



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO
BARRANCABERMEJA, 2020

ELABORADO POR: Dary Luz Lavalle Bohórquez	REVISADO POR: Sonia Alexandra Adame Manosalva	APROBADO POR: Armando Adolfo Segura Evan
CARGO: Profesional Universitario Unidad Talento Humano.	CARGO: Subgerente Administrativa y Financiera	CARGO: Gerente E.S.E HRMM

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1 Objetivo General	4
2.2 Objetivos Específicos.....	4
3. MARCO LEGAL.....	5
4. BENEFICIARIOS.....	7
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	7
5.1 Análisis detallado de los resultados del diagnóstico de necesidades del plan de bienestar social e incentivos	10
5.2 Medición de indicadores del plan de bienestar social e incentivos.....	11
6. INDICADORES DE GESTIÓN.....	13
6.1 Incentivos al desempeño	13
6.2 Reconocimientos	13
6.3 Clases de incentivos	14
7. RESPONSABLE	14
8. PLANEACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2020.....	15
8.1 Programa protección y servicios sociales.....	15
8.2 Clima Laboral.....	15
8.3 Plan de Incentivos según presupuesto.....	15
9. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	15
10. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES.....	17
11. EJECUCIÓN	17

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio, es un documento estratégico que responde a las políticas establecidas desde el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, al Sistema de Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos, publicada por el DAFP y el Plan Estratégico de Talento Humano de la Entidad, donde se consignan los programas y proyectos de bienestar que se desarrollarán para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los funcionarios de la Entidad.

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 2020, 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.

Con base en lo anteriormente expuesto, el Área de Talento Humano de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio presenta el programa de bienestar social e incentivos con vigencia 2020.

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, artículo 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 Artículo 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

Las actividades incluidas en el Plan de incentivos serán ofrecidas a los empleados de planta de la ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos 2020 de la ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO, se realizó un diagnóstico de necesidades por medio de una Encuesta a los funcionarios de planta de la Entidad donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Total de encuestados: 14. Se realiza la actualización y se incluyen los funcionarios vinculados desde abril de 2020.

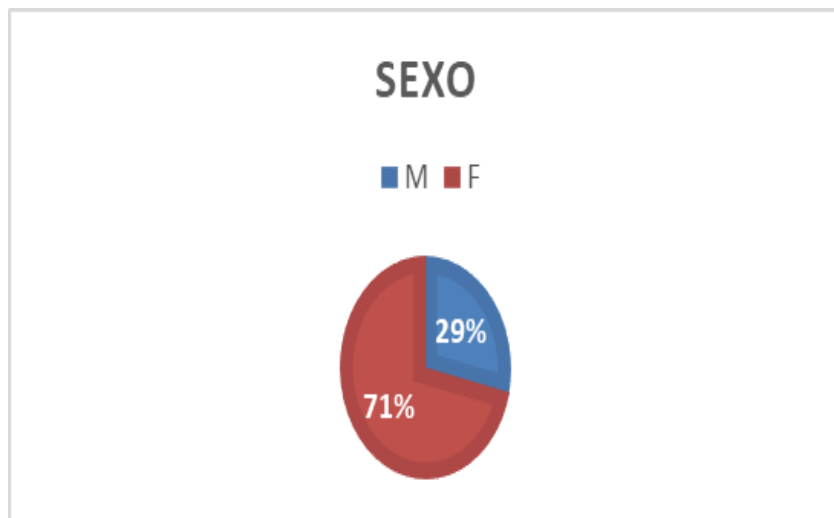


Figura 1. Género

Análisis de gráfico 1: 4 hombres y 10 mujeres. Por lo tanto, se tienen en cuenta las diferencias en preferencias según el género.



Figura 2. Actividad deportiva

Análisis de gráfico 2: La mayoría de funcionarios decidieron que la actividad deportiva de su preferencia es ir al gimnasio. Conforme a esta respuesta se genera acción en el cronograma de actividades de bienestar.

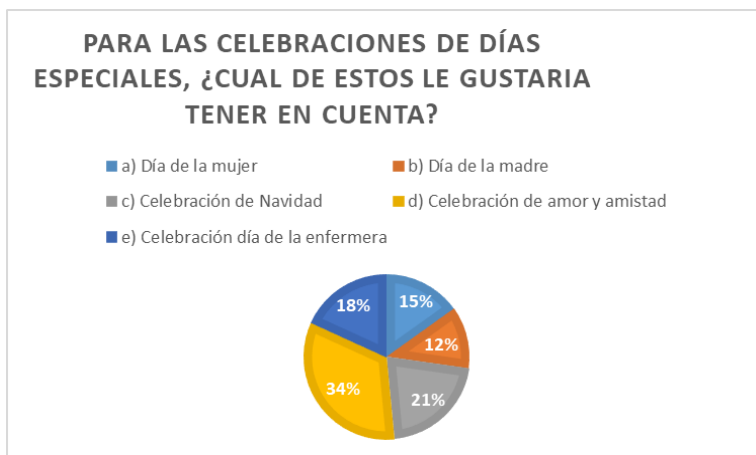


Figura 3. Días especiales

Análisis de gráfico 3: La mayoría de funcionarios decidieron que el día que les gustaría celebrar como fecha especial es el día de amor y amistad. Conforme a lo anterior, en el cronograma se incluirán días de celebración como el día de la enfermera y novena de navidad.

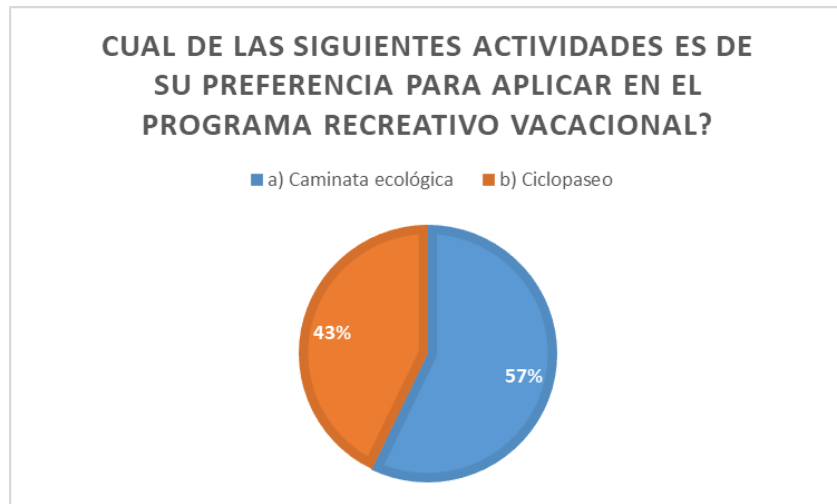


Figura 4. Actividad de recreación

Análisis de gráfico 4: La mayoría de funcionarios decidieron que el día que les gustaría celebrar como fecha especial es el día de amor y amistad. Conforme a lo anterior, en el cronograma se incluirán días de celebración como el día de la enfermera y novena de navidad.

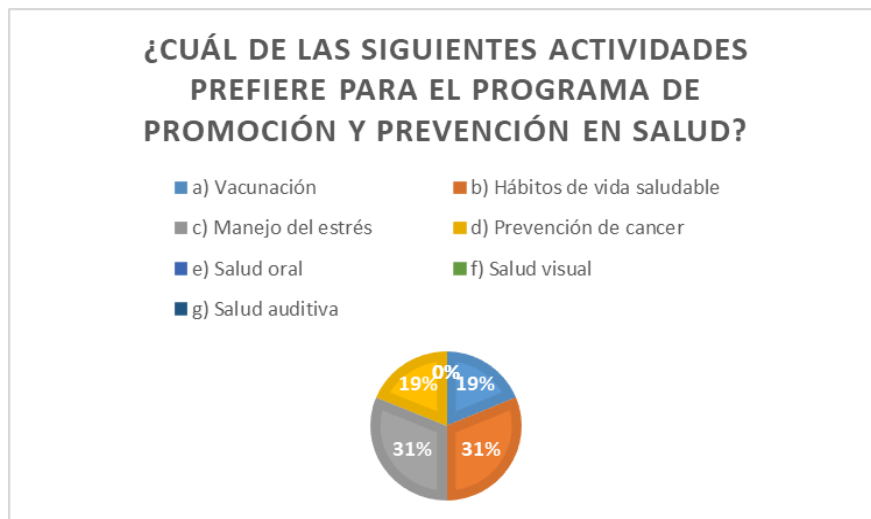


Figura 5. Programa de P y P en salud

Análisis de gráfico 5: Los funcionarios tienen una dualidad en preferencias en cuanto a los programas de promoción y prevención, entre los hábitos de vida saludable y manejo del estrés por éste motivo se incluyen los dos tipos de actividades en el cronograma.

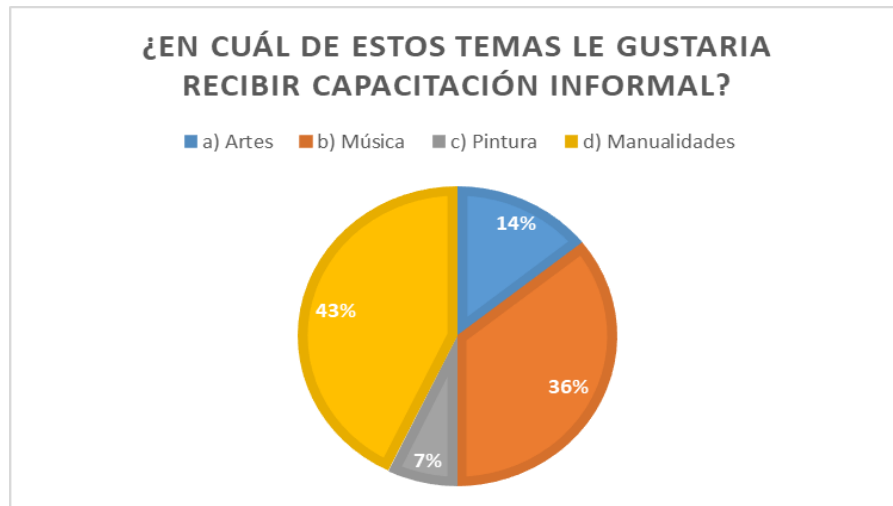


Figura 6. Capacitación informal

Análisis de gráfico 6: Los funcionarios tienen como preferencia de capacitación informal temas de manualidades.

5.1 Análisis detallado de los resultados del diagnóstico de necesidades del plan de bienestar social e incentivos

° Los funcionarios de planta de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio en su mayoría con un 71% son mujeres. Por tanto, los gustos se ven altamente influenciados al estilo de vida femenino.

° En un 86% los encuestados respondieron que la actividad deportiva de su preferencia era ir al gimnasio, desde el área de Talento Humano se establecerá un convenio corporativo con el Gimnasio SMART FIT donde los funcionarios aplicaran a descuentos y beneficios dentro de éste, contribuyendo así al bienestar físico de los mismos.

° En cuanto a las celebraciones de los días especiales, se evidenció que en un 34% los encuestados manifiestan que desean celebrar el día del amor y la amistad, seguido de un 21% celebración de navidad y en un 18% día de la enfermera. De esta manera se incluirán en el cronograma de actividades del Plan de Bienestar Social, la celebración concluida con un almuerzo campestre del día del amor y la amistad, en navidad se gestionará la realización de las novenas navideñas integrando a todas las áreas de la Entidad. Y el día de la enfermera será celebrado con un almuerzo para el personal de enfermería perteneciente a la planta de personal.

° Para el programa recreativo vacacional, con un 57% los encuestados manifestaron su actividad de preferencia una caminata ecológica, la cual se llevará a cabo en una casa campestre vacacional y será incluida en el cronograma de actividades del Plan.

° Frente al programa de promoción y prevención en salud, los encuestados priorizaron los hábitos de vida saludable como programa de necesidad en un 31% y el manejo del estrés en un 31%, por consiguiente, se establecerá dentro del programa de estilos de vida saludables perteneciente al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, actividades de vacunación hacia los funcionarios y capacitaciones y talleres sobre manejo del estrés.

° En cuanto a la capacitación informal, los funcionarios en un 43% prefieren taller de manualidades, por tanto, se gestionará un taller con apoyo de la caja de compensación familiar a la cual están afiliados los funcionarios y se incluirá en el cronograma de actividades del Plan.

5.2 Medición de indicadores del plan de bienestar social e incentivos

A efectos de conseguir un óptimo nivel de satisfacción laboral de los servidores públicos de la ESE0 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:

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

Indicador de Calidad Bienestar:

No de encuestas valoradas positivamente en un periodo
No total de encuestas diligenciadas en el periodo

6. 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.

Para el desarrollo del presente Plan de Bienestar e incentivos, se clasificaron las actividades a desarrollar en dos (2) ejes temáticos a saber:

- Brindar Espacio de Integración para funcionarios
- Efectuar encuentros de cohesión social para funcionarios

Los cuales integran las siguientes actividades:

- **Actividad de integración Social:** Las actividades de integración social están dirigidas a mejorar el trabajo en equipo, desarrollar confianza y aumentar las habilidades de los funcionarios.
- **Actividad de Integración Social Formativa:** Su propósito es mejorar el rendimiento presente o futuro, aumentando la capacidad a través de la mejora de sus conocimientos.
- **Actividad Formativa:** Aportar conocimientos - Mejorar aptitudes - Mejorar rendimiento - Superar deficiencias - Facilitar oportunidades - Cambiar de actitudes y actividades.
- **Actividad de integración recreo deportiva:** Actividades para mejorar los niveles de salud y prevención de la enfermedad, orientado principalmente a la disminución del riesgo cardiovascular y el sedentarismo, que son los factores más comunes en la población de la entidad; así como a la adquisición de hábitos saludables (alimenticios, posturales, entre otros).

- **Actividades del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** Identificar todos los peligros, evaluar y valorar los riesgos, proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores y dar cumplimiento con la normatividad vigente.

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 **021 de 07 febrero 2020**, 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 DEL PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2020

El área de Talento Humano incluirá actividades de bienestar que vaya en beneficio de los servidores públicos y de su núcleo familiar, que obedezca al plan de mejoramiento en contribución a la construcción de valores y consolidación de cultura organizacional y la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo. El Plan de Bienestar e Incentivos contempla los programas protección y servicios sociales; clima laboral, cultura organizacional y trabajo en equipo; e incentivos para los mejores empleados.

8.1 Programa protección y servicios sociales.

Son los programas orientados a atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, entre los que pueden realizarse los siguientes:

- ° Promoción de eventos deportivos, recreativos y vacacionales.
- ° Actividades encaminadas a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad
- ° Realización de exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso de la entidad.

8.2 Clima Laboral.

Medición e intervención, la norma establece que por lo menos cada 2 años se debe realizar la medición del clima laboral. La última evaluación se realizó en el 2019, motivo por el cual la medición debía realizarse en el año 2021, debido al cambio de administración previsto para abril de 2020, se incluirá la encuesta de clima laboral para el mes de Agosto de 2020.

8.3 Plan de Incentivos según presupuesto.

El presupuesto establecido para la realización de las actividades de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2020 es de \$ 23'472.937. Conforme a la Resolución 027 de fecha 12 de febrero de 2020.

Evaluación y seguimiento a los programas adelantados: Se aplicará al finalizar cada evento un formato de evaluación, para verificar el grado de satisfacción y la eficacia de estos y decidir sobre su modificación o continuidad.

9. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CRONOGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - PROCESO DE TALENTO HUMANO
ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO

ITEM	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			2020														ACTIVIDADES CUMPLIDAS	% CUMPLIMIENTO
	TEMA	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ENERO	FEBERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE				
1	Cultura organizacional	Charlas de autocuidado	Profesional SST - Talento Humano								P	P	P	P	P	P	6	50%	
		Capacitación de Gestión de las emociones y mejora del clima laboral	Profesional SST - Talento Humano									P						1	100%
		Pausas Activas	Profesional SST - Talento Humano								P	P	P	P	P	P		6	50%
2	Calidad de vida	Convenio con el gimnasio Smart fit para los funcionarios de planta	Talento Humano													P	1	0%	
		Actividades del programa de prevención al riesgo ergonómico	Profesional SST - Talento Humano									P		P		P	3	50%	
		Programa de hábitos de vida saludable - semana de la salud	Profesional SST - Talento Humano											P				1	100%
		Celebración día del amor y la amistad	Talento Humano										P					1	100%
		Celebración día de la enfermera	Talento Humano					P										1	100%
		Novena Navideña	Talento Humano														P	1	100%
3	Protección y Condiciones de Salud	Encuesta de perfil socio demográfico y de condiciones de salud contenida en el SG SST	Profesional SST - Talento Humano								P						1	100%	
		Exámenes médicos ocupacionales	Talento Humano - Subgerencia Administrativa y Financiera										P					1	100%
		Seguimiento a las recomendaciones de los exámenes médicos ocupacionales	Profesional SST - Talento Humano											P	P	P		3	100%

10. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

ÁREA DE CULTURA ORGANIZACIONAL

° 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.

° Charlas de autocuidado

Actividad a cargo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo

° Capacitación de Gestión de las emociones y mejora del clima laboral

Actividad a cargo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo

° Pausas Activas

Actividad a cargo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo

ÁREA DE PROTECCION Y CONDICIONES DE SALUD

° Encuesta de perfil socio demográfico y condiciones de salud contenida en el SGSST

Actividad a cargo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo

° Exámenes médicos ocupacionales

° Seguimiento a las recomendaciones de los exámenes médicos ocupacionales

Actividad a cargo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA

° Convenio con el gimnasio Smart Fit para los funcionarios de planta

° Actividades del programa de prevención al riesgo ergonómico

° Programa de hábitos de vida saludable - semana de la salud

° Celebración día del amor y la amistad

° Celebración día de la enfermera

° Novena Navideña

11. EJECUCIÓN

Las actividades se realizarán según el cronograma establecido dentro del Plan de Bienestar y son responsabilidad del área de Talento Humano la ejecución de su cumplimiento.

12. ANEXO 1. EVIDENCIAS DEL DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO CON VIGENCIA 2020.

OBJETIVO: Identificar las necesidades del 100% del personal de planta de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio con el fin de conocer los gustos e intereses de los servidores, para la creación de un cronograma de actividades según sus preferencias.

POBLACIÓN OBJETO: Personal de planta de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio vigente a la fecha: 17/03/2020- Se realiza una actualización de la encuesta y se incluye el personal de planta que ingresa a partir del mes de mayo de 2020.

NÚMERO TOTAL DE FUNCIONARIOS DE PLANTA DE LA ENTIDAD: 14 - **NÚMERO TOTAL DE FUNCIONARIOS QUE RESPONDIERON LA ENCUESTA:** X
PROYECTÓ: Dary Luz Lavallo Bohórquez, Profesional Universitario Unidad Talento Humano

