

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS

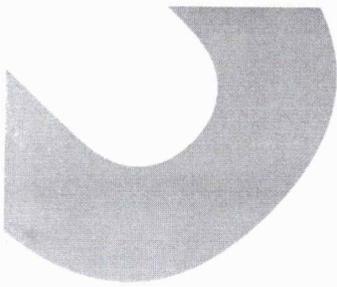
**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO UNIVERSITARIA DEL
ATLÁNTICO
2024**

JAVIER IGNACIO CORMANE FANDIÑO
Gerente

CRISTIAN GRIMALDO ACEVEDO
Subgerente Corporativo

MARTA CECILIA SUÁREZ JAIME
Directora de Talento Humano





CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. JUSTIFICACIÓN.....	4
2. OBJETIVOS	5
2.1 Objetivo general:.....	5
2.2 Objetivos específicos:.....	5
3. MARCO LEGAL	6
4. MARCO CONCEPTUAL	8
5. POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	9
5.1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	9
5.2 SALUD MENTAL	11
5.3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	12
5.4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	12
5.5 IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PUBLICO.....	13
6. ACCIONES A DESARROLLAR.....	15
7. CONCLUSIONES	21



INTRODUCCIÓN

En el documento denominado “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” que hace parte integral de la Ley 2294 de 2023, en el catalizador C “Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, en el capítulo 6 “*Trabajo digno y decente*” literal c “*Modernización y transformación del empleo público*” establece que: “(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público. También se diseñará un Programa Nacional de Bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida y se actualizará el plan de formación y capacitación ...” (Función pública, Programa nacional de Bienestar 2023-2026)

Con esta nueva perspectiva, la política pública pretende modernizar el estado, permitiendo que los servidores públicos del país tengan mayor compromiso en el perfeccionamiento de las funciones públicas asociadas con el empleo público, solo así se contribuirá con el bienestar y desarrollo de cada funcionario en particular y por ende con la institucionalidad estatal.

A nivel territorial y basados en la normatividad vigente, el Plan de Bienestar Social enmarcado en el Decreto 1083 de 2015, la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de 2005 persigue “mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

Al elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta la Empresa Social del Estado Universitaria del Atlántico.

Los programas, áreas de intervención y actividades contempladas en este Plan de Bienestar Social, serán revisados anualmente con el fin de ajustarlos a las necesidades detectadas en la medición del clima organizacional, evaluación del desempeño y los demás mecanismos que la Gerencia y el área de Talento Humano lleven a cabo; así mismo estos se planificarán mediante un cronograma de actividades anual para su debido cumplimiento

Al priorizar el recurso humano como un ser humano integral y propositivo estaremos generando un servidor público comprometido con la institución, con el desarrollo organizacional basado en la plataforma estratégica institucional.

1. JUSTIFICACIÓN

Bajo la óptica de las políticas trazadas por el gobierno central, es imprescindible la formulación de planes institucionales que proyecten los cambios esperados en el clima organizacional de la entidad, por lo que se estima necesario, que estos programas tengan como objetivo el desarrollo integral de cada trabajador, no solo a nivel laboral si no también que trascienda a su esfera personal y familiar.

Los seres humanos somos seres sociales, cada individuo conforma una red interpersonal con personas cercanas a él, bien sea en el ambiente institucional o familiar, de esta manera la estadía en las instituciones debe ser agradable, con espacios óptimos que salvaguarden su equilibrio biopsicosocial; propósito que tienen las actividades inherentes a cada plan y programa en pro de la mejora continua y del fortalecimiento de procesos internos que repercutan en el bienestar del trabajador.

Los ejes del programa son los elementos que buscan contribuir a mejorar la calidad de vida personal, laboral y familiar de las servidoras y los servidores públicos, teniendo en cuenta los Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el fin de que las entidades públicas puedan planificar, estructurar y evaluar sus programas de bienestar En la formulación y planificación del Plan de Bienestar Social para la vigencia, se estima conveniente la revisión de la normatividad vigente y los planes que desde el nivel central se han desarrollado como guía para la política e implementación de las actividades de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos. (Función pública, Plan Nacional de Bienestar 2023-2026)

Por ello, con el Plan de Bienestar Social enmarcado en el Decreto 1083 de 2015, la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de 2005 se persigue “mejorar el nivel de vida del funcionario y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

Es importante mencionar que el plan inicia identificando las necesidades propias de los servidores en materia de bienestar y calidad de vida laboral para posteriormente plantear el cronograma de actividades para la presente vigencia.

En este orden de ideas, el recurso humano motivado e integrado con la estructura funcional de la entidad, es un empleado altamente productivo, empoderado de sus actividades, agregando valor adicional a las tareas en el ejercicio diario de sus funciones, condición que se ve reflejada en sus relaciones laborales, sociales y familiares.

Del buen plan de bienestar social que la empresa establezca, dependerá en gran medida el ambiente interno organizacional, las empresas con trabajadores altamente motivados marcaran la diferencia entre una entidad a otra, y dependerá de cuan sinergia exista en el binomio empleado-organización.



Las ventajas de realizar un plan de bienestar social ajustado a las necesidades de los funcionarios, no solo mejorará la productividad de la empresa como se ha mencionado, sino también optimizará en gran medida el estado físico y mental de los trabajadores, su satisfacción, rendimiento y sentido de pertenencia.

Para la organización también produce beneficios, porque sus empleados aumentan su rendimiento y su fidelidad, en consecuencia, se disminuye la rotación de personal y el ausentismo laboral.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general:

Generar las condiciones necesarias que mantengan la satisfacción integral del servidor público para contribuir con ello al mejoramiento de su calidad de vida laboral y equilibrio biopsicosocial, estado que deberá reflejarse en su desempeño laboral y en la productividad institucional, con gran sentido de pertenencia y motivación para su crecimiento personal y laboral.

2.2 Objetivos específicos:

- Ejecutar acciones atinentes al fortalecimiento del clima laboral y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los empleados públicos en la E.S.E UNA.
- Desarrollar actividades que propendan por la salud mental y física de los funcionarios y contribuir con ello a su equilibrio biopsicosocial y espiritual
- Mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, mediante acciones que conlleven a su bienestar e integración con la organización.
- Implementar actividades de bienestar social que involucren los núcleos familiares de los empleados públicos e integrarlos a la entidad, a su contexto y desarrollo
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital
- Reconocer el aporte y la creatividad de los empleados como parte importante en la consecución de nuevas alternativas de trabajo.

3. MARCO LEGAL

El Decreto Ley 1567 de 1998 regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social 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.” Igualmente determina que “los Planes de Incentivos Pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública.

Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos, el flujo de caja existente, en todo caso se distribuirán entre los equipos seleccionados.

Los Planes de Incentivos No Pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia”. De los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios, de su definición y aclaración, de la forma como serán otorgados en cada entidad y de la naturaleza de cada uno de ellos, tratan los Decretos 1572 y 2504 de 1998, reglamentarios del Decreto Ley 1567 de 1998.

A su vez el Decreto 1083 de 2015 dispuso en su Artículo 2.2.10.6: “Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional”.

En cumplimiento de lo establecido en los decretos que se han citado, las guías formuladas y actualizadas permanentemente por el Departamento Administrativo de la Función Pública; además de contener la política en la materia, señala las prioridades que deben atender las entidades públicas y establece los mecanismos de difusión, coordinación, cooperación, asesoría, de seguimiento y de control. De igual modo, 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.

Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

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.

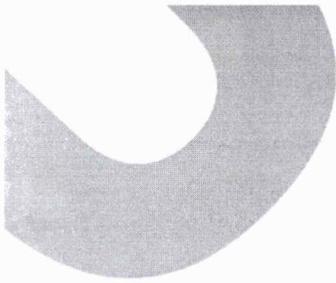
A su vez, el parágrafo del artículo 2.2.10.2 contempla que los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

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 2.2.10.5 de la citada norma, estipula que 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. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.



4. MARCO CONCEPTUAL

BIENESTAR SOCIAL

El bienestar se concibe como parte integrante de la gerencia de talento humano y su objetivo se orienta a garantizar el desarrollo integral de los funcionarios y de la entidad, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de una organización y que la eficiencia y la efectividad de ella dependen, en gran medida, de la contribución de las políticas de gerencia del recurso humano para el logro de los objetivos propuestos.

Sobre el concepto de Bienestar Social en las entidades del estado, se han formulado múltiples definiciones, cada una de ellas vinculada a un marco de políticas, a una concepción social, una cultura, un modelo económico imperante y demás aspectos concernientes al concepto que se tiene en el momento de la naturaleza y funciones del Estado; además de los objetivos que se han perseguido y de los satisfactores que pudieren ofrecerse para las necesidades existentes en ese momento.

Para el presente propósito se entenderá el Bienestar Social como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

La Calidad de Vida Laboral es un aspecto de la calidad de vida en general y se ha definido como el proceso permanente y participativo que busca 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 la misión de cada una de las entidades estatales.

El mismo Decreto 1083 de 2015 en su Artículo 2.2.10.7 menciona: “Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.



5. POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

La Función Pública formuló la política del Plan Nacional de Bienestar Social basada en la creación de organizaciones inteligentes, y para lograrlo, consideraron lo conceptuado por Peter Senge (Senge P. M., 2003), el cual ha manifestado que para lograrlo se necesitan servidores públicos 4.0, como lo afirma; las organizaciones inteligentes deben enfocar su desarrollo en diferentes disciplinas como (dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico), es decir organizaciones que aprenden y su baluarte principal son los individuos. Desde este punto de vista, las organizaciones deben desarrollar dentro de la gestión estratégica del talento humano competencias como la gestión del conocimiento, el aprendizaje continuo y la innovación, de modo que garanticen el cuidado de su activo más importante: sus colaboradores y sus servidores públicos.

Para la construcción del Programa Nacional de Bienestar se hace una búsqueda sistemática de estrategias que permitan generar un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de las diferentes entidades públicas, luego se elabora un portafolio de alternativas que realmente apunte a incrementar el bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público y que contribuya al crecimiento sostenible de las entidades, de este modo se logra la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano de todos los colaboradores, teniendo en cuenta que ellos son el capital intangible más importante de las entidades públicas.

La E.S.E UNA basará su plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos en los ejes propuestos:

EJE No 1

5.1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que resultaron después de la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. 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.

5.1.1 FACTORES PSICOSOCIALES

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento

son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad. Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

- Eventos deportivos y recreacionales
- Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales
- Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores y teletrabajadores
- Bienestar espiritual

5.1.2 EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos. Podemos considerar estas acciones:

- Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias
- Acciones con ocasión del día de la niñez y la recreación
- Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal
- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales
- Institucionalizar el día del abuelo (a) a través de actividades que compartan en esta fecha con sus nietos
- Jornada laboral especial para mujeres embarazadas

5.1.3 CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad. Entre las actividades a desarrollar tenemos:

- Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)
- Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, Médico; Enfermera etc)
- Celebración del día del trabajo decente

- Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional
- Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño
- Celebración de cumpleaños
- Entorno laboral saludable
- Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia
- Teletrabajo
- Eventos recreacionales, deportivos, artísticos, culturales virtuales y presenciales.

EJE No 2

5.2 SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el 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.

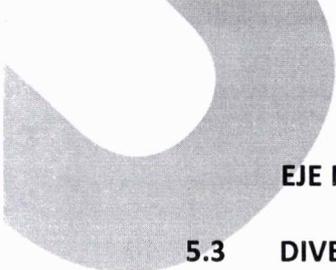
Las actividades contenidas en este eje son:

5.2.1 HIGIENE MENTAL

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental
- Estrategias de trabajo bajo presión

5.2.2 PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD

- Prevención del sedentarismo
- Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento
- Telemedicina, Teleorientación psicológica
- Prevención de nuevos riesgos a la salud
- Manejo de la depresión y ansiedad
- Promoción del uso de la lectura en familia



EJE No 3

5.3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

5.3.1. FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD

- Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad
- Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas
- Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales
- Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas

5.3.2. PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN

- Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder
- Prevención, atención y medidas de protección en todas las formas de violencia contra las mujeres y aquellas basadas en el género.
- Prevención, atención y medidas de protección en todas las formas de violencia y discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

EJE No 4

5.4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje nos incorpora en el reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

Las actividades para desarrollar estarán orientadas a:

5.4.1 CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR

- Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.
- Protección de la información

5.4.2 ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR

- Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar
- Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información
- Actualización de redes y sistemas de información

5.4.3 CREACION DE ECOSISTEMAS DIGITALES, PARA FACILITAR EL TRABAJO DE LAS SERVIDORAS Y LAS SERVIDORES PÚBLICOS

- Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.

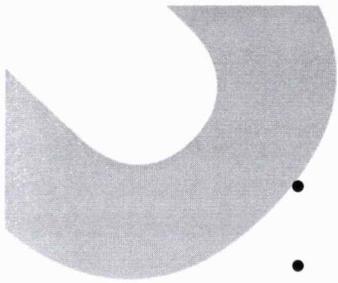
EJE No 5

5.5 IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PUBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

5.5.1. FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO:

- Desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad.
- Actividades encaminadas a promover la vocación por lo público.
- Acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por el logro o cumplimiento de objetivos.



- Realizar actividades de voluntariado, las cuales no son solo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad.
- Diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras los y servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la avocación por el servicio público.

Transcribiendo de la política nacional de Bienestar Social los ejes temáticos a considerar para el desarrollo de las actividades del plan para esta vigencia, la Dirección de Talento Humano de la E.S.E UNA utilizará la siguiente ruta de implementación:

SENSIBILIZACIÓN, la cual va dirigida a todos los funcionarios públicos de la entidad, en esta etapa el empleado deberá conocer que es el plan y cuáles son los ejes a utilizar en el desarrollo de las actividades a ejecutar para la presente vigencia.

PLANIFICACIÓN, dentro de este aspecto, se determinará el diagnóstico de las necesidades a intervenir en el planteamiento del plan para el presente anuario.

IMPLEMENTACIÓN, esta fase la componen las acciones programadas enmarcadas en los ejes temáticos señalados

EVALUACIÓN, se estima en este punto, analizar el impacto o resultado de las actividades desarrolladas durante el año, basado en indicadores que permitan identificar acciones de mejora y verificar los temas favorables y las que no lo fueron, para implementarlas o no en la siguiente vigencia.



6. ACCIONES A DESARROLLAR

Todas las entidades están en la obligación de organizar para los empleados programas de Bienestar Social que permitan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y la identificación del empleado con la entidad. Este Plan de Bienestar Social se promueve y se fortalece entre otras, en las siguientes áreas:

EJE No 1

RECREATIVAS

Comprende las actividades de carácter recreativo y lúdico tendientes a propiciar la integración y la utilización adecuada del tiempo libre de los funcionarios y su familia. La Administración de la ESE UNA las programará considerando la disponibilidad de recursos económicos. El objeto es promover y fortalecer estas actividades e involucrar a las familias de los empleados.

DEPORTIVAS

Comprende las actividades de carácter deportivo que se organicen al interior de la entidad, o la participación del personal en torneos externos, cuyo objetivo sea fomentar la integración con otras entidades y la comunidad en general.

CALIDAD DE VIDA

Es importante tener actividades como: Conferencias sobre sexualidad sana, Seminario de violencia intrafamiliar, Conferencia economía familiar, Taller manejo de crisis, cambio y conflicto, Autoestima, manejo de estrés, Motivación laboral y Relaciones interpersonales.

IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Mediante la realización de actividades lúdicas y recreativas, se busca exaltar el sentido del trabajo reafirmando en los servidores públicos su lugar como parte de la institución, con el fin de generar sentido de pertenencia.

Reconocimiento cumpleaños: Las fechas de cumpleaños como reconocimiento a los funcionarios dentro del Programa, se publicará en sitio visible para el conocimiento de todos.



Reconocimiento al mejor funcionario: Se premiará a los mejores funcionarios de los diferentes niveles de la organización y estará contemplada dentro del plan de incentivos.

Celebración del día del amor y de la amistad: Se propiciará un espacio de integración de los colaboradores del hospital para mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación entre compañeros a través de la celebración de la fecha de amor y amistad.

Celebración día de la mujer: El día 08 de marzo, se generará un espacio en donde se reconozca tan importante condición natural. Se entregará a cada funcionaria un clavel rojo como referente al día, se compartirá una torta y un brindis.

Día de la Secretaria: El día 26 de Abril, se reconocerá tan importante gestión dentro de las áreas de la ESE UNA u otro sitio dependiendo el presupuesto existente.

Día de la Enfermera y del médico, al igual que las otras profesiones asistenciales y administrativas: Motivar la integración entre los funcionarios del Hospital mediante el reconocimiento y felicitaciones en el día asignado para celebrar la profesión u oficio de los funcionarios del Hospital:

- Día del Periodista 09 de Febrero
- Día del Contador 01 de Marzo
- Día de la secretaria 26 de Abril
- Día del Bacteriólogo 28 de Abril
- Día del Enfermero(a) 12 de Mayo
- Día del Abogado 22 de Junio
- Día del Conductor 16 de Julio
- Día del Nutricionista 11 de Agosto
- Día del Ingeniero 17 de Agosto
- Día del Fonoaudiólogo 06 de Septiembre
- Día del Odontólogo 03 de octubre
- Día del archivista 03 de Octubre
- Día del Promotor Social 21 de Octubre
- Día de la Trabajadora Social 22 de Octubre
- Día del Mensajero 27 de Octubre
- Día del Vigilante 01 de Noviembre
- Día del Administrador de Empresas 04 de Noviembre
- Día del Psicólogo 20 de Noviembre
- Día del Médico 03 de Diciembre
- Día del Fisioterapeuta 05 de Diciembre



Jornadas de Ritmo. Terapia / Rumbaterapia: Se programarán espacios lúdicos y recreativos, a través del cual los funcionarios tendrán la oportunidad de aprender y desarrollar pautas de manejo del cansancio, adopción de posturas correctas y uso adecuado del tiempo libre. Esta actividad comprende la práctica de aeróbicos, yoga, rumbaterapia, relajación y entrenamiento físico.

El empleado y su familia: Se generará un espacio que logre integrar las familias de los colaboradores del hospital a través de una jornada lúdica, para crear mayor sentido de pertenencia con la empresa y el núcleo familiar de cada uno.

Celebración día del niño: Se programará una tarde de integración entre los hijos de los empleos menores de 10 años, a fin de realizarles una actividad recreativa y cultural, se realizará el último domingo del mes de abril y/o diciembre, en convenio con la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra afiliada la entidad.

Actividades de fin de año: El día 24 de diciembre se ofrecerá un desayuno especial a los funcionarios de la institución con motivo de la navidad. Este espacio permite la integración activa de todos los funcionarios y colaboradores del hospital. La novena navideña se programará con cada una de las oficinas de la entidad, Taller cierre de fin de año.

Jornada de integración de fin de año: En el mes de diciembre se realiza una integración con motivo del cierre de fin de año, donde asisten los trabajadores del hospital con la finalidad de integrarnos con las demás dependencias de la empresa.

Jornadas de alimentación saludable: La cual promoverá buenos hábitos alimenticios para que los servidores públicos se concienticen de la importancia de mantener una dieta balanceada que propenda por su bienestar físico y mental.

EJE No 2

PSICOLOGÍA

Se pretende promover el desarrollo humano a través de un proceso de orientación e intervención individual basado en la formación y capacitación personal, familiar, social y espiritual, para que los miembros de la organización se sientan y se proyecten como personas con una excelente calidad de vida.

ORIENTACIÓN A HIJOS Y DEMAS FAMILIARES

Talleres para adolescentes, manejo de la ansiedad y depresión, talleres de lectura.

EJE No 3

TALLERES DE SENSIBILIZACIÓN Y PROTECCIÓN

Talleres de sensibilidad de violencia contra la mujer y de género, prevención y medidas de protección de todas las formas de violencia por religión, etnia, discapacidad.

EJE No 4.

CURSOS FOMATIVOS

Adestramiento en word, excel, cultura digital y protección de la información.

EJE No 5.

CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN

Reconocimiento a los mejores servidores públicos
Jornadas de reflexión que fomente el valor por lo público

VOLUNTARIADOS

Acciones para beneficiar a la comunidad y a la ESE UNA

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Objetivo: Generar estrategias e incentivos que contribuyan al bienestar de los servidores públicos de la ESE Universitaria del Atlántico, elevando los niveles de eficiencia, satisfacción y compromiso, que propenda por la consecución de las metas institucionales.

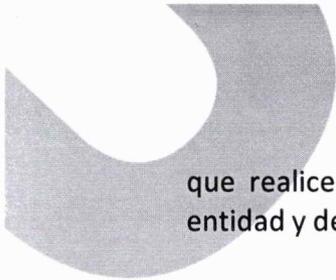
Como parte del plan de Bienestar de la empresa, este componente también involucra las áreas de intervención basada en los ejes temáticos expuestos con anterioridad, involucrando a la familia para garantizar su participación y desarrollo que fortalezca el crecimiento profesional y personal del empleado público (Ley 1857 de 2017).

Con el propósito de motivar a nuestros empleados y elevar el desempeño laboral de cada uno de ellos se reconocerán incentivos en los siguientes casos:

- Permisos remunerados por el día de cumpleaños
- Permisos remunerados por reconocimiento a la antigüedad en ejecución del empleo
- Lugar adecuado y alimentación saludable
- Reconocimiento a los empleados públicos con desempeño laboral sobresaliente
- Jornadas semestrales para compartir con la familia
- Actividades para mejorar el clima laboral y cultura organizacional
- Comisiones y/o encargos para empleados de carrera administrativa
- Incentivos pecuniarios y no pecuniarios concedidos por actos administrativos y según el recurso disponible conforme a lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 48 de la Ley 909 de 2024 y lo estipulado en el Artículo 35 de la Ley 1567 de 1998. Los requisitos para acceder a los incentivos institucionales tendrán en cuenta lo establecido en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015.
- Acceso a becas y/o apoyos educativos se deberá tener en cuenta lo establecido en la resolución interna que se establezca para tal fin.
- Flexibilidad en el horario navideño de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, dependiendo de la organización que se realice de la jornada de trabajo
- Estímulos que propendan por la salud biopsicosocial, espiritual y nutricional del trabajador
- Alto rendimiento en las áreas o grupos de trabajo

EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO

Se busca brindar espacios de reflexión que fortalezcan el desarrollo humano y que fortalezcan y potencialicen las habilidades personales, en aspectos que le aporten a los servidores públicos para su vida personal y laboral. El Hospital apoyará a los empleados para



que realicen los estudios, cursos y seminarios que contribuyan al mejoramiento de la entidad y del empleado proporcionándoles el tiempo necesario para la realización de éstos.

Cursos libres de manualidades: Brinda herramientas que propenden por la sana utilización del tiempo libre permitiendo la integración de los funcionarios asistentes y brindando la oportunidad de generar un ingreso económico en los participantes

Apoyo a Educación Formal: Se reconocerá a los mejores funcionarios por cada nivel de excelencia a quien se asignará un aporte para pago de matrícula en programas de educación formal, de esta manera se busca la motivación y compromiso del empleado mediante la premiación a su trabajo dependiendo su calificación en la evaluación de desempeño, como también del presupuesto y flujo de caja del programa.

Programas de vivienda: Incentivar a los servidores públicos para la adquisición de vivienda a través de programas con los diferentes fondos de cesantías y caja de compensación familiar.

Alianzas con Bancos: Convenios con la banca empresarial o entidades financieras para desarrollar en el empleado la competencia o habilidad para el ahorro programado y administración de presupuesto propio.

Las demás actividades que resulten del diagnóstico a realizar en cada una de las vigencias correspondientes.

las acciones serán apoyadas por la Caja de Compensación Familiar y la Administradora de Riesgos laborales, así como también de entidades que presenten sus servicios en actividades lúdicas, recreativas y culturales con experiencia en el sector.



7. CONCLUSIONES

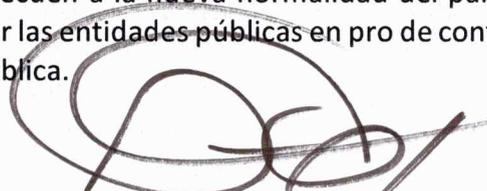
Es menester concluir que la implementación de este Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, inicia conociendo las condiciones actuales del talento humano de la Empresa Social del Estado Universitaria del Atlántico, para ello el autodiagnóstico de la Planeación Estratégica de talento Humano MIPG, es un punto de partida para avanzar en los planes de mejoramiento que permitan el desarrollo de las metas y objetivos corporativos propuestos, e involucrar con ello la caracterización de los servidores públicos que conforman el plan de cargos.

Con esta información se adelantarán las acciones y estrategias respectivas que integren las necesidades imperantes en los servidores públicos y poder satisfacerlas bajo la orientación de los ejes que desde la función pública se proponen para el desarrollo del plan.

La ruta de implementación para su ejecución comienza con la SENSIBILIZACIÓN a todos los trabajadores acerca del programa y de los beneficios que éste involucre en su formulación; el camino continúa con la PLANIFICACIÓN, donde se determina la trazabilidad del plan para luego llegar a la IMPLEMENTACIÓN de este y a la EVALUACIÓN e impacto de sus resultados. Cada paso tiene fases o factores determinantes para el éxito de este.

el éxito del diseño del Plan de Bienestar Social se proyectará positivamente en las condiciones laborales de los empleados públicos, desde su satisfacción personal, motivación, empoderamiento, proactividad, innovación y responsabilidad en el cumplimiento de sus competencias laborales hasta la productividad de la empresa.

Teniendo en cuenta lo que taxativamente conceptúa la Función Pública; la implementación de estrategias que apunten a consolidar los cinco (5) ejes serán exitosas en la medida en que cobijen a todos los servidores públicos, así mismo, generarán una oportunidad en el bienestar integral de los colaboradores que se verá reflejada en la implementación de actividades relacionadas con el equilibrio psicosocial, la salud mental, convivencia social y la oportunidad de crear alianzas interinstitucionales, entre otras, en aras de ejecutar procesos de transformación digital que impacten en el accionar de lo público y que se adecúen a la nueva normalidad del país derivada de la pandemia y que debe ser acogida por las entidades públicas en pro de contribuir a la modernización del empleo y de la gestión pública.



JAVIER IGNACIO CORMANE FANDIÑO
Gerente



MARTA CECILIA SUÁREZ JAIME
Directora Talento Humano



Proyectó: Elvia Esther Barrera Cantillo