

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 -D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	13/07/2018
			PAGINA 1 DE 29	

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS VIGENCIA 2018

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPELADOS PUBLICOS		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	13/07/2018
	PAGINA 2 DE 29			

TABLA DE CONTENIDO

Tema	Pág.
1. INTRODUCCION.....	03
2. OBGETIVOS	
2.1 Objetivo General.....	05
2.2 Objetivo Específicos.....	05
3. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	07
4. PLAN DE TRABAJO.....	08
5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	08
6. MARCO LEGAL.....	09
7. OBLIGACIONES RESPECTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	
7.1 Obligaciones de la E.S.E. C.E.O.....	10
7.2 Obligaciones de los Servidores.....	10
8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR.	11
9. PROCESO DE GESTION DEL PROGRAMA	
9.1 Acciones.....	21
9.2 Evaluación.....	21
9.3 Presupuesto.....	22
10. CONCLUSIONES.....	22
11. ANEXOS.....	28

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	13/07/2018
	PAGINA 3 DE 29			

1. INTRODUCCION

El Gobierno Nacional fundamenta la implementación de una nueva política de Gestión del Talento Humano, con el objetivo de estimular a los servidores y elevar sus niveles de motivación mediante la satisfacción de sus necesidades laborales y personales, teniendo en cuenta las dimensiones sociales, ambientales, afectivas, cognitivas y psicológicas de quienes desempeñan labores en el sector público.

Por lo tanto el Bienestar Social de los empleados al servicio del estado, como es en este caso, se deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.


El programa de Bienestar Social de la ESE Carmen Emilia Ospina, tiene la finalidad de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad corporativa, la participación y el desarrollo de habilidades en los servidores de la institución, con una calidad de vida laboral que permitan un desempeño eficaz, eficiente y efectivo dentro de cada área de la institución, teniendo como resultado el conjunto de efectos positivos y tangibles en fomentar actitudes favorables frente al servicio público, en desarrollar valores organizacionales y como resultado final cumplir con el plan estratégico de la alta dirección.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, atendiendo a lo dispuesto por la ley 909 de 2004, define en el modelo guía política de Bienestar Social Laboral para las entidades del sector público dos áreas fundamentales de atención:

La primera denominada **PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES**, que comprende los aspectos tradicionales atendidos a través de los programas de salud ocupacional, seguridad social integral, recreación, cultura, vivienda, educación formal para el servidor público y su grupo familiar.

La segunda área de intervención, es **CALIDAD DE VIDA LABORAL**, la cual se ocupa de los procesos socio-técnicos y culturales del ámbito laboral y de la forma como inciden en el desarrollo personal y organizacional, tales como clima laboral, diseños puesto de trabajo, incentivos, equipo de trabajo, desarrollo de carrera, estilo de dirección, desvinculación laboral asistida, cultura organizacional, trabajo en equipo como facilitador de la vida laboral.

El área de Talento Humano, se ha direccionado sobre políticas enmarcadas en el bienestar social de la comunidad que definen estrategias y metas que orientan el desarrollo de proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en la

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPELADOS PUBLICOS		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	13/07/2018
			PAGINA 4 DE 29	

institución, que a su vez propician el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad institucional E.S.E. Carmen Emilia Ospina, mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los trabajadores fomentando el buen desempeño de cada uno de los miembros que conforman el talento humano dentro de esta Institución.

Es de anotar que el ser humano, por ende el servidor público, además de sus capacidades y habilidades, tiene expectativas, creencias, necesidades y sentimientos que se constituyen y manifiestan mediante la interacción social.

No se puede concebir el desarrollo de una entidad únicamente con el crecimiento de infraestructura física, ampliación de cobertura y crecimiento económico sin considerar el desarrollo y promoción del ser humano, que hace parte integral de la organización.

Por ello el lugar de trabajo debe ser un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar de los funcionarios de la institución.

Lo anterior teniendo en cuenta que las nuevas políticas de Gestión del Talento Humano, consideran al ser humano como sujeto que tiene la posibilidad de alcanzar altos índices de motivación a través del trabajo, mediante la satisfacción de necesidades por parte de los Directivos de la institución.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPELADOS PUBLICOS		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	13/07/2018
			PAGINA 5 DE 29	

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL:

Propiciar las condiciones necesarias para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios de E.S.E. C.E.O., y su desempeño laboral mediante la aplicación y desarrollo del programa de Bienestar Social que fomente el desarrollo integral del trabajador.

El plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la E.S.E. C.E.O., propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y así mismo se refleje en el cumplimiento de la misión institucional.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

2.2.1. Generar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, confianza, participación y la seguridad laboral de los empleados de la institución, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

2.2.2. Armonizar la vida laboral con otros sectores de la vida personal como son la familia, la recreación, el deporte, la cultura del Departamento del Huila y otras regiones, la expresión artística y la vida comunitaria.

2.2.3. Aportar al fortalecimiento de procesos motivacionales, actitudinales y de comportamiento que incidan considerablemente en el desempeño y la productividad Laboral.

2.2.4. Brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal que incidan directamente en la consecución de metas y objetivos organizacionales propuestos por la E.S.E. C.E.O.

2.2.5. 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.

2.2.6. 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.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	13/07/2018
			PAGINA 6 DE 29	

2.2.7. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la 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.

2.2.8. Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

3. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

3.1 Humanización del trabajo: Generar acciones de promoción a los servidores de la institución que los estimule a optar libremente por aquellas decisiones que consecuentes con su dignidad de ser humano le han de significar la realización de su proyecto de vida.

3.2 Equidad y justicia: Promover la participación en las actividades en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.


3.3 Sinergia: Toda acción realizada beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los servidores como a la E.S.E. C.E.O.

3.4 Objetividad y transparencia: Definición y divulgación entre todos los servidores de los criterios claros de participación en las actividades programadas.

3.5 Coherencia: La E.S.E. C.E.O., deberá cumplir con lo establecido en el Programa de Desarrollo del Talento Humano a través del Programa de Bienestar Social.

3.6 Articulación: Las acciones deberán definirse de manera tal que satisfagan integralmente tanto necesidades materiales como espirituales de los servidores.

3.7 Identidad Cultural: Contribuir al interior de los servidores al restablecimiento de la identidad cultural y tradicional, propias de la idiosincrasia de nuestra región, enfocándose en uno de los eventos más importantes, como es el san pedro, donde se resalta, las coplas, rajaleñas, comida típica, reviviéndose así la cultura de nuestros abuelos. Así mismo otros eventos importantes tradicionales como la navidad, que son permitidos llevar a cabo cuando se trata de actividades de bienestar social para los hijos de los funcionarios.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	13/07/2018
			PAGINA 7 DE 29	

4. PLAN DE TRABAJO

Cada año, durante el primer mes, la E.S.E. Carmen Emilia Ospina formulará, definirá, y programará la ejecución y evaluación del Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, que va dirigido a todos los servidores de la planta de personal de la institución, el cual debe ser el resultado de las evidencias del año inmediatamente anterior (Encuestas, Actas y un informe porcentual de participación del personal para el cumplimiento de cada actividad que se estipule en el cronograma de Bienestar Social Estímulos e Incentivos).

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo en el programa de Bienestar Social, se trabajará en cada una de las áreas de la entidad bajo conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos Públicos.


5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

En este sentido, el programa que adelanta la E.S.E. C.E.O., para su actual vigencia es enmarcarse dentro de las áreas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral, según lo establecido en las normas vigentes.

6. FUNDAMENTACION LEGAL

Retomando la historia sobre las normas que se han dictado en materia de bienestar, encontramos que el Decreto Ley 3057 de 1968 que reorganizó el Departamento Administrativo del Servicio Civil, asignó tareas referentes al Bienestar Social de los empleados, las cuáles se cumplirían a través de la División de Bienestar Social creada por dicho Decreto. El artículo 11 del mismo decreto creó el Fondo Nacional de Bienestar Social para que se encargara de administrar los recursos económicos y financieros destinados a la ejecución de los programas de Bienestar Social. En el artículo 12, además, se señalaba la conformación de un Consejo de Bienestar Social para asesorar técnica y administrativamente a la División de Bienestar Social.

En 1989, el Decreto 671 regulaba el Sistema de Distinción y Estímulos para los empleados de la Rama Ejecutiva del Poder Público e igualmente en el Decreto 819 del mismo año, en sus artículos 6º y 7º se asignaban como sujetos de los programas del Fondo Nacional de Bienestar Social a los pensionados del sector oficial en las mismas condiciones y términos que a los empleados oficiales y además se establecían programas de asesoría jurídica y de preparación a la jubilación para los funcionarios próximos a pensionarse.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	13/07/2018
			PAGINA 8 DE 29	


El Decreto Ley 1567 de 1998 actualmente vigente, 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. 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.

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, que dispone 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 laborales (ARL) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.

Igualmente, que en la actualidad se encuentra vigente la Ley 909 del 23 de septiembre del 2004, que en el Título VI capítulo I, artículo 36, Parágrafo, establece: "*Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desarrollo de su labor y de contribuir con el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley*".

Por último señalar, el Decreto 1227 de 2005, en el Título II, consagra las áreas de intervención de los programas de bienestar social, retomando las consagradas por el Decreto Ley 1567 de 1998.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPELADOS PUBLICOS		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	13/07/2018
			PAGINA 9 DE 29	

7. OBLIGACIONES RESPECTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

7.1 OBLIGACIONES DE LA E.S.E. CARMEN EMILIA OSPINA:

1. Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Programa Anual de Bienestar Social 2018.
2. Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Programa Anual de Bienestar Social 2018.
3. Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los programas y acciones previstas.
4. Cumplir con los términos previstos en el presente Plan para desarrollar objetiva, legal e imparcialmente el Programa de Bienestar Social 2018.

7.2 OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES:

1. Asumir el Programa de Bienestar Social como un proceso que se revierte en un mejor estar consigo mismo y su entorno.
2. Participar activamente en las acciones programadas.
3. Participar en las actividades de evaluación para las cuales hayan sido seleccionados y presentar las sugerencias correspondientes.

8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para el diseño y ejecución del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2018 de la E.S.E. Carmen Emilia Ospina, se efectuó en primera instancia un estudio de las necesidades de los funcionarios con el fin de seleccionar alternativas organizacionales para establecer el programa a ejecutar, en forma directa o mediante la contratación con personas naturales o jurídicas que estén legalmente constituidas.

Por lo anterior, los siguientes datos, son el resultado de la encuesta que respondieron 79 servidores públicos y que corresponde al 86 % de la población teniendo en cuenta que al momento se encuentran dentro de la planta de personal 91 personas.

El objetivo de la encuesta es identificar las necesidades y preferencias de los servidores públicos de la entidad, en lo relacionado con Área de Protección y Servicios Sociales "Salud Ocupacional, Educación, Recreación, Cultura y Deporte" y Calidad de Vida Laboral "Clima Organizacional, Diseño de los Puestos de Trabajo, Incentivos, Desarrollo de Carrera, Estilo de Dirección, Desvinculación Laboral Asistida y Solución de Problemas", con el fin de realizar el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2018.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	13/07/2018
			PAGINA 10 DE 29	

Metodología:

Los instrumentos utilizados para llevar a cabo el diagnóstico, con el fin de elaborar el Plan de Bienestar Social e Incentivos, son:

1. Encuesta: Se realizó una encuesta virtual en las áreas de intervención señaladas en la Guía del DAFP denominada "Bienestar Social Laboral", que tienen que ver con el **Área de Protección y Servicios Sociales** y **Calidad de Vida Laboral**
2. Reuniones: Se efectuaron diversas reuniones tratadas al seno del comité de bienestar social y reuniones de los mismos funcionarios, con el fin de tener claras y priorizar las necesidades para un adecuado diagnóstico de las mismas.

Evidencia:

Se encuentra en carpeta denominada Diagnostico de Necesidades Plan de Bienestar 2018, los siguientes soportes:

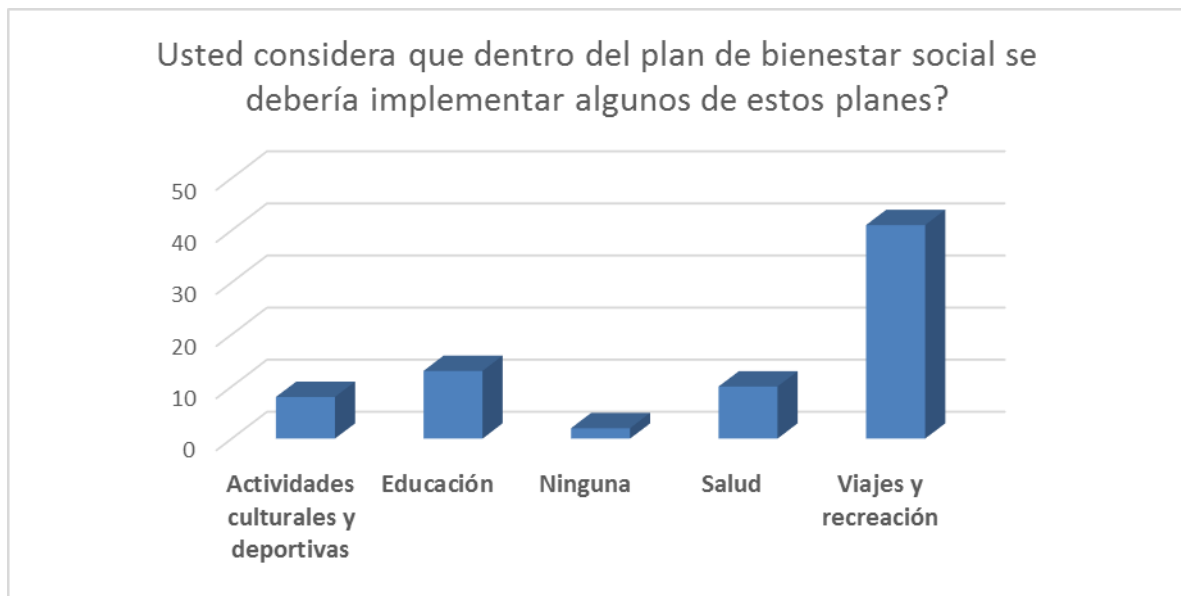
1. 79 Encuestas denominadas "Identificación Necesidades Individuales de Bienestar Social" año 2018, cuyo objetivo es evidenciar las necesidades y expectativas que tienen los funcionarios de la E.S.E. C.E.O., a fin de optimizar el Plan de Bienestar Social. (14 folios)
2. 79 Encuestas denominadas "Escala de Clima Organizacional (EDCO)", año 2017, cuyo objetivo es encontrar las necesidades, deseos, motivaciones, expectativas, valores en el área de intervención de los funcionarios de la E.S.E. C.E.O., a fin de optimizar el Plan de Bienestar Social para la vigencia 2018.
3. Actas No. 01 de fecha febrero 01 de 2018, (Carpeta TH-08337 Bienestar Social 2018).

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	13/07/2018
			PAGINA 11 DE 29	

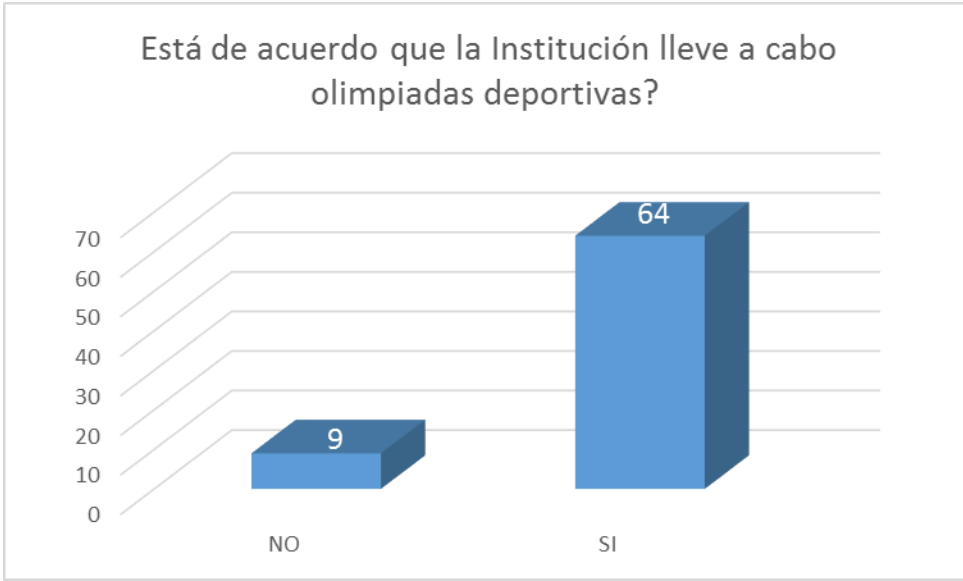
RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN NECESIDADES INDIVIDUALES DE BIENESTAR SOCIAL – 2018

A continuación se describe los resultados de las 79 encuestas que se les aplico a los funcionarios de la Institución, con el fin de optimizar el Plan de Bienestar Social para el año 2018.

Área de protección y servicios sociales:



En cuanto a que planes deben implementarse en el Plan de Bienestar Social 2018, se observa que el 74% de la población objeto se inclinaron por la integración vacacional y de recreación, debido a que estas actividades ayudan a fortalecer los lazos de amistad y la oportunidad de conocer otras ciudades, culturas, y costumbres; las cuales permiten que el individuo se enriquezca intelectualmente y lo hagan un ser más integral. En segunda instancia se evidencia que el 25% de los encuestados se encuentran interesados en Educación, con el ánimo de mejorar sus conocimientos y actualizaciones en su diario profesional.

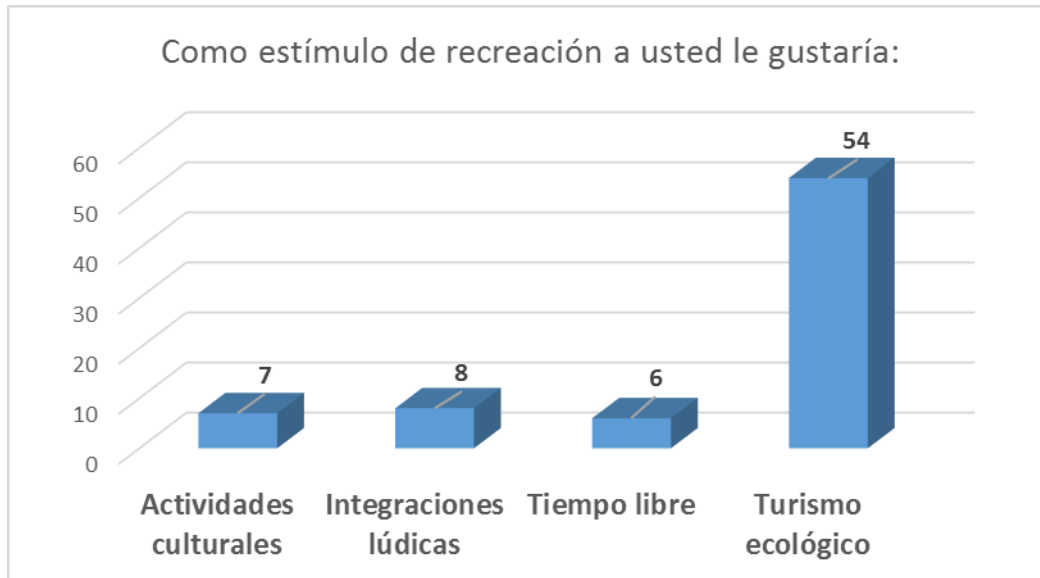


Los resultados de este ítem se evidencia que el 64% de los encuestados muestran un mayor interés por la realización de actividades deportivas, las cuales permiten un mejoramiento en la calidad de vida y salud mental de los funcionarios, por tal razón, se recomienda continuar incentivando al personal con actividades lúdico- deportivas para fomentar la integración y un estilo de vida saludable.

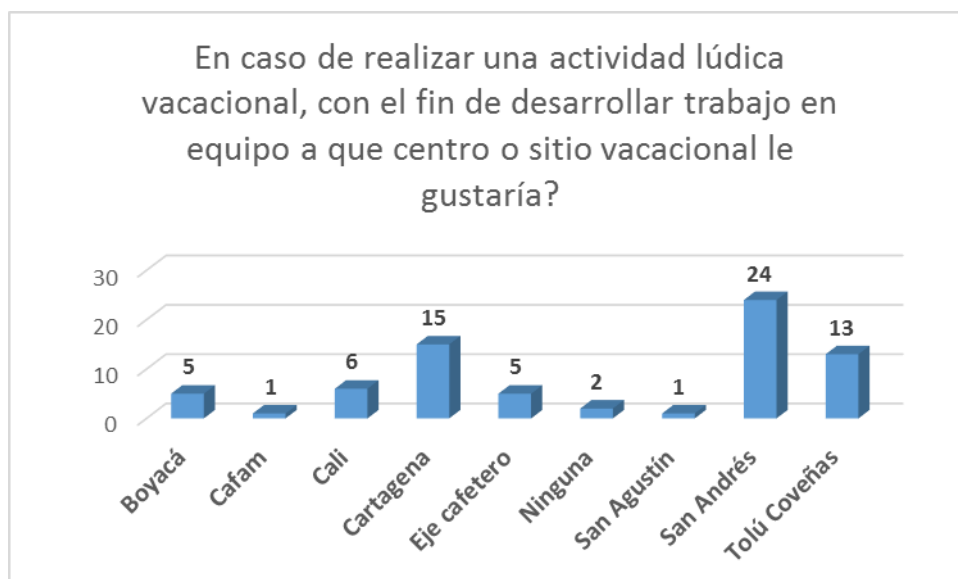


La presente gráfica muestra que el 26% de las personas encuestadas, prefieren que las olimpiadas deportivas se realicen en las instalaciones de playa juncal; mientras que el 25% de la población objeto desean que esta actividad se lleve a cabo en el

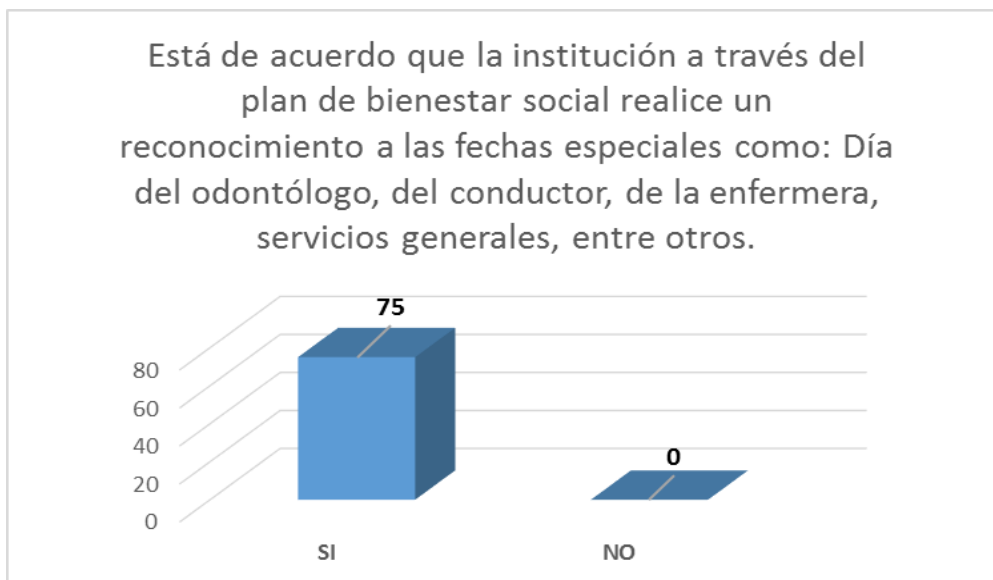
parque los Gabrieles. Es importante resaltar que estos escenarios cuentan con la infraestructura adecuada para el desarrollo de esta actividad.



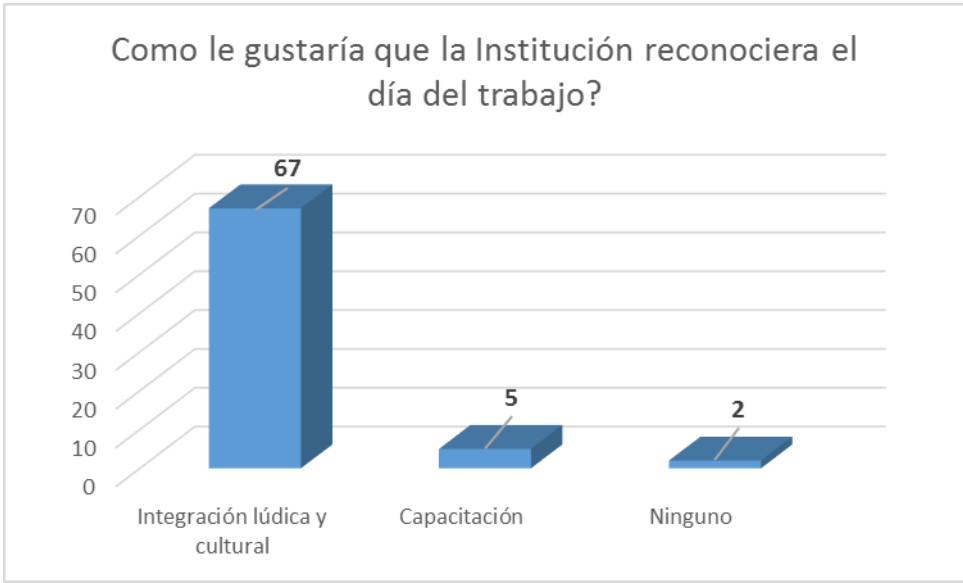
Con respecto a este ítem se evidencia que el 54% de la población objeto muestra un gran interés en el turismo ecológico, debido a que esta actividad permite la interacción en escenarios extramurales, a su vez se puede disfrutar de diversas culturas y costumbres, que generan estabilidad emocional en cada una de las personas participantes. De igual forma se percibe que el 8% se encuentran interesados por las integraciones lúdicas y el 7% por el tiempo libre, lo cual indica que se debe seguir fomentando en los funcionarios de planta actividades de integración y culturales, las cuales estarán incluidas en las actividades de integración vacacional, san pedrito institucional, integración navideña entre otras.



En esta grafica se evidencia que la población objeto se encuentra interesada en realizar las actividades de integración lúdica vacacional en San Andrés con un 24%, seguida de la opción otros con un 15%, la cual se atribuye a Cartagena como una opción internacional, y sitios cerca de la ciudad de Neiva como una alternativa de participación para los funcionarios que se les dificulta ausentarse de la ciudad por más de 2 días. Por otra parte se observa que el 13% desean desplazarse a Tolú Coveñas. En conclusión las actividades de integración lúdica vacacional ayudan a los funcionarios a tener un esparcimiento en donde conozcan la cultura de cada región, además fomentar la confianza, comunicación y unión de los funcionarios, facilitando la resolución de conflictos, reducir el estrés laboral y contribuir a una salud mental y estilo de vida saludable.



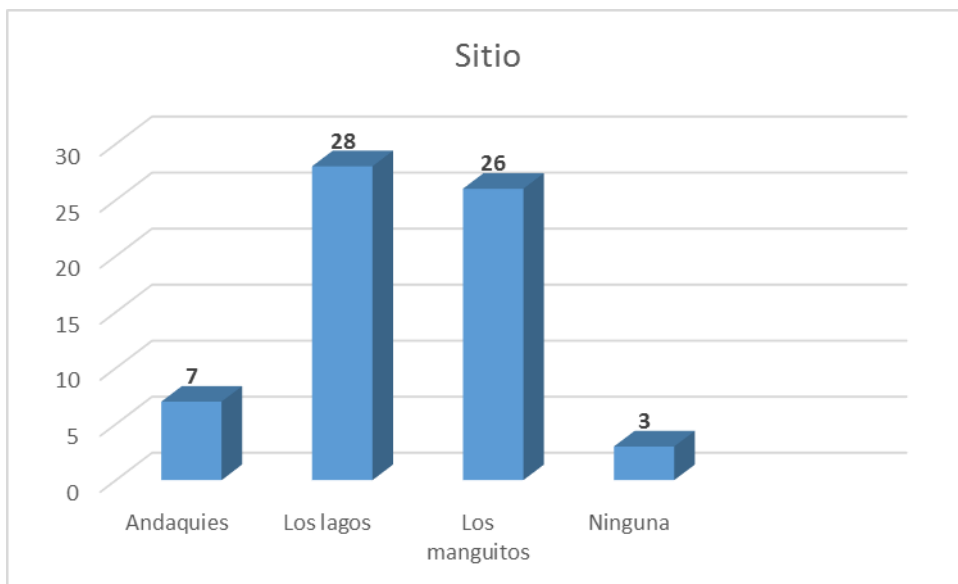
En esta gráfica se observa que el 75% de los encuestados, manifestaron que se debe continuar resaltando las fechas especiales con los funcionarios de planta ya que es una forma de fortalecer los procesos motivacionales, actitudinales y de comportamentales de los empleados de la institución.



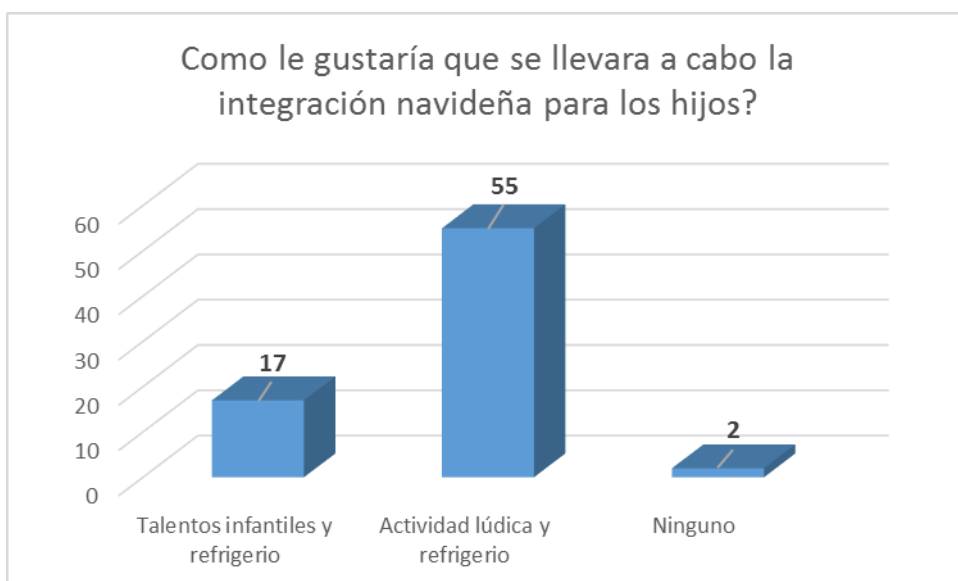
En esta gráfica se percibe claramente que el 67% de la población objeto desean que la celebración del Día del Trabajo se realice mediante una actividad de integración lúdica y cultural concretamente de tipo extramural, ya que ayudan a los funcionarios a tener un esparcimiento para fomentar la confianza, comunicación y mejoramiento del clima organizacional, facilitando la resolución de conflictos que puedan existir entre ellos. Por otra parte, se observa que el 5% desea que se realice una capacitación.



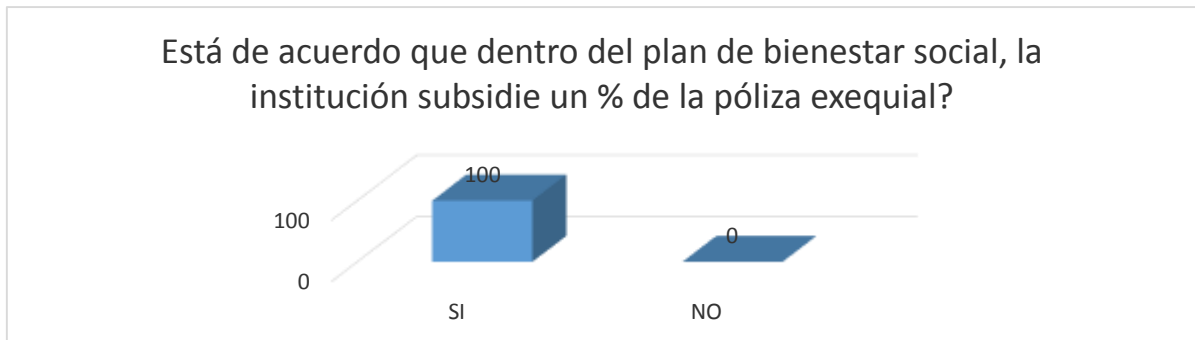
En cuanto a las actividades que se deben incluir en la integración cultural San Pedrito Institucional, el 38% de los encuestados manifestaron plato típico, seguido de un 15% bailes tradicionales, Con el fin de resaltar en los funcionarios la identidad cultural y tradiciones de la idiosincrasia de nuestra región.



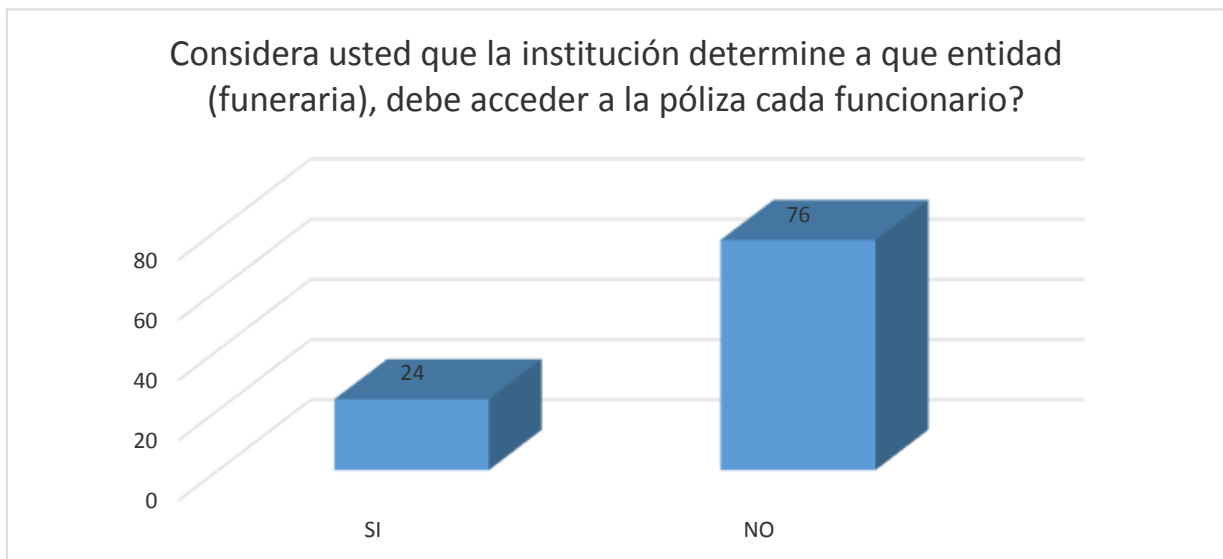
En esta gráfica se observa que el 28% de la población objeto desean realizar la integración cultural "San Pedrito" en las instalaciones de los Manguitos, atribuible a las experiencias exitosas que se han obtenido en anteriores oportunidades; seguida por el Club los lagos con un 26%.



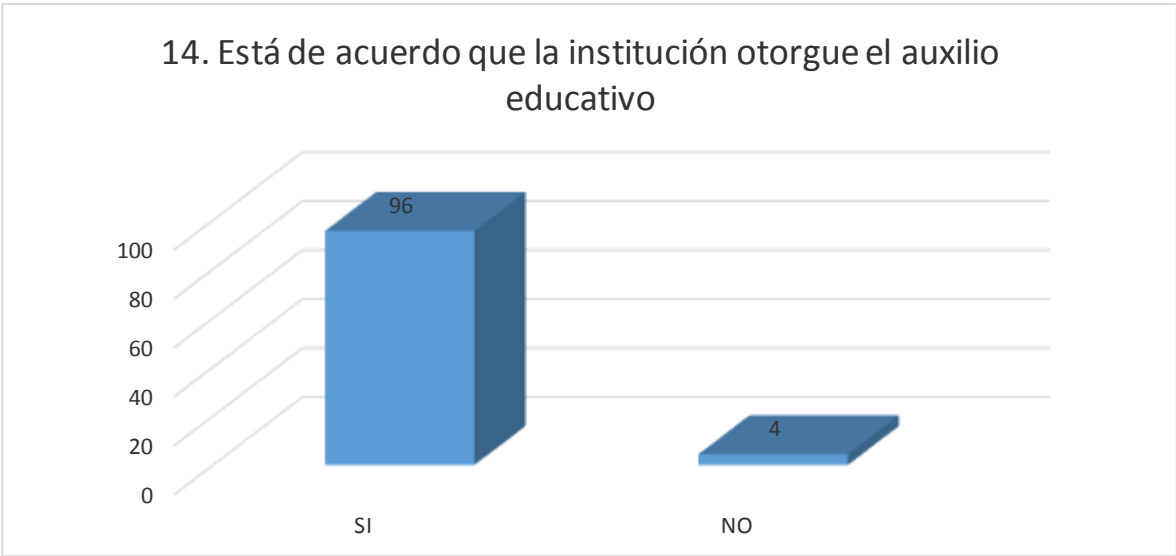
El 55% de los encuestados manifestaron realizar la integración navideña de los hijos de los funcionarios de planta con una actividad ludica con refrigerio, seguido de un 17% en la opción talentos infantiles y refrigerio. Es importante resaltar este tipo de actividades ya que ayudan a fortalecer el vinculo familiar.



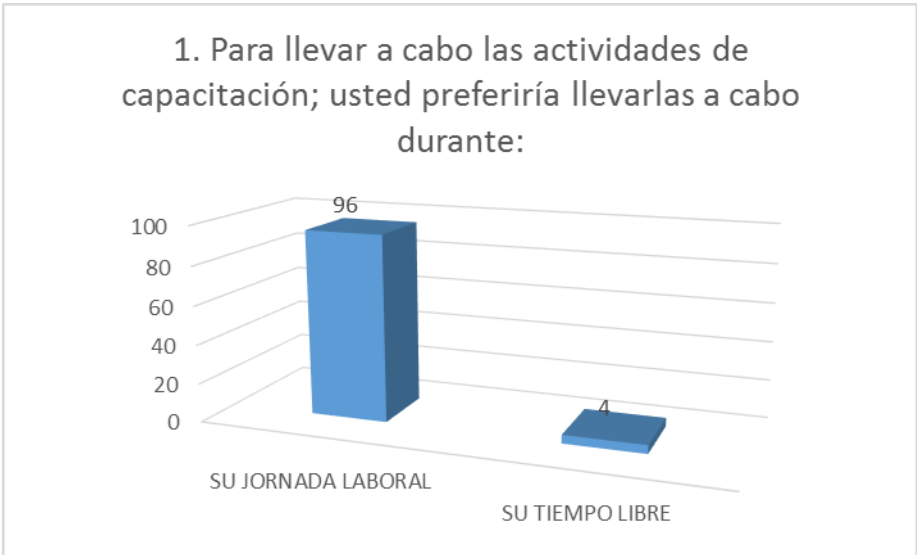
En cuanto al auxilio de la poliza exequial el 100% de la población objeto manifestaron estar de acuerdo con esta actividad, debido a que permite garantizar una ayuda monetaria significativa en una situación adversa.



En esta gráfica se observa que el 76% de los encuestados no considera que la institución determine la poliza exequial; Mientras que el 24% opino que si. Lo anterior es atribuible a experiencias exitosas con las empresas funebres acorde a las necesidades de cada funcionario.

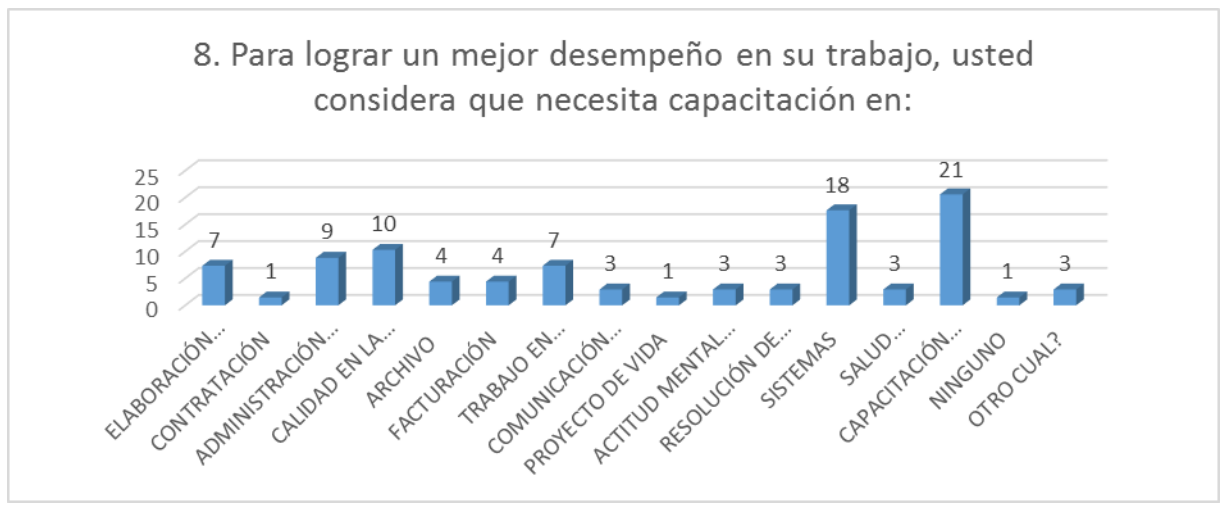


En la gráfica se percibe que el 96% de la población objeto esta de acuerdo que la institución continúe otorgando el bono educativo, porque de esta manera la empresa contribuye de forma positiva en las responsabilidades familiares que tiene cada funcionario al interior de su hogar. Sin embargo se observa que el 4% no está de acuerdo que se realice esta actividad, prefiere que este rubro se reasigne a la actividad de turismo ecológico.



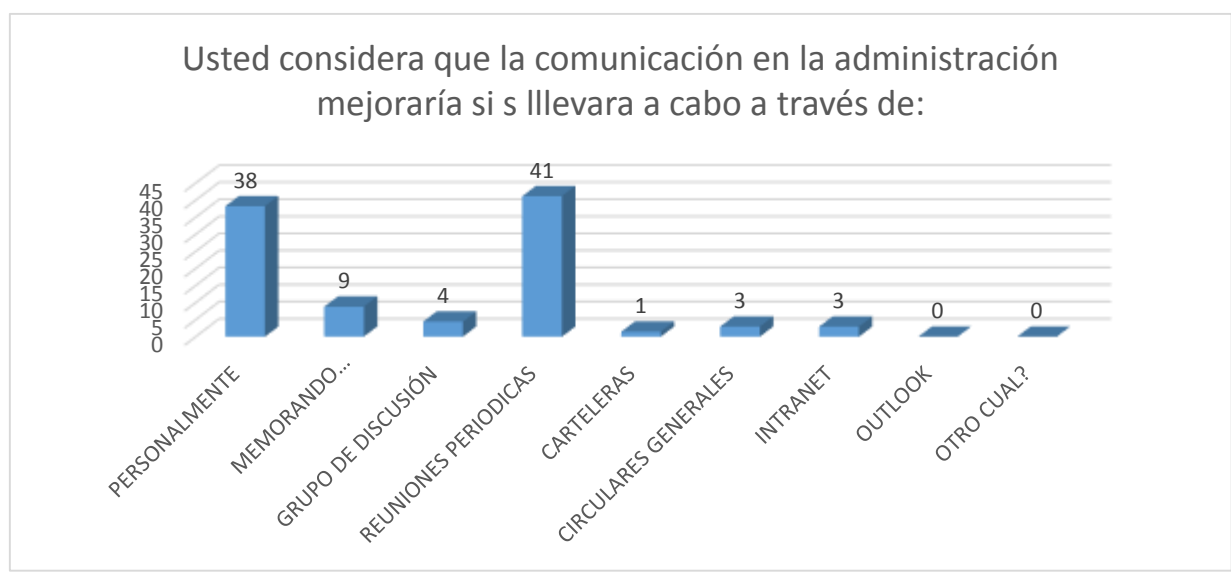
El 96% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que prefieren llevar a cabo las capacitaciones en la jornada laboral ; Mientras que el 4% prefieren en el tiempo libre realizar dichas capacitaciones. Es importante tener en cuenta esta propuesta de los funcionarios con el fin de que las capacitaciones para el año 2018

la realicen en el horario laboral para que haya una mayor asistencia a las mismas, estrategia que funcionó durante la vigencia 2017.



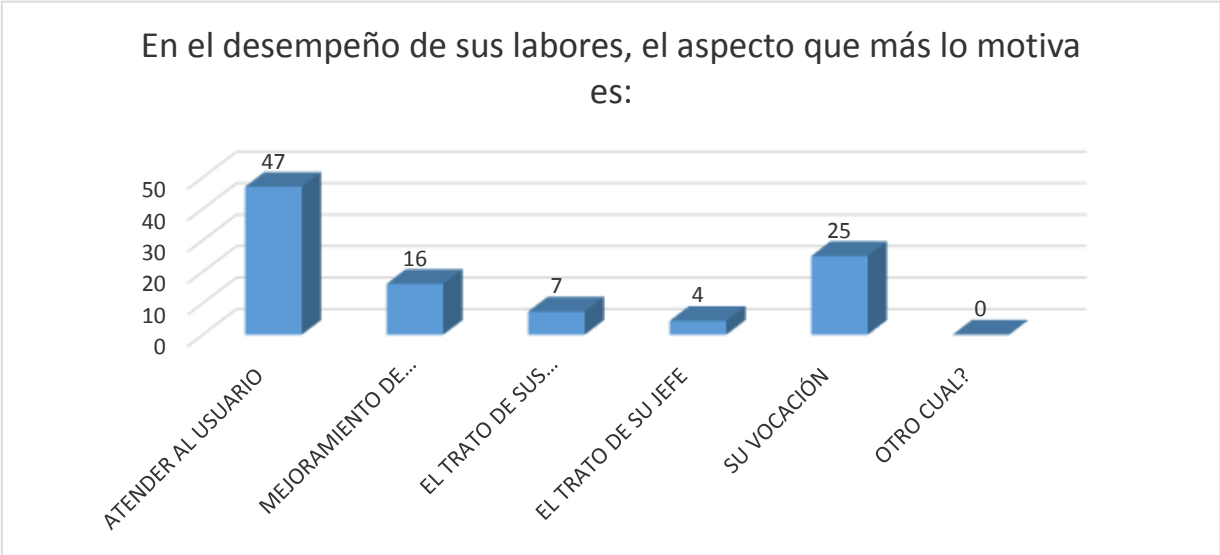
Entre los temas de capacitación que eligieron los encuestados, el 21% están interesados en recibir capacitación en el tema de cada área de la salud, un 18% sistemas, y con un 10% calidad de vida, administración pública entre otros. Es importante que en el Plan de Capacitación se incluya estos temas, con el fin de que los funcionarios adquieran conocimientos y reforzar algunas debilidades en los mismos.

Área de Calidad de Vida laboral

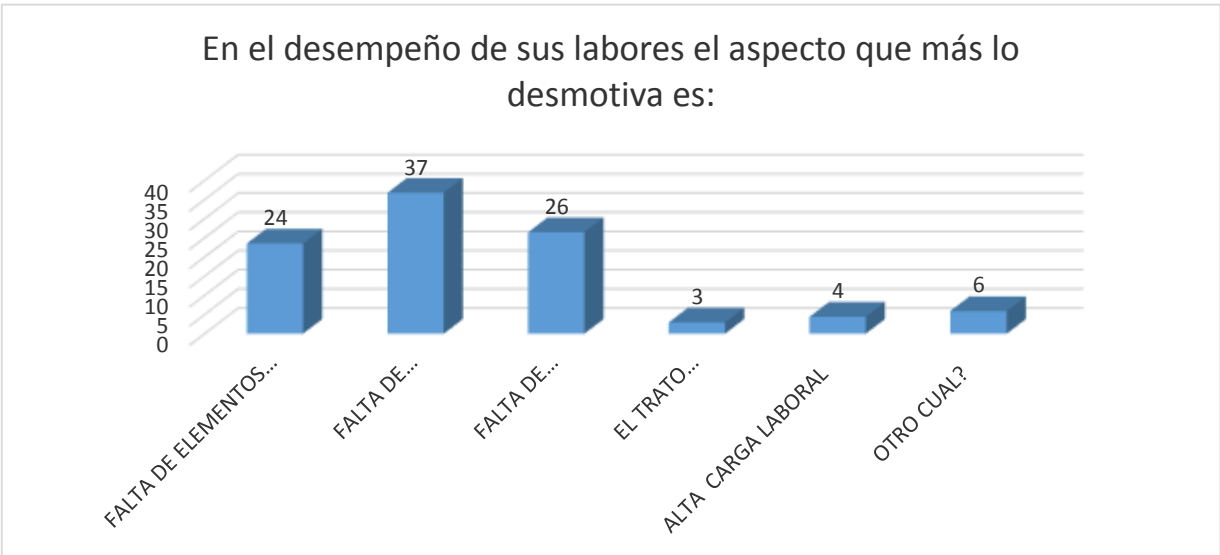


El 41% de los encuestados, considera que la comunicación con la administración mejoraría si se lleva a cabo reuniones periódicas con los funcionarios, con el fin de que exista una buena comunicación entre empleado y jefe lo cual conlleva al empleado a una motivación y satisfacción para dar un mejor rendimiento laboral.


El 38% manifestaron tener comunicación personal, un 9% memorandos.



En esta gráfica se observa que el 47% de la población objeto considera que Atender al usuario es una de las situaciones que más los motiva a desempeñarse en este sector; seguido la vocación y mejoramiento de administración con un 25%, y 16% respectivamente.



En esta gráfica se percibe que una de las razones que desmotiva a los funcionarios en el desempeño de sus labores es la Falta de reconocimiento con un 37%; seguida de la falta de elementos de trabajo y falta de comunicación con un 26% en promedio. De acuerdo a los resultados se sugiere realizar actividades que incentiven y motiven a los funcionarios, con el fin de que se sientan valorados en sus puestos de trabajo. A su vez dar continuidad a la actividad anti estrés, ya que es muy importante disminuir la tensión y el estrés en los empleados para mejorar un desempeño laboral favorable para la institución.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	13/07/2018
			PAGINA 21 DE 29	

CLIMA ORGANIZACIONAL

Con el fin de realizar el diagnóstico del clima laboral de la ESE CEO a continuación se describe la ficha técnica:

Nombre del instrumento: Escala de Clima Organizacional (EDCO)

Autores: Acero Yusset, Echeverri Lina María, Lizarazo Sandra, Quevedo Ana Judith, Sanabria Bibiana.

Escalas:

- **Nivel Bajo:** De 40 a 93 puntos.
- **Promedio:** De 94 a 147 puntos
- **Nivel Alto:** Puntajes entre 148 y 200.

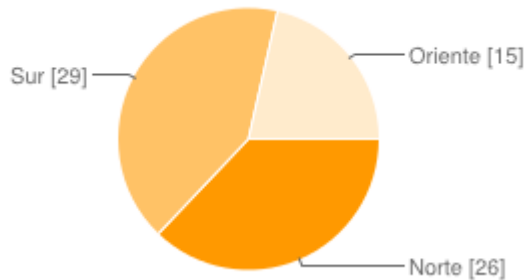
Subescalas: En EDCO hay subescalas que valoran características específicas del clima organizacional como son:

1. Relaciones interpersonales
2. Estilo de dirección
3. Sentido de pertenencia
4. Retribución
5. Disponibilidad de recursos
6. Estabilidad
7. Claridad y coherencia en la dirección.
8. Valores colectivos

Nivel del clima organización

De acuerdo a la evaluación realizada por medio del cuestionario EDCO, utilizado para medir el clima organizacional en la ESE Carmen Emilia Ospina, se encontraron los siguientes resultados:

ZONA



Norte	26	37%
Sur	29	41%
Oriente	15	21%

- Teniendo en cuenta la población objeto (70 funcionarios de planta) distribuida en las diferentes sedes de la E.S.E. CEO, se puede observar que La zona sur fue la de mayor puntuación con un 41%, seguida de la zona norte con un 37%, finalmente la zona oriente con el 21%.
- La dimensión **RELACIONES INTERPERSONALES**: de acuerdo a los resultados obtenidos se observa que el cliente interno maneja adecuadas relaciones con un 55% en promedio correspondiente a la opción de respuesta Siempre, y con un 33% en promedio en la opción casi siempre.
- La dimensión **ESTILO DE DIRECCIÓN**: en esta dimensión los funcionarios y contratista de la E.S.E. CEO manifiestan una percepción favorable de sus jefes inmediatos atribuible a las variables: El jefe es mal educado, las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias y el jefe desconfía del grupo de trabajo; con un 72% en promedio a la opción nunca, seguido del 22% en promedio a la opción muy pocas veces.
- La dimensión **SENTIDO DE PERTENENCIA**: la percepción del cliente interno frente al sentido de pertenencia institucional es positiva, en donde se resalta el 64% en promedio de la opción siempre, seguida del 23% de la opción casi siempre de las variables (entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa, los beneficios de salud que recibo en la empresa satisfacen mi necesidad, y estoy de acuerdo con mi asignación salarial; esta última con un grado de satisfacción del 50%, atribuible a factores externos como el incremento de la canasta familiar, inflación, etc.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	13/07/2018
			PAGINA 23 DE 29	

- La dimensión **RETRIBUCIÓN:** se observa una adherencia y sentido de pertenencia por la institución por parte del cliente interno, la información que evidencia en el 92% en promedio en la opción siempre de las variables (Realmente me interesa el futuro de la empresa, y recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de trabajo). De igual forma se confirma con el 78% en promedio de la opción nunca correspondiente a las variables (Me avergüenzo en decir que soy parte de la empresa, sería más feliz en otra empresa, y sin remuneración no trabajo horas extras); esta última la percepción varía notoriamente en las diferentes opción, situación atribuible a factores externos como laborar en otra institución en diferente horario.
- La dimensión **DISPONIBILIDAD DEL RECURSO:** en esta dimensión se observa que el cliente interno de la E.S.E. CEO no se encuentra satisfecho con los recursos suministrados por parte de la entidad para el desarrollo de las actividades, confirmando esta información con el 40% en la opción nunca, seguida del 26% en la opción muy pocas veces, y el 26% en la opción a veces, correspondientes a las variables (El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo, es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo, y la iluminación del área de trabajo es deficiente).
- La dimensión **ESTABILIDAD:** la percepción de estabilidad laboral de los empleados de la E.S.E CEO es aceptable con un 57%. Sin embargo se observa que existe un alto índice de rotación de personal, debido a que los participantes respondieron a la variable: la empresa contrata personal temporal con un 30% opción siempre y 37% opción casi siempre, Equivalente a un 67%, situación atribuible al modelo de contratación temporal.
- La dimensión **CLARIDAD Y COHERENCIA EN LA DIRECCIÓN:** en esta dimensión se ve reflejada la buena labor desarrollada de los jefes inmediatos de cada área, donde se observa que los participantes respondieron favorablemente a en los ítems evaluados con un 73% en promedio en la opción siempre, y 20% en promedio en la opción casi siempre, correspondiente a las variables (Entiendo de manera clara las meta de la empresa, Conozco bien como la empresa está logrando sus metas). A su vez se percibe que los indicadores y metas establecidas en el plan de acción son claros y coherentes.
- La dimensión **VALORES COLECTIVOS:** de acuerdo a los ítems evaluados se percibe que el trabajo en equipo, y la articulación con otras dependencias tiene un porcentaje del 39% en promedio; por lo que se observa déficit en los canales de comunicación, y dificultades para la interacción de las dependencias.

Es importante resaltar el esfuerzo que ha tenido la gerencia y subgerencia de la ESE CEO, en brindarle al empleado actividades de integración cultural, educación, capacitación y de esparcimiento para que se sienta a gusto, valorado y apreciado por la organización. Se sugiere seguir incentivando a los empleados con este tipo de actividades, ya que son estrategias que han demostrado un buen resultado en la actitud comportamental y motivacional lo cual fue reflejado en la encuesta.

DESVINCULACIÓN LABORAL




Se realizó por parte de la Oficina de Talento Humano, informe del personal que evidencia que la mayoría de la planta de personal de la institución, son funcionarios que llevan más de 20 a 25 años de carrera administrativa y que en la actualidad cuentan con el tiempo de servicio y la edad para acceder a la pensión de vejez.

Por este motivo se debe desarrollar por parte del Área de Talento Humano un trabajo de concientización del retiro del servicio, no sin efectuar el reconocimiento por parte de la administración todos los años de servicio a la institución, por ello se debe diseñar un reconocimiento a dichos funcionarios que adquieren los derechos de pensión e inclusión en nómina de pensionados una exaltación a "Toda Una Vida".

	Funcionarios que deben iniciar Trámite pensión de Vejez
	Retiro Forzoso
	Funcionarios con requisitos legales cumplidos que podrían iniciar trámites para solicitud de Pensión de Vejez

No.	Cedula	Fecha Nacimiento	Nombre y Apellido	EDAD
1	36.155.947	22/04/1954	FANNY SANCHEZ CARDOZO	64
2	36.163.327	20/08/1959	RUBIANID MORENO SERRANO	58
3	36.168.509	19/09/1959	ERIS MARIA ARRIETA COLLAZOS	58
4	4.924.720	21/12/1942	JESUS MARIA GORRON SUAREZ	75
5	36.159.262	23/03/1956	GLORIA DISNEY FAJARDO MOSQUERA	62
6	36.174.046	30/03/1964	MARIA NURY ROJAS MEJIA	54
7	26.600.475	24/04/1959	OLGA DUSSAN DIAZ	59
8	36.168.116	15/04/1961	AMPARO OBREGON ESCARPETA	57
9	26.528.780	20/08/1959	YOLANDA DURAN BORRERO	59
10	36.168.388	07/08/1959	CARMENZA GUTIERREZ ANDRADE	59
11	36.164.902	06/12/1959	MARIA YINETH CABRERA ROMERO	59
12	36.170.251	27/04/1959	NORMA PATRICIA SALGADO DAZA	59
13	41.726.966	07/08/1956	FABIOLA IPUZ PEREZ	61
14	36.162.364	11/11/1958	OLIVA RIVERA RAMIREZ	58
15	55.157.772	16/07/1969	MARTHA CECILIA ALMARIO SANCHEZ	48
16	26.584.090	03/05/1954	LILIANA MARTINEZ MENDEZ	64
17	12.225.430	18/06/1955	JORGE ENRIQUE ECHEVERRY	63
18	55.055.931	27/04/1961	NELCY DELGADO MOTTA	57

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPELADOS PUBLICOS			VERSIÓN	1
				VIGENCIA	13/07/2018
	PAGINA 26 DE 29				

19	19.120.615	19/04/1950	JOSE FRANCISCO CERA ALCALA	68
20	36.146.916	11/06/1949	SERAFINA CAVIEDES HERRERA	69
21	36.164.218	05/03/1958	MARIA DILMA JARAMILLO DUSSAN	59
22	36.271.179	17/08/1956	ELIZABETH GUZMAN GUTIERREZ	61

9. PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA

El Área de Talento Humano vela por el cumplimiento y ejecución de todas las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, efectuará el seguimiento y la evaluación de cada una de las actividades adelantadas de manera mensual, las cuales deben ser informadas a la Alta Dirección y a los integrantes del Comité de Bienestar Social de la institución.

Una vez terminada la totalidad de las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, el Área de Talento Humano debe formular de manera inmediata el Plan de mejoramiento para la siguiente vigencia, el cual será insumo para la adopción del plan del año siguiente.

9.1 ACCIONES

- El Comité de Bienestar Social, está encargado de reunirse cada mes y de manera extemporánea con el fin de planear, organizar y reglamentar las actividades de acuerdo al cronograma establecido para el desarrollo del Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos.
- Realizar evaluaciones por cada actividad en la cual se medirá el impacto y la satisfacción de los servidores públicos, informe que debe ser presentado y socializado al interior del comité.
- Solicitar al área de presupuesto informar de manera trimestral, al Comité de Bienestar Social los movimientos financieros que afecten el rubro del mismo.
- Solicitar al Comité de Convivencia Laboral, un informe trimestral de las quejas presentadas y tratadas al seno del mismo, como insumo para que sean integradas en el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar Social.

9.2 EVALUACION

El Área de Talento Humano y el Comité de Bienestar Social, serán encargados de hacerle el seguimiento a las actividades de manera mensual que están programadas

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPELADOS PUBLICOS		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	13/07/2018
			PAGINA 27 DE 29	

desde la formulación hasta su ejecución. (Formato No. 02 Evaluación de Actividades del Plan de Bienestar Social)

Una vez terminada cada actividad, el Área de Talento Humano debe aplicar el Formato No. 01 a cada uno de los funcionarios que participaron, con el fin de saber si la actividad llevada a cabo cumplió con los objetivos planteados en este programa de Bienestar Social y que así contribuya al fortalecimiento y mejoramiento continuo de las condiciones que favorecen el desarrollo integral del servidor, mediante la retribución y reconocimiento de su valor, procurando el mejoramiento continuo del nivel de vida y calidad laboral. (Formato No. 01 Evaluación de Actividades del Plan de Bienestar Social)

9.3 PRESUPUESTO

Según certificación expedida por el área de presupuesto, el valor asignado para el rubro de bienestar social corresponde a \$ **147.577.293,00** (Anexo 3 – Cronograma y Distribución de las Actividades del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos).

10. CONCLUSIÓN

Durante el desarrollo del Programa de Bienestar Social en la E.S.E. Carmen Emilia Ospina del año 2017, se evidenció que el personal de la entidad participó significativamente en las actividades programadas durante la vigencia; hecho que sin duda ha generado paulatinamente un clima organizacional y ambiente laboral propicio para el bienestar y desarrollo de los servidores públicos de la institución.

Es importante reconocer que por medio de las actividades planteadas desde el programa de bienestar social de la vigencia anterior, se logró intervenir en la percepción y sentimientos compartidos de los servidores públicos generando sentido de pertenencia por la institución y mejoramiento en las relaciones interpersonales, y desempeño laboral.

La elaboración del diagnóstico de necesidades ha permitido establecer un enfoque participativo para la construcción del Programa de Bienestar 2018, interactuando con los beneficiarios del programa, quienes manifiestan sus necesidades y expectativas. De tal forma, que a partir del suministro de la información de primera fuente y su respectivo análisis, se logra comprender que una de las áreas de mayor interés por parte de los funcionarios es la de Protección y Servicios Sociales, hecho que orienta el programa de bienestar hacia la satisfacción de las propuestas identificadas en el instrumento de medición (encuesta de necesidades de bienestar social).

Por otro lado es pertinente señalar que siempre se debe de evaluar las actividades que se desarrollen, y esta evaluación permanente, permitirá una retroalimentación y generación de confianza en los funcionarios, quienes identifican que su opinión

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	13/07/2018
			PAGINA 28 DE 29	

frente a las actividades será tenida en cuenta, como se enmarca en el enfoque participativo que se está implementando actualmente en la organización, apoyado en el diagnóstico de necesidades.

Finalmente; a través de este proceso se ha garantizado que por medio de estas actividades los funcionarios hayan contado con una atención integral a sus necesidades teniendo en cuenta que la ley señala específicamente a que áreas deben dirigirse los recursos destinados a estos programas. En el caso específico de la E.S.E. C.E.O, ha logrado vincular al personal en actividades de promoción y prevención de la salud, promoción de la cultura y educación, recreación, entre otras actividades que cubren de una u otra forma las dimensiones de desarrollo que se esperaría, como: la personal, profesional y la organizacional de cada uno de los funcionarios de la entidad.

11. ANEXOS

Anexo No. 01, denominado Cronograma y Distribución de las Actividades del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos.

Formato No. 01, denominado Evaluación de Actividades del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos.

Formato No.02 Evaluaciones de los Programas de Talento Humano

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1 –D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPELADOS PUBLICOS		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	13/07/2018
			PAGINA 29 DE 29	

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Descripción del cambio	Fecha de aprobación
1	Elaboración del documento: se elabora el documento para dar cumplimiento al decreto 612 de 2018, obteniendo una mejora continua dentro del subproceso administración del personal.	13/07/2018
<p>Nombre: Roció Correa Lozada</p> <p>Cargo: Coordinador Talento Humano</p> <p>Nombre: John Alexander Tovar Yepes</p> <p>Cargo: Apoyo Profesional Área de Calidad</p>	<p>Nombre: Mónica Bibiana Martínez Macías</p> <p>Cargo: Coordinadora de Calidad</p>	<p>Nombre: Erika Paola Losada</p> <p>Cargo: Gerente</p>
Elaboró	Revisó	Aprobó