

RESOLUCIÓN No.- 44 DE 30 DE Enero 2023

“POR LA CUAL SE CONFORMA EL COMITÉ DE INCENTIVOS Y/O DE BIENESTAR SOCIAL DE LA ESE HOSPITAL SAN ROQUE DEL DEL MUNICIPIO DE EL COPEY, CESAR, Y SE ESTABLECEN SUS FUNCIONES”.

EL SUSCRITO GERENTE DE LA ESE HOSPITAL SAN ROQUE DEL DEL MUNICIPIO DE EL COPEY, CESAR

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por la ley 1567 de 1998 y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, dispone en su artículo 13 que “(...) Artículo 13º.- Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (...)”.

Que así mismo, en su artículo 18 consagra que “(...) Artículo 18º.- Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados. (...)”.

Que las Entidades están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar e incentivos.

Que teniendo en cuenta lo anteriormente señalado, es procedente crear y conformar el Comité de Incentivos y/o Bienestar Social, establecer sus funciones y composición de acuerdo con las normas que rigen sobre la materia.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- Crear el Comité de Incentivos y/o Bienestar Social de la **ESE HOSPITAL SAN ROQUE DEL DEL MUNICIPIO DE EL COPEY, CESAR**

ARTÍCULO 2.- Confórmese el Comité de Incentivos y/o Bienestar Social de la **ESE HOSPITAL SAN ROQUE DEL DEL MUNICIPIO DE EL COPEY, CESAR**, el cual estará integrado así:

1. El (a) Gerente (a) o su delegado.
2. El Profesional de Presupuesto o su delegado.
3. El Profesional de Contabilidad o su delegado.
4. Un (1) representantes de los empleados ante la Comisión de Personal.

ARTÍCULO 3.- Funciones: El Comité de Incentivos y/o Bienestar Social del **ESE HOSPITAL SAN ROQUE DEL DEL MUNICIPIO DE EL COPEY, CESAR**, tendrá las siguientes funciones:

1. Verificar que la Entidad realice el estudio técnico para la identificación de necesidades y expectativas de los empleados en relación con el Bienestar social y los estímulos.
2. Establecer prioridades y seleccionar alternativas que puedan satisfacer las necesidades de bienestar de los funcionarios de la Entidad concordantes con los objetivos de la Administración.
3. Diseñar el programa de bienestar de acuerdo con las necesidades detectadas, las alternativas estudiadas, la capacidad administrativa y presupuestal de la Entidad y presentarlo al nominador para su aprobación y ejecución.
4. Realizar el seguimiento a la ejecución del Plan de Bienestar y efectuar las recomendaciones a que haya lugar.
- 5.- El comité podrá darse su propio reglamento.
- 6.- Estudiar y proponer proyecto de presupuesto para los programas de Bienestar Social, para ser presentado al Municipio.
- 7.- Las demás inherentes a las funciones que corresponda.

ARTÍCULO 4.- Reuniones. El Comité de Incentivos y/o Bienestar Social de la **ESE HOSPITAL SAN ROQUE DEL DEL MUNICIPIO DE EL COPEY, CESAR**, se reunirá

por lo menos una (1) vez, cada dos (2) meses y cualquiera de los integrantes podrá convocar a reunión, cuando así se requiera.

ARTÍCULO 5.- Quórum. El Comité de Incentivos y/o Bienestar Social de la **ESE HOSPITAL SAN ROQUE DEL DEL MUNICIPIO DE EL COPEY, CESAR**, deliberará con la asistencia de la mitad más uno de sus miembros, y las decisiones se tomarán por mayoría de votos de los asistentes.

ARTÍCULO 6.- Funciones de la Secretaría Técnica. La Secretaría Técnica, del Comité de Incentivos y/o Bienestar Social de la **ESE HOSPITAL SAN ROQUE DEL DEL MUNICIPIO DE EL COPEY, CESAR**, será ejercida por el Profesional Universitario - Recursos Humanos, responsable del Área Talento Humano, quien actuara con voz pero sin voto y tendrá como funciones:

1. Convocar a reuniones ordinarias, la cual se hará por medio de memorando y/o correo electrónico, con una antelación de cinco (5) días a la fecha de la reunión.
2. Remitir oportunamente a los miembros la agenda de cada Comité.
3. Elaborar las actas de las reuniones del Comité y verificar su formalización por parte de sus miembros.
4. Presentar los informes que requiera el Comité.
5. Las demás que le sean asignadas por el Comité.

ARTÍCULO 8.- Actas: La secretaría Técnica del Comité levantará un acta de cada reunión celebrada y deberá ser suscrita por el Presidente del Comité y el Secretario Técnico.

ARTÍCULO 9.- Vigencia: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en El Copey, Cesar, a los Treinta (30) días del mes de Enero del 2023.



REINALDO MORALES GUILLEN
Gerente

**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS VIGENCIA 2023**

**ESE HOSPITAL SAN ROQUE DEL DEL
MUNICIPIO DE EL COPEY, CESAR**

**OFICINA DE PLANEACION
OFICINA DE TALENTO HUMANO**

ENERO 2023

REINALDO MORALES GUILLEN

GERENTE

ALBERTO FERNANDEZ BUELVAS

OFICINA DE TALENTO HUMANO

**COMITÉ DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR Y
ESTÍMULOS ESE HOSPITAL SAN ROQUE DE EL
COPEY - CESAR**

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

VIGENCIA 2023 - 2024

INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social de los empleados al servicio del estado esta orientado a la búsqueda de calidad de vida en general de los servidores de la entidad, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano y de su lugar de trabajo.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

La evolución humana ha tenido siempre una relación estrecha y permanente con su entorno y habita; la participación de nosotros en los habitas, han generado cambios en la naturaleza y estos han incidido de manera particular sobre él. Esta relación se ha transformado respecto a los modos de apropiación y dominio que cada individuo realiza con dicho ambiente.

El nuevo marco normativo, que encierra la prestación del servicio de salud, impone en su planes de **GESTION Y DE GOBIERNO**, define una política interna, donde tenemos como misión crear los teatros de laboras en condiciones óptimas, de todos nuestros recurso humano; entregándole la confianza de nuestro personal; y para ello estimularemos su desempeño

individual y colectivo, procurado generar el trabajo en equipo, como estrategia para alcanzar nuestros objetivos y fines misionales, e igualmente el crecimiento propio, emocional, intelectual con el personal que contamos; Por ello el programa de bienestar laboral e incentivos, que estamos conformando está orientado a cubrir todos esos espacios; donde desarrollamos nuestras competencias profesionales e institucionales de manera diaria, pero reconociendo que cada recursos humano en su casa, procure contar con unas condiciones propias que impacten positivamente el clima organizacional de la ESE, para garantizar al trabajador un ambiente adecuado desde el espacio mental como ambiental y con ello, poder prestar un servicio a la comunidad con eficiencia y eficacia. Pensando siempre que lo primero SON LAS PERSONAS a las cuales nos debemos permanentemente.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de la ESE, generara, los espacios y condiciones para un ambiente laboral optimo, para que pensemos, actuemos y tengamos siempre creatividad, identidad, participación y la seguridad; el fomento al servicio público, orientado a enseñar que lo público, es más que un espacio democrático, muchas veces cuestionado, por la falta de resultado; pero que en todo este entorno de trabajo el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar, es nuestra **VISION**. Con esta instrumento, resolveremos, las situaciones negativas e incomodidad que se presenten en el marco de nuestras labores internas y las que debemos realizar frente a nuestros usuarios.

1.- MARCO LEGAL

Dentro este espacio, tenemos un conjunto de normas que se refieren al tema, pero en especial, las siguientes:

*Decreto - Ley 1567 de 5 de agosto de 1998

*Ley 909 de 2004

*Decreto 4500 de 2005

*Decreto 3905 de 2009

*Decreto 4567 de 2011

* Decreto 1227 de 2005

* Ley 1010 de 2006

Dentro de 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.

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, eficiencia, eficacia, efectividad e identificación del empleo con el servicio 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.

Éstos, además de contener la política en la materia, señalan 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 Leyes 443 y 489 de 1998, en sus artículos 35 y 26 respectivamente, aluden al tema de Estímulos así:

“Artículo 35. Estímulos. Los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral alcance niveles de excelencia, serán objeto de especiales estímulos, en los términos que señalen las normas que desarrollen la presente Ley”.

“Artículo 26. Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en

la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones”.

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, de que disponen 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 profesionales (ARP) hoy ARL y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.

Por otro lado, la ley 909 de 2004, en su artículo 36, define el objeto de la capacitación, componente este que entra a formar parte de los programas de bienestar social, y cuya norma a la letra dice:

Artículo 36. Objetivos de la capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

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.

La ESE HOSPITAL SAN ROQUE DEL DEL MUNICIPIO DE EL COPEY, CESAR, estableció el Sistema de Capacitación y Estímulos para Empleados Públicos, mediante la Resolución No.- 028 de Enero

4 de 2018, emanada de la ESE HOSPITAL SAN ROQUE DEL DEL MUNICIPIO DE EL COPEY, CESAR, en la cual se dispone lo relacionado con los objetivos, finalidades y las áreas de intervención de los programas de Bienestar e Incentivos que promuevan una atención integral al empleado, para proporcionar su desempeño productivo.

Posteriormente, se adoptaron pro parte del Gobierno Nacional; medidas de aislamiento y con declaratoria de emergencia desde el año 2020 a la fecha, situación generada por la Pandemia de la SAR 2-COV19 Y sus variantes; lo que ocasiono una inactividad en materia de Bienestar Social en la institución, a pesar de que bajo estas condiciones es imperativamente necesario que se dé la implementación de estos planes y programas.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL:

Garantizar permanentemente el mejoramiento de la calidad de vida de los Servidores Públicos adscritos a la administración central y su desempeño laboral mediante proyectos y/o programas que robustezcan el desarrollo integral del empleado.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ❖ Generar condiciones encaminadas a conformar un ambiente de trabajo que permita el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la institución, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- ❖ Diseñar y aplicar estrategias y procesos en el ámbito laboral que ayuden al desarrollo del potencial personal de los empleados, generando espacios favorables frente al servicio público y al mejoramiento permanente para la creación de una cultura de organización, en el ejercicio de su función social.
- ❖ Promover valores organizacionales en razón de una cultura del servicio público que implique la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el sentido de pertenencia gubernamental e identidad.
- ❖ Establecer acciones participativas sustentadas en la promoción y la prevención, en la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de nuestros empleados y de su grupo familiar, como resultado de Plan Gerencial donde “UNA OPORTUNIDAD PARA LA SALUD”
- ❖ Garantizar la calidad de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar.

- ❖ Propender por el acceso efectivo de los empleados a los servicios sociales y especializados, a que están obligados las entidades de Salud Laboral y EPS y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

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

3. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA SERVIDORES PÚBLICOS

3.1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La ESE HOSPITAL SAN ROQUE DEL DEL MUNICIPIO DE EL COPEY, CESAR, es una entidad descentralizada, de creación reglamentaria, del orden municipal, Acuerdo 04 de marzo de 1996, del Concejo Municipal de El Copey, Cesar; cuya responsabilidad de la administración recae en cabeza del Gerente, funcionaria público elegido mediante proceso de concurso de mérito, cuya permanencia es temporal o de periodo institucional o fijo de cuatro (4) años; Por lo tanto, el modelo administrativo que se implementa en la administración es dinámico y está sujeto a cambios periódicos relativos al esquema propuesto por cada alcalde.

Que para este caso concreto, se da inicio al periodo institucional (2020 - 2024), pero que este primer año, se constituye en un periodo de transición para la entidad (adaptación, elaboración e

implementación, entre otros), y por supuesto, de cambios significativos en el estilo de dirección de la administración.

A partir de la posesión de la nuevo Gerente Dr. **REINALDO MORALES GUILLEN**, se impone que UNA OPORTUNIDAD PARA SALUD, donde la participación es pilar y eje de su actuar, y donde se cimentan los principios y valores, del **SERVIDOR PUBLICOS**, y en donde se promueve el trabajo en equipo y se reconoce el desempeño del trabajador; en este sentido y considerando el arraigo local de los funcionarios al esquema anterior, se ha evidenciado la necesidad de realizar actividades de acompañamiento al trabajador para la comprensión y adaptación al nuevo modelo de administración, que favorezca el mejoramiento del clima organizacional y redunde en el buen desempeño individual y grupal del personal.

Al analizar el informe de condiciones de recepción de la administración el 3 de enero de esta anualidad; encontramos que la población trabajadora de la administración, Si se realizan exámenes médicos periódicos realizados a los funcionarios públicos, pero poco se le ha venido capacitando, acorde a un **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES** y las condiciones logísticas o de oficina, no eran las mejores, la presentación de las oficinas, era deprimente y no presentaban un buen aspecto.

Igualmente, consultados los empleados, se pudo determinar, que para ellos es nuevo hablar de **PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL**, así como de **INCENTIVOS AL TRABAJO**; más allá de una programación anual de viaje a Santa Marta u otro lugar del país, dejándose de lado esos otros factores que lo integran.

Se ha podido establecer que no contamos con un Programa de Salud Ocupacional, lo que permite evidenciar la presencia de factores de riesgo tales como: sobrepeso, estrés, obesidad, sedentarismos y tensión arterial alta, además de la prevalencia de desórdenes músculo - esqueléticos principalmente en la espalda; hallazgos que definen una situación prioritaria de intervención de la salud al trabajador.

No contamos con una matriz de identificación de peligros y valoración del riesgo, actualizada durante el 2022, se valoraron como importantes los riesgos biomecánicos, psicosociales y las condiciones de seguridad, lo que supone la vulnerabilidad del trabajador de presentar, a causa de la exposición a los riesgos en mención, enfermedades profesionales o accidentes laborales, por lo cual la institución se obliga a implementar programas de control para la protección del trabajador, en conjunto con las ARL.

3.2. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA

Son beneficiarios del Programa de Bienestar Social y Estímulos son todos los funcionarios públicos de la **ESE HOSPITAL SAN ROQUE DEL MUNICIPIO DE EL COPEY, CESAR**: funcionarios de carrera, trabajadores oficiales, libre nombramiento y remoción, funcionarios en provisionalidad o en periodo de prueba y funcionarios de periodo y familiares de todos los anteriores, por vía excepcional.

3.3. METODOLOGÍA

Este Programa de Bienestar Social y Estímulos, se llevará a cabo durante el año 2023 - 2024, periodo de los miembros del Comité de Bienestar Social de la entidad, dirigido a todos los funcionarios públicos de la entidad, y elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar del trabajador.

La metodología empleada para la elaboración de este programa, inicialmente consistió en la suscripción de un contrato con una profesional idónea, la conformación de un equipo integrado por profesionales cualificados en el área de talento humano, con experiencia de la trayectoria administrativa de la administración y de los programas de bienestar; para lo cual se dieron a la tarea de averiguar que implementación se había presentado en los últimos cuatro (4) años, a los empleados municipales, quienes a partir de un análisis situacional y utilizando documentos diagnósticos como el informe de medicina del trabajo denominado: Condiciones de Salud de la Población Trabajadora, elaborado a partir de la información suministrada por los exámenes médicos ocupacionales periódicos (ARL) y por otra parte, el documento encuesta, se identifican, condiciones de los empleados públicos, vigencia 2022, y donde se identificaron las necesidades de los funcionarios, priorizaron las áreas de intervención y diseñaron el Programa de Bienestar Social y Estímulos cuyas actividades propuestas se plantearon en función a la resolución de las dificultades presentadas en la institución; cabe anotar que el programa se elaboró tomando como referencia el documento

modelo: Bienestar Social Laboral, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Por último, se presenta a la comisión de bienestar y estímulos para su respectiva aprobación.

3.4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

3.4.1 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La Calidad de Vida Laboral es un aspecto de la calidad de vida en general, se define 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.

Esta área será atendida a través de acciones que se ocuparán de situaciones y condiciones de la vida laboral de los empleados de la entidad, las cuales permitirán la satisfacción de sus

necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Entre las cuales están:

- ❖ Clima Organizacional
- ❖ Incentivos
- ❖ Desvinculación laboral asistida
- ❖ Cultura Organizacional
- ❖ Trabajo en equipo
- ❖ Gerencia al cambio
- ❖ Estilos de liderazgo

3.4.2. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

De acuerdo con el Decreto 1567/98, “En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación”.

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 éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

En el área de Protección y Servicios Sociales se incorporan las siguientes acciones:

- ❖ Programa de Seguridad en el Trabajo y Salud Laboral
- ❖ Salud ocupacional
- ❖ Programa de Recreación
- ❖ Programa de Incentivo

3.5. PLAN DE TRABAJO (Anexo 1)



Una Oportunidad Para La Salud

3.6. PRESUPUESTO

Como presupuesto establecido para la implementación del Programa de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la **ESE HOSPITAL SAN ROQUE DEL DEL MUNICIPIO DE EL COPEY, CESAR**, para la vigencia 2023 es de aproximadamente de **QUINCE MILLONES DE PESOS MCTE (\$15.000.000.00M/cte)**

ANEXO No.- 1

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

1.- AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL OBJETIVO

1.1. CLIMA ORGANIZACIONAL		
ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Medición del clima organizacional	Anualmente	\$3.000.000.00Mcte

1.2. DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO		
ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Medición de cargas laborales y clima laboral mediante la realización de encuestas para determinar las actividades ejecutadas por cada uno de los servidores públicos en cada cargo y determinación de la organización administrativa	Anualmente	\$3.000.000.00Mcte

1.3. INCENTIVOS		
ACTIVIDADES	FECHA	COSTO

Reconocimiento al mejor funcionario de carrera administrativas cada año.	Febrero	½ S.M.L.M V
--	---------	-------------

1.4. DESARROLLO DE CARRERA		
ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Calificación a los funcionarios de carrera administrativa	Dos (2) veces al año	SIN COSTO

1.5. ESTILOS DE SUPERVISION		
ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Seguimiento al plan y medición de las metas	Toda la vigencia	SIN COSTO

1.6. DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA		
ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Acompañamiento a pre pensionados	Según el caso	SIN COSTO

1.7. CULTURA ORGANIZACIONAL		
ACTIVIDADES	FECHA	COSTO

Capacitaciones	Según Programa	\$1.000.000.M/cte
Realización de evento	Por definir	\$1.000.000.00M/cte

1.8 TRABAJO EN EQUIPO COMO FACILITADORES DE LA VIDA LABORAL		
ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Capacitaciones	Según Programa	\$1.000.000 M/cte
Incentivo a la formulación de Proyectos	En Los primeros Dos (2) meses de cada vigencia	\$1.000.000.00M/cte

1.9. GERENCIA DEL CAMBIO		
ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Capacitación		\$1.000.000M/cte

1.10. SOLUCION DE PROBLEMAS		
ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Capacitación	Por programar	\$1.000.000M/cte

1.11. ESTILOS DE LIDERAZGO		
ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Capacitaciones	Por programa	\$1.000.000M/cte

2.- AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES OBJETIVO

2.1. PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL		
ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Capacitación Plan Institucional de Capacitaciones	Por definir	\$1.000.000.00Mcte

2.2. SALUD OCUPACIONAL		
ACTIVIDADES	FECHA	COSTO

Realización de exámenes anuales a personal de planta, seguimiento, evaluación y/o actualización del Plan y Programa de Salud Ocupacional.	Una vez al año	\$2.000.000.00Mcte
Valoración médico salud ocupacional o laboral	Una vez al año	\$2.000.000.00Mcte

2.3. PROGRAMA DE RECREACION		
ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Integración entre los miembros de la comunidad laboral.	Año	\$3.000.000.00Mcte
Incentivo en la fechas de cumpleaños de los servidores públicos.	Según fecha	\$1.000.000.00M/Cte
Incentivo día Internacional de la Mujer.	Según fecha	\$1.000.000.00M/cte
Integración día de la madre, día del padre, amor y amistad.	Según fecha	\$2.000.000.00M/cte

Integración de fin de año	Según fecha	\$3.000.000,00M/cte
	Diciembre de cada año	\$3.000.000.00M/CTE

2.4. PROGRAMA DE EDUCACION FORMAL		
ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Capacitación a personal de planta según Plan Institucional de Capacitaciones	Durante la vigencia el Plan Institucional de Capacitaciones	\$1.000.000.00Mcte