Plan de Bienestar Social e Incentivos

ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO

2019

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General
2.2 Objetivos específicos

3. MARCO LEGAL

4. BENEFICIARIOS

5. PROGRAMA DE ESTIMULOS

6. INDICADOR DE GESTIÓN

6.1 Incentivos al desempeño
6.2 Reconocimientos
6.3 Clases de incentivos

7. RESPONSABLE

8. PLANEACIÓN

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

10. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

1. INTRODUCCIÓN

Es deber de todas las entidades velar por el bienestar laboral de sus empleados y la calidad de vida de sus familiares, para lo cual se crean una serie de herramientas que tienen como objetivo motivar el desempeño eficaz y el sentido de pertenencia en ellos, por este motivo se crea el programa de bienestar social e incentivos.

El presente Programa de Bienestar Social e Incentivos se realiza con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado para los servidores de la Función Pública y demás personal vinculado laboralmente a la ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO, teniendo en cuenta la priorización de actividades para la vigencia 2019, con el propósito de mejorar la calidad de vida en general, exaltando de esta forma la labor del servidor intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

Tiene como objetivo diseñar e implementar programas orientados a favorecer el desarrollo integral del empleado y el mejoramiento de su calidad de vida, la ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO adquiere el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. Con base en lo anteriormente expuesto, el Área de Talento Humano presenta el programa de bienestar social e incentivos con vigencia 2019.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Diseñar e implementar programas orientados a favorecer el desarrollo integral del empleado y el mejoramiento de su calidad de vida propiciando condiciones que incrementen positivamente los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia de los funcionarios de la entidad mejorando el ambiente laboral de los servidores públicos y demás trabajadores de la ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO, generando espacios lúdicos, recreativos y de integración familiar así como aquellos que promuevan el desarrollo de habilidades y competencias.

2.2 Objetivos Específicos

- Promover la interacción de los Servidores de la Entidad y sus familias a través de la atención de las necesidades de protección, lúdica, identidad y aprendizaje, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.
- Orientar permanentemente a 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).

3. MARCO LEGAL

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se soportarán en la siguiente normatividad legal vigente:

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."

Así mismo, el capítulo II, articulo 19 del Dto. 1567/1998 define que: “Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto-Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.

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, de que disponen 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 profesionales (ARP) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo Articulo 36, 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 social e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

En concordancia con el Decreto 1227 de 2005 1.2. 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, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional”.

El decreto 1225 de 2005 consagra en su artículo 70, que las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales como:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y Culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes artesanías y otras modalidades que conlleven a recreación y Bienestar del empleado, las cuales pueden ser gestionadas con las cajas de compensación u otras organizaciones que faciliten ayudas económicas.
- 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.

El Decreto 1083 de Mayo 26 de 2015, por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública, en su artículo 2.2.10.8, dispone: “los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, 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”.

El artículo 2.2.10.10 del mismo Decreto, establece: “Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo”.

De igual manera el artículo 2.2.10.11 del nombrado Decreto dice que: “Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates…”.

El Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

4. BENEFICIARIOS

Los planes de incentivos serán ofrecidos a los empleados de planta de la ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO que por su desempeño individual en los niveles profesional, técnico y asistencial sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo y cuyas propuestas contribuyan al logro de los objetivos institucionales en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

5. PROGRAMA DE ESTIMULOS

Para la ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO, el Bienestar Social de los servidores se entenderá, ante todo, como la búsqueda de mejoras en la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

Se brindará a todos los funcionarios una programación de actividades en las áreas de protección y servicios sociales que incluyen aspectos en materia de salud, recreación, deportes, cultura, educación, con el fin de mejorar su nivel de vida, de tal modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

La ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO formulará la Política de incentivos de carácter no monetario que beneficiarán a los servidores que en el desempeño de sus funciones se hayan destacado de manera especial.

A efectos de conseguir un óptimo nivel de satisfacción laboral de los servidores públicos de la ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO a los cuales va encaminado el Programa de Bienestar Social, se hace necesario manejar unos indicadores que midan el avance de los objetivos mostrando los resultados en términos de cobertura, eficacia y efectividad. Para esto se establecen los siguientes mecanismos de medición cuantitativa y/o cualitativa que han de permitir determinar, con el mayor grado de precisión posible, los resultados del Plan:

a. Calidad en las actividades de Bienestar Social a través de encuestas de satisfacción medidas por el siguiente Indicador de Calidad

Indicador de Calidad Bienestar:

$$\frac{\text{No de encuestas valoradas positivamente en un periodo}}{\text{No total de encuestas diligenciadas en el periodo}}$$

6. INDICADORES DE GESTIÓN

Con el propósito de apoyar a la administración a alcanzar las metas y objetivos previstos, se cuenta con unas 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, que concluye con acciones tendientes a retroalimentar y reorientar, si fuere necesario, los programas establecidos.

El diseño del programa que se establece se basa no solo el diagnóstico de necesidades, también se enfoca en los componentes orientados al cumplimiento de las expectativas en bienestar social y seguridad y salud en el trabajo.

6.1 Incentivos al desempeño

Lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales. Como objetivo final tendrá, reconocer los desempeños sobresalientes del mejor empleado de carrera de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, así como de los mejores equipos de trabajo, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO.

Para tal fin, la ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO expide una Resolución interna 010 del 2 de enero de 2019 adoptando el Plan de Incentivos para la presente vigencia definiendo aspectos como:

- Tipo de Incentivos No pecuniarios que ofrecer.
- Monto de los incentivos.
- Procedimiento para la selección del mejor servidor público en sus categorías.
- Procedimiento para la selección los mejores equipos de trabajo.

6.2 Reconocimientos

Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, Artículo 36.

Reconocimiento Verbal: Una frase de aprobación o un Reconocimiento Gestual o Mímico: Un gesto de aprobación o una nota de felicitación o agradecimiento.

6.3 Clases de incentivos

Incentivos no pecuniarios: Estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia y pueden ser los listados a continuación de acuerdo al presupuesto disponible para su otorgamiento. Según el Decreto 1083 de 2015, El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él 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. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Individualmente están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia.

Intrínsecos: Son personales (motivación primaria) y subjetivos, a fin de que el servidor se sienta identificado y a gusto, tanto con las personas con las que trabaja como con las tareas que desempeña, y por tanto se mantenga motivado al desempeñar una labor**.**

Extrínsecos: Estímulos tomados del entorno para el servidor público, los cuales se adicionan a la satisfacción lograda por una buena gestión en la entidad. Constituyen, en principio, la materia prima de los planes de incentivos adoptados por las diferentes entidades, de conformidad con lo establecido por el Decreto 1227 de 2005, artículos 76 y 77.

7. RESPONSABLE

Será responsabilidad del Área de Talento Humano realizar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO, el cual contará con la participación del Apoyo Profesional del área de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Por su parte es deber de los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al plan de trabajo.

8. PLANEACIÓN

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

Deportivos, recreativos y vacacionales

Artísticos y culturales

Promoción y prevención de la salud

Capacitación informal

Educación formal

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	P	E	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEP	OCT	NOV	DIC
Realizar la planeación del Programa anualmente														
Realizar y consolidar el diagnostico de necesidades														
Revisar, evaluar y aprobar el Presupuesto del Plan de Bienestar Social e Incentivos														
Ejecutar actividades														
Implementar el programa														
Evaluar el cumplimiento del programa														

10. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

ÁREA DE CALIDAD LABORAL

Medición del clima laboral
Actividad: Diagnostico de necesidades
Objetivo: visualizar objetivos que motiven el sentido de pertenencia que generen orgullo en la labor que desempeña cada talento humano.

AREA DE PROTECCION, SERVICIOS SOCIALES Y DEPORTE

Actividad 1.
Competencia de equipos ESE
Objetivo: Establecer una actividad deportivo- recreativa-cultural que enriquezca la integración del talento humano y mejore la visión del trabajo en equipo.

Actividad 2.
Celebración día de la enfermera, día del médico, día del niño, día de la secretaria, día del amor y la amistad y novena de aguinaldos navideña.

Actividad 3.
Mejor empleado del mes
Objetivo: otorgar reconocimiento por el buen desempeño de las funciones, propiciando así una cultura de trabajo orientado a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.