

2024

PLAN ANUAL DE BIENESTAR



## 1. INTRODUCCIÓN

La E.S.E Hospital San Félix, atiende al llamado que hace el Estado, cuando presenta nuevos desafíos y retos para promover y garantizar el éxito en la gestión y administración de las entidades públicas; convencida de que el activo más importante con el que cuenta para hacer frente y responder a estos desafíos es su capital humano, quien mediante su gestión y relacionamiento con los ciudadanos y sus grupos de valor fomenta y garantiza la prestación de los servicios.

Para unirse a este reto, se hace necesario contar con la mejor fuerza de trabajo para el logro de los fines del Estado: servidores públicos competentes, que posibiliten el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Por ende, es indispensable la implementación y ejecución de políticas y estrategias que promuevan e impacten directa y positivamente a sus servidores, que los estimulen y fidelicen hacia la constantemente.

Por lo anterior, el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E, busca elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano.

En este sentido, el Plan de Bienestar Social de la E.S.E Hospital San Félix, proporciona las herramientas para reconocer las percepciones de sus funcionarios frente a la cultura de la organización, el estado del clima organizacional y los cambios realizados, así como sus necesidades y las de su familia en los ámbitos físico, mental y social; para que una vez identificados, la entidad pueda programar y ejecutar actividades de bienestar laboral y social adecuadas y oportunas, en coherencia con los demás planes institucionales de la misma.

## 2. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia, Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.

Ley 909 de 2004 Título 10: Sistema de Estímulos



Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social.

Decreto 1083 de 2015. Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social. Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.

Ley 734 de 2002. (Ley derogada a partir del 29 de marzo de 2022, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019, modificado por el artículo 73 de la Ley 2094 de 2021)

En los numerales 4 y 5 del artículo 33: Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado.

Decreto 648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

### 3. MARCO CONCEPTUAL

Para la formulación del plan, fue necesario estudiar los conceptos que abordan el bienestar laboral, su teoría y la importancia que tiene para las entidades la generación de bienestar social a los servidores públicos del país; a continuación, las principales definiciones que se abordarán a lo largo del plan.

**Bienestar.** Es un proceso permanente, orientado a generar y mantener de manera integral la calidad de vida laboral y familiar del ser humano, además de pretender elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad y mantener un elevado sentido de pertenencia en la Entidad, propendiendo por fortalecer las relaciones sociales y manteniendo un clima institucional favorable dentro de la Entidad.

**Estímulos.** Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, programas y subprogramas; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los



funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (Artículo 13º, Decreto 1567 de 1998).

**Clima Organizacional.** Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

**Cultura Organizacional.** Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Por ser un marco de referencia, no atiende cuestiones puntuales, sino que establece las prioridades y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los individuos que la conforma.

**Planes de incentivos.** Tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las Entidades.

**Incentivo.** Todo estímulo expresamente planeado por las Entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor

público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro. Conforme al Decreto 1567 de 1998, los incentivos son clasificados en:

**Incentivos pecuniarios.** Es un reconocimiento económico que se asignará únicamente al mejor equipo de trabajo, de acuerdo con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

**Incentivos no pecuniarios.** Entendido como el conjunto de programas dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y de los equipos de trabajo con desempeño productivo en niveles de excelencia que ocupen el segundo y tercer lugar. La distribución de los mismos se encuentra definida en el Reglamento Interno de Capacitación y Estímulos, acorde con lo establecido en el artículo 32 del decreto 1567 de 1998.

#### 4. OBJETIVOS

##### 4.1 Objetivo General

Mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la E.S.E Hospital San Félix y sus familias, mediante ambientes de esparcimiento, capacitación e integración familiar y laboral que redunden en aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia del servidor público con la Entidad.

##### 4.2 Objetivos Específicos

- Determinar y realizar acciones relacionadas con el bienestar social e incentivos, alineadas a los objetivos institucionales, individuales y familiares de los servidores de la E.S.E Hospital San Félix; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- Adoptar buenas prácticas y estrategias que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en la E.S.E Hospital San Félix
- Fortalecer valores institucionales en función de una cultura de servicio público que responda a las necesidades de la Entidad frente a la ciudadanía de forma ética, logrando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

#### 5. ALCANCE

El presente plan de bienestar inicia con los resultados de la encuesta de detección de necesidades y preferencias de los funcionarios realizada en 2023 y los resultados de la medición del clima organizacional; finalizando con el seguimiento y la evaluación mediante indicadores de cumplimiento e instrumentos que miden el nivel de satisfacción de las actividades de bienestar social e incentivos.

#### 6. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024, todos los servidores de la planta de personal de la E.S.E Hospital San Félix, y en algunas actividades se incluirá a sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

## 7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Este programa de bienestar social que adelante la entidad se enmarca dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral, con el cual se busca promover la atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo.

Protección y Servicios Sociales: En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Es necesario tener en cuenta que los programas que forman parte de este componente deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Laborales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional de Ahorro), así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

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

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.

Los campos que deben ser atendidos en este componente son los siguientes

- ☐ Clima Laboral
- ☐ Cambio Organizacional
- ☐ Desvinculación asistida y retiro

Para la vigencia 2024, se alineará el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2022, de la Dirección de Empleo Público de la entidad, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”; a saber:

1. Equilibrio psicosocial: enmarcado en la necesidad de promover la adaptación a nuevas formas de trabajo debido a los cambios que han surgido por la emergencia sanitaria derivada del Covid-19; en este eje tienen relevancia temas como factores intralaborales y extralaborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.
2. Salud mental: comprendida como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.
3. Convivencia social: Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.

4. Alianzas interinstitucionales: promueve el establecimiento de alianzas interinstitucionales para apalancar el cumplimiento de objetivos, mediante la coordinación institucional y la creación de bancos de experiencias en materia de bienestar, para compartir buenas prácticas institucionales.

5. Transformación digital: Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los servidores, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.

De igual forma, al diseñar el presente plan, se tuvo en cuenta el diagnóstico que arrojó como resultado la encuesta de detección de necesidades para el año 2023-2024 diligenciada por los servidores de la E.S.E Hospital San Félix.

#### 8. ESTRATEGIAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar e Incentivos, es un instrumento a través del cual, se busca promover una atención integral del servidor y generar espacios que permitan una interrelación con la Entidad, entre compañeros de trabajo y entre los funcionarios y sus familias, para satisfacer sus necesidades en aspectos sociales, culturales, recreativos; entre otros, que permitan mantener un favorable clima organizacional, relaciones laborales tranquilas, promover el trabajo en equipo, fortalecer la cultura y la recreación, disminuyendo el sedentarismo, así como generar estrategias que apoyen el proceso de preparación a los prepensionables para el retiro del servicio.

Así mismo, el Plan de Bienestar e Incentivos hace parte del proceso de Gestión del Talento Humano, el cual busca gestionar la definición e implementación de políticas, planes y programas que aseguren el ingreso, el desarrollo integral durante la permanencia y retiro del personal de acuerdo a la normatividad vigente, generando las condiciones laborales con las cuales los servidores públicos contribuyan al cumplimiento de la misión institucional de la Entidad; por lo anterior, la E.S.E Hospital San Félix, desde el área de Talento Humano y el Comité de Bienestar Laboral son los encargados de la realización y la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024.

Consecuente con lo anterior, este plan busca mejorar la calidad de vida laboral, entendiéndose como la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la E.S.E Hospital San Félix, y se ocupa de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.



Con base en lo expuesto, y con el fin de conocer las iniciativas, propuestas y preferencias de los servidores públicos de la E.S.E Hospital San Félix, articuladas con el Proceso de Gestión del Talento Humano, tuvo en cuenta los siguientes insumos:

## 8.2 Resultados encuesta de necesidades y preferencias plan de bienestar 2024

Se diseñó y aplicó un instrumento de identificación de necesidades y caracterización del personal para la vigencia 2024, mediante una encuesta con aspectos para medir el interés de los funcionarios en participar en actividades de Protección, Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral.

La técnica utilizada para enviar la encuesta a los funcionarios fue el medio WhatsApp y el Correo Electrónico, llegando a través de estos medios al 100% de la planta de funcionarios de la E.S.E Hospital San Félix, que consta actualmente de 68 servidores públicos en total, pero actualmente hay 21 vacantes, por lo que se cuenta con 47 empleados activos a la fecha. De los cuales 23 dieron respuesta a la encuesta; lo que corresponde al 49% del total de la planta.

Con el diagnóstico obtenido en la encuesta de necesidades, se trazó el Plan de Bienestar e Incentivos 2024, con el objetivo de cumplir con las expectativas de los servidores y propender por el bienestar social y el mejoramiento del clima organizacional de la E.S.E, que redunde en el buen desempeño individual y colectivo, propiciando un modelo participativo, cimentado en principios y valores donde se promueva el trabajo en equipo y se reconozca el desempeño del funcionario. Las respuestas se analizan así:

A esta pregunta sobre actividades de prevención y promoción de la salud le dieron respuesta 23 servidores de la entidad, donde apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo y prevención de enfermedades cardiovasculares, obtuvieron igual puntaje 43,5%; seguidas de Salud Visual y auditiva con 39,1%; luego desórdenes músculo esqueléticos con 34,8%; Prevención de cáncer con 30,4%; Salud sexual y reproductiva con un porcentaje de 13%. Las demás preguntas no obtuvieron respuestas relevantes, ya que solo votaron 1 o 2 funcionarios.

A estas actividades expuestas en la pregunta relacionada con actividades artísticas y culturales, los porcentajes de preferencia fueron los siguientes:

Taller de Pintura 45,5%, Curso de Cocina Saludable 36,4%, Feria del Libro 31,8%. Danzas y Bailes Argentinos 22,7%, Las demás preguntas tuvieron porcentajes muy bajos de votación.

Con relación a las actividades de tipo deportivas, los porcentajes de respuesta se describen a continuación: Clases de baile, aeróbicos y zumba 59,1%, Día del Servidor Público 36,4%; Torneo de

bolos 27,3%, Las demás actividades relacionadas obtuvieron muy bajos porcentajes como se puede apreciar en la gráfica.

En estas actividades de integración familiar, el mayor porcentaje lo obtuvo turismo familiar en las sedes de la Caja de Compensación Familiar con un 73,9%, seguida de caminatas ecológicas con un 34,8%, Día de la Familia con 30,4%; Ciclo paseos con 17,4%, las otras actividades propuestas presentaron un bajo porcentaje según la gráfica de respuestas.

En las actividades propuestas para los hijos de los funcionarios el mayor porcentaje lo obtuvo la celebración del día de los niños con un 34,8%; Taller uso de Nuevas Tecnologías con 34,8%; Taller de Pintura y Taller de Motricidad con 30,4% cada una de ellas; según la gráfica expuesta, las otras actividades no tuvieron votación significativa.

La respuesta de los empleados que se encuentran en estado prepensionable con relación a sus prioridades al momento de salir pensionado es Estabilidad para la familia 50,% Fortalecer la vida espiritual con 22,7%; y las demás actividades encuestadas no tuvieron alto porcentaje de preferencia como se aprecia en la gráfica.

A la pregunta sobre sus prioridades financieras el 43,8% de los funcionarios respondieron que inversión/Ahorro 52,2%, adquisición de vivienda el 26,1% y educación el 17,4%.

Los talleres que obtuvieron el mayor porcentaje de votación para tener en cuenta en capacitación informal fueron finanzas personales y familiares con 52,2%, Inversión/Ahorro con 30,4%, Motivación al cambio 26,1%; relaciones interpersonales con 26,1 felicidad en el trabajo 21,7%.

## 9. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024

Con los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades y expectativas de bienestar, se tiene que estas fueron priorizadas en el orden de actividades con mayor votación por parte de los funcionarios; no obstante, en caso de contar con los recursos suficientes o de generarse alianzas de gestión interinstitucional, se realizarían algunas de las actividades no consideradas como prioritarias, con el fin de atender la mayor cantidad de necesidades manifestadas.

Para la ejecución de las actividades que hacen parte del Plan de Bienestar 2024, estas han sido clasificadas de acuerdo con las áreas de intervención y en alineación con los componentes y ejes temáticos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020- 2022; así:

### **Eje 1. Equilibrio Psicosocial**

Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral; en cumplimiento a ello se llevarán a cabo las siguientes actividades:

- Día de la familia (Turismo familiar en las sedes de la Caja de Compensación Familiar)
- Día del Servidor Público.
- Gestión con universidades para obtener auxilio educativo para educación Formal
- Cierre de Gestión
- Torneo de bolos
- Clases de baile, aeróbicos y zumba
- Novenas navideñas
- Día del niño
- Taller de pintura
- Horarios flexibles
- Jornada laboral especial para mujeres embarazadas
- Reconocimiento mediante tarjeta a servidores según su profesión (día del abogado, día del psicólogo, administrador y otros)
- Día libre por su cumpleaños
- Reconocimiento a la antigüedad laboral

### **Eje 2. Salud Mental**

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, salud bucal, visual y auditiva, entre otros, por lo que la E.S.E Hospital San Félix ejecutará las siguientes actividades:

- Clima laboral
- Desvinculación laboral (Prepensionables) taller de estabilidad para la familia y actividades que fortalezcan la vida espiritual
- Caminatas ecológicas
- Taller de Pintura
- Feria del libro
- Danzas y bailes argentinos
- Curso cocina saludable o internacional
- Ciclo paseos
- Taller de inversión y ahorro
- Entorno laboral saludable (Semana de hábitos de vida saludable)
- Actividades de identificación y detección de acoso laboral, sexual, ciberacoso, y abuso de poder. (Comité de acoso laboral)

### **Eje 3. Convivencia Social**

Este eje hace referencia a las acciones relacionadas con la inclusión, diversidad, equidad y representatividad y con base en ello se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Clima laboral
- Cultura organizacional
- Capacitación en participación ciudadana (Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024)

### **Eje 4. Alianzas Interinstitucionales**

Este eje establece la importancia de realizar alianzas con instituciones públicas o privadas que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos propuestos en las siguientes actividades:



- Salud Visual y Auditiva (ARL)
- Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras (ARL)
- Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo (ARL)

## **Eje 5. Transformación Digital**

Jornadas de preparación y desarrollo sobre las utilidades de los sistemas que maneja la entidad: el área de Informática de la E.S.E Hospital San Félix, realizará jornadas de capacitación en los siguientes temas:

- ☐ Uso de las carpetas en red
- ☐ Formularios automáticos y encuestas
- ☐ Taller de participación en reuniones virtuales con sus utilidades

### **10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**

El profesional de Talento Humano, o quien haga sus veces, realizará el seguimiento al cumplimiento de las actividades programadas en el presente Plan de Bienestar mediante los indicadores dispuestos en el sistema de gestión (Almera) en el proceso Gestión del Talento Humano. De igual forma, para cada evento o actividad ejecutada los participantes deberán registrarse en el Formato Lista de Asistencia establecido por la E.S.E Hospital San Félix.

Adicionalmente se realizará la evaluación al cierre de la vigencia, que permita conocer no sólo el grado de satisfacción de los funcionarios con relación al mismo, sino el logro de los objetivos propuestos en él y las oportunidades de mejora que pueden irse presentando a través de su ejecución.

### **11. PRESUPUESTO**



El Programa de Bienestar Social e Incentivos será financiado a través de los rubros establecidos para este fin en el marco del presupuesto de la Entidad.

## 12. DIVULGACIÓN

Las actividades incluidas en el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024, deberán ser divulgadas por la E.S.E Hospital San Félix a través del profesional de Talento Humano, o quien haga sus veces, haciendo uso de los medios de comunicación internos que garanticen la difusión entre todos los funcionarios de la entidad, entre ellos (correo electrónico, página web y reuniones de socialización, entre otros)

## 13. VIGENCIA

El presente Plan de Bienestar e Incentivos beneficiaran a los empleados de la E.S.E Hospital San Félix a partir de su aprobación hasta el día 31 de diciembre del 2024

Anexo 1. Cronograma de actividades plan de bienestar e incentivos 2024 (hace parte integral del plan)