

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVO AÑO 2025

LIGIA ARIZA ALTAMAR
GERENTE

E.S.E. CENTRO DE SALUD JOSÉ MARÍA FEREZ FARAH

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
1. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL	4
2. OBJETIVOS	7
3. BENEFICIARIOS	8
4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	8
5. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PROGRAMAS DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS DE LA E.S.E. CENTRO DE SALUD JOSÉ MARÍA FERREZ FARAH	10
6. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN	13
7. RESPONSABLE	16
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	16

INTRODUCCIÓN

La E.S.E. Centro De Salud José María Ferez Farah, a través de su administración en búsqueda de garantizar el mejoramiento de las condiciones laborales y de vida de los sus empleados, ha considerado el desarrollo de acciones estratégicas que aporten a la dignidad humana de nuestros servidores y a su bienestar social

Es así, como el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los trabajadores fomentando el buen desempeño se ha convertido en un propósito de la actual administración para con nuestros empleados y cada una de las personas y miembros que conforman el talento humano dentro de la Entidad, propiciando condiciones en el ambiente de trabajo que favorezca 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, la efectividad en su desempeño; y además fomentar actitudes favorables frente al servicio público, desarrollar valores organizacionales y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.

La Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, en el párrafo del artículo 36 establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen dicha Ley. Esta normatividad, fue concebida con la finalidad de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios.

En este sentido, el Decreto 1083 de 2015, que reglamentan la Ley 909 de 2004, dispone en algunos apartes del decreto lo siguiente:

“Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.”

“Artículo 2.2.10.6. 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.”

“Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y

Nuestro Compromiso es tu Salud

evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. “

En este sentido y con el fin de dar cumplimiento a estos preceptos legales La E.S.E. Centro De Salud José María Ferez Farah , desarrolló un programa de Bienestar social para la vigencia 2024, con el propósito de satisfacer estas necesidades humanas de sus funcionarios.

1. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

NORMA	CONTENIDO/DISPOSICIONES
Decreto Ley 1567 de 1998.	<p>Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.</p> <p>Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: “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.”</p>
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.	<p>Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.</p> <p>Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.</p>
Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en Mayo de 2019)	<p>En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.</p>

Decreto de 2015	1083	<p>Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. 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.</p> <p>Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. 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:</p> <ol style="list-style-type: none">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. <p>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.</p> <p>Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto</p> <p>Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.</p> <p>Artículo 2.2.10.7. 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:</p> <p>Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.</p> <p>Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación</p>
-----------------------	------	--

	<p>laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.</p> <p>Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.</p> <p>Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.</p> <p>Fortalecer el trabajo en equipo.</p> <p>Adelantar programas de incentivos.</p>
--	--

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones que promuevan el bienestar y el mejoramiento de la E.S.E. de vida de los servidores públicos de la E.S.E. y sus familias, así como un adecuado proceso de clima organizacional que contribuya a aumentar la productividad y el desempeño laboral a través de la gestión del conocimiento, actividades de esparcimiento e integración y en pro de lograr los mejores resultados en la gestión pública y el desarrollo de la E.S.E. y el desarrollo integral de los trabajadores.

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Generar espacios de esparcimiento, integración, recreativos, deportivos, culturales y de conocimiento para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.
- ✓ Promover actividades del ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal, que fomenten la cultura del servicio público, el conocimiento de los valores institucionales, la responsabilidad social y el mejoramiento continuo dentro de la administración para el cumplimiento de los objetivos y misión institucional.
- ✓ Apoyar el desarrollo de espacios de integración familiar.
- ✓ Promover e incentivar el desempeño y labor en los logros en la gestión pública por parte de los funcionarios de la E.S.E.

3. BENEFICIARIOS

El programa de Bienestar e incentivos será direccionado para beneficio de todos los servidores de la E.S.E. (de carrera, provisionales y de periodo fijo), incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015.

4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

4.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

En la protección y servicios sociales se incluyen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje de los servidores y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), lo cuales son identificados a través de una evaluación y diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estos.

Los programas considerados en este componente son:

- 4.1.1 Deportivos, recreativos y vacacionales
- 4.1.2 Artísticos y culturales
- 4.1.3 Promoción y prevención de la salud
- 4.1.4 Capacitación informal en artes o artesanías
- 4.1.5 Promoción de programas de vivienda
- 4.1.6 Educación formal

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos:

- Gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios,
- Cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social.
- Realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Nuestro Compromiso es tu Salud

4.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

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. La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de una organización.

Por otro lado, la calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias, que permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas, favorecer 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, enalteciendo la labor del servicio público. Los campos atendidos son los siguientes:

- ✓ Clima laboral
- ✓ Cambio organizacional
- ✓ Desvinculación asistida y retiro

5. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PROGRAMAS DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS DE LA E.S.E. CENTRO DE SALUD JOSÉ MARÍA FEREZ FARAH

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E. Centro De Salud José María Ferez Farah, para la presente vigencia 2025, está dirigido a todos los servidores de la Entidad, el cual fue elaborado partiendo de la identificación de necesidades que afectan el bienestar de los servidores a través de un autodiagnóstico que nos permita establecer actividades y acciones de medición y atención al mejoramiento del clima laboral para fomentar el desempeño laboral.

- ❖ **Programas de Bienestar:** Orientados a mejorar las condiciones de vida de los servidores públicos y su familia. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. En este sentido, el bienestar social comprende: la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral.
- ❖ **Programas de Incentivos:** Orientados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de periodo fijo.

5.1 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Así mismo la E.S.E. velará por ofrecer a los servidores 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 por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

La E.S.E. a través del área de Talento Humano lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión de la E. S. E., a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus cualidades.

Nuestro Compromiso es tu Salud

Estrategias:

- ✓ Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- ✓ Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.
- ✓ Atención permanente y personalizada sobre las inquietudes sobre servicios y traslados.
- ✓ Coordinación y entrega de los carnet y documentos de las diferentes E.P.S., ARL y Caja de Compensación. (Cuando Aplique)

Así mismo, se busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico hacia la generación de ambientes de convivencia humana e institucional. Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Estrategias:

- ✓ Coordinación y ejecución de los programas deportivos y recreativos establecidos con la coordinación de deportes. Así mismo, con la Caja de Compensación Familiar.
- ✓ Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- ✓ Realizar actividades extralaborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.

ACTIVIDADES

- Celebración de Cumpleaños y días especiales como el día de la Mujer, días de la Secretaría, día del Hombre, día de la enfermera, día del medico, amor y amistad y celebración de Navidad y Fin de año.
- Celebración de Novenas Navideñas y entrega de aguinaldos a los funcionarios.
- Actividades de salud y bienestar, realizadas presencialmente o a través de plataformas y medios electrónicos, según el comportamiento de las condiciones sanitarias especiales que se presenten.

Nuestro Compromiso es tu Salud

- Las actividades de Promoción y Prevención de la Salud de pausas activas, realización de exámenes médicos ocupacionales, y charlas de salud en el trabajo, a través de del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Diagnóstico y Medición del clima laboral para el mejoramiento de condiciones y clima laboral.

5.2 PROGRAMA DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS

El Programa de Estímulos e Incentivos estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, disposiciones legales que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la E.S.E. en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, además pretende otorgar reconocimiento por el buen desempeño laboral, propiciando así una cultura de trabajo orientada hacia la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso para con los objetivos de la Entidad, con el Propósito de mejorar el desempeño de los funcionarios de la E.S.E. Centro de Salud José María Ferez Farah a través de la premiación y reconocimiento de sus logros, habilidades y cualidades, tendiente a fortalecer la cultura de servicio público, generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivo que redunden en un mejor clima laboral en la entidad, para motivar a los funcionarios en la permanencia en el cumplimiento de valores institucionales de compañerismo, trabajo en equipo, calidad de atención al público y disposición permanente de encontrar soluciones a los problemas cotidianos de cada dependencia.

ACTIVIDADES

- 5.2.1 Elección y publicación del mejor empleado de carrera y periodo fijo según resultados de la evaluación de desempeño y por consenso general de los demás funcionarios.
- 5.2.2 Entrega de bonos de consumo por resultados de gestión y desempeño avalados por el comité de personal.
- 5.2.3 Envío constante de mensajes emotivos vía grupos de WhatsApp o correo electrónico que promuevan el desempeño cumplimiento de metas.

6. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

E.S.E. CENTRO DE SALUD JOSÉ MARÍA FEREZ FARAH													
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS													
ENERO 2025													
ACTIVIDAD	META	FECHA DE EJECUCIÓN											
		En	Fe	Ma	Ab	Ma	Ju	Jul	Ag	Se	Oc	No	Dic
1. Consolidar Diagnósticos de necesidades													
2. Celebración de Cumpleaños y días especiales como el día de la Mujer, días de la Secretaría, día del Hombre, día de la enfermera, día del medico, amor y amistad y celebración de Navidad y Fin de año.	Aumentar la moral de los empleados y mejorar las relaciones públicas												
3. Entrega de Dotación para servidores con Sueldo inferior a 2 SMMLV, previo proceso de adquisiciones	Promueve la Calidad de Vida laboral												
4. Celebración de Novenas Navideñas y entrega de aguinaldos a los funcionarios.	Promover el espíritu navideño en búsqueda de la paz y tranquilidad en el ambiente												
5. Actividades Lúdicos - Recreativas.	Integrar a los empleados y generar un buen ambiente de trabajo												

reconocimiento por años de servicio															
14. conformación de la Comisión de Personal y Realización de elecciones de los representantes de los empleados ante la Comisión	Garantiza el derecho a la participación de los servidores														

7. RESPONSABLE

La oficina de talento humano de la ESE, a través del funcionario designado para la Gestión del Talento Humano, tendrá la responsabilidad de promover, coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Al presente programa se le realizará un seguimiento y avance a los objetivos que se pretenden alcanzar con el desarrollo de las actividades programadas a través de:

- ❖ Control de Asistencia
- ❖ Evidencias fotográficas y documentales.
- ❖ Participación activa de cada funcionario.
- ❖ Responsable: Gerente, Jefe de Talento humano, Jefes de Areas.



LIGIA CARMEN ARIZA ALTAMAR
GERENTE