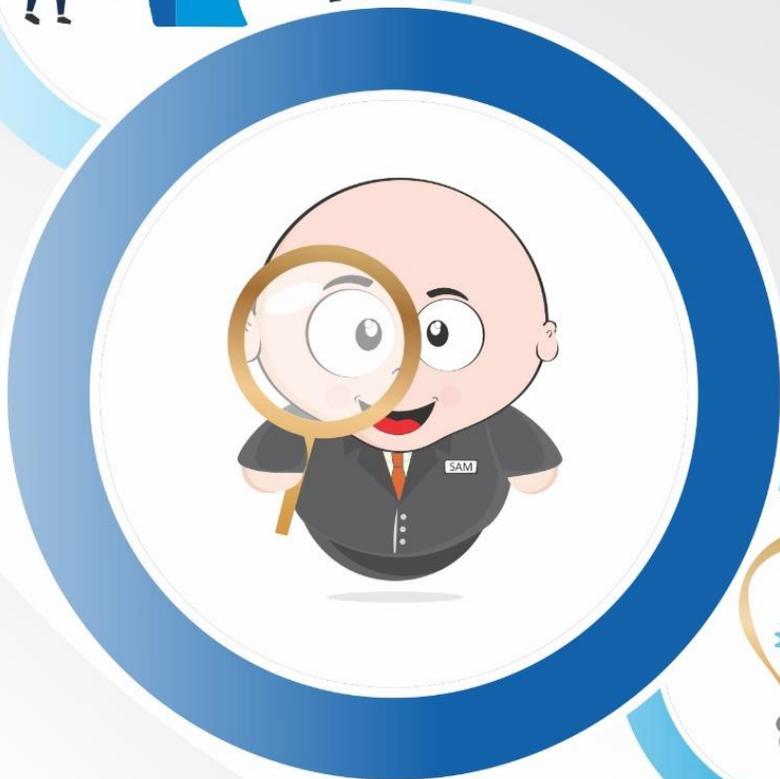




**HOSPITAL
DEL SARARE**
Empresa Social del Estado

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2022



Sistema Integrado
de Gestión



WWW.HOSPITALDELSARARE.GOV.CO

*Evolucionamos pensando
en Usted*

TRD. 321. 26.95

Tabla de contenido

INTRODUCCION.....	4
1. MARCO NORMATIVO.....	5
2. MARCO CONCEPTUAL.....	5
3. ALCANCE	6
4. OBJETIVO GENERAL.....	7
4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	7
5. RESULTADOS DIAGNOSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR.....	7
6. BENEFICIARIOS	17
7. RESPONSABLE	17
8. AREAS DE INTERVENCION	17
EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	17
▪ Factores psicosociales	18
▪ Equilibrio entre la vida Laboral y Familiar.....	19
▪ Calidad de Vida Laboral.....	20
EJE 2: SALUD MENTAL	21
▪ PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD.....	21
EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL.....	22
▪ Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.....	22
EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES.....	22
▪ Coordinación interinstitucional	22
EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	23
▪ Creación de cultura digital para el bienestar	23
9. EVIDENCIAS DEL PLAN.....	23
10. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS.....	23
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	23
12. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022.....	24
13. PRESUPUESTO	26
A. ANEXOS	27

TRD. 321. 26.95

Tabla de ilustraciones

Tabla 1 Marco Normativo.....	5
Tabla 2 Plan de Bienestar Social	26
Tabla 3 Fechas especiales	28
Ilustración 1 Nivel Ocupacional 8	
Ilustración 2 Horarios Flexibles.....	8
Ilustración 3 Teletrabajo.....	9
Ilustración 4 Flexibilidad a permiso	9
Ilustración 5 Jornadas de PyP	10
Ilustración 6 Deporte individual.....	11
Ilustración 7 Deporte colectivo.....	11
Ilustración 8 Deporte autóctonos.....	11
Ilustración 9 Actividades Culturales.....	12
Ilustración 10 Actividades de prioridad.....	13
Ilustración 11 Actividades en compañía familiar	14
Ilustración 12 Sentido de pertenencia	Ilustración 13 Cercanía a jefes 15
Ilustración 14 Relaciones interpersonales.....	15
Ilustración 15 Importancia trabajo en equipo	15
Ilustración 16 Reconocimiento a servidores.....	16
Ilustración 17 Promoción del mérito	Ilustración 18 Relaciones asertivas 16
Ilustración 19 Compresión como eje central	16
Ilustración 20 Promoción de liderazgo	17

TRD. 321. 26.95

INTRODUCCION

Las entidades públicas responden a necesidades específicas en el marco de cumplimiento a políticas y normatividades para el régimen, de esta manera requiere una preparación adecuada para asumir y afrontar los retos que el mundo actual le exige por la evolución y las tendencias que se asumen las nuevas prácticas y modalidades de trabajo. En este sentido, El Plan de Bienestar Social del Hospital del Sarare ESE, nace del principio de transformación y compromiso para generar impacto positivo en las condiciones de vida laboral de los funcionarios, incrementando el compromiso, el sentido de pertenencia y el desarrollo personal a través del bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público y de esta manera contribuya al crecimiento sostenible de la entidad.

Con lo anterior, para la construcción del Plan de Bienestar Social ESE hace una búsqueda sistemática a través de las necesidades expresadas por los funcionarios y de estrategias que permitan elaborar y formalizar actividades para satisfacer y cumplir cada una de las necesidades con el fin de cumplir con el propósito del plan de desarrollo 2020-2023 de la ESE. El sistema de bienestar social y estímulo en concordancia con las políticas de humanización y modernización del Estado y lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos, pretende mediante el desarrollo el fortalecimiento de su Talento Humano y su crecimiento integral fundamentado como el principal factor de generación de un servicio óptimo a la comunidad en cumplimiento de la misión institucional.

Para finalizar es indispensable el apoyo de la gestión de la E.S.E, para la ejecución de los programas de bienestar, clima laboral, adaptación al cambio, recreación, descritos en este documento teniendo en cuenta la revisión periódica de los ajustes de acuerdo a los cambios que exige el entorno.

TRD. 321. 26.95

1. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	TEMA
DECRETO LEY 1567 DE 1998	“Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”
LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DEL 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
DECRETO 1083 DE 2015	Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición
LEY 1960 DE 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
DIRECCIÓN DE EMPLEO PÚBLICO DICIEMBRE DE 2020	Programa Nacional de Bienestar 2020-2022: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” de diciembre del 2020.
DECRETO 894 DE 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Nota: conjuntamente de las normas mencionadas en la tabla anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión estratégica de Talento Humano pertinentes para el bienestar social e incentivos de los servidores públicos.	

Tabla 1 Marco Normativo

2. MARCO CONCEPTUAL

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. (1998, s.f.)

PROCESO DE GESTIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR: Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

TRD. 321. 26.95

- a) Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional
- b) Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;
- c) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver
- d) Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

PARÁGRAFO: En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social. (1998, s.f.)

PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a /as necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (función publica, s.f.)

RECURSOS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR: No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (publica F. , s.f.)

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS EN LOS PROGRAMAS DE

BIENESTAR: 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. (publica F. , s.f.)

3. ALCANCE

TRD. 321. 26.95

Inicia con la definición del método para la recolección de la información del diagnóstico de necesidades, seguido del análisis, consolidación y tabulación de los resultados para el diseño de los ejes y componentes del plan para ser aprobado por el comité de bienestar social y finalmente ejecutado y evaluado en su cumplimiento y eficacia.

4. OBJETIVO GENERAL

Generar estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida, el desarrollo profesional y personal de los funcionarios y su familia, a través de la creación de espacios y actividades propicias para proyectar mayor productividad, compromiso y motivación en beneficio propio, familiar y laboral.

4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, atendiendo sus necesidades en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación
- Incentivar de manera dinámica la participación en las actividades de bienestar que permitan fortalecer el sentido de pertenencia y el compromiso.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación y la tolerancia a través de actividades experienciales, deportivas, recreativas y culturales.
- Desarrollar hábitos de éxito y estilos de vida Saludables
- Propiciar un buen ambiente laboral, atendiendo a las necesidades de los funcionarios en cuanto a su motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- Intervenir el clima laboral y fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores de manera conjunta con el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que el factor humano es el primer activo de la entidad y que el buen desempeño resulta de la implementación de adecuadas políticas de la subgerencia de talento humano para el logro de los objetivos propuestos.

5. RESULTADOS DIAGNOSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar 2022 del Hospital del Sarare E.S.E se realiza a través de la detección recolección y análisis que arroja la encuesta THU-00-F15 Ficha Diagnostica Para Identificar Las Necesidades De Los Servidores En Relación De Su Bienestar Laboral, y la THS-00-F16- Instrumentos para medir clima laboral y adaptación al cambio organizacional 2021 siendo estos la

TRD. 321. 26.95

principal fuente de información para la realización del plan de bienestar y cronograma de actividades para el año 2022.

Se obtuvieron respuestas del 73,3% de los funcionarios, los cuales están distribuidos en el nivel ocupacional de la siguiente manera:

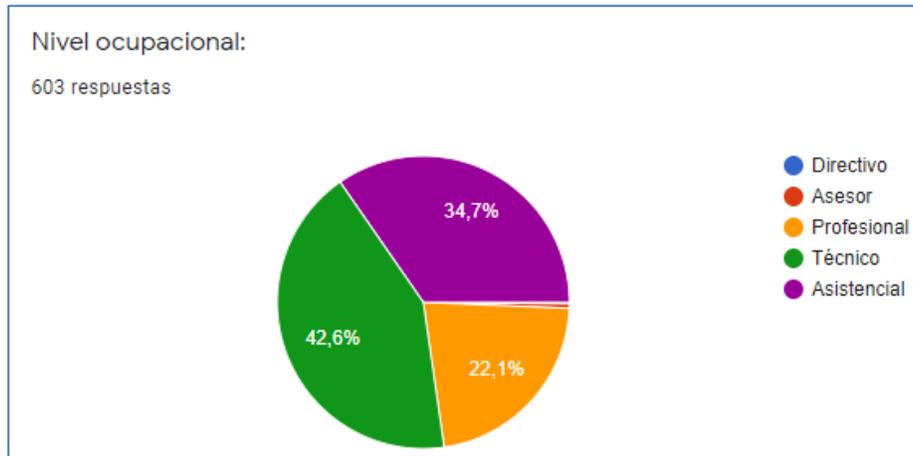


Ilustración 1 Nivel Ocupacional

NIVEL DEL CARGO QUE OCUPA	
Asesor	3
Asistencial	209
Directivo	1
Profesional	133
Técnico	257

Flexibilidad laboral, promoción y prevención en la salud:

Su opinión acerca de los horarios flexibles

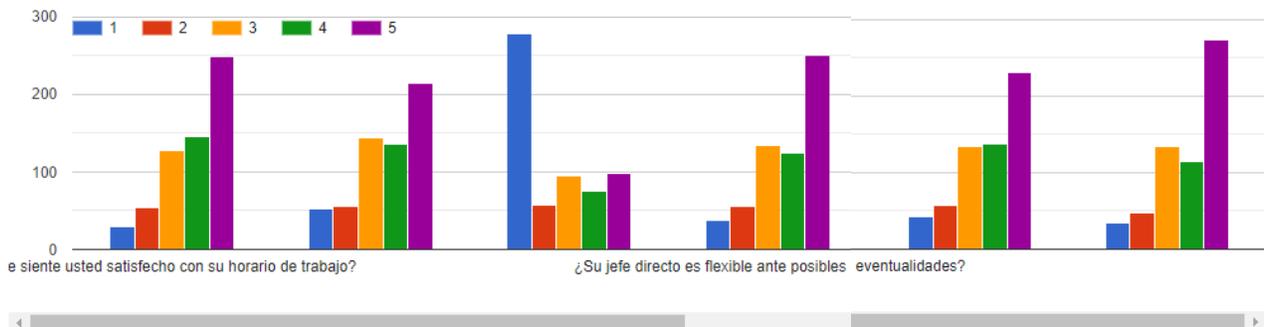


Ilustración 2 Horarios Flexibles

TRD. 321. 26.95

248 personas entrevistadas califican de su mayor preferencia (5) que se siente satisfecho con su horario de trabajo. Seguido, 215 personas califican de su mayor preferencia (5) que se implemente el horario flexible en la entidad. 278 personas entrevistadas califican de su mayor preferencia que no tiene un acuerdo especial ni flexible con el jefe inmediato. De las personas 251 consideran que el jefe directo es flexible ante posibles eventualidades. Los 230 entrevistados consideran de mayor preferencia que la flexibilización de horario contribuye a la productividad del trabajo. Para finalizar, 273 personas consideran que la flexibilidad laboral contribuye al equilibrio entre la vida familiar y personal.



Ilustración 3 Teletrabajo

En una calificación de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia. El 41,3% del personal que se encuestó considera menos preferido el Teletrabajo como posible opción para desempeño de sus funciones, el 20,7% como calificaron en la escala el 3 como posible opción para desempeñar las funciones asignadas.

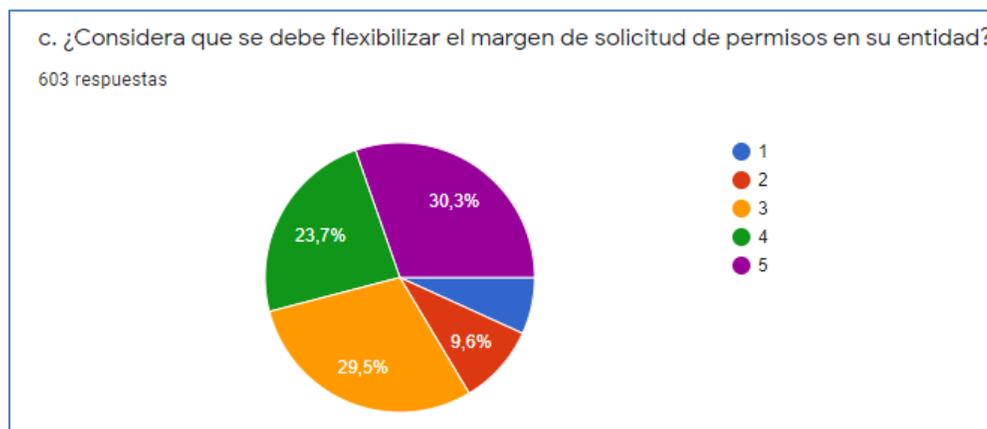


Ilustración 4 Flexibilidad a permiso

TRD. 321. 26.95

En una calificación de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia. El 30,3% del personal que se encuestó considera mayor preferencia que debe flexibilizar el margen de solicitud de permiso y el 29,5% calificaron en la escala el 3 que se debe flexibilizar el margen de solicitud de permiso en la entidad.

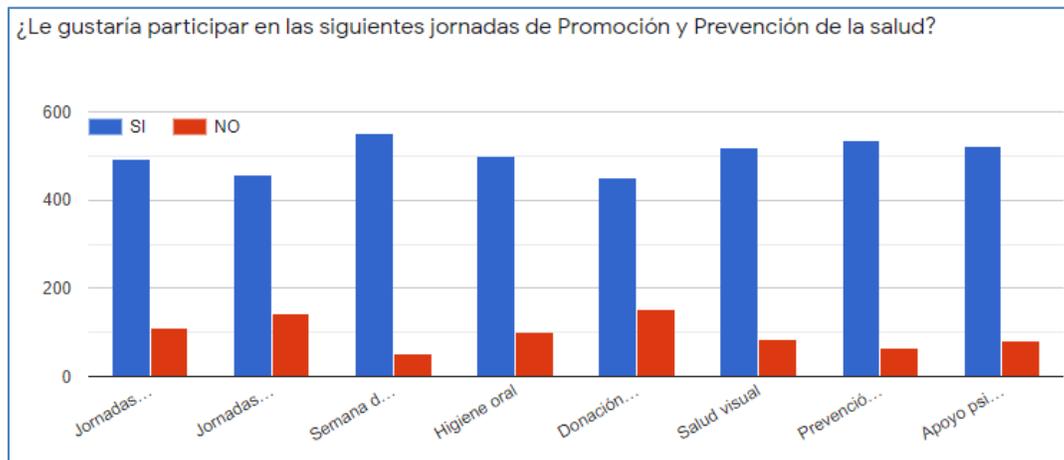


Ilustración 5 Jornadas de PyP

Para la definición de las actividades de promoción y prevención de la salud, más del 50% de la población le gustaría participar en jornadas de vacunación, tamizajes, Higiene oral, Donación de sangre, Salud visual, Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias, Apoyo psicológico ocupacional enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio, y la participación en la semana de la salud.

Actividades deportivas:

De acuerdo al censo realizado, se evidencia los deportes de preferencia de los funcionarios.

TRD. 321. 26.95

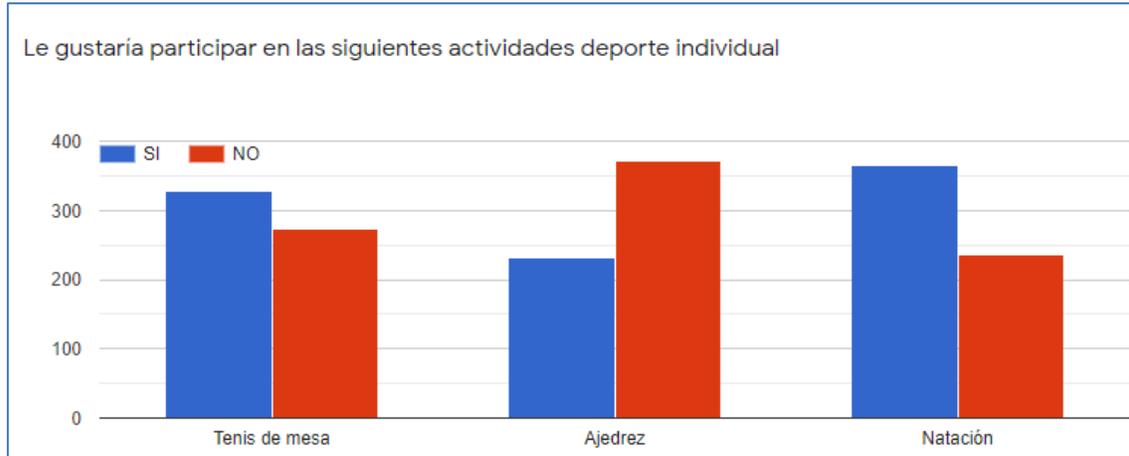


Ilustración 6 Deporte individual

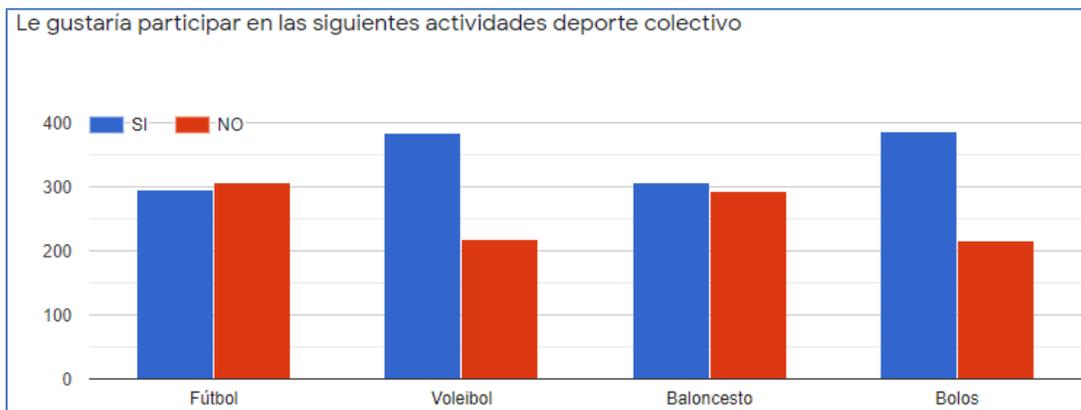


Ilustración 7 Deporte colectivo

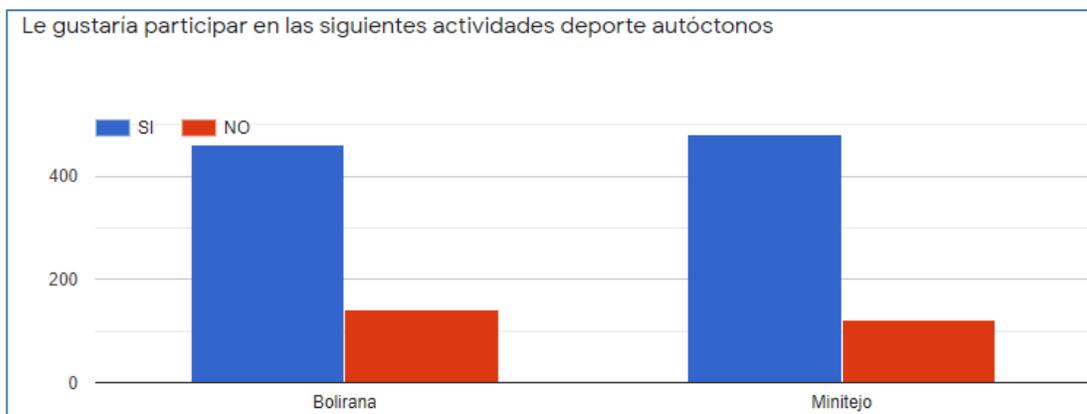


Ilustración 8 Deporte autóctonos

Actividades culturales:

TRD. 321. 26.95

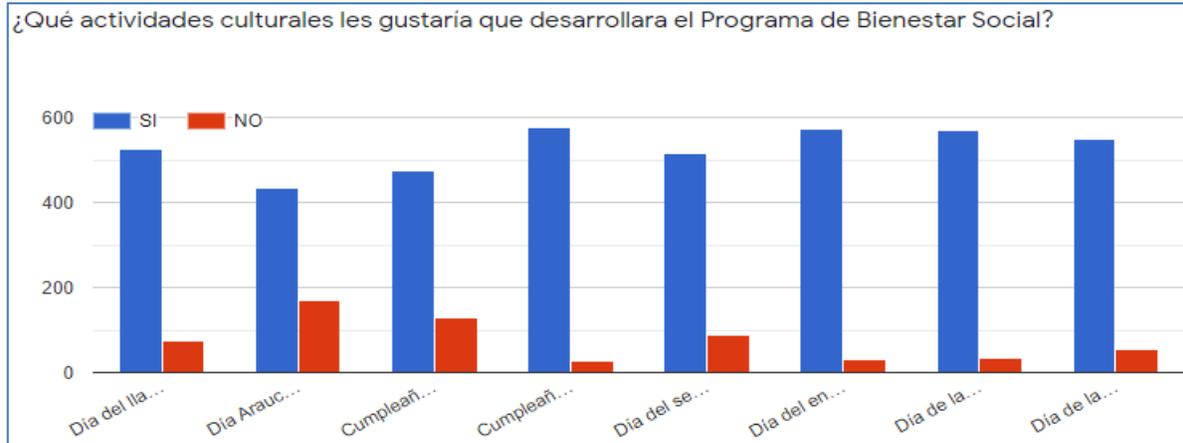
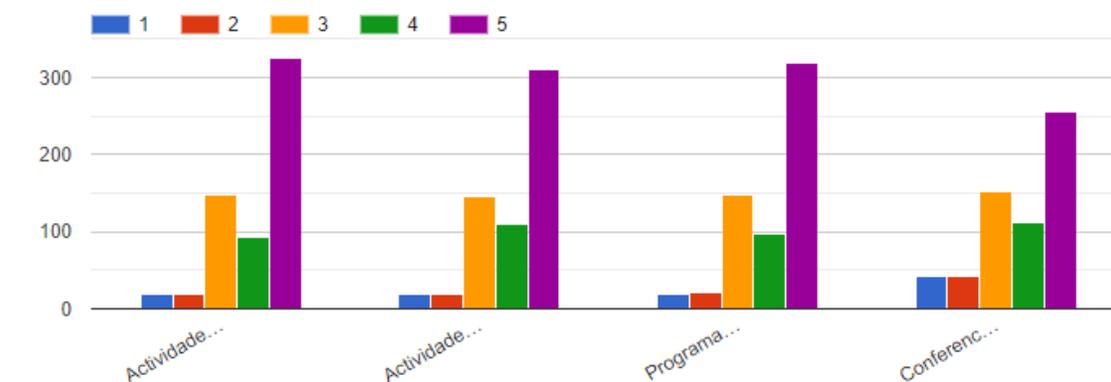


Ilustración 9 Actividades Culturales

De acuerdo al censo realizado, se evidencia entre las opciones respectivamente Día del Llanero, Día Araucanidad, Cumpleaños de Saravena, Cumpleaños de la entidad, Día del servidor público. Día del enfermero / médico / y cada cargo contratado en la entidad, Día de la mujer / día del hombre, Día de la madre / día del padre] preferencia de los funcionarios.

¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social?



TRD. 321. 26.95

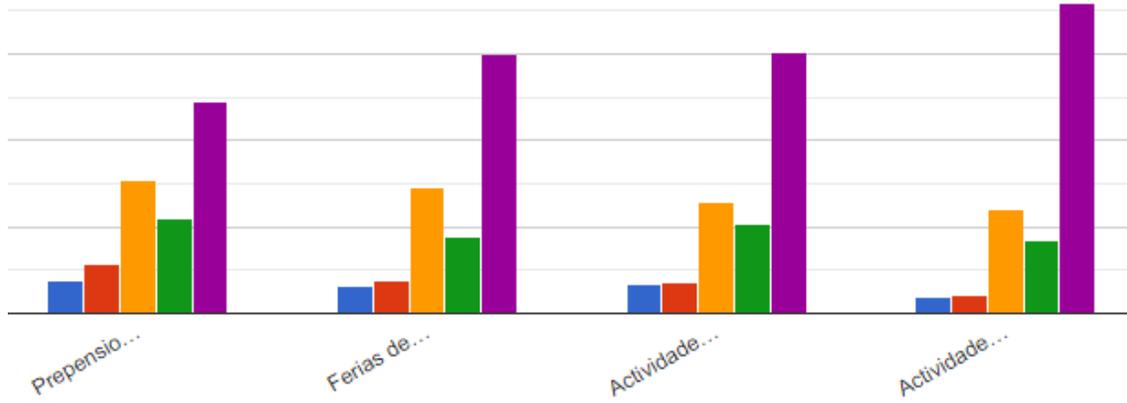


Ilustración 10 Actividades de prioridad

De acuerdo a la ilustración 10 representan que las actividades que consideran deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social en una calificación de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia según el censo son: Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana, Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud, Conferencias y charlas motivacionales, Prepensionados - preparación para la pensión, Ferias de vivienda, Actividades de integración familia, Actividades para descarga de estrés laboral.

TRD. 321. 26.95

Le gustaría participar o desarrollar las siguientes actividades en compañía de su grupo familiar

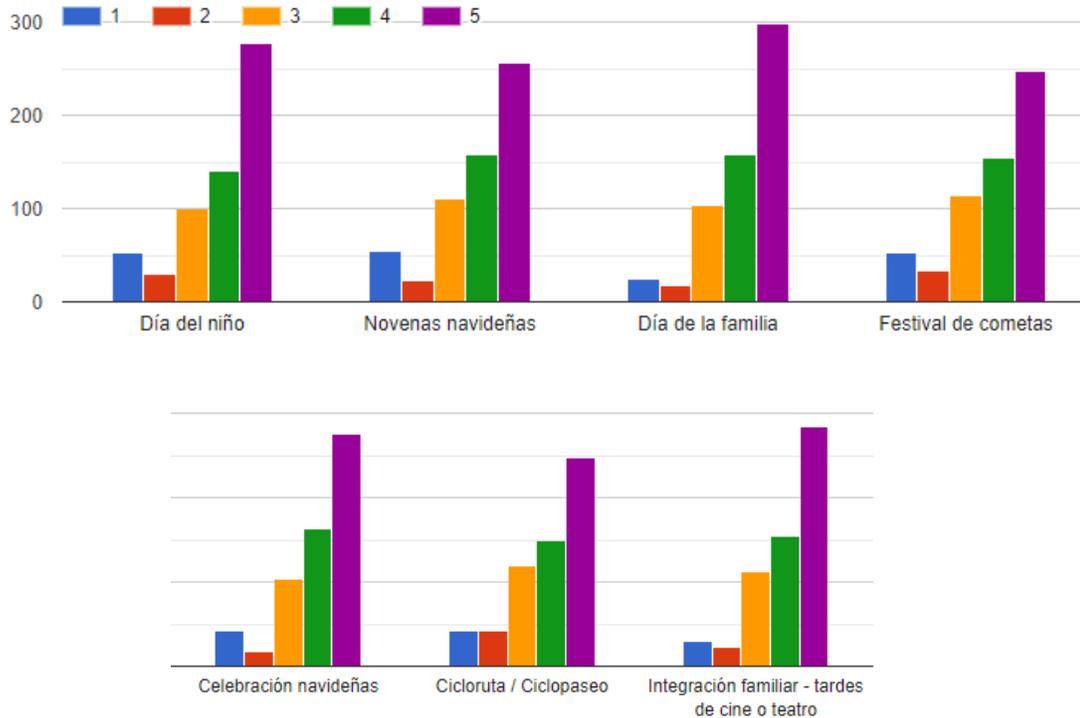


Ilustración 11 Actividades en compañía familiar

De acuerdo a la ilustración 11 representan actividades que los funcionarios que consideran deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social en una calificación de 1 a 5 siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

Ambiente laboral – Relaciones Humanas:

El censo en esta sección se representa en una calificación de 1 a 5 la satisfacción con su lugar de trabajo, donde 1 es muy malo y 5 es excelente. Las siguientes graficas reflejan las respuestas obtenidas las cuales son insumo para la planeación y desarrollo del plan de Bienestar Social incluyendo las actividades adecuadas que permitan trabajar en las relaciones humanas:

TRD. 321. 26.95

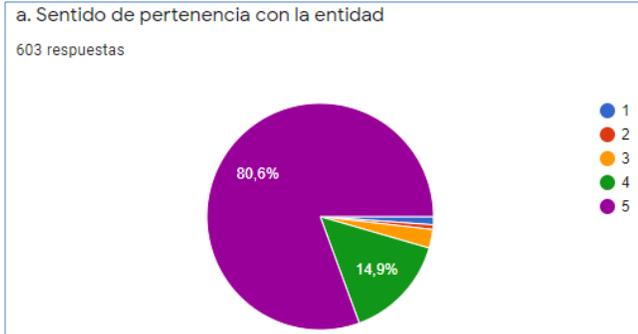


Ilustración 12 Sentido de pertenencia

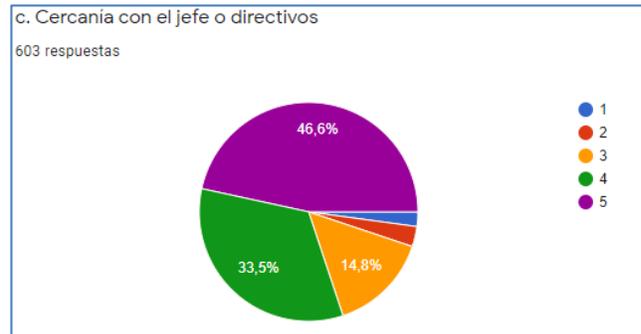


Ilustración 13 Cercanía a jefes

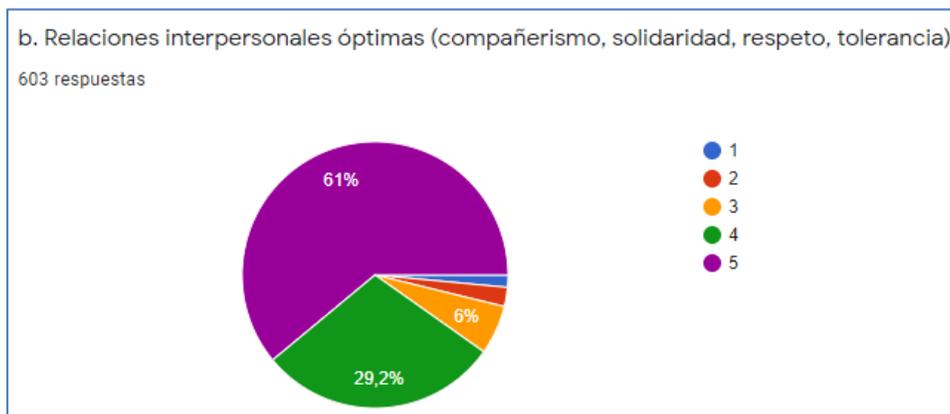


Ilustración 14 Relaciones interpersonales

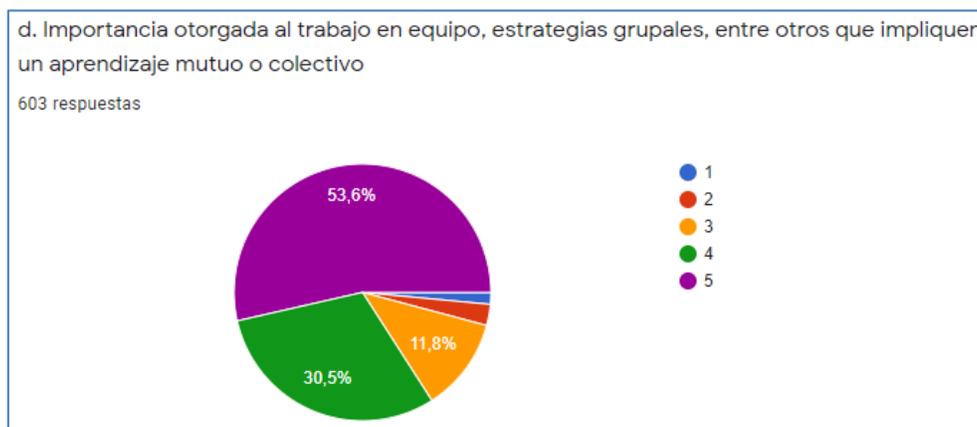


Ilustración 15 Importancia trabajo en equipo

TRD. 321. 26.95

e. Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones)

603 respuestas

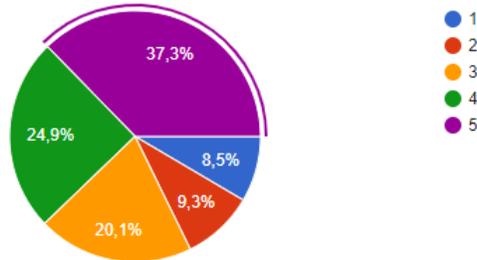


Ilustración 16 Reconocimiento a servidores

f. Promoción del mérito y enaltecimiento del servidor

603 respuestas

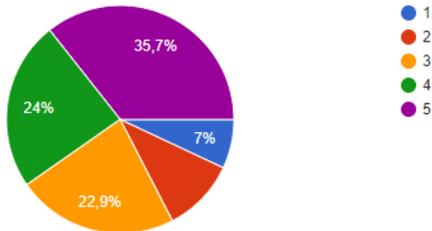


Ilustración 17 Promoción del mérito

h. Relaciones asertivas basadas en la igualdad

603 respuestas

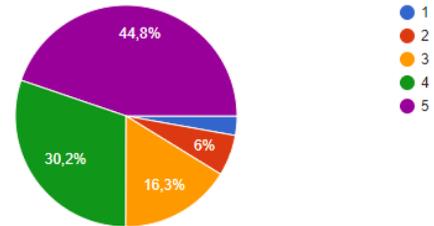


Ilustración 18 Relaciones asertivas

g. Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencias y necesidades de cada miembro de la entidad)

603 respuestas

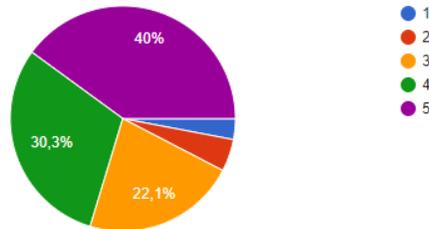


Ilustración 19 Comprensión como eje central

TRD. 321. 26.95



Ilustración 20 Promoción de liderazgo

6. BENEFICIARIOS

El Programa de Bienestar Social cubrirá a todo los funcionarios y núcleo familiar primario cumplimiento al Decreto 1567 de 1998 y 894 de 2017 del Hospital del Sarare E.S.E en recreación, salud y demás beneficios según la descripción de cada actividad, con el apoyo de la caja de compensación familiar COMFIAR, los convenios interinstitucionales que se realicen durante la vigencia y las entidades públicas del municipio que aporte al desarrollo de las actividades, con esto se fortalece la misión de la institución, generado sentido de pertenencia y compromiso entre los funcionarios con el propósito de mejorar el clima laboral para obtener una mejor calidad de vida.

7. RESPONSABLE

La Subgerencia del Talento Humano y el comité de Bienestar Social a través de las áreas involucradas se encargará de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social.

8. AREAS DE INTERVENCION

El programa de Bienestar Social del año 2022 se enmarcará en las áreas de protección y equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital según lo establecido en la normatividad (Programa Nacional de Bienestar: “Servidores saludables, entidades sostenibles 2020-2022”)

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a

TRD. 321. 26.95

nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intra-laborales, extra-laborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

▪ Factores psicosociales

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad

Eventos deportivos y recreacionales

- Actividades deportivas: Se proyectan espacios de integración en Torneos de futbol, voleibol, Bolirana, Tenis de mesa, Minitajo y Bolos para disfrutar entre compañeros y la familia, promoviendo el trabajo en equipo y la sana competencia.
- Acondicionamiento físico: se garantiza convenios para ofrecer espacios como el gimnasio en los cuales los funcionarios puedan asistir a desarrollar actividades deportivas.
- Actividades recreativas: Incentivar la rumba-terapia, los aeróbicos, los bici-paseos en familia para mejorar el estado físico y mental de los funcionarios.

Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales

- Celebración del día de llanero: actividad que tendrá como propósito homenajear la cultura llanera a través de acto cultural, presentaciones de canto y baile con la participación de los funcionarios y su familia.
- Fechas conmemorativas: para fomentar el sentido de pertenencia de la entidad, se celebra el cumpleaños institucional a través de mensajes y tarjetas virtuales. Así mismo, promoviendo unión familiar y exaltando los reconocimientos se homenajea el día de la madre/padre/mujer/hombre para los funcionarios.

Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad

En este componente se pretende desarrollar talleres de capacitación en temáticas como arreglos de globos, pinturas, arreglos navideños y curso de pastelería/gastronomía navideños generando otro aprendizaje que contribuya a la disminución de riesgo psicosocial. Esta implementación se realiza a

TRD. 321. 26.95

través de convenios con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores.

Bienestar espiritual

En este espacio se promoverán acciones para permitan reflexionar, acercar y promover o las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal. Se realiza a través de acompañamiento y se brinda espacio apto para el diálogo con el consejero espiritual.

- **Equilibrio entre la vida Laboral y Familiar**

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Jornada laboral especial para mujeres embarazadas

Hora de lactancia materna: Luego de finalizada la licencia de maternidad por ley, las funcionarias tendrán derecho a una hora de lactancia durante un mes adicional a los otorgados por la ley

Día de la familia

De acuerdo con la normatividad vigente se realizará dos actividades al año que garanticen la integración de la familia a través de un espacio libre disfrutando desde casa y/o de manera presencial en familia.

Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación

Realizar una actividad lúdica en conjunto con la caja de compensación dirigida a los niños, niñas y adolescentes a cargo de los servidores públicos del Hospital del Sarare.

Felicitación por matrimonio

Se enviará una tarjeta de felicitación al funcionario.

Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales

TRD. 321. 26.95

Las entidades realizarán como mínimo dos (2) campañas electrónicas al año en donde informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre.

▪ **Calidad de Vida Laboral**

Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)

Jornada de integración, reflexión y capacitación para todo el personal con el fin de enaltecer la labor del servidor público, se realiza en compañía del asesor espiritual y del grupo de humanización entregando un reconocimiento.

Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión.

Se realiza un reconocimiento por medio de tarjeta virtual de felicitación y un detalle a cada uno de los funcionarios en su fecha especial en honor a su profesión.

Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida

Seminario – Taller – Capacitaciones Pre-pensionados: Este programa tiene como fin preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo una vida saludable, estrategias de manejo en finanzas, la ocupación del tiempo libre y se brindará información legal para iniciar el proceso.

Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño

Tiene como objetivo incentivar el espíritu de compromiso entre los trabajadores y la institución. Los estímulos económicos van dirigidos a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción en los diferentes niveles jerárquicos de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento de la Función Pública

Se entrega reconocimientos para contribuir a su calidad de vida, en temáticas de salud, educativo, jubilación y bienestar.

Celebración de cumpleaños

Se reconoce por medio de la agenda mensual, los cumpleaños del mes brindando un emotivo mensaje que se comparte por medio internos. Además, se concede día de descanso remunerado en la fecha y día de cumpleaños a los funcionarios que cumplan años,

TRD. 321. 26.95

Entorno laboral saludable

- Jornada de hábitos saludables: Realizar actividades de pausas activas, espacios para yoga, que propendan por la salud física y mental de los funcionarios.
- Semana de la salud: incentiva el cuidado de la salud del servidor por medio de jornadas de chequeo médicos, exámenes y citas con nutrición.

Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte

En campaña con el proceso de gestión ambiental y salud laboral se divulga y promueve el uso de la bicicleta como medio de transporte alternativo, se brinda un espacio apto y seguro para parquear su vehículo.

Clima laboral

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, realizando Medición Clima Laboral a través de THS-00-F16- Instrumentos para medir clima laboral y adaptación al cambio organizacional 2021 y acciones que fortalezcan la comunicación asertiva, habilidades blandas y el trabajo en equipo, a través de capacitaciones y de control en puntos como Atención al cliente.

EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el 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, salud bucal, visual y auditiva, entre otros

▪ PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD.

Semana de la Salud

Se programa actividades de promoción y prevención de la salud serán en conjunto con el proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo, donde se realizan exámenes en salud tales como: CEA Mama, Vacunación, Toma de citologías, Valoración Cardiovascular, Valoración por Nutrición, Valoración Medicina General, Valoración Optometría, Valoración Audiometría, Titulaciones: Anticuerpos Hepatitis B. Realización de actividades relajantes como la adaptación de Spa con servicio de Sauna, y actividades deportivas para los funcionarios.

TRD. 321. 26.95

No obstante, se realiza el programa cuidando al cuidador donde se realiza el manejo de estrés, terapia muscular, sauna y demás actividades recreativas para todos los colaboradores de la entidad, teniendo en cuenta los riesgos biomecánicos y psicosociales.

Jornadas de Humanización

El grupo de humanización institucional promueve técnicas que contribuyan al bienestar mental por medio de reuniones, capacitaciones y actividades en trabajo por áreas y servicios de la institución.

Actividades de descarga de estrés laboral

Se formaliza un plan para los servidores de la ESE tengan acceso a lugares que permitan el sano esparcimiento, liberación de estrés al aire libre junto a terapeutas que orientan las reuniones y realizan actividades que permite la desconexión y mejore la salud mental de los servidores.

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

- **Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad**

Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad

Cultura inclusiva: Divulgar y promocionar los valores institucionales del código de integridad promoviendo la diversidad e inclusión.

EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

- **Coordinación interinstitucional**

Promoción adquisición de Vivienda:

El Hospital del Sarare E.S.E conjunto con la caja de compensación Familiar COMFIAR realiza un convenio para el personal que no tenga vivienda propia se apoye y pueda adquirir su vivienda propia con este programa, beneficiando por medio de subsidios. Además de realizar ferias de información el ánimo de apoyar el proceso de compra de vivienda propia.

TRD. 321. 26.95

- Se realizará una feria informativa acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio a través de alianzas con el FNA, Caja de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades.

EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

- **Creación de cultura digital para el bienestar**

Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales

Promover la educación y actividades para transformación cultural para incentivar el uso de aplicaciones, plataformas digitales de la entidad, para informar temas laborales e institucionales que permitan el cumplimiento de los objetivos.

9. EVIDENCIAS DEL PLAN

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas:

- Listado de Asistencia: este registro debe ser firmado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá realizar una base de datos que permita llevar una información para realizar medición del indicador del plan.
- Registros Fotográficos: cuando las actividades sean presenciales o grabaciones cuando se impartan de forma digital
- Registro de evaluación de la actividad: aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad o en su defecto, una evaluación general que contenga cada descripción de la actividad, por medio de un Google Forms. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.

10. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS

- Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por el proceso estratégico de talento humano, salud laboral, comité de bienestar social y deportes institucional.
- Contestar activamente las encuestas para detección de necesidades y para la evaluación de las actividades realizadas en la vigencia.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

TRD. 321. 26.95

Con el fin de garantizar un seguimiento adecuado según del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 se estableció tres mediciones del indicador que se presenta a continuación

$$\% \text{ de Ejecución} = \frac{N^{\circ} \text{ actividades ejecutadas semestre}}{N^{\circ} \text{ de actividades programadas semestre}} * 100$$

Indicador semestral tomado la fecha 30 de junio y 30 de diciembre, que contribuya a fortalecer la participación de los servidores en las actividades a ejecutar. Para finalizar, se mide el total de las actividades ejecutadas sobre el total de las actividades planeadas para ver la eficacia del plan en la vigencia 2022

$$\% \text{ de Ejecución} = \frac{N^{\circ} \text{ actividades ejecutadas total}}{N^{\circ} \text{ de actividades programadas total}} * 100$$

12. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

PROGRAMA	ACTIVIDAD
EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	
Factores Psicosociales	
Eventos deportivos y recreacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Torneos de futbol, voleibol, Bolirana, Tenis de mesa, Minitejo y Bolos • Convenio – Gimnasio • Rumba-terapia • Aeróbicos • Bici-paseos
Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración Cumpleaños institucional a través de mensajes y tarjetas virtuales • Acto cultural celebración día del llanero • Entrega de tarjeta y/o detalle para celebración día de la madre/padre/mujer/hombre
Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad	<ul style="list-style-type: none"> • Arreglos de globos • Taller de pinturas • Arreglos navideños • Pastelería/gastronomía navideña
Bienestar espiritual	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento líder espiritual semanalmente • Celebración de Eucaristía semanalmente • Actividades de promoción de valores institucionales
Equilibrio entre la vida laboral y familiar	
Jornada laboral especial para mujeres	Hora de lactancia materna

TRD. 321. 26.95

embarazadas	
Día de la familia	Dos actividades al año que garanticen la integración de la familia a través de un espacio libre
Día de la Niñez y la Recreación	Actividad lúdica en coordinación con COMFIAR
Felicitación por matrimonio	Se enviará una tarjeta virtual de felicitación al funcionario
Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	Campañas publicitarias/electrónicas al año en donde informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre
CALIDAD DE VIDA LABORAL	
Día Nacional del Servidor Público	Día de integración, reflexión y capacitación sobre la importancia del rol de servidor público y entrega de reconocimiento
Reconocimiento a servidores públicos según su profesión.	Felicitación por medio de tarjeta virtual y detalle estándar en honor a su profesión
Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida	Seminario – Taller – Capacitaciones en temas cambios de estilo de vida, hábitos saludables y estrategia de manejo de finanzas
Programas de incentivos	Incentivos aprobados para la vigencia 2022
Celebración de cumpleaños	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación agenda mensual institucional • Día/fecha de cumpleaños en descanso
Entorno laboral saludable	Incentivar participación en actividades <ul style="list-style-type: none"> • Pausas activas • Yoga • Semana de la salud
Uso de la bicicleta como medio de transporte	Promover 2 días de “En bici a mi trabajo”
Clima laboral	Capacitación y talleres en habilidades blandas
EJE 2 SALUD MENTAL	
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	
Semana de la Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Semana de exámenes ocupacionales y de prevención en CEA Mama, Vacunación, Toma de citologías,

TRD. 321. 26.95

	<p>Valoración Cardiovascular, Valoración por Nutrición, Valoración Medicina General, Valoración Optometría, Valoración Audiometría, Higiene oral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Espacio de relajación SPA+SAUNA • Actividades Deportivas • Actividades que disminuyen el riesgo biomecánico y psicosocial
Jornadas de Humanización	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades lúdicas recreativas en cada servicio • Capacitaciones por servicios para trabajar en los valores.
Descarga de estrés laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad terapéutica, de relación en ambiente al aire libreen compañía del grupo de humanización.
EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL	
Promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad representativa en cada servicio con un valor del código de integridad • Actividad propuesta por el grupo de humanización
EJE 4 ALIANZA INTERINSTITUCIONAL	
Promoción adquisición de Vivienda	<ul style="list-style-type: none"> • Convenio con COMFIAR • Ferias de información para adquisición de vivienda
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	
Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades publicitarias para promover el uso de las plataformas institucionales.

Tabla 2 Plan de Bienestar Social

13. PRESUPUESTO

TRD. 321. 26.95

Para la ejecución del presente plan el Hospital Del Sarare ESE dispone del rubro presupuestal administrativo 2102130101 en un valor \$32.197.500 y del rubro presupuestal asistencial 2102130201 en un valor de \$259.002.500.

NOTA ACLARATORIA

El Ministerio de Salud y Protección Social mediante la Resolución 1913 del 25 de noviembre de 2021, declaro prorrogar hasta el 28 de febrero 2022 la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarada mediante la Resolución 385 de 2020 (por causa del COVID-19 y estableció en el Artículo 1° Declaratoria de emergencia sanitaria. Declárase la emergencia sanitaria en todo el territorio nacional) y prorrogada por las Resoluciones 844, 1462, 2230 de 2020, y 222, 738 y.1315 de 2021. La emergencia sanitaria podrá finalizar antes de la fecha aquí señalada, cuando desaparezcan las causas que le dieron origen.

Con lo anterior, dichas actividades serán modificadas de acuerdo a la circunstancia que permita la emergencia sanitaria en el país o que exista otra prórroga de la misma.

A. ANEXOS

- Cronograma de fechas según profesión de cada servidor

FECHAS ESPECIALES DEL HOSPITAL DEL SARARE E.S.E

FECHA	DIA	ACTIVIDAD
Mar-20	DIA DEL CONTADOR	Tarjeta de felicitación digital
Mar-23	DÍA DEL OPTOMETRA	Tarjeta de felicitación digital
Mar-08	DIA DE LA MUJER	Tarjeta de felicitación digital
Abr-24	ADMINISTRATIVOS	Evento y Tarjeta de felicitación digital
Abr-26	DIA DE LA SECRETARIA	Tarjeta de felicitación digital
Abr-28	DIA DEL BACTERIOLOGO	Evento, Detalle y Tarjeta de felicitación digital
May-12	DIA DE LA ENFERMERIA Y AUX. DE ENFERMERIA	Evento, Detalle y Tarjeta de felicitación digital
May-12	DIA DEL ESTADISTICO	Tarjeta de felicitación digital
May-20	DIA DEL GINECO-OBSTRETA	Tarjeta de felicitación digital
Jun-17	DIA DEL HIGIENISTA DENTAL	Tarjeta de felicitación digital
Jun-19	DIA DEL ABOGADO	Tarjeta de felicitación digital

TRD. 321. 26.95

Jul-25	DIA DEPARTAMENTAL DEL LLANERO	Evento y Tarjeta de felicitación digital
Ago-11	DIA DEL NUTRICIONISTA	Tarjeta de felicitación digital
Ago-17	DIA DEL INGENIERO	Tarjeta de felicitación digital
Sep-06	DIA DEL FONOAUDIOLOGO	Tarjeta de felicitación digital
Sep-26	DIA DEL QUIMICO FARMACEUTICO	Tarjeta de felicitación digital
Oct-03	DIA DEL ODONTOLOGO	Tarjeta de felicitación digital
Oct-03	DIA DEL ARCHIVISTA	Tarjeta de felicitación digital
Oct-22	DIA DEL TRABAJADOR SOCIAL	Tarjeta de felicitación digital
Oct-25	DIA DEL INSTRUMENTADOR QUIRURGICO	Tarjeta de felicitación digital
Oct-31	DIA DEL NIÑO	Evento, Detalle y Tarjeta de felicitación digital
Nov-01	DIA DEL VIGILANTE	Tarjeta de felicitación digital
Nov-04	DIA DEL ADMINISTRADOR	Tarjeta de felicitación digital
Nov-17	DIA EL TERAPEUTA OCUPACIONAL	Tarjeta de felicitación digital
Nov-20	DIA DEL PSICOLOGO	Tarjeta de felicitación digital
Dic-01	DIA DE LA FARMACIA	Tarjeta de felicitación digital
Dic-03	DIA DEL MEDICO	Evento, Detalle y Tarjeta de felicitación digital

Tabla 3 Fechas especiales

CONTROL DE CAMBIOS.

REVISIÓN N°	FECHA DE APROBACIÓN DD/MM/AA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
00	23/02/2012	Creación del Documento
001	25/02/2013	Actualización Anual
002	04/02/2014	Actualización Anual
003	04/02/2015	Actualización Anual
004	10/03/2016	Se Actualiza el Documento
005	03/02/2017	Se Actualiza el Documento, se incluye código TRD
006	09/03/2018	Se Actualiza el Documento
007	29/04/2019	Se Actualiza el Documento

TRD. 321. 26.95

008	02/03/2020	Se Actualiza el Documento
009	26/01/2021	Se actualiza el Documento
010	28/01/2022	Se actualiza el documento