

 <p><b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small></p> <p><b>NIT 812002836-5</b></p>	<b>TALENTO HUMANO</b>	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	<b>PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>	<b>THU</b>	<b>2.1.1</b>
	<b>Versión 02</b>	<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>	

## PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CAMU DEL PRADO DE CERETE-CORDOBA

### PROCESO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

FEBRERO 2022

 <p><b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> <small>JUN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR</small></p> <p><b>NIT 812002836-5</b></p>	TALENTO HUMANO	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022	THU	2.1.1
		<b>Versión</b> 02	<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	3
MARCO NORMATIVO .....	4
Decreto ley 1567 de 1998.....	4
Ley 909 del 2004.....	4
Ley 734 de 2002 .....	4
Decreto 1083 de 2015.....	5
Decreto 648 de 2017.....	8
OBJETIVOS.....	9
Objetivo general.....	9
Objetivos Específicos .....	9
BENEFICIARIOS.....	9
RESPONSABLE .....	10
ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	10
Área de Protección y Servicios Sociales .....	10
Programa de Seguridad Social Integral.....	10
Programa de Recreación y Deportes.....	11
Área de Calidad de Vida Laboral.....	13
Programa de Convivencia Institucional.....	17
Programa de Educación para el Trabajo.....	18
Plan de Incentivos.....	19
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	20

 <b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> <b>NIT 812002836-5</b>	<b>TALENTO HUMANO</b>	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	<b>PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>	<b>THU</b>	<b>2.1.1</b>
		<b>Versión 02</b>	<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>

## INTRODUCCIÓN

El pilar fundamental de la **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CAMU DEL PRADO DE CERETE** es su talento humano, de manera que su bienestar, es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Así las cosas, el Programa de Bienestar Social, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y para ello, las representantes de los trabajadores ante el comité de bienestar y la oficina de Talento Humano unieron esfuerzos con el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar el programa de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales dentro de la E.S.E CAMU DEL PRADO DE CERETE

Con base en lo anteriormente expuesto, se presenta el PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2022-2023 para su estudio y aprobación ante el comité de bienestar social para los servidores públicos al servicio de la entidad con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas, que busca ante todo el fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

El programa está soportado en insumos importantes PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO, fortalecer actividades de ingreso, retiro de los servidores públicos de la entidad encuesta de clima laboral, realizada en el año 2021

De la misma manera el plan permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, alineado además con el PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO en el marco de la estrategia y objetivo institucional "Enaltecer al servidor público y su labor".

### DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar Social de la E.S.E CAMU DEL PRADO DE CERETE, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de los resultados de encuesta de clima laboral, mejora de cumplimiento componente ESTRATEGIA DEL TALENTO HUMANO -AUTODIAGNOSTICO DE MIPG siendo estos los principales

 <p><b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> <b>NIT 812002836-5</b></p>	<b>TALENTO HUMANO</b>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	
	<b>PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>	<b>THU</b>	<b>2.1.1</b>
	<b>Versión 02</b>	<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>	

insumos para la realización del Programa y de cronograma de actividades.

## MARCO NORMATIVO

**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 la visión institucional.

Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

**Ley 909 de 2004, parágrafo 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.

Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

 <p><b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> <b>NIT 812002836-5</b></p>	TALENTO HUMANO	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	<b>THU</b>	<b>2.1.1</b>
	PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022		<b>Versión 02</b>	<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>

### Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en mayo de 2019)

En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

### Decreto 1083 de 2015:

**Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos:** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

**Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales.

Artísticos y culturales. Promoción y prevención de la salud.

Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Promoción de programas de vivienda ofrecidos por los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

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

**Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos** dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

 <p><b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> <b>NIT 812002836-5</b></p>	<b>TALENTO HUMANO</b>	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	<b>PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>	<b>THU</b>	<b>2.1.1</b>
	<b>Versión 02</b>	<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>	

**Artículo 2.2.10.5.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

**Parágrafo.** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de los programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

**Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- ✓ Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- ✓ Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- ✓ Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
- ✓ Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- ✓ Fortalecer el trabajo en equipo.
- ✓ Adelantar programas de incentivos.

**Parágrafo.** La entidad, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

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

 <p><b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> NIT 812002836-5</p>	TALENTO HUMANO	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	THU	2.1.1
	PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022		Versión 02	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

**Artículo 2.2.10.9.** El jefe del servicio y/o coordinador del área adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**Parágrafo.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

**Artículo 2.2.10.10.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

**Artículo 2.2.10.11.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción al cumplimiento de metas institucionales y criterios de evaluación del jefe de servicio y coordinador del área respectiva.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

**Artículo 2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**Artículo 2.2.10.13.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las

 <p><b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> <b>NIT 812002836-5</b></p>	TALENTO HUMANO	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	THU	2.1.1
	PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022		Versión 02	COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad y establecer los parámetros del cumplimiento de metas institucionales por área por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de metas institucionales y de producción, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

**Artículo 2.2.10.14.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

objetivo trazado para ser evaluado debe haber concluido.

Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

**Artículo 2.2.10.15.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales

Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad conocimiento técnico sobre los metas y objetivos cumplidos, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las unidades de prestación de servicios y/o jefes de servicio y coordinadores

 <p><b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR <b>NIT 812002836-5</b></p>	<b>TALENTO HUMANO</b>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	
	<b>PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>	<b>THU</b>	<b>2.1.1</b>
		<b>Versión 02</b>	<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>

de área que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

**Artículo 2.2.10.16.** como la entidad cuenta con UPSS satélite zona urbana y rural se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en las metas institucionales al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la UPSS quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

**Artículo 2.2.10.17.** Con la orientación del jefe del servicio y/o coordinar de área será responsabilidad de la oficina de talento humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar social contará con el apoyo de los representantes de los trabajadores ante el comité de bienestar social

**Decreto 648 de 2017.**

**Artículo 2.2.5.5.3** Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

**Artículo 2.2.5.5.4** Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral

 <b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> <b>NIT 812002836-5</b>	TALENTO HUMANO	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	<b>THU</b>	<b>2.1.1</b>
	PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022		<b>Versión 02</b>	<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>

de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

### Objetivos Específicos

Efectuar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la ESE CAMU DEL PRADO DE CERETE y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.

### BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores De la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CAMU DEL PRADO DE CERETE, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

### RESPONSABLES

Los miembros del Comité de Bienestar Social con apoyo de la oficina de talento Humano tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

### ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2022, está dirigido a todos los servidores de la Entidad, el programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

 <b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> <b>NIT 812002836-5</b>	<b>TALENTO HUMANO</b>	 modelo integrado de planeación y gestión		
	PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022	<b>THU</b>	<b>2.1.1</b>	
		<b>Versión 02</b>	<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>	

El Programa se enmarca en dos áreas a saber:

### Área de Protección y Servicios Sociales

Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con nuestra Caja de Compensación Familiar COMFACOR y las respectivas instituciones con las cuales ha establecido convenios.

Así mismo, la entidad velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

Las actividades recreativas y lúdicas se desarrollarán de acuerdo a los lineamientos dados por el ministerio de salud e implementados por la subdirección científica de acuerdo a los protocolos a seguir para mitigar y controlar el contagio del virus SARS-CoV-2. Causante de la enfermedad del covid 19 y sus variantes

### Programa de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la Entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la Entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

### Cobertura:

El Programa de Bienestar cubre a todos los servidores de la entidad y a su grupo familiar, en temas relacionados con salud, educación y recreación; beneficios que reciben tantolos

	TALENTO HUMANO		
	PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022		THU
			<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>

servidores como sus familiares a través de los Programas de Bienestar y Estímulos que desarrolla la ESE, junto a la Caja de Compensación Familiar.

La ESE , a través de la Oficina de talento Humano lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer su misión, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores, con el propósito de generar un mejor clima laboral y obtener equilibrio de vida en los servidores, detectando las condiciones de estos las cuales permitan implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

### Estrategias.

Entre otras estrategias se encuentran:

Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar, al momento que se vincula el servidor a la Entidad.

Orientación al servidor sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.

Atención permanente y personalizada, en temas tales como, servicios y traslados de eps.

### Programa de Recreación y Deportes

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior la oficina de talento Humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo, que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus

 <b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> <b>NIT 812002836-5</b>	<b>TALENTO HUMANO</b>	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	<b>PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>	<b>THU</b>	<b>2.1.1</b>
		<b>Versión 02</b>	<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>

necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencial, para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

## Estrategias

El Programa de Bienestar para el año 2022 se enfoca en los diferentes resultados y recomendaciones de la encuesta de necesidad, encuesta de Clima laboral), como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- ❑ Estilo de vida
- ❑ Puesto de trabajo
- ❑ Salud física
- ❑ Salud mental

Para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, la recreación es un espacio de interacción que ayuda a la comprensión de las dimensiones humanas más básicas, las emociones y las bases de la comunicación. Por ello se hace importante utilizar este espacio para mejorar los lazos laborales y humanos entre colaboradores y líderes de la Entidad impactar en las relaciones familiares, en el contacto del ser humano con su entorno natural, y motivar el uso adecuado del tiempo libre.

Por lo anterior las actividades de cultura organizacional, están enmarcadas en el “funcionario del mes”, las actividades incluidas para Riesgo Psicosocial y charlas encaminadas al fortalecimiento del clima laboral, estrategias para motivación del personal, liderazgo, trabajo en equipo, empoderamiento compromiso, sentido de pertenencia con la institución.

Así las cosas, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

 <p><b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR <b>NIT 812002836-5</b></p>	TALENTO HUMANO	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	
	PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022	THU	2.1.1
	Versión 02	<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>	

Por lo anterior, se debe medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos). La medición será realizada por parte de los representantes del comité de bienestar con el apoyo de la coordinación de sistema de gestión seguridad y salud en el trabajo

**Reconocimiento:** Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.

Entre otras estrategias se encuentran:

Participar en los programas deportivos y recreativos establecidos y con la Caja de Compensación Familiar

Ejecutar actividades (celebración de fechas especiales) que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.

Impulsar actividades extra laborales tales como: cursos de extensión, pregrado y posgrado con el servicio nacional de aprendizaje SENA y demás actividades que se programen con la Estrategia de Entorno Laboral Saludable, promoviendo así, el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, coordinadas con la caja de compensación familiar COMFACOR Y SEGUROS BOLIVAR, con el acompañamiento y apoyo de la coordinación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la entidad

### Área de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

 <b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> <b>NIT 812002836-5</b>	TALENTO HUMANO	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022	

**POLIZA EXEQUIAL COLMENA SEGUROS:** La entidad suscribe con la ARL COLMENA una póliza para la prestación de servicios funerarios para los servidores vinculados a la planta de personal ante la calamidad de muerte del funcionario y sus beneficiarios que incluyan los costos de la póliza son sufragados con cargo del rubro presupuestal del comité de bienestar social de la entidad.

**RECONOCIMIENTO De BONO ESTUDIANTIL:** la entidad reconocerá y pagara un auxilio estudiantil al trabajador que este adelantando estudios y/o hijos que se encuentran matriculados en instituciones educativas hasta nivel de estudios universitarios

**MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL:** El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Tomando como punto de partida los resultados de la encuesta de clima efectuada en el año 2021, la comunidad institucional ha requerido dar continuidad a las estrategias de intervención y gestión direccionada al cambio. Dichas estrategias se relacionan con actividades a realizar como intervención en aspectos que presentan debilidad en los resultados obtenidos tales como: Trabajo en equipo basado en objetivos, Liderazgo efectivo Resolución de Conflictos y Comunicación Asertiva y toma de decisiones basadas en problemas laborales. Entendiendo a los líderes de la Entidad como la pieza clave para movilizar y empoderar a los equipos sobre su ambiente laboral.

**PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS:** Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el año 2022, y, teniendo siempre presente los lineamientos de MIGP, el cual invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los servidores, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto

 <p><b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> <b>NIT 812002836-5</b></p>	TALENTO HUMANO	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	<b>THU</b>	<b>2.1.1</b>
	PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022		<b>Versión 02</b>	<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>

de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Finalmente, en el evento que se presente, la Entidad reconocerá la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculan. Para llevar a cabo estas actividades se pretende recibir apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL y la empresa Seguros Bolívar.

### ESTRATEGIA BIENESTAR “FUNCIONARIO DEL MES”

La oficina Talento Humano realizará mensualmente un reconocimiento a los servidores públicos sin importar su tipo de vinculación, que en el desempeño de sus labores según el cumplimiento de horario de trabajo, buena presentación y cumplimiento de meta institucional mensual sobresalgan en las relaciones armoniosas con sus pares, de manera que contribuyan en la formación de un clima laboral ameno.

Este reconocimiento siempre se realizará a final de cada mes y se escogerá el servidor que se va a reconocer por medio de votación en su grupo de trabajo, con la finalidad de seleccionar a la persona que obtiene la mayor cantidad de votos de una manera democrática.

Los reconocimientos al mes se realizarán de la siguiente manera:

Enero: Honestidad Febrero:

Respeto Marzo: Compromiso

Abril: Diligencia Mayo: Justicia

Junio: Tolerancia Julio:

Equidad

Agosto: Trabajo en equipo

Septiembre: Comunicación Octubre:

Responsabilidad Noviembre:

Liderazgo Diciembre: Alegría

Los lineamientos a tener en cuenta respecto a cada valor se difundirán mes a mes dentro de la entidad.

### Programa de Salario Emocional:

En un mundo de permanentes cambios, la mejora se convierte en un requisito de ajuste,

 <b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> <b>NIT 812002836-5</b>	TALENTO HUMANO	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022	

como una de las responsabilidades inherentes a cualquier empresa, el cual debe facilitar el proceso de aplicación y velar por el bienestar de los servidores que trabajan dentro de una entidad, obteniendo como consecuencia de esta gestión mejores resultados en la organización o entidad y el fortalecimiento del vínculo en la relación empleado-empleador.

Buscando un mayor beneficio para los servidores y que el impacto de los beneficios ya existentes sea mayor, se realiza la siguiente guía tomando como soporte técnico indicadores de gestión por áreas presentación de informes cumplimiento de metas institucionales trazados por los diferentes EPS que le brindan los servicios de salud de baja complejidad

El establecer los grupos de trabajo se establecerá y trazaran las metas a cumplir por servidor mensualmente, que estimule la competitividad entre un mismo grupo de trabajo y de otras áreas

A continuación, se describe cada beneficio, seguido por el objetivo, las condiciones de uso.

Beneficio	Descripción	Objetivo	Condiciones de uso
Disfruta tu día	Le permite al servidor público de la ESE, tener libre el día de su cumpleaños.	Que el servidor tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha especial en compañía de sus familiares y de sus seres más cercanos.	Debe ser redimido en la fecha correspondiente al cumpleaños y en caso que esta recaiga en un día no laboral, este podrá disfrutarse el día hábil anterior o posterior a la fecha, previa concertación con el jefe inmediato, el beneficio no es acumulable, debe coordinar el reemplazo con el jefe del servicio el beneficio no es cambiante por remuneración.

 <b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> <b>NIT 812002836-5</b>	<b>TALENTO HUMANO</b>		 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>
	<b>PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>		
			<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>
Comparte con los tuyos	Permite al servidor público compensar tiempo de forma anticipada para disfrutar con tranquilidad en familia	Ofrecer al servidor público de la posibilidad de poder compartir con sus familiares o allegados.	Decreto 648 de 2017, en su ARTÍCULO.2.2.5.5.51 Descanso compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizará la continuidad y no afectación en la prestación del servicio. no es canjeable por remuneración, este beneficio no es acumulable con otro beneficio.

Fuente: Elaboración propia oficina talento humano

finalmente difundir el programa Servimos, el cual se encuentra en cabeza de la Dirección de Empleo Público, con el objetivo de ampliar el nivel de conocimiento y participación del programa. De acuerdo con las alianzas del programa se difundirá la información en el programa de Bienestar e Incentivos y en el componente de Capacitación.

### Programa de Convivencia Institucional

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad.

### Estrategias.

Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores de la ESE CAMU DEL PRADO DE CERETE.

 <b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> <b>NIT 812002836-5</b>	<b>TALENTO HUMANO</b>	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	<b>PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022</b>	<b>THU</b>	<b>2.1.1</b>
		<b>Versión 02</b>	<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>

Difundir información relacionada al Código de Integridad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, como se indica en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos, generando un cambio en la cultura de la calidad y la integridad en la Entidad, lo que con lleva a la creación de nuevos resultados que impacten y posicionen a la E.S.E CAMU DEL PRADO como una Entidad que fortalece la gestión de las entidades y mejora el desempeño de sus servidores, aumentando la confianza en la labor desempeñada por los servidores y entidades públicas.

Para una adecuada implementación del código de integridad se realizarán diferentes actividades incluidas en la caja de herramientas, la cual contiene una serie de prácticas lúdicas y estrategias que proponen para llevar a cabo la implementación del Código de Integridad dentro de la entidad.

Compartir la información a los servidores sobre las actividades que se realicen con apoyo de la Caja de Compensación Familiar.

Organizar actividades de integración por grupos de trabajos. Para ello se realizarán comidas de integración tales como: un desayuno, onces u otro tipo de alimentación; por grupos de trabajo; esto con el fin de generar espacios de comunicación y unidad entre las diferentes áreas de la entidad.

Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la entidad por medio de campañas de expectativa lideradas por la Oficina Asesora de Comunicaciones. y/o prensa

Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la Entidad, logros académicos, reconocimiento por años de servicio.

### **Programa de Educación para el Trabajo**

Con este programa la entidad apoya a los servidores que desean realizar estudios de educación para el trabajo, para elevar su nivel de formación personal y profesional, a través de la gestión adelantada con el Servicio Nacional de aprendizaje SENA formación

 <p><b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> <b>NIT 812002836-5</b></p>	TALENTO HUMANO	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>			
	PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022		<table border="1"> <tr> <td><b>THU</b></td> <td><b>2.1.1</b></td> </tr> <tr> <td><b>Versión 02</b></td> <td><b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b></td> </tr> </table>	<b>THU</b>	<b>2.1.1</b>
<b>THU</b>	<b>2.1.1</b>				
<b>Versión 02</b>	<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>				

técnica y certificado de aptitudes para la optimización de los procesos y subprocesos apoyo de capacitaciones con la administradora de riesgos laborales COLMENA SEGUROS los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, cumpliendo con los requisitos establecidos en la normatividad que aplique y el reglamento legal que se encuentre vigente para los fines pertinentes.

Estrategias.

Coordinación y seguimiento del Convenios docencia servicio suscritos entre la ESE CAMU DEL PRADO y las diferentes instituciones educativas de nivel técnico y . El convenio incluye beneficios para los servidores, reflejados en descuentos en programas de pregrado, posgrado y cursos de extensión.

Seguimiento del proceso en los dos periodos académicos.

### Plan de Incentivos

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos y en concordancia a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

### Estrategias.

Elegir en el segundo trimestre de 2022 a los mejores empleados de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, nombramiento provisional, una vez sea consolidada la calificación obtenida en la evaluación del desempeño del periodo anual 2022

Reconocer en el último trimestre de 2022, o de acuerdo con los lineamientos del cumplimiento de metas institucionales a los servidores en nivel sobresaliente, conforme al enunciado anterior y a los incentivos no pecuniarios para la vigencia.

 <b>E.S.E. CAMU DEL PRADO</b> <small>(UN SERVICIO SOCIAL PARA TU BIENESTAR)</small> <b>NIT 812002836-5</b>	TALENTO HUMANO	 <small>modelo integrado de planeación y gestión</small>	
	PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022	<b>THU</b>	<b>2.1.1</b>
		<b>Versión 02</b>	<b>COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL</b>

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

Para ello, La oficina de talento humano genera el informe de impacto de los planes y programas elaborados, a la oficina de control interno con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia. Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación del año 2023 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Por lo anterior, el objetivo del informe es evaluar el impacto del programa de Bienestar Laboral, con el fin de conocer el valor generado en el puesto de trabajo de las actividades desarrolladas en 2022 y las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente.

Se adjunta cronograma de actividades y plan de incentivos para la vigencia 2022 en formato Excel