




PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

**OMAIRA CHAVEZ GUTIERREZ - GERENTE
E.S.E HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES
CURUMANÍ - CESAR**

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL		
			PROCEDIMIENTO		
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 2 de 22	
			Versión0	12-01-2022	
GERENCIA					

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. ALCANCE.....	5
4. DESARROLLO DEL PLAN.....	5
4.1. MARCO NORMATIVO	5
4.2. MARCO TEORICO.....	6
4.3. FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN OPERATIVO.....	11
4.4. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2023 POR EJES	13
5. BIBLIOGRAFIA.....	20


	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 3 de 22
			Versión0	12-01-2022
GERENCIA				

1. INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) propone dentro de sus lineamientos técnicos, que cada entidad del sector público elabore y desarrolle en el marco de la normatividad vigente, una serie de estrategias y acciones para el bienestar laboral de los servidores y sus familias, actividades que se distribuyen en cinco ejes: equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital.

A continuación, se presentan las actividades puestas a consideración del Comité de institución de gestión y desempeño de la ESE HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES, correspondientes a los cuatro primeros ejes, las cuales fueron aprobadas con las respectivas observaciones y ajustes que se incluyen en este documento.

Es menester indicar que la E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES, propende y busca en todos y cada uno de sus funcionarios desde nuestra misionalidad, el mejoramiento continuo y que el Recurso Humano a nivel laboral, familiar, social y personal se acoja a las políticas de humanización y prestación de servicio con altos estándares de calidad.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL		
			PROCEDIMIENTO		
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 4 de 22	
			Versión0	12-01-2022	
GERENCIA					


2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias de bienestar que incluyan acciones de participación, aprendizaje, esparcimiento e integración, permitiendo el mejoramiento de las condiciones psicosociales y atendiendo las necesidades del servidor, buscando el impacto positivo del desempeño laboral, la satisfacción de los servidores y la prestación de servicios con enfoque de humanización.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Facilitar condiciones psicosociales en el ambiente de trabajo que permitan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores de la Institución.
- Implementar acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, para la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores.
- Generar espacios para el conocimiento y reconocimiento de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se posibilite un incremento en el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad para con la ESE.
- Motivar el incremento del compromiso con la salud y el bienestar de los servidores, entendiendo que estas superan el concepto de lo físico e integra lo mental y social.
- Usar adecuadamente los recursos y alianzas estratégicas, siempre en búsqueda del bienestar integral de los servidores de la E.S.E.
- Promover actividades culturales, artísticas y de esparcimiento que permitan el desarrollo de destrezas y talentos, además de la integración de los servidores y sus familias.
- Ofrecer diferentes actividades para que el personal logre mayores niveles de desarrollo y calidad de vida, mejore su desempeño y se sienta motivado y satisfecho en la empresa.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	GESTION DOCUMENTAL	
		PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI	R-GD-07	Página 5 de 22
		Versión0	12-01-2022
GERENCIA			

3. ALCANCE

Este plan aplica para todos los funcionarios de la E.S.E. Hospital Cristian Moreno Pallares.

4. DESARROLLO DEL PLAN


4.1. MARCO NORMATIVO

Atendiendo las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares elabora el Plan Anual de Bienestar Social Laboral e Incentivos, en el marco de las normas que rigen la materia a nivel nacional.

En efecto, en relación con las normas aludidas en el párrafo anterior con respecto al tema de bienestar laboral es posible encontrar las que se precisan a continuación y que nos establecen las pautas para generar las directrices internas.

- **Ley 909 de 2004**, en la cual 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 la presente Ley”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005). artículo 37 versa sobre los planes de incentivos y los programas de bienestar propuestos como ejes en cada organización.
- **Decreto 1083 de 2015** que regula en el artículo 2.2.10.1 y siguientes el programa de estímulos, el programa de bienestar orientado a la protección y servicios sociales, el programa de bienestar y calidad de vida laboral y los planes de incentivos.
- **Decreto Ley 1567 de 1998** “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 visión institucional”.

Artículo 19. “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”.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	GESTION DOCUMENTAL	
		PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI	R-GD-07	Página 6 de 22
		Versión0	12-01-2022
GERENCIA			

- La **Resolución 2646 de 2008** emitida por el Ministerio de la Protección Social y la **Resolución 2404 de 2019** expedida por el Ministerio de Trabajo que regulan la necesidad de realizar una encuesta de riesgo psicosocial con el objeto de monitorear el riesgo psicosocial y de esta manera propender por su constante mitigación.

4.2. MARCO TEORICO

Bienestar laboral, Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor, el mejoramiento de su nivel de vida; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

Humanización: “Humanizar una realidad significa hacerla digna de la persona humana, es decir, coherente con los valores que percibe como peculiares e inalienables. Aplicado al mundo sanitario, humanizar significa referirse al Hombre en todo lo que se hace para promover y proteger la salud, curar la enfermedad y garantizar el ambiente que favorezca una vida sana y armoniosa en los ámbitos físico, emotivo, social y espiritual”.


Calidad de vida, La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los servidores públicos.

Clima organizacional, Se refiere a la percepción de los servidores públicos, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la entidad.

Cultura organizacional, Representación de cómo funcionan las cosas al interior de la entidad, ilustrando la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos.

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

Código de Integridad: El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) emitido por la Función Pública, es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo para hacer los procesos dentro de las entidades públicas más sencillos y eficientes. MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones, siendo la primera de ellas la relativa al Talento

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	GESTION DOCUMENTAL	
		PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI	R-GD-07	Página 7 de 22
		Versión0	12-01-2022
GERENCIA			

Humano, puesto que se resalta que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades en la medida que ayudan al cumplimiento de la misión de cada entidad, a garantizar los derechos y responder las necesidades de los ciudadanos. Dentro de esta dimensión se ubica el trabajo decidido de cada entidad por lograr un comportamiento ético de los servidores públicos, por lo que se propone la adopción e implementación del Código de Integridad, el cual se constituye en una guía, sello o ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos colombianos por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

Habilidades Sociales: Conjunto de comportamientos eficaces en las relaciones interpersonales. Estas conductas son aprendidas. Facilitan las relaciones con los otros, la reivindicación de los propios derechos, sin negar los derechos de los demás. Cuando se poseen estas habilidades se evita la ansiedad en situaciones difíciles o novedosas. Facilitan la comunicación emocional y la resolución de problemas.

Salud Mental: “La salud mental no es sólo la ausencia de trastornos mentales. Se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”.

Estilos de Vida Saludables: “Definidos como los procesos sociales, las tradiciones, los hábitos, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de población que conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar el bienestar y la vida. Los estilos de vida son determinados de la presencia de factores de riesgo y/o de factores protectores para el bienestar, por lo cual deben ser vistos como un proceso dinámico que no solo se compone de acciones o comportamientos individuales, sino también de acciones de naturaleza social. En esta forma podemos elaborar un listado de estilos de vida saludables o comportamientos saludables o factores protectores de la calidad de vida como prefiero llamarlos, que al asumirlos responsablemente ayudan a prevenir desajustes biopsicosociales - espirituales y mantener el bienestar para generar calidad de vida, satisfacción de necesidades y desarrollo humano. (...)La estrategia para desarrollar estos estilos de vida saludables es en un solo término el compromiso individual y social convencidos de que sólo así se satisfacen necesidades fundamentales, se mejora la calidad de vida y se alcanza el desarrollo humano en términos de la dignidad de la persona”.

Estilos de Trabajo Saludables: “Son las condiciones, hábitos y costumbres que hacen que la actividad que desarrolla la persona (trabajo. Ocupación, oficio) se realice en un lugar adecuado. Son condiciones y medidas de seguridad propias de su ambiente laboral para lograr un mayor desarrollo y bienestar”.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	GESTION DOCUMENTAL	
		PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI	R-GD-07	Página 8 de 22
		Versión0	12-01-2022
GERENCIA			

Auto cuidado: "... tiene que ver con aquellos cuidados que se proporciona la persona para tener una mejor calidad de vida, auto cuidado individual, o los que son brindados en grupo, familia, o comunidad, cuidado colectivo El auto cuidado está determinado por aspectos propios de la persona y aspectos externos que no dependen de ella; estos determinantes se relacionan con los factores protectores para la salud, tanto como con los factores de riesgo, que generan, según el caso, prácticas favorables o riesgo para la salud. El personal de salud es el responsable del fomento del auto cuidado en las personas, tanto con su testimonio de vida sana como con la educación, como herramienta, para que las personas puedan optar por prácticas favorables a la salud".


Desvinculación Laboral Asistida: Consiste en los programas planeados, ejecutados y evaluados por las entidades, "destinados a dar asistencia técnica oportuna a los servidores para su desvinculación de manera que ésta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral"

Pre - Jubilación: "La etapa de la prejubilación (...) (situémosla entre los 58 -64 años) es compleja y de difícil clasificación. Se trata de una etapa que prelude una situación social nueva, sobre la que una mayoría de personas desconoce sus esquemas problemáticos. (...) Se trata de una cuestión inevitable que se afronta generalmente sin reflexión previa y suele desembocar en una forma de vida que por lo general se caracteriza por la falta de actividad organizada y de estructuras de comportamiento".

"... En este sentido en el ámbito de la salud, la prejubilación necesita un enfoque preventivo de (las situaciones propias que se asocian con el envejecimiento y los cambios en la salud), para lo cual no es suficiente un programa parcial con un enfoque solamente sanitario sino que se hace preciso un planteamiento general que abarque todos los estratos de la persona (...).

Jubilación: "La jubilación es un proceso económico, social y cultural particular de nuestra época. Una institución inseparable de la manera de vivir en la sociedad industrial. Hay una tendencia a sobrestimar sus efectos negativos, dado que comporta la pérdida del rol de trabajador y a éste se le alzaprima para valorar en exclusiva al individuo".

"Con origen en el término latino jubilatio, la palabra jubilación hace referencia al resultado de jubilarse (dejar de trabajar por razones de edad, accediendo a una pensión). El concepto también permite nombrar al pago que percibe una persona cuando está jubilada. La jubilación determina que una persona ya no se encuentra física o mentalmente capacitada para continuar realizando el trabajo que hasta entonces hacía. La jubilación puede ser de tipo ordinaria, cuando la persona cesa

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 9 de 22
			Versión0	12-01-2022
GERENCIA				

sus labores por alcanzar la edad estipulada por la ley para dicho efecto; o extraordinaria, cuando bruscamente debe prescindir del trabajo por cuestiones de causa mayor, accidentes, discapacidad, etc. En ambos casos, se necesita realizar un trámite administrativo para pactar las condiciones del cese laboral y calcular el valor del monto que esa persona pasará a cobrar como pensión jubilatoria.

La jubilación, por lo tanto, es la denominación de un procedimiento administrativo a través del cual una persona en actividad laboral deja de trabajar y se convierte en un sujeto pasivo. Para llegar a la jubilación, el sujeto tiene que alcanzar una cierta edad establecida por ley. En la mayor parte de los países, la edad de jubilación se sitúa alrededor de los 65 años. Dejar de trabajar, por supuesto, hace que el individuo deje de recibir ingresos. El Estado, por lo tanto, brinda una renta al jubilado para que éste pueda mantenerse. Dicha renta, que también se conoce como jubilación, se mantiene hasta la muerte de la persona”.


Sistema de Estímulos: “...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”. (Decreto 1567 de 1998 Art. 13º.)

El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:

a. Políticas Públicas. Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana.

b. Planes. La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento.

c. Disposiciones Legales. Las leyes, los decretos y las disposiciones que regulan la organización y el funcionamiento de la administración pública y el sistema de administración de personal, en especial aquellas disposiciones que desarrollan el manejo del bienestar social y los programas de incentivos, constituirán el marco de actuación de las entidades en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para los empleados del Estado. Las normas sobre bienestar social e

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL		
			PROCEDIMIENTO		
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 10 de 22	
			Versión0	12-01-2022	
GERENCIA					

incentivos serán flexibles y adaptables y propenderán por la gestión autónoma y descentralizada de las entidades.

d. Entidades. El elemento dinamizador del sistema de estímulos será el conjunto de las entidades públicas. Estas actuarán según su competencia administrativa como:

- a. Directoras del sistema;
- b. Coordinadoras o proveedoras;
- c. Ejecutoras

Los programas de bienestar social e incentivos. El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales. (Decreto 1567 de 1998 Art. 16).


Programa de Bienestar Social: "...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". (Decreto 1567 de 1998 Art. 20)

Programas de incentivos: "...como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos". (Decreto 1567 de 1998 Art. 26).

Proyectos de Calidad de Vida Laboral: "Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrá como beneficiarios a todos los empleados de la entidad. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodología que las ciencias sociales y administrativas desarrollen. Las entidades, de acuerdo con sus políticas de gestión, podrán adaptar a sus particulares requerimientos proyectos de calidad de vida laboral orientados a lograr el buen desempeño. Para ello contarán con la

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	GESTION DOCUMENTAL	
		PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI	R-GD-07	Página 11 de 22
		Versión0	12-01-2022
GERENCIA			

orientación y asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública”. (Decreto 1567 de 1998 Art. 27).

Planes de Incentivos: “Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia”. (Decreto 1567 de 1998 Art. 29).

Tipos de Planes: “Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo”. (Dcto. 1567/98 Art. 30).

Componente de Protección y Servicios Sociales: Responde a la estructuración de programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su grupo familiar, pretendiendo el mejoramiento de las condiciones de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. (Art. 23 del Decreto 1567 de 1998).

4.3. FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN OPERATIVO

NECESIDADES DEL PERSONAL EN MATERIA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Si tenemos en cuenta que el cliente interno es el activo más importante que tiene la empresa, veremos como el satisfacer sus necesidades es fundamental para el logro de los objetivos misionales y finalmente el éxito institucional; un servidor feliz, genera altos niveles de sentido de pertenencia, niveles altos de productividad y su actitud favorece el clima organizacional; un servidor satisfecho es un servidor con bienestar.

Desde esta premisa, es entonces donde se hace necesario buscar mecanismos para conocer de primera mano las necesidades percibidas de los servidores a modo de buscar estrategias que puedan favorecer su intervención; en el año 2022 se realizó una encuesta por medio de seguros bolívar, donde se expresaban necesidades relacionadas con recreación, cultura y deporte. Estos resultados se tomaron en cuenta para la elaboración del Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023. Vale la pena anotar que los servidores han realizado peticiones o sugerencias tales como: días de esparcimientos.

Resulta importante tener en cuenta que el salario no es la única razón para realizar una labor con calidad, ni es la principal estrategia para satisfacer a los servidores,

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	GESTION DOCUMENTAL	
		PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI	R-GD-07	Página 12 de 22
		Versión0	12-01-2022
GERENCIA			

desde bienestar laboral se propende por la realización de actividades que sean motivantes en sí mismas, que reconozcan y promuevan una labor comprometida y eficaz, que sean herramientas para favorecer climas de calidez, que generen felicidad y permitan al cubrir las necesidades de los servidores que estos mismos puedan enfocarse en los objetivos de la organización.

Aspecto Metodológico.

En el documento de referencia del DAFP (2020), se proponen cinco (5) fases para el desarrollo del Programa Nacional de Bienestar en todo el territorio nacional, por lo que la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares, como entidad pública que acoge los lineamientos del DAFP, tomará las siguientes fases:

Fase 1: Sensibilización: la cual consiste en entender y apropiar los ejes del programa.


Para esto la profesional jefe del Talento Humano repaso el documento y preparo una propuesta para presentarla al Comité de institución de gestión y desempeño de la entidad. En este escenario se analizaron los ajustes y propuestas que se concretan a continuación. Posteriormente, se realizará una divulgación de este plan al personal empleando mínimo tres estrategias que son: visita al Comités de institución de gestión y desempeño, para socializar el plan 2023, divulgación del documento en la página de la entidad.

Fase 2: Fase de Planificación: a partir de la cual se realizará la identificación de las necesidades.

Esta fase se cumplirá con la aplicación de Necesidades de Bienestar Laboral, su análisis en el Comité de institución de gestión y desempeño, identificando las prioridades del personal. Acogiéndolas en las propuestas que se ajustarán y aprobarán en el mismo Comité responsable de los temas de bienestar laboral. Adicionalmente, se tomarán las mediciones de clima laboral 2022 y otras fuentes documentales de la entidad.

Fase 3: Implementación: en la que se dará aplicabilidad a las acciones a adelantar por parte de la entidad.

Esta fase se cumplirá entre febrero y diciembre de 2023 con el desarrollo de cada una de las acciones aprobadas bajo la responsabilidad tanto de Bienestar Laboral como de las demás áreas con temas afines tales como de Talento Humano, Salud y Seguridad en el Trabajo, Dirección de Sistemas de Información y Comunicaciones.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	GESTION DOCUMENTAL	
		PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI	R-GD-07	Página 13 de 22
		Versión0	12-01-2022
GERENCIA			

Fase 4: Medición: que logrará evidenciar el cumplimiento de los ejes del programa así como los indicadores asociados a cada uno de ellos.

La ESE Hospital Cristian Moreno Pallares, a través de las reuniones del Comité de institución de gestión y desempeño, tomará en cuenta en su seguimiento, el cumplimiento de lo aprobado en el plan 2023, incluyendo los resultados de los indicadores respectivos.

Fase 5: Evaluación: que permitirá obtener el análisis de los resultados, luego de la implementación de los ejes del programa.

Igualmente, la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares a través de las reuniones del Comité de institución de gestión y desempeño, realizará en su seguimiento, los análisis respectivos de avances o ajustes a la implementación del plan.

4.4. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2023 POR EJES

EQUILIBRIO PSICOSOCIAL:


En este aspecto se reconoce el ocio y el esparcimiento como estrategias necesarias para la generación del bienestar integral, el fortalecimiento del sentido de pertenencia e incluso el incremento de la productividad, mediante estrategias que apuntan a la protección de factores psicosociales, equilibrio entre la vida laboral y familiar y el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Temáticas a desarrollar en la vigencia:

- Tiempo Libre
- Cultura
- Estilos de vida saludables
- Integración
- Sentido de pertenencia
- Familia

Las actividades se llevarán a cabo a partir de estrategias que involucran la recreación, el deporte, la cultura, la creatividad, capacitaciones en artes, el bienestar físico y espiritual, como herramientas para el encuentro familiar, la exaltación de competencias y habilidades y el disfrute de espacios de sano esparcimiento y se llevaran a cabo por medio de las siguientes actividades:

Encuentros para el bienestar de las familias: Espacio de encuentro generado en pro del logro de habilidades para una vida saludable y feliz. Un encuentro así; Encuentro de parejas, encuentro de padres e hijos.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	GESTION DOCUMENTAL	
		PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI	R-GD-07	Página 14 de 22
		Versión0	12-01-2022
GERENCIA			


Momentos para pensarme y sentirme: Se propone como una actividad para salir de la rutina, un stop en la dinámica del día a día, se llevará a cada unidad hospitalaria, buscando la participación de un gran número de servidores, quienes por medio de una actividad de yoga logren la conexión con ellos mismos y se permitan acercamientos positivos con sus pares; un ejercicio que permite a conexión con el ser, la descarga de tensiones y el encuentro con la energía positiva del ambiente. Una actividad con el apoyo de un docente de la caja de compensación familiar.

Institucionalizar el día del abuelo(a) a través de actividades que compartan en esta fecha con sus nietos: Reconocer a aquellos que entregan todo de sí para dejar huellas imborrables en el corazón de sus nietos, es la oportunidad que se presenta con esta actividad, un espacio donde la narrativa será la protagonista con el fin de encontrarnos en las historias de un pasado que gesto el presente. Se realizará en un ambiente de la red, con la participación de servidores abuelos con uno de sus nietos, contaremos con el apoyo de la caja de compensación para que uno de sus personajes genere una dinámica que permita encontrarse por medio del recordar y narrar.

Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias: Si bien, se reconoce que la forma de impactar a toda la población de la ESE y no afectar la prestación del servicio, es la posibilidad de tener una jornada laboral libre, en un semestre, con el objetivo de brindar espacios para posibilitar la conexión entre las familias, el disfrute de espacios de encuentro con el núcleo familiar, no queremos dejar pasar de largo la importancia de los espacios de encuentro entre familias Hospital Cristian Moreno Pallares, por eso proponemos la realización de una jornada lúdico recreativa, en un espacio abierto, donde los juegos, el reunirse con un objetivo en común, permitan conocernos, disfrutarnos e intercambiar experiencias.

Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales: Las jondas diarias de trabajo, el cumplimiento de responsabilidades laborales, las rutinas y las dinámicas propias de la prestación de un servicio de salud a la comunidad, son en ocasiones agobiantes por lo cual se pretende mediante los masajes en el puesto de trabajo, logrados a partir de la alianza con una entidad, hacer un alto en camino y posibilitar un pare en la jornada laboral que aporte como pausa activa al equilibrio entre el la labor y el manejo adecuado del tiempo libre.

Reconocimiento a los servidores de acuerdo con su profesión: Será una actividad a cargo del área de gestión del desempeño, talento humano y comunicaciones, que se apoyará desde la gestión para el logro de reconocimientos

 <p>HOSPITAL Cristian Moreno Pallares UN COMPROMISO CON TU SALUD</p>	<p>E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES</p>	GESTION DOCUMENTAL	
		PROCEDIMIENTO	
	<p>MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI</p>	R-GD-07	Página 15 de 22
		Versión0	12-01-2022
GERENCIA			

al servidor por su labor. El día del servidor se convierte en la plataforma perfecta para agradecer por los aportes de cada uno de los servidores al cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.

Disfrute del día del cumpleaños y celebración de cumpleaños servidores públicos: Como incentivo para los servidores públicos de la entidad, podrán descansar del Día de Cumpleaños, El día libre debe ser tomado el mismo día del natalicio, excepto cuando este coincida con el día sábado, domingo, festivo o de compensatorio, en cuyo caso se tomará únicamente el día hábil siguiente. En el caso en que no sea posible disfrutar el día de cumpleaños el mismo día del natalicio, por necesidades del servicio, el jefe inmediato y el servidor público concertarán el día para su disfrute sin que supere los 30 días calendario. Y se les reconocerá a los funcionarios por sus cumpleaños, cada tres meses.

SALUD MENTAL:


Este aspecto nos habla de la salud mental como el estado de bienestar, pretende el fortalecimiento de habilidades para que los servidores sean capaces de hacer frente al estrés en su vida laboral, generando resultados que contribuyan con los procesos productivos y el desarrollo social, integrará estrategias enfocadas al mejoramiento de hábitos de vida saludables, enfocados al mantenimiento de la salud física y mental.

Temáticas a desarrollar en la vigencia:

- Estilos de vida saludables
- Salud integral
- Familia
- Manejo adecuado del tiempo libre
- Prevención de la enfermedad
- Promoción de la salud
- Pausas activas

Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental: Es una actividad a cargo tanto del área de seguridad y salud en el trabajo), como de trabajo social; con el apoyo de los profesionales ARL, se diseñarán y ejecutarán campañas enfocadas en la prevención del riesgo psicosocial y el incremento de habilidades para la vida, abordando temas tanto de salud mental como de prevención el consumo de sustancias psicoactivas.

Prevención del sedentarismo: Se buscarán actividades en alianza con la caja de compensación familiar y otra entidad, que puedan servir de motivación a los servidores y sus familias para el disfrute de espacios al aire libre, la sana diversión y el caminar como actividad deportiva, será una actividad sujeta a disponibilidad presupuestal o a programación propia de la caja.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	GESTION DOCUMENTAL	
		PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI	R-GD-07	Página 16 de 22
		Versión0	12-01-2022
GERENCIA			

CONVIVENCIA SOCIAL:

En este aspecto se hace referencia a las actividades relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad, como aspectos importantes para el logro de mejores ambientes laborales, la creación de espacios seguros y la formalización de grupos de apoyos sociales que propician el manejo de conflictos cotidianos con el uso de herramientas asertivas.

Temáticas a desarrollar en la vigencia:

- Inclusión
- Diversidad
- Equidad
- Representatividad
- Convivencia
- Derechos y Deberes

Las actividades se llevarán a cabo a partir de estrategias que involucran la equidad y la sana convivencia, teniendo como objetivos el impacto en la cultura organizacional y los climas laborales que lleven a vínculos adecuados entre grupos de trabajo y el incremento incluso del sentido de pertenencia al versen respaldados los derechos y promulgada la equidad; se llevaran a cabo por medio de las siguientes actividades:

Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas:

Se realizarán mediante las actividades proyectadas en apropiación del Código de Integridad que contemplan la sensibilización en estos aspectos.

Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder: Se realizarán mediante las actividades proyectadas desde el Comité de Convivencia Laboral apoyado por la ARL, la Oficina de Control Interno Disciplinario y la de Talento Humano.

ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES:

Este aspecto nos habla de la posibilidad de generar alianzas público-privadas en pro del bienestar integral de los servidores y las familias, propiciando el reconocimiento de las estrategias que generen beneficios en diferentes sectores como descuentos para productos y servicios.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	GESTION DOCUMENTAL	
		PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI	R-GD-07	Página 17 de 22
		Versión0	12-01-2022
GERENCIA			

Temáticas a desarrollar en la vigencia:

- Gestores de la felicidad
- Equipo de trabajo
- Convenios Interadministrativos
- Alianzas institucionales

Las actividades se llevarán a cabo a partir de estrategias para el fortalecimiento de la difusión y el uso de los beneficios institucionales:

- **Celebración de convenios interadministrativos:** Se realizarán procesos de seguimiento a alianzas institucionales vigentes, estudios para la posibilidad de apertura de nuevas alianzas.
- **Contar con gestores de felicidad (GEFES):** Se fortalecerá la estrategia de Embajadores de Bienestar para la ESE Hospital Cristian Moreno Pallares, con el fin de tener un embajador en cada uno de las áreas, fortalecer sus habilidades comunicativas y propiciar la difusión de información para los servidores.

CUADRO RESUMEN DE LAS ACCIONES DEL EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Aspecto Calidad de Vida Laboral, para vigencia 2024

ACTIVIDADES	%DE CUMPLIMIENTO ESPERADO	COBERTURA ESPERADA	TIEMPO DE EJECUCION
Día Nacional del servidor publico	100% Socialización código de integridad, actividades lúdico	Total de servidores beneficiarios	27 de Junio de 2024
Reconocimiento y celebración a los servidores de acuerdo con su profesión	100% Envío de un mensaje para cada profesión	Total de servidores beneficiarios	Enero-Diciembre de 2024
Día de la Mujer y Hombre	100% Resaltando el día de la Mujer y Hombre	Total de servidores beneficiarios	8 de Marzo y 19 de marzo de 2024
Incentivos – reconocimientos por el buen desempeño.	100% Implementación del programa aprobado.	Total de servidores beneficiarios	Semestral

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	GESTION DOCUMENTAL	
		PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI	R-GD-07	Página 18 de 22
		Versión0	12-01-2022
GERENCIA			

Celebración de cumpleaños	100% reconocimiento a los funcionarios por su cumpleaños, cada 3 meses, día de descanso por cumple años	Total de servidores beneficiarios	Enero-Diciembre de 2024
Celebración de actividad cultural	100% Festividad cultural resaltando el carnaval del municipio	Total de servidores beneficiarios	Una vez al año 2024
Integración navideña	100% integración institucional y familiar	Total de servidores beneficiarios	Diciembre de 2024

Aspectos Higiene Mental y Prevención de nuevos Riesgos para la salud y efectos pos pandemia, para vigencia 2024.

ACTIVIDADES	%DE CUMPLIMIENTO ESPERADO	COBERTURA ESPERADA	TIEMPO DE EJECUCION	DE
Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la Salud mental.	100% con el apoyo de los profesionales ARL	Total de servidores beneficiarios	Enero-Diciembre de 2024	de
Estrategias de trabajo bajo presión	100% con el apoyo de los profesionales ARL	Total de servidores beneficiarios	Enero-Diciembre de 2024	de
Prevención del sedentarismo	100% Se Realizarán actividades deportivas, es decir 8 actividades al año	Total de servidores beneficiarios	Enero-Diciembre de 2024	de

Cuadro resumen de las acciones del Eje 3: Convivencia Social, Aspectos Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad y Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder, para vigencia 2024.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	GESTION DOCUMENTAL	
		PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI	R-GD-07	Página 19 de 22
		Versión0	12-01-2022
GERENCIA			

ACTIVIDADES	%DE CUMPLIMIENTO ESPERADO	COBERTURA ESPERADA	TIEMPO DE EJECUCION
Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.	100% Programas de Clima Laboral, Humanización y Cultura Organizacional que contemplan la sensibilización en estos aspectos. Apoyo de ARL	Total de servidores beneficiarios	Enero-Diciembre de 2024
Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, Ciber acoso y abuso de poder.	100% A cargo de seguridad y salud en el trabajo con Apoyo de ARL	Total de servidores beneficiarios	Enero-Diciembre de 2024


CALCULO PRESUPUESTAL DEL COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL 2024

ACTIVIDADES	DESCIPCION DE LA ACTIVIDAD	PRESUPUESTO CALCULADO
Reconocimiento y celebración a los servidores de acuerdo con su profesión	Entrega de tarjetas para la celebración, obsequios y refrigerios	\$ 6.000.000
Celebración Día de la Mujer y Hombre	Resaltando el día de la Mujer y Hombre, entrega de tarjetas para la celebración y refrigerios	\$ 2.000.000
Incentivos – reconocimientos por el buen desempeño.	Reconocimiento y refrigerio	\$ 1.000.000
Celebración de cumpleaños	Reconocimiento a los funcionarios por su cumpleaños, cada 3 meses, día de descanso	\$ 2.287.189

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 20 de 22
			Versión0	12-01-2022
GERENCIA				

	por cumple años, entrega de obsequios y refrigerios	
Celebracion de actividad cultural	Festividad cultural resaltando el carnaval del municipio	\$ 3.500.000
Celebración del servidor publico	Actividades lúdicas, integración institucional y familiar	\$ 17.000.000
TOTAL		\$ 31.787.189

Desde la Gerencia y Talento Humanos aprobó de forma unánime, el plan en su totalidad y se fijó desde la Gerencia, el compromiso para el Financiero, de disponer los recursos completos para la implementación de todas las acciones de bienestar laboral en los componentes en la vigencia 2024.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 21 de 22
			Versión0	12-01-2022
GERENCIA				

5. BIBLIOGRAFÍA

Bermejo, José Carlos. El Arte de sanar a las personas. Entre el counselling y el coaching. Sal Terrae: España, 2012.

Bermejo, José Carlos. Estoy en duelo. PCC Ed.: Madrid, 2005.

Brusco, Angelo. Humanización de la Asistencia al Enfermo. Centro de Humanización de la Salud, Madrid, 1998.

Chiavenato, Idalberto. Gestión del Talento Humano. McGraw Hill: México, 2009. 3ª. Ed. (Caps. 13, 14 y 15)

Cuidado y Género: debate moral. /Seminario sobre Ética del cuidado. [et al.]; editora Edy Salazar Agudelo. Bogotá: Centro Editorial Javeriano – CEJA-, 2004.

Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, entidades sostenibles 2020 -2022”. Colombia, 2020.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Intervención Cultural, Clima y Cambio. Bogotá, febrero de 2005.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Sistema de Estímulos. Orientaciones Metodológicas. Bogotá, 2012.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía Salario Emocional. Bogotá, abril 2018.

García Solarte, Mónica, Sánchez de Roldán, Karem y Zapata Domínguez, Alvaro. Compiladores. Perspectivas Teóricas para el estudio de la Gestión Humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management. U. del Valle: Santiago de Cali, 2008.

Izquierdo M., Ciriaco. La Ancianidad. Nueva Frontera. II Jubilación y convivencia social. Ed. Mensajero, 1994.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL		
			PROCEDIMIENTO		
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 22 de 22	
			Versión0	12-01-2022	
GERENCIA					

Ministerio de Salud. Política Nacional de Humanización en Salud. “Entretejemos Esfuerzo en la Construcción de la Cultura de Humanización para el Goce Efectivo del Derecho a la Salud y la Dignidad Humana” 2021-2031. Bogotá, 2020.

ELABORADO POR:	
Nombre: Cindy Lorena Pinto Fuentes	Cargo: Profesional Adm. a Gerencia

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN			
FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZON DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
31/01/2024	Se ajusta el plan de trabajo para dar respuesta a las necesidades de la ESE HCMP para la vigencia 2024	Se ajusta lo correspondiente para dar viabilidad a la vigencia	Profesional Adm. A Gerencia.