



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
2017

INTRODUCCION

El Plan de Bienestar Social y Estímulos para el año 2017 que desarrolla el Hospital Salazar de Villeta, se orienta principalmente a la disminución del estrés en el entorno laboral, la motivación, fortalecimiento en el desarrollo integral y el mejoramiento del nivel de vida de los servidores públicos.

El Hospital de Villeta, enmarcado dentro del Plan estratégico del Desarrollo del Talento Humano, como una política orientadora y facilitadora de los programas de Bienestar Social, Salud Ocupacional, Recreación, Cultura, Deporte, Espaciamento y estímulos e Incentivos con miras a mejorar la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos del Hospital, busca consolidar un equipo humano motivado y competente para el servicio prestado.

Mantener motivado a cada uno de los integrantes del Hospital es uno de los retos más importante a los que se encuentra enfrentada el proceso de Talento Humano, como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo de los Funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad del Hospital.

El Hospital, como entidad pública está encaminado en ofrecer a sus funcionarios el Plan de Bienestar Social que propende por el desarrollo armónico e integral del empleado.

Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio. La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

JUSTIFICACION

Se entiende el Bienestar social según la definición del DAFP como un proceso de construcción permanente y participativa que busca crear mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia y a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de la Institución.

Dentro de las áreas de intervención de Bienestar Social Laboral establecidas por el DAFP se enmarcan dos componentes Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida laboral; que propende por crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social laboral en los servidores públicos para desarrollar niveles de participación e identificándose con su trabajo y con el logro de la misión y visión institucional.

Con el desarrollo del Plan de Bienestar Social y estímulos del Hospital, se pretende fomentar en sus funcionarios un equilibrio físico, mental, espiritual y de relaciones positivas, optimice el clima organizacional y estimule un entorno con miras a fortalecer el crecimiento personal, igualmente adaptar el funcionario a cambios que se generen en la institución.

Estas actividades desarrollan y estimulan la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus familias entendidas como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas, recreativas y culturales que redundarán en el bienestar de la familia del Hospital Salazar de Villeta.

Así mismo se busca mejorar el clima laboral y entorno social, con lo cual se contribuye al logro de las metas propuestas no solo por la Institución sino a manera individual. Igual forma se brinda asesoría para los funcionarios y sus familias identificando aspectos psicológicos que evitan en el funcionario y sus familias el desempeñarse en condiciones óptimas en su relación laboral con los compañeros o equipo de trabajo, situaciones que inciden en el rendimiento y mejoramiento de la producción.

Y los planes de incentivos para los servidores públicos del Hospital Salazar de Villeta, se orientarán a 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 la Institución.

MARCO NORMATIVO.

- Constitución política de Colombia artículo 54.
- Ley 909 de 2004 (Mediante el cual se reglamenta el sistema de Carrera Administrativa).
- Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- El Decreto Ley 1572 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social y los Programas de incentivos. Define los programas de Bienestar social como: "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".
- Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social integral, sirve demarco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar el Plan Institucional de Bienestar Social y Estímulos para los funcionarios del Hospital, buscando mantener, mejorar la calidad de vida laboral y la motivación que permita elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Brindar espacios para el sano desarrollo de actividades físicas y recreativas que estimulen un desarrollo armónico cuerpo - mente (estilos saludables de vida).
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.
- Desarrollar acciones enfocadas a actividades culturales, recreativas, y de esparcimiento, para que el funcionario pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y de pertenencia.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios del Hospital.
- Contribuir con estímulos e incentivos a través de acciones participativas basadas en la promoción a la construcción de un mejor nivel recreativo y de salud de los funcionarios y de su grupo familiar, teniendo en cuenta los resultados que en colectivo se logren.

METODOLOGIA.

El plan de Bienestar Social y Estimulo se llevará a cabo durante la vigencia del 2017, dirigidos a todos los funcionarios de Carrera administrativa, empleados oficiales y de libre nombramiento y remoción, está elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar del servidor público del Hospital Salazar de Villeta. Cabe anotar que el programa se elaboró tomando como referencia el documento modelo: Bienestar Social Laboral, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

El plan de Bienestar Social y Estímulos se va a enfocar en 2 grandes áreas que son: Protección y Servicio Social, y Calidad de vida Laboral, a estos programas se desarrollarán con base en una política de manejo del tiempo, en los que, tanto el empleador como el Funcionario, aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera la jornada laboral establecida.

PLAN DE INTERVENCION

Crear estrategias y acciones dirigidas a fomentar la participación en actividades, deportivas, recreativas, culturales y de convivencia armónica entre los funcionarios, encaminada al mejoramiento de su calidad de vida.

El Plan de Bienestar que se va a implementar en el Hospital, se enfoca en 2 áreas Protección y Servicio Social, y Calidad de vida Laboral, a través de los programas a desarrollar en:

1. Desarrollo Humano.
2. Recreativo, y cultural.
3. Deportivo.

1. PROGRAMA DESARROLLO HUMANO:

Contribuye a espacios de relación, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, sana utilización del tiempo libre permitiendo la integración de los funcionarios que con lleven a un conocimiento tanto propio y personal como general de las personas que hacen parte del medio hospitalario.

2. PROGRAMA RECREATIVO Y CULTURAL:

Busca orientar el esparcimiento a través de la realización de una serie actividades diferentes a la actividad laboral que se pueden realizar fuera de sus sitios de trabajo y del Hospital. Estas actividades estarán enfocadas a mejorar la calidad de vida laboral teniendo en cuenta el estrés que manejan y las preferencias de los funcionarios del Hospital.

3. PROGRAMA DEPORTIVO:

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y esparcimiento como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario. De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los Funcionarios del Hospital, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno.

BENEFICIARIOS:

Empleados Oficiales, Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción y Provisionalidad y los contratistas siempre y cuando no represente erogación para la institución.

HORARIO:

Este Plan Estratégico de Desarrollo de Talento Humano cuyo contenido tiene el plan de Bienestar y estímulos también contiene unas políticas de manejo del tiempo en los que tanto el empleador como el servidor público aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera de la jornada laboral establecida.

ESTRATEGIAS:

Para cumplir con lo formulado en el plan de Bienestar social y estímulos para el año 2017, se requiere una disposición con unas directrices básicas:

Las actividades de Bienestar Social y Estímulos serán previamente acordadas por el comité de Bienestar Social e Incentivos.

Se harán convocatorias para actividades de Bienestar Social y Estimulo que estarán previamente consignadas en un cronograma.

Obligatoriedad de asistencia a los programas de Bienestar Social y Estimulo.

Las actividades de bienestar social serán publicadas anticipadamente en los medios de comunicación del Hospital Salazar de Villeta.

Puntualidad en las actividades programadas de Bienestar Social y Estímulos.

DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL.

Los programas de Bienestar Social y Estímulos que se establecen mediante el presente plan están sujetos a disponibilidad presupuestal.

Las actividades a desarrollar se describirán en el cronograma de actividades.

Para las actividades de Bienestar Social y estímulos se contempla la aplicación en dos momentos, a saber:

1. EVALUACIÓN INMEDIATA DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA.

Se efectúa una vez finalice la actividad desarrollada y la aplicará la persona encargada del proceso, según corresponda utilización el siguiente formato de evaluación.

El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de las actividades desarrolladas sobre cumplimiento, beneficios y satisfacción, entre otros.

2. EVALUACIÓN DE IMPACTO DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS.

Esta se aplicará como mínimo una vez por año mediante el uso del formato evaluado para el fin y su diligenciamiento es de carácter obligatorio para los asistentes.

En este sentido es pertinente precisar que el objetivo de la evaluación del impacto es la de analizar la mejora que se han suscrito con su proceso de satisfacción y bienestar en las actividades

INDICADORES DE GESTION

NOMBRE DEL INDICADOR	NUMERADOR	DENOMINADOR	FORMULA	UNIDAD DE MEDICION	RESPONSABLE DE LA RECOLECCION	FUENTE PRIMARIA	FRECUENCIA DE ANALISIS	META
cumplimiento al plan anual de bienestar	No total de actividades realizadas	No total de actividades programadas	No de actividades programadas/total de actividad	%	Profesional de apoyo de talento humano	Numerador: total de actividades programadas/ cronograma de actividades	Anual	100%

			es programadas					
Asistencia a las actividades programadas	No de funcionarios que asisten a las actividades	total de funcionarios convocados	Número de personas que asisten a actividades	%	Profesional de apoyo de talento humano	Numerador: Numero de funcionarios que asistieron/total de personas que asistieron	Anual	100%

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

AREA	PROGRAMA	DESCRIPCION	FECHA
Protección y servicio social	Recreativo	Celebración de cumpleaños	Por políticas de gerencia se estableció reconocer a cada funcionario del Hospital su día de cumpleaños, además se entrega a cada uno un refrigerio con una tarjeta de cumpleaños por parte del Hospital.
Protección y servicio social	Recreativo	Día de la mujer	8 de marzo
Protección y servicio social	Recreativo	Día del hombre	19 de marzo
Protección y servicio social	Recreativo	Día del Optómetra	23 de marzo
Protección y servicio social	Recreativo	Día de la secretaria	26 de abril (celebración 27 abril)
Protección y servicio social	Recreativo	Día del Bacteriólogo	28 de abril
Protección y servicio social	Recreativo	Día de la Enfermera y de la Madre HSV	12 de mayo

Protección servicio social	y	Recreativo	Día del Abogado	22 de junio
Protección servicio social	y	Recreativo	Día del Amor y Amistad	15 de septiembre
Protección Servicio social		Recreativo	Cumpleaños Hospital Salazar de Villeta	29 de septiembre
Protección servicio social	y	Recreativo	Día del Odontólogo	3 de octubre
Protección servicio social	y	Recreativo	Día del Trabajador Social	22 de octubre (celebración 23 octubre)
Protección servicio social	y	Recreativo	Día de los niños	31 de Octubre
Protección servicio social		Recreativo	Día del Terapeuta	17 de Noviembre
Protección servicio social	y	Recreativo	Día del Psicólogo	20 de Noviembre
Protección servicio social	y	Recreativo	Día del medico	3 de Diciembre (celebración 4 diciembre)
Protección servicio social	y	Recreativo	Despedida de año	15 de Diciembre
Protección servicio social	y	Recreativo	Celebración de novenas	16 de Diciembre
Protección servicio social	y	Deportivo	Fomentar las prácticas de deporte	Durante todo el año
Protección servicio social	y	Desarrollo de talento humano	Fomentar las pausas activas	Durante todo el año 3 veces a la semana

EVALUACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.

EVALUACION DE IMPACTO DE LA ACTIVIDAD

Las preguntas adjuntas le permiten expresar su opinión con relación a la actividad desarrolladas

ACTIVIDAD DESARROLLADA	
FECHA	
CARGO / ACTIVIDAD CONTRATADA	
PROCESO	
PERMANENCIA EN EL CARGO	

Lea cuidadosamente y responda con toda sinceridad ya que esto permite obtener la información adecuada para mejorar futuras actividades en plan de desarrollo social.

Marque con una **X** la opción que crea conveniente

1. Antes de esta actividad se permitió fortalecer el trabajo en equipo compañerismo e integración con las diferentes procesos.			
MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
2. Después de esta actividad mi nivel de satisfacción fue:			
MALO	REGULAR	BUENO	EXCELENTE
3. Estime qué % calificaría la actividad.			
25%	50%	75%	100%
Si su respuesta es menor del 50% explique si las razones para ello están relacionadas con factores del clima laboral o con el ambiente de trabajo.			

4. Seleccione el nivel de importancia del contenido de la actividad en relación con su trabajo actual.			
BAJO	MEDIO	MEDIO ALTO	ALTO
5. Que tan satisfecho se encuentra con las actividades desarrolladas en Bienestar Social..			
INSATISFECHO	POCO SATISFECHO	SATISFECHO	MUY SATISFECHO
6. Para mejorar futuras actividades indique a cuales se les podría dar más relevancia			
ADICIONAR	DAR MAS ENFASIS	DAR MENOS ENFASIS	SUPRIMIR

PLAN DE ESTIMULOS

INTRODUCCION:

Tomando como base lo expresado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en los lineamientos de la política para el sistema de Estímulos del Hospital, plantea un plan de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Para el proceso de Talento Humano del Hospital Salazar de Villeta es de especial importancia el incentivar y motivar a cada uno de sus funcionarios. Por ello el plan de estímulos e incentivos se enmarca dentro del programa de Bienestar Social y pretende otorgar un reconocimiento a los mejores empleados de la entidad. Este se plantea en planes de incentivos no pecuniarios.

JUSTIFICACIÓN:

A través del plan de incentivos se busca resaltar y motivar a cada individuo en el desempeño de su labor, lo anterior no solo contribuye a aumentar la rentabilidad de la empresa, sino que además satisface necesidades sociales y de realización personal en el individuo.

Por otra parte, los funcionarios del Hospital manifiestan la importancia de los incentivos como indicador de logro, así como un elemento para aumentar la motivación y autoestima del empleado en su trabajo.

No se puede desconocer que a través de los incentivos se reafirma y mantiene un compromiso recíproco de Hospital, con sus empleados, así mismo el funcionario siente un respaldo de la institución lo que contribuye a mantener un sentido de pertenencia. Por ello el proceso de Talento Humano institucionaliza y promueve su plan de incentivos y estímulos anuales, dando cumplimiento al artículo 69 del decreto N° 1227 de 2005.

OBJETIVO:

Mejorar el desempeño de los funcionarios de la Institución a través de un reconocimiento de los logros, habilidades y cualidades tanto personales como grupales dando cumplimiento a la normatividad sobre estímulos e incentivos, tendientes a fortalecer la cultura del servicio con calidad y la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivos.

OBJETIVO ESPECIFICOS:

- Proporcionar herramientas de gestión para la construcción de una vida laboral que ayude al desempeño productivo y desarrollo humano de los empleados.
- Generar estados afectivos y positivos y condiciones de trabajo armónico que influyan en el rendimiento laboral de los funcionarios del Hospital.
- Motivar a los funcionarios para la realización de su trabajo fortaleciendo el sentido de pertenencia y compromiso con el Hospital.

METODOLOGÍA:

Se tendrá en cuenta las competencias laborales y comportamentales, valores institucionales para resaltar a aquellos funcionarios que los representan en su lugar de trabajo y que con su desempeño han aportado al desarrollo de nuestra Institución.

Estos son:

Evaluación del desempeño laboral, Puntualidad, Trabajo en equipo, Ética, Colaboración, Sensibilidad Social, Adaptación al cambio, Manejo adecuado de la información, Alegría y Optimismo, Sentido de pertenencia, participación en capacitaciones, compromiso y liderazgo.

El Plan de Estímulos se ha de ejecutar a lo largo del año, pero a sabiendas de que se busca premiar los logros y metas trazadas y alcanzadas desde un principio por los diferentes Funcionarios y Equipos de Trabajo.

LUZ ANGELA OSORIO OLAYA

Administradora de Talento Humano