



# PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2018

ELABORO	REVISO	APROBO
Magaly Amparo Mantilla Vesga Profesional Universitario	Sonia Adame Manosalva Subgerente Administrativa y Financiera	Armando Adolfo Segura Evan Gerente

## PRESENTACION

El presente programa pretende describir que es el Bienestar Social, conceptualizar el Sistema de estímulos que comprende los planes de incentivos y los Programas de Bienestar que busca aumentar la satisfacción de los empleados públicos, entendido como aquellos procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento del nivel de vida y su familia.

El DAFP conceptúa que la finalidad del Sistema de Estímulos es buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal, recompensar su desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo.

Por lo anterior se hace necesario contemplar en su diseño la aplicación de criterios tales como la igualdad, equidad, mérito, objetividad y transparencia.

La **igualdad** entendida como el trato idéntico que un Organismo, Estado, Empresa, Asociación grupos o individuos les brinda a las personas sin que medie ningún tipo de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia plausible de diferencia o cualquier tipo de discriminación.

La **equidad** entendido como el derecho que tienen las personas de acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, así como en la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

La **objetividad** entendida como la imparcialidad para tratar o considerar un asunto prescindiendo de las consideraciones y los criterios personales o subjetivos

El **mérito** es la circunstancia provocada por sí mismo que le da derecho a una persona de recibir un premio, es aquello que justifica un reconocimiento o un logro.

La **transparencia** entendida como el Conjunto de normas, procedimientos y conductas que definen y reconocen como un bien del dominio público toda la información generada o en posesión de las entidades que ejerzan funciones de interés público, ésta se sustenta en el derecho de libre expresión y en el de información.

Cabe resaltar que un **incentivo** es entendido como un estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores en su puesto de trabajo.

Así las cosas la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio, presenta el Plan de Bienestar e Incentivos que comprende los estímulos a los empleados públicos de la entidad.

## 1. MARCO LEGAL

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 Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula los programas de Bienestar Social y los define 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."

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 Decreto 1227 de 2005, crea las condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los empleados, así como a los equipos de trabajo

El Decreto 1083 de 2015 por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector función pública Capítulo 10 Artículos 2.2.10.1 de programa de Estímulos.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

## POLITICA DE TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO, reconoce la importancia del talento humano como eje fundamental para el logro de sus objetivos estratégicos. Es así como, ratifica el compromiso con sus empleados a través de procesos tendientes a crear un ambiente laboral que propicie su desarrollo integral y conocimiento de las funciones de cada uno de los miembros del equipo de trabajo. Lo anterior a través de los procesos de selección, vinculación, inducción, re inducción, capacitación, seguimiento, compensación y bienestar.

## 2. OBJETIVO GENERAL

Versión:002	Código: GTH-PG001	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 3 de 11
-------------	-------------------	---	----------------

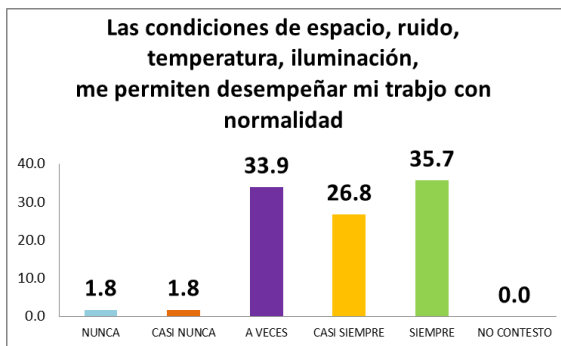
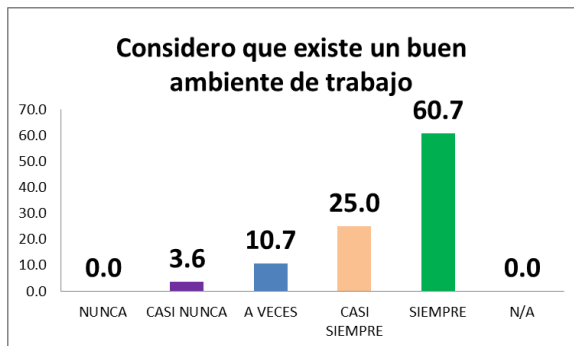
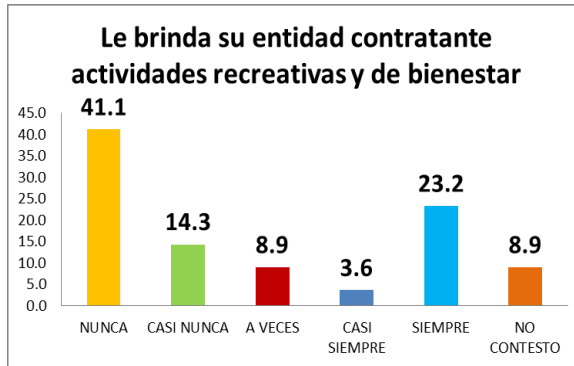
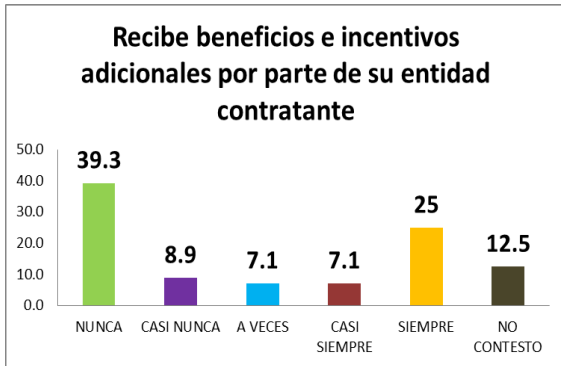
Brindar a los colaboradores de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio programas permanentes orientados a crear, mantener y manejar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral a través de actividades de Bienestar, y Salud Ocupacional, de tal forma que redunden favorablemente en el aspecto personal, familiar, social, recreativo, cultural, educativo y de salud.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Promover la interacción de los Servidores de la Entidad y sus familias a través de la atención de las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.
- Orientar permanentemente a los colaboradores y colaboradoras acerca de los servicios que prestan las EPS, la Caja de Compensación Familiar y los Fondos de Pensiones y Cesantías en los cuales se encuentran inscritos sirviendo como canal de comunicación, permitiendo una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.
- Fomentar la protección y mantenimiento de la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad. Estos programas deben llevarse a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos Profesionales (ARL) a la cual se encuentre vinculada la ESE Hospital.
- Fortalecer la calidad de vida de los servidores del municipio a través de procesos que contribuyan a crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de los objetivos institucionales.

### **3. IDENTIFICACION DE LAS NECESIDADES**

En la vigencia 2017 la ESE practico la encuesta de clima organizacional y laboral que permitió obtener un diagnóstico en esta área y estructurar las necesidades para ejecutarlas en la actual vigencia, dado lo anterior se establece necesidades de bienestar orientadas hacia el desarrollo de las competencia comportamentales, al mejoramiento de la calidad de vida y del clima y la cultura organizacional.



Con la información del diagnóstico se plantea el siguiente programa de Bienestar Social e incentivos para los empleados públicos de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio.

Para las actividades se tendrá en cuenta **LA CALIDAD DE VIDA LABORAL** como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar el ámbito del trabajo, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y el logro de la misión institucional.

En cuanto a **PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES** se estructura el programa mediante los cuales se atienden necesidades de protección, identidad y aprendizaje del empleado y su familia para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

#### 4. PROGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

**PROYECTO AREA DE PROTECCION Y DE SERVICIOS**

**Objetivo General:** Desarrollar procesos permanentes orientados a crear, mantener y mantener las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado y su nivel de vida.

Nº	PROGRAMA	OBJETIVO	Actividades	RESPONSABLE	POSIBLE FECHA DE EJECUCION
1	Jornada de integración	Implementar actividades culturales, deportivas y recreativas que propicien la integración y la participación entre los empleados.	Salida Vacacional	Comité de Bienestar Social	Septiembre-Octubre
2	Cultura, recreación, integración y deporte		Caminata Ecológica	Comité de Bienestar Social	Septiembre-Octubre
			Jornada de integración fin de año	Comité de Bienestar Social	Diciembre
3	Programa de Seguridad y Salud en el trabajo	Brindar actividades que protejan y mantenga la salud física, mental y social en los colaboradores en sus puestos de trabajo y en la ESE HRMM.	Realización de exámenes médicos ocupacionales	comité COPASST	Mayo-Junio
			Estilo de vida saludable	comité COPASST	Mayo
			Capacitación normas de bioseguridad	comité COPASST	Agosto
			Pausas activas	comité COPASST	septiembre-Diciembre
4	Educación	Brindar apoyo en los programas de educación formal y no formal a los servidores públicos de la ESE	Cursos que permitan mejorar las competencias de los trabajadores de la ESE	Comité de Bienestar Social	Junio-Diciembre
5	Apoyos funerarios	Brindar apoyo a los funcionarios en caso de calamidad doméstica	Apoyos funerarios para los trabajadores públicos de la ESE	Comité de Bienestar Social	Enero-Diciembre

**PROYECTO AREA DE CALIDAD Y VIDA LABORAL**

**Objetivo General:** Crear condiciones favorables para lograr el buen desempeño de los empleados

Nº	PROGRAMA	OBJETIVO	Actividades	RESPONSABLE	POSIBLE FECHA DE EJECUCION
1	Clima Organizacional	Desarrollar actividades encaminadas a la capacitación y mejoramiento continuo de los procesos de participación activa y dinámica de los empleados públicos de la ESE	Jornada de Convivencia Relaciones interpersonales y comunicación asertiva	Comité de Bienestar Social	Septiembre-Octubre
			Medición del clima laboral	Talento Humano	Octubre
2	Incentivos	Reconocer el desempeño de los empleados públicos de la ESE	Selección de los mejores equipos de trabajo	Comité de Bienestar Social	Enero-Diciembre
			Cumplimiento de quinquenios de los empleados de las ESE	Comité de Bienestar Social	Diciembre
3	Diseños de puestos de trabajo	Realizar acciones que permitan mejorar las características del puesto de trabajo de manera que incremente las condiciones laborales	Inspección de puestos de trabajo	comité COPASST	Mayo-Junio
			Evaluación de las necesidades de puestos de trabajo	comité COPASST	Enero-Diciembre
4	Desvinculación Asistida	Realizar actividades orientadas a brindar un retiro asistido del colaborador	Realización de actividades para el retiro asistido de los funcionarios	Comité de Bienestar Social	Enero-Diciembre

**TIPOS DE INCENTIVOS:**

**Incentivos no pecuniarios:**

Tendrán derecho a incentivos no pecuniarios todos los empleados de Libre Nombramiento y Remoción de los niveles Directivo y profesional, los actualmente existentes, así como los colaboradores independientemente de su vinculación.

Estos comprenden Felicitaciones, agradecimientos verbales o escritos, públicos o en reunión para el reconocimiento de los empleados y sus mejores equipos de trabajo.

**Incentivos pecuniarios:**



Estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados por Comité de Bienestar y sujeto a Disponibilidad presupuestal.

## Consideraciones para asignar los Incentivos

Para la asignación de los incentivos se observarán las siguientes consideraciones:

- La selección y asignación de incentivos se basará en registros e instrumentos objetivos para el mérito.
- Los criterios de selección consideraran los resultados del trabajo de equipo como medidas objetivas de valoración.
- Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado.

## 5. PRESUPUESTO

El Programa de Bienestar e incentivos se financiarán a través del rubro Bienestar Social Social e incentivos del presupuesto asignado para la actual vigencia. **\$32.424.474,oo.**

## 6. BENEFICIARIOS

Según lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998 y Decreto 1227 de 2005 quienes se beneficiarán del Programa de Bienestar e incentivos los servidores públicos de Libre Nombramiento y remoción al igual que su núcleo familiar.

El comité de Bienestar Social e incentivos definirá las actividades en las cuales participan todos los trabajadores en busca de garantizar mejores condiciones en el clima laboral, potencializar las políticas institucionales y mantener principios de unidad, equidad y solidaridad.

## 7. INDICADORES DE GESTION

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 funcionarios de ka ESE, el programa de Bienestar Social e Incentivos establece indicadores que miden el avance de os objetivos mostrando los resultados en términos de cobertura, eficacia y efectividad. Para la medición de establecen los siguientes indicadores:



NOMBRE DEL INDICADOR	META	FORMULA DEL INDICADOR
<b>Ejecución del programa de bienestar social(eficacia)</b>	Elaborar y ejecutar el 100% del Programa de Bienestar Social	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades realizadas}}{\text{N}^\circ \text{ Total de actividades programadas}} * 100$
<b>Optimización recursos financieros</b>	Ejecutar el presupuesto	$\frac{\text{Presupuesto Ejecutado}}{\text{Presupuesto Total}} * 100$
<b>Asistencia de os funcionarios a las actividades programadas</b>	70% de los funcionarios inscritos a cada actividad	$\frac{\text{Funcionario Participantes}}{\text{Funcionarios Inscritos}} * 100$

## 8. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento de las actividades de Bienestar se buscará contar con el apoyo de las siguientes actividades-

- CAJA DE COMPEACION FAMILIAR CAJASAN
- ARL COLMENA
- HISESA

## 9. DOCUMENTOS FUENTES DE APOYO

- Guía de Bienestar Social Laboral Departamento Administrativo de la Función Pública [www.dafp.gov.co/docuemntos/bienestar.pdf](http://www.dafp.gov.co/docuemntos/bienestar.pdf)
- Guía de clima organizacional Departamento Administrativo de la Función Publica [www.dafp.gov.co/docuementos/clima.pdf](http://www.dafp.gov.co/docuementos/clima.pdf)
- Guía de calidad de vida laboral Departamento Administrativo de la Función Pública [www.dafp.gov.co/docuementos/instrumentos .pdf](http://www.dafp.gov.co/docuementos/instrumentos .pdf)

## 10. ACTO ADMINISTRATIVO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER E.S.E HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO FORMATO DE RESOLUCIONES	DES-FR007
	Versión: 003 Fecha de Emisión: 18/04/2018	

**RESOLUCIÓN No. 018 de 2018**  
(01 de Febrero de 2018).

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO VIGENCIA AÑO 2018"**

El GERENTE de la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO DE BARRANCABERMEJA, en uso de sus facultades Constitucionales, legales y en especial las conferidas en el Decreto No. 0041 expedido por el Gobernador de Santander, de fecha 28 de febrero de 2007; y

**CONSIDERANDO**

Que Los artículos 19 y 34 del Decreto ley 1587 de 1998, establece el deber de adoptar y desarrollar en las entidades, planes anuales de Bienestar Social e Incentivos para sus empleados.

Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece que "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las Entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".

Que los numerales 4 y 5 del artículo 33 de la Ley 734 de 2002, establecen como derecho de los servidores el de disfrutar de estímulos conforme a las disposiciones legales vigentes, y de éste y sus familias el de participar en todos los programas de bienestar social que establezca el estado, tales como educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones.

Que en concordancia con lo anterior, el artículo 32 del Decreto 2929 de 2005 determina que " con los programas institucionales de bienestar se buscará intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estímulos de dirección y de servicios sociales para atender las necesidades de protección, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura.

Que los artículos 2.2.10.2 y 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 fijan los programas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral, que las entidades pueden ofrecer a través del diseño y ejecución de los programas de bienestar social.

Que el citado Decreto 1083 establece en los artículos 2.2.10.8 y 2.2.10.9 que el jefe de cada entidad adoptará el plan de incentivos con el fin de otorgar reconocimientos por el buen desempeño y propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, plan en el cual se señalarán los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Que se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio para la vigencia 2018, con el fin de cumplir la normatividad citada y buscando elevar el nivel de vida y desempeño de los funcionarios.

Que en mérito de lo expuesto,

E.S.E HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO  
NIT. 900.136.855-3

Dirección: Carrera 17 # 57-119 Barrio Pueblo Nuevo - Fax: 6010105 Barrancabermeja - Santander-Colombia

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER E.S.E HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO FORMATO DE RESOLUCIONES	DES- FR007
	Versión: 002 Fecha de Emisión: 28/06/2018	

**RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO.-** ADOPTAR el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E Hospital Regional del Magdalena Medio, para la vigencia 2018 el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

**ARTICULO SEGUNDO.-** El Plan de Bienestar Social e Incentivos, será ejecutado y evaluado por el Comité de Bienestar Social e Incentivos de la ESE.

**ARTICULO TERCERO.- PRESUPUESTO:** El presupuesto inicialmente asignado para la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos es el contemplado en el rubro de Bienestar Social para la vigencia actual.

**PARAGRAFO:** Mediante la figura de Cooperación se gestionará el apoyo para los eventos que así lo requieran.

**ARTICULO TERCERO.-** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNIQUESE, NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE,**

Dada en Barrancabermeja (Santander), a los un (01) días del mes de Febrero de dos mil dieciocho (2018).

  
**ARMANDO ADOLFO SEGURA EVÁN**  
 Gerente  
 E.S.E HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO

Proyectó: Ibolya Arango Marín Vélez - Profesional Técnico Recursos E.S.E HRMM

Revisó: Oscar Yeid Rodríguez Padilla - Coordinador Oficina Asesoría Jurídica E.S.E HRMM

E.S.E HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO  
NIT. 963.136.866-3

Dirección: Carrera 17 # 57-119 Barrio Pueblo Nuevo - Pao: 0010105 Barrancabermeja - Santander-Colombia  
[www.hospitalmm.gov.co](http://www.hospitalmm.gov.co) - [gerencia@esehospitalmm.gov.co](mailto:gerencia@esehospitalmm.gov.co)  
 Teléfono: 310.40.0000