

4. DEFINICIONES

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Necesidades: a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Bienestar: Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas.

Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

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).

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

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).

5. DESCRIPCIÓN

5.1 INTRODUCCION

A raíz de los cambios generados en el Estado que busca fortalecer institucionalmente las entidades públicas, los programas de talento Humano se convierten en parte esencial del desarrollo armónico e integral del funcionario. En consecuencia, el programa de Bienestar Social para la ESE Hospital Departamental Tomás Uribe Uribe, tiene como objetivo generar actividades que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida del colaborador. Para ello la oficina de talento Humano diseña, estructura, e implementa y ejecuta planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. Así mismo se puede asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los colaboradores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida. Por lo anterior, la oficina de Talento Humano diseña el plan Bienestar social 2023, el cual tiene como principal insumo las mediciones de clima laboral y la encuesta del diagnóstico de Bienestar diligenciada por los colaboradores del Hospital.

La E.S.E Hospital Departamental Tomás Uribe Uribe de Tuluá, busca responder a las necesidades y expectativas de sus colaboradores, buscando favorecer el desarrollo integral del mismo, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia con la entidad.

La Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos que deben organizarse a partir de las iniciativas de los colaboradores como procesos permanentes, el Grupo de Talento Humano, identificó las necesidades, expectativas e intereses de los colaboradores y su núcleo familiar primario por medio de las baterías de riesgo Psicosocial, entrevistas y encuestas.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan de Bienestar e incentivos se formula desde la perspectiva transversal que apalanca tanto el clima como la transformación cultural de la organización, teniendo como punto de partida el ser humano enfocado en tres dimensiones como los son: Personal, Familiar y Ocupacional. El programa incluye actividades culturales, deportivas, recreativas, vacacionales y de calidad de vida laboral que conecten a los diferentes momentos de vida que atraviesan los colaboradores de la ESE.

Este Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, en el Plan de Desarrollo y las expectativas de los colaboradores, contribuyendo a fortalecer el clima laboral de la entidad y a fomentar el desarrollo integral de cada colaborador.

Adicional con la implementación del área de comunicaciones, se pretende difundir de manera más efectiva los eventos especiales que se pretenden dar a conocer a todo el personal interno de la institución.

5.2 MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son:

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015, título 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición; (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- Ley 1960 de 2019, “por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 2015 “DECRETO UNICO REGLAMENTARIO DE LA FUNCION PUBLICA” 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. 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.

5.3 DIAGNOSTICO

El Plan de Bienestar 2023 de la ESE se obtiene a través de la detección, recolección y análisis de necesidades que arroja la encuesta de expectativas de los planes de Bienestar, así como la medición de clima laboral, siendo esto los principales insumos para la realización del plan de Bienestar y el Cronograma de actividades.

5.4 FORMULACION DEL PLAN

Durante el mes de diciembre del 2022, se envió a los líderes de proceso el formato MA-TH-RE 017 “Identificación necesidades de Talento Humano” para su diligenciamiento, con el fin de recolectar y unificar los diferentes requerimientos de los procesos institucionales y con ello construir el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2023, priorizando las solicitudes de acuerdo al grado de impacto de las mismas.

5.5 CARACTERIZACION DEL PLAN

5.5.1 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

La identificación de necesidades está definida primero en la documentación del procedimiento que ha definido áreas de acción las cuales se clasifican en:

AREAS DE ACCIÓN

Área organizacional

Área de capacitación

Área de protección y servicios social

Área de calidad de vida laboral/clima organizacional

Área de deporte y recreativa

Área cultural y Artística

Área de promoción de la salud y prevención de la enfermedad

AREA ORGANIZACIONAL

El programa de bienestar social teniendo en cuenta el artículo 7 decreto 1227 del 2005 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 colaboradores, mejorando las condiciones de trabajo, la capacidad para desempeñar mejor su labor y desarrollando su participación en el logro de la misión del hospital Departamental Tomas Uribe Uribe, dentro de esta área se encuentra las siguientes actividades.

Reconocimiento por su labor a los pre pensionados y pensionados; Es reconocer la labor desempeñada a los funcionarios que esperan su jubilación y los que ya les fueron reconocido su pensión.

AREA DE CAPACITACION

El objetivo de intervenir en el área de capacitación dentro del bienestar social del hospital es el de afianzar y promover el desarrollo de los conocimientos de sus colaboradores y contribuir a una mejor ejecución de su labor mediante el perfeccionamiento de sus habilidades, aptitudes y actualización en temas referentes a su desempeño laboral y de salud ocupacional, pretendiendo así el fortalecimiento personal e institucional.

Para dar cumplimiento al objetivo de capacitación se han definido las siguientes actividades:

Capacitación no formal: Incluye cursos, talleres, charlas y toda clase de capacitación.

Participación en seminarios: La participación a seminarios en cualquier parte del país:

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Se velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales, talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

Promoción de vivienda: El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda que ofrece el mercado a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de apoyar el proceso de compra de vivienda propia. Se realizará una feria informativa acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades. Así como, un taller para el manejo de las finanzas personales enfocados en compra de vivienda.

Auxilio educativo: Se entregará un bono por hijo del empleado que esté estudiando, preescolar, primaria, bachillerato, pregrado, posgrado), al igual que el empleado que demuestre estar estudiando técnico, pregrado, posgrado.

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del colaborador, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Clima Organizacional

Tiene como propósito contribuir a mejorar el clima Organizacional tomando como eje transversal la transformación cultural de la organización, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación corporativa, habilidades blandas y de liderazgo en el equipo directivo y mandos medios de la Entidad, las relaciones laborales y el trabajo en equipo.

- Taller Desarrollo de habilidades y competencias de liderazgo: Desarrollo de habilidades y competencias de liderazgo para tres grupos: directivos mandos medios, líderes sucesores y funcionarios enfocado en Comunicación Efectiva y Asertiva y Trabajo en Equipo.
- Talleres en trabajo en equipo: Tiene como propósito contribuir a la optimización de las relaciones interpersonales entre los funcionarios, desarrollando actividades que fortalezcan el trabajo en equipo enfocado en inteligencia emocional y resolución de conflictos.
- Talleres de capacitación: En motivación personal, liderazgo, arte terapia.
- Talleres navideños: Elaboración de adorno navideño por parte de cada funcionario.

Programa de Pre pensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Las actividades a desarrollar para los pre-pensionados se enfocarán a:

1. Identificar quienes están próximos a obtener la pensión.
2. Realizar un seguimiento para revisar en qué etapa se encuentra el funcionario y brindar la información necesaria y pertinente para la consecución de su pensión de vejez.
3. Programar actividades y charlas para sensibilizar los funcionarios que están próximos a pensionarse, los documentos y requisitos que deben tener, y las actividades que pueden realizar posterior a su pensión

Seminario - Taller Pre-pensionados, exaltación a los funcionarios con más de 20 años de servicio.

ÁREA DE DEPORTE Y RECREATIVA

1. AREA DEPORTIVA

El objetivo primordial es el desarrollo habilidades deportivas en medio de una sana competencia y esparcimiento como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del colaborador. De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los colaboradores, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los servidores públicos y colaboradores influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

Comprende la realización de las siguientes actividades:

- A. Jornada Deportiva: Al menos una vez al año se realizará una jornada deportiva como cierre a las diferentes actividades programadas en el año, donde los empleados puedan participar en torneos cortos de futbol, ciclismo, baloncesto, voleibol, tenis de mesa, atletismo y otros deportes como ciclo paseos.
- B. Gimnasio: Hacer jornada para que los colaboradores puedan hacer uso del Gimnasio dos veces a la semana durante una hora.
- C. Representación de funcionarios en campeonato o justas deportivas extramurales: Se apoyará a los funcionarios e hijos que participen en representación del hospital en torneos o justas locales, departamentales y nacionales, esto con el fin de fomentar el ejercicio y las buenas prácticas deportivas en horarios no laborales.
- D. Uso de la Bicicleta: Se motiva el uso de la bicicleta por parte de los servidores y colaboradores de la Entidad.

2. AREA RECREATIVA

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del colaborador, generando espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibilitan el afianzamiento de valores institucionales y personales. Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los colaboradores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que integren mediante la realización de actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia del hospital.

Por lo anterior el Comité de Bienestar Social, busca el mejoramiento de las relaciones del colaborador con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional. Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los colaboradores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

Estrategias:

- o Coordinar y ejecutar los programas recreativos y deportivos que se determinen.
- o Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- o Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas.
- o Motivar y orientar a los servidores a participar en diferentes equipos deportivos

ACTIVIDADES

Evento de integración Institucional Dirigido a todos los colaboradores, con el fin de propiciar espacios de integración en un entorno diferente al laboral. Se realizará una salida recreativa en la cual participaran la totalidad de los colaboradores de la entidad que deseen participar.

Esta actividad se desarrollará con el apoyo de las Caja de Compensación y los fondos de pensiones, a través de las solicitudes respetuosas.

ÁREA CULTURAL Y ARTÍSTICA

Se organizarán eventos de interés colectivo que impliquen fomentar el trabajo en Equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales. Se organizarán actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores públicos y colaboradores de la Entidad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; Este espacio es una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y propiciar integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios. Se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los colaboradores y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

Actividades:

- Celebración de los cumpleaños por trimestres, con el reconocimiento del día en donde se reconocerá el Estimulo Día Feliz: Se dará un permiso remunerado otorgado por la gerencia por el día de cumpleaños.
- Conmemorar las diferentes profesiones y trabajos de los colaboradores.
- Celebraciones de días especiales: Día de la madre, día de la mujer, el día del padre, día del trabajo, día del niño, Halloween, día de la enfermera, día del médico, amor y la amistad.
- Alborada, novena navideña, velitas, Integración fin de año.

ÁREA DE MANTENIMIENTO DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD

El programa de bienestar social en el área de protección, persigue desarrollar planes y actividades de promoción y mantenimiento que permitan proteger y mejorar los niveles de salud del colaborador.

Estas actividades buscan crear en los colaboradores del hospital la cultura sobre la importancia de la prevención de enfermedades, con el fin de obtener un mejor nivel de vida, lo que se verá reflejado con un estilo de vida saludable.

Realización de conversatorios en mantenimiento de la salud y prevención de la enfermedad de forma integral que aborde las situaciones vitales del ser. Caminatas para la integración con la naturaleza.

Mantenimiento y prevención de la salud:

- Semana de la salud: Realizar actividades que propendan por la calidad de la salud física y mental de los colaboradores. Se realizarán actividades de salud preventiva y feria servicios complementarios en salud.
- Sesiones de Alimentación Saludable: Se realizarán 4 sesiones al año, las cuales serán una guía para los funcionarios para que lleven un estilo de vida saludable.
- Manejo de Estrés: Trimestralmente se realizarán talleres para que los funcionarios aprendan alternativas de relajación, meditación y puedan manejar de manera óptima el estrés en el día a día laboral.

5.6 PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES

La priorización va de la mano del presupuesto con el que cuente el hospital, de esta manera se van desarrollando las actividades que se exponen en el plan, para luego empezar a materializar.

5.7 MONITOREO Y EVALUACION DEL PLAN

La monitorización del Plan de Bienestar Social e Incentivos se realizará de manera trimestral, trabajando de la mano del Plan de Acción para evaluar la gestión de la de la Alta Gerencia de la ESE Hospital Departamental Tomás Uribe Uribe de Tuluá - Empresa Social del Estado

Adicional se elaboró el MA-TH-RE-016 ASISTENCIA Y VALIDACION - ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL, para verificar si la actividad le genero motivación para participar y adicionalmente se fortaleció el clima de bienestar, para con el mismo y con sus compañeros de trabajo.

Se elaborará encuesta al final de cada actividad con el fin de evaluar la satisfacción del colaborador y aspectos a mejorar.

5.8. PLAN DE GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

5.8.1. PERIODO

El periodo para desarrollar este plan de acción está definido a un año (2023), donde de manera trimestral se va a monitorizar el indicador, pero al final de año se hará una evaluación general de la implementación, donde se evaluarán los indicadores, puntos positivos en la implementación, acciones de mejora para aquellos puntos que no se desarrollaron de acuerdo a lo acordado, retroalimentación de la alta gerencia, entes externos que nos ayuden a mejorar la gestión futura de nuestro procesos e indicadores.

5.8.2. COMPONENTES DEL PLAN DE INSTITUCIONAL

La estructura del Plan se llevará a cabo bajo el modelo llamado PLAN DE ACCIÓN, con código MD-GC-RE-043, la cual esta implementado a contestar a un objetivo estratégico que se va a desarrollar por cada uno de los programas, en este caso que nos compete es el programa de Talento Humano, el cual contienen 6 Subprogramas con su correspondiente línea base y meta a desarrollar durante todo el año, evaluado en periodos trimestrales.

5.8.3 COMPONENTE No 1: PLAN DE SEGUIMIENTO BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

Dentro de los propósitos del año 2022 era fortalecer en especial el Comité de bienestar social e incentivos, esto se logró gracias a que se cohesiono y pudo desarrollar diversas actividades, que beneficio al bienestar de los empleados de la institución, esto lo demostró los comentarios y las felicitaciones dentro de los formatos de participación registros fotográficos de las actividades, en este nuevo periodo se espera implementar otras actividades e ir de la mano de estudios realizados en el 2022, para desarrollar planes de acción más encaminados a dar respuestas a los estudios desarrollados bajo bases científicas, fortaleciendo en la vigencia 2023 el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Bajo la misma línea de los estudios bajo bases científicas hay que desarrollar actividades lúdico físicas que ayuden a mejorar la condición física y el bienestar de nuestros empleados.

Las mediciones se seguirán realizando bajo el mismo indicador de porcentaje de ejecución del Plan de Bienestar, después que se hayan implementado las actividades faltantes, se empezará hacer seguimiento a la satisfacción y a la participación para identificar si es necesario hacer cambios en las actividades desarrolladas hasta el momento.

Tabla1: Indicador de calidad que mide el Plan de Bienestar Social e Incentivos

Con el propósito de alcanzar las metas y objetivos previstos, se definieron herramientas de control de gestión que permitan medir el grado de satisfacción en Materia de Bienestar Social, razón por la cual se contempla una fase de seguimiento y evaluación tendientes a retroalimentar y reorientar, si fuere necesario, los programas establecidos. A efectos de conseguir un óptimo nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la ESE, el Programa de Bienestar Social, establece indicadores que miden el avance de los objetivos mostrando los resultados en términos de cobertura, eficacia y efectividad.

Para esto se establecen mecanismos de medición cuantitativa y/o cualitativa que han de permitir determinar, con el mayor grado de precisión posible, los resultados del Plan.

META	NOMBRE DEL INDICADOR	OPERACIONALIZACIÓN DEL INDICADOR
Elaborar y ejecutar el 100% del programa de Bienestar Social.	Ejecución del programa de Bienestar Social.	No. Actividades realizadas / No. Total de actividades programadas.

6. DOCUMENTOS RELACIONADOS

N/A

7. REGISTROS RELACIONADOS

MA-TH-RE-017

MD-GC-RE-043

MA-TH-RE-016

8. CONTROL DE CAMBIOS

--	--	--

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
<p data-bbox="86 136 411 170">Leidy Johana Ospina Giraldo</p> <p data-bbox="86 179 260 203">Jefe de Talento Humano</p>	<p data-bbox="580 103 906 136">Leidy Johana Ospina Giraldo</p> <p data-bbox="580 145 754 170">Jefe de Talento Humano</p> <p data-bbox="580 174 884 208">Maria del Rosario Sanchez</p> <p data-bbox="580 217 791 241">Profesional de Apoyo Calidad</p>	<p data-bbox="1075 136 1394 170">Nini Yojana Renteria Angulo</p> <p data-bbox="1075 179 1339 203">Coordinador de Calidad y Planeación</p>