INTRODUCCION

El Bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria. Por lo tanto toda Política de Bienestar Social en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de la Misión y la Visión de la Entidad pero también dar respuesta al servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural haciendo partícipe al funcionario en la implementación de los planes y programas de la organización.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno laboral, familiar y social contribuyendo al logro de su crecimiento en todas las áreas, haciéndolos partícipes junto a sus familias de una cultura verdadera, integral, de compromiso y sentido de pertenencia con la institución y la Administración.

Se pretende dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con el deber de las Entidades Públicas de brindar un tratamiento preferencial a su recurso humano con calidad.

La **ESE Hospital San Rafael de El Águila Valle** considera al Talento Humano de la Entidad como eje central del desarrollo de la Misión y Visión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales, el desarrollo de las capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales y sociales, además del fomento de habilidades y destrezas, el reconocimiento a la labor que realizan los Servidores Públicos, engrandeciendo la Misión Institucional ante la ciudadanía que espera el mejor servicio de la entidad.

El principal objetivo del Programa de Bienestar Social es propiciar condiciones laborales que favorezcan el desarrollo del talento humano como el capital más importante dentro de una entidad u organización.

MARCO LEGAL

El Decreto 1567 de 1998 en su artículo 19, dispone 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".*

El mismo decreto en su artículo 30 establece que se podrá organizar planes de incentivos pecuniarios e incentivos no pecuniarios para el reconocimiento del desempeño en niveles de excelencia teniendo derecho todos los empleados de carrera, de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

A su vez el artículo 33 del mencionado decreto establece que "Las entidades del orden Nacional y Territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional. Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional".

El artículo 34 de la norma antes mencionada dispone que "El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos".

Uno de los componentes del sistema de estímulos, consagrado en el literal e) del artículo 16 del Decreto 1567 de 1998, hace referencia a los Programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales deben ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

En complemento del inciso anterior, consagra el artículo 18 de dicho decreto, que a través de estos programas se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

El artículo 69 del Decreto 1227 de 2005 establece que "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".

El Decreto 4661 del 19 de diciembre de 2005, se modificó el parágrafo primero del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedó como sigue: "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, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto".

El artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 expresa: "La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera…"

De igual manera, la misma norma en su artículo 77 dispone: "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".

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Propender por las condiciones adecuadas que permitan el mejoramiento tanto de la calidad de vida de los funcionarios que prestan sus servicios en la ESE, como de su desempeño laboral, generando espacios de integración familiar, recreación, conocimiento, a través del desarrollo de programas y actividades conducentes al fomento del bienestar y desarrollo integral del trabajador.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;

b) 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;

c) 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;

d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en 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;

e) 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.

METODOLOGÍA

El Programa de Bienestar Social y Estímulos se desarrollará durante el año **2020** y estará dirigido a los funcionarios públicos de la Institución, y será formulado partiendo de la identificación de aspectos relevantes que se encuentren relacionados con el bienestar del trabajador de la de la misma.

La metodología utilizada inicialmente estuvo constituida por encuestas realizadas a funcionarios del Hospital.

PLAN DE TRABAJO

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, el presente programa se enmarcará dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

Las áreas de intervención enmarcadas en el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos incorporan criterios de uso adecuado de los recursos, integralidad y participación de todos los funcionarios de la ESE.

Para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social, que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, se trabajaran 6 áreas, las cuales enmarcarán las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

ÁREA DE TRABAJO. Los objetivos del área de trabajo son:

1. Lograr la participación en el desarrollo organizacional.
2. Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
3. Sensibilizar a los Directivos sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.
4. Uso adecuado de los recursos.

ÁREA DE PROTECCIÓN FAMILIAR. En esta área se busca proteger al trabajador y a su núcleo familiar de contingencias futuras e inciertas que en un momento dado pueda causar daño moral o material.

ÁREA DE DEPORTE. El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

ÁREA CULTURAL. Se organizarán eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

ÁREA RECREATIVA. La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración, realizando actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia del Hospital.

En esta área se desarrollarán actividades de integración y celebración especiales tales como:

a) Actividades lúdicas y recreativas
b) Conmemoración de fechas especiales
c) Talleres de capacitación para el buen aprovechamiento del tiempo libre y el desarrollo de destrezas manuales e intelectuales
d) Jornadas de integración entre los funcionarios y sus familias

AREA SOCIAL O DE RECREACIÓN. 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; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

En el **Hospital San Rafael Empresa Social del Estado El Águila**, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

Algunas de estas fechas son: el día Internacional de la mujer, día de la secretaria, el día de los niños, día de la madre, día del padre, día del trabajo, aniversario de la Entidad, actividad recreativa de fin de año y celebración de la novena de aguinaldos, organización de eventos, comidas y celebraciones de ceremonias que son importantes para la Institución y las fechas de cumpleaños de los funcionarios que serán celebrados al final de cada mes o en el trimestre que acontezca el hecho.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS Y PROGRAMA DE INCENTIVOS

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El Programa de Bienestar Social debe estar orientado buscar el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados del **Hospital San Rafael empresa Social del Estado El Águila** y su grupo familiar en procura de garantizar su formación integral y cuidado de la salud, para con ello mantener y mejorar las condiciones que favorezcan su desempeño laboral y su crecimiento personal.

Así mismo, éste debe permitir al empleado elevar los niveles de eficiencia, eficacia, productividad y efectividad y mejoramiento del clima laboral en la organización.

PROGRAMA DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos tienen como propósito el reconocimiento por el buen desempeño laboral del trabajador, conduciéndolo a adquirir una cultura orientada a la calidad, la productividad y la excelencia:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. El **Hospital San Rafael Empresa Social del Estado El Águila** reconocerá los siguientes incentivos no pecuniarios a los funcionarios que se destaquen en sus niveles de excelencia, y sean seleccionados para ser acreedor al incentivo.

1. **Reconocimientos públicos a la labor meritoria:** Hace referencia a la publicación en los diferentes medios de comunicación de divulgación externa como la página web de la Institución e internos como los boletines existentes en la ESE, con el propósito de dar a conocer en las diferentes instancias a los mejores funcionarios y a los equipos de trabajo que hayan alcanzado niveles de excelencia que opten por este tipo de incentivo.

2. **Ascensos, encargos, comisiones y traslados:** Estos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

3. **Póliza Vida Grupo**: Será adquirida por el Hospital una póliza de seguro de vida que cobije a la totalidad de los funcionarios del Hospital.

4. **Seguro Funerario**: La ESE cubrirá los gastos de afiliación y pagos mensuales de un seguro funerario para sus funcionarios.

5. Día libre por el cumpleaños: La ESE concederá un día libre como incentivo por el día de sus santos a cada empleado, que puede ser la fecha como tal u otro día, de común acuerdo con la Gerencia de la E.S.E., si no fuere posible en la fecha de su celebración.

INCENTIVOS PECUNIARIOS. El **Hospital San Rafael Empresa Social del Estado El Águila** reconocerá los siguientes incentivos pecuniarios a todos los servidores públicos exceptuando los de Servicio Social Obligatorio:

1. Reconózcase un estímulo vacacional equivalente al **cien por ciento (100%)** de un **SMLMV**, para aquellos funcionarios que cumplan un (1) año laboral consecutivo y tengan derecho a disfrutar de su periodo vacacional. Este derecho no afecta la liquidación de prestaciones sociales del empleado toda vez que no constituye factor salarial. Y aplica para aquellos

funcionarios que hayan cumplido por lo menos dos años consecutivos de prestar sus servicios en la ESE.

2. Reconózcase un estímulo educativo semestral, por un monto equivalente al **cien por ciento (100%)** de **un SMLMV**, para los funcionarios que realicen estudios de educación superior en una institución reconocida y aprobada por el Ministerio de Educación Nacional. Este derecho no afecta la liquidación de prestaciones sociales del empleado toda vez que no constituye factor salarial. Sólo aplica para aquellos funcionarios que tengan una antigüedad de **cinco (5) años o superior** en la Institución y, su desempeño laboral sea sobresaliente.

3. Reconózcase un estímulo para capacitación, que puede ser hasta del **setenta por ciento (70%)** del costo de la matrícula, a favor de los funcionarios que realicen estudios de educación superior en una institución reconocida y aprobada por el Ministerio de Educación Nacional. Este derecho no afecta la liquidación de prestaciones sociales del empleado toda vez que no constituye factor salarial y para acceder a él se debe presentar los soportes que demuestren la inscripción, la matrícula y el pago de los derechos académicos. Sólo para aquellos funcionarios que tengan una antigüedad de **cinco (5) años o superior** en la Institución y, su desempeño laboral sea sobresaliente.

PRESUPUESTO

El presupuesto inicial para la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos de los empleados públicos del Hospital San Rafael Empresa Social del Estado El Águila, asciende a la suma de: **Veinte y Dos Millones Ciento Cincuenta y Nueve Mil Doscientos Noventa Pesos con Cero Centavos Mda/cte. ($22.159.290,00)**, que equivale aproximadamente al 1,66%, del presupuesto inicial de gastos de personal aprobado para la vigencia fiscal de **2020**.

Se firma en El Águila, Valle del Cauca, el día **dos (2)** del mes de **enero** de **dos mil veinte (2020).**

SANDRA JOHANNA OMEZ ARANGO
Gerente E.S.E.