



Nit: 804.008.273-7

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

E.S.E CENTRO DE SALUD SANTA BÁRBARA

**CLAUDIA NAYIBE CACERES BAEZ
GERENTE**

VIGENCIA FISCAL 2024

Carrera 3 # 4-98 Cel.: 314-3341399 314-3340186
Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

Compromiso total con su Salud

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	3
1.1. Objetivo General	3
1.2. Objetivos Específicos.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. MARCO CONCEPTUAL.....	5
4. EJES DEL PROGRAMA.....	7
4.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial.....	7
4.2 Eje 2: Salud Mental.....	8
4.3. Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público.....	8
5. BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL	9
6. RESPONSABLE DEL PLAN DE BIENESTAR ANUAL	9
7. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO.	9
8. DESCRIPCIÓN DEL PLAN	9
8.1 Diagnóstico Necesidades:	9
9.OBLIGACIONES	10
9.1 De los servidores públicos	10
9.2 De la ese Santa Bárbara	10
10. CRONOGRAMA	10

INTRODUCCIÓN

Con el propósito de mejorar el clima organizacional y contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Plan de Incentivos Institucionales propuesto para los colaboradores de la ESE Santa Bárbara, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción; plan que busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores, exaltando la labor que desempeñan, intensificando además una cultura que manifieste en los trabajadores un sentido de pertenencia y motivación, desarrollando en los colaboradores en sentir, pensar y actuar articulando el aprendizaje en equipo y organizacional, todo en pro de la satisfacción de las necesidades de todo el sistema, incluidos los clientes internos y externos.

El Plan Incentivos Institucional de la ESE Santa Bárbara, tiene como propósito generar diferentes actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, y para ello, la oficina de Talento Humano tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar un plan que garantice un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

El Plan en mención permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los trabajadores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida actividades tales como: actualización normativa, curso virtual relacionado con estos programas.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Establecer las actividades del Plan de Bienestar e incentivos institucionales que permitan aumentar los niveles de satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios de la ESE Santa Bárbara, manteniendo un ambiente organizacional favorable y satisfactorio.

1.2. Objetivos Específicos

- ✓ Establecer una verdadera política de estímulos que incorpore no solo herramientas efectivas para el desarrollo y eficiente de las competencias laborales sino también la posibilidad institucional de apoyar las aspiraciones personales y familiares de los empleados.
- ✓ Propiciar espacios que fortalezcan los lazos de amistad, compañerismo y trabajo en equipo de los empleados de la ESE Santa Bárbara, a través de alternativas eficientes de comunicación integral.
- ✓ Facilitar las condiciones y los espacios para que en el desarrollo de la gestión institucional se propicien ambientes de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral.

Carrera 3 # 4-98 Cel.: 314-3341399 314-3340186

Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

Compromiso total con su Salud

- ✓ Evaluar permanentemente el clima organizacional para determinar los niveles de satisfacción laboral y su impacto en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y misionales, estableciendo mecanismos eficientes que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral

2. MARCO NORMATIVO

El marco normativo que rige el bienestar en el sector público, es el siguiente:

Ley 909 de 2004, Capítulo I. Artículo 36. Parágrafo. 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.

Ley 1221 de 2008.

Ley 1811 de 2016.

Ley 1823 de 2017.

Ley 1857 de 2017.

Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998. –

Ley 2088 de 2021.

Ley 2191 de 2022.

Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.

LEY 909 DE 2004,

DECRETO 1227 DE 2005, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.

DECRETO 1083 DE 2015:

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.

Carrera 3 # 4-98 Cel.: 314-3341399 314-3340186

Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

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 2.2.10.7 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 pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

3. MARCO CONCEPTUAL

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así:

“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos 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 (...).”

Por otra parte, es importante hacer mención al concepto de salud mental, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1616 de 2013, así:

“Artículo 3°. Salud Mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite

Carrera 3 # 4-98 Cel.: 314-3341399 314-3340186

Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

Compromiso total con su Salud

a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas”.

En consecuencia y con el fin de consolidar la salud mental en la población colombiana, se expidió el Documento CONPES 3992 de 2020 relacionado con la “Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia”, donde se establecieron lineamientos de política pública en esta materia. En ese punto, vale la pena mencionar que en los últimos años el concepto de salud mental paso de verse como la ausencia de enfermedad hacia un enfoque de salud mental positiva.

Por lo tanto, las entidades públicas en el marco de sus programas de bienestar deberán definir estrategias con el fin de contribuir a la salud mental de sus servidoras y servidores públicos, toda vez que, con ello se busca mantener un clima laboral positivo, así como que las condiciones y el ambiente laboral sean beneficiosos para estos.

Bienestar Social: establecer relaciones con la Misión Institucional como espacios para el desarrollo del hombre integral.

Calidad de Vida Laboral: es 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: trabajo y con el logro de la misión de cada una de las Entidades Estatales.

Protección y Servicios Sociales: área se deben estructurar programas mediante los cuales se atienden necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Estímulos e Incentivos: son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los colaboradores a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Integral: Coordinar los procesos de bienestar con los de recursos humanos, capacitaciones y Salud Ocupacional con una perspectiva interdisciplinaria que logra satisfacer los factores que afectan su Bienestar y desempeño laboral.

Necesidad: son potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y se relacionan con prácticas sociales, formas de organizaciones, modelos, políticas y valores.

Satisfactores: Contribuyen a la realización de necesidades humanas.

Programa de Bienestar Social: debe ser catalogado como una inversión hacia el futuro y no como un gasto

4. EJES DEL PROGRAMA

Son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público, para el caso específico de la ESE Centro de Salud Santa Bárbara, se priorizaron actividades en 3 ejes:

4.1 Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Factores psicosociales:

- **Actividades Deportivas:** Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de los servidores públicos y trabajadores de la ESE Centro de Salud.
- Caminatas ecológicas
- **Salario Emocional:** promover el salario emocional, mediante la celebración del día de cumpleaños del personal.

Calidad de vida laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos y trabajadores que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional:

Reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas:

- Día Nacional del servidor Público
- Reconocimiento de acuerdo con su profesión (Día de la enfermera, día de la secretaria, día del Gerente, del médico.
- Celebración día de la Mujer: Cine mujer.
- Celebración día de amor y amistad
- Actividad de Bienestar Social

4.2 Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este 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, entre otros aspectos.

- Capacitación Riesgo Psicosocial
- Campaña hábitos de vida saludables relacionados con la nutrición saludable

4.3. Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

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.

- Campaña pedagógica y jornada de reflexión y de interiorización con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos los valores de integridad de los servidores públicos.

Carrera 3 # 4-98 Cel.: 314-3341399 314-3340186

Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

Compromiso total con su Salud

5. BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Las actividades de Bienestar social incluyen a todos los trabajadores de la ESE Santa Bárbara

6. RESPONSABLE DEL PLAN DE BIENESTAR ANUAL

De acuerdo al Decreto 1083 de 2015, **ARTÍCULO 2.2.10.17** Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. 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 evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

7. POLÍTICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO.

El equipo de colaboradores y la gerente de la ESE Santa Bárbara se comprometen a gestionar los procesos del talento humano encaminados a responder las necesidades y expectativas de sus colaboradores potencializando las competencias, reconociendo sus aptitudes y desempeño, fortaleciendo los procesos de selección, evaluación y capacitación, hacia un ambiente laboral agradable y seguro que garantice el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores y personas involucradas, garantizando la prestación de servicios integrales de salud con calidad, seguridad, amor y humanismo enmarcados en valores, principios y compromisos consagrados en el código de ética y buen gobierno y en la normatividad legal vigente.

8. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

El Plan de incentivos de la ESE Santa Bárbara, se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de administración de personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación de los trabajadores. Adicionalmente, el plan busca generar condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral, cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer y premiar los resultados de desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel individual como por equipos de trabajo y fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo grupal. Al elevar el nivel de vida del trabajador y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales y grupales, se espera que este alcance, un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y mejor desempeño laboral para la productividad institucional.

8.1 Diagnóstico Necesidades:

El plan de incentivos 2024 de la ESE Santa Bárbara, se elabora a través de los resultados obtenidos de la aplicación de batería de riesgo Psicosocial, percepción de las actividades desarrolladas por

Carrera 3 # 4-98 Cel.: 314-3341399 314-3340186

Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

Compromiso total con su Salud

bienestar en la vigencia anterior y objetivos del Plan de acción Anual; siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y cronograma de actividades.

9.OBLIGACIONES

9.1 De los servidores públicos

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar e incentivos programadas el líder de talento humano.
- Asumir el proceso de calificación de desempeño como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.
- Participar activamente en la evaluación de planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
- Conformar equipos de trabajo para participar en el acceso a los estímulos e incentivos para equipos de trabajo de excelencia.
- Asistir de carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo

9.2 De la ese Santa Bárbara


- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Estímulos e incentivos.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
- El Plan de Bienestar Social se enmarcará dentro de las áreas de protección, servicio social y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente

Con el fin de dar cumplimiento al objetivo del Plan Anual de Bienestar, se ha establecido las siguientes áreas de intervención, en las cuales se desarrollarán actividades o eventos para el logro de los objetivos específicos que pretende:

- ✓ Calidad de vida laboral.
- ✓ Recreación, Cultura y Deportes
- ✓ Social

10. CRONOGRAMA

Se adjunta el cronograma de actividades vigencia 2024 Plan de Bienestar e Incentivos

		E.S.E. CENTRO DE SALUD SANTA BARBARA		
Equilibrio Psicosocial	Actividades Deportivas: Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de los servidores públicos y trabajadores de la Ese Centro de Salud.	Febrero-diciembre	2 MENSUALES	Líder Seguridad y salud en el trabajo.
	Caminatas ecológicas	Febrero-Julio	2	Líder Seguridad y salud en el trabajo.
	Salario emocional, mediante la celebración del día de cumpleaños del personal.	Mensual	De acuerdo a la necesidad	Líder Seguridad y salud en el trabajo.
	Calidad de vida laboral: Día Nacional del servidor Publico	Junio	1	Talento Humano
	Reconocimiento de acuerdo con su profesión (Día de la enfermera, día de la secretaria, día del Gerente, del médico.	Mensual	De acuerdo a la necesidad	Talento Humano-Apoyo SGSST
	Celebración día de la Mujer: Cine mujer.	Marzo	1	Talento Humano
	Celebración día de amor y amistad	Septiembre	1	Talento Humano
	Actividad de Bienestar Social fin de año	Diciembre	1	Gerencia
Salud Mental	Capacitación Riesgo Psicosocial	Abril	1	Líder Seguridad y salud en el trabajo.
	Campaña hábitos de vida saludables relacionados con la nutrición saludable	Julio	1	Líder Seguridad y salud en el trabajo.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Campaña pedagógica y jornada de reflexión y de interiorización con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos los valores de integridad	Abril	1	Control Interno

Carrera 3 # 4-98 Cel.: 314-3341399 314-3340186

Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

Compromiso total con su Salud