

**Elaboración del Programa de Bienestar Social e Incentivos Vigencia 2022 del
Hospital Local de San Martín de los Llanos**

Edward Carmelo Santamaría

Estudiante

Mg. Ariel Charry Morales

Asesor Académico

Escuela Superior de Administración Pública -ESAP

Facultad de Pregrado, Administración Pública Territorial

San Martín de los Llanos, junio 27 de 2021

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL



Tatiana Arciniegas Meneses

Supervisor Designado.

Hospital Local San Martín de los Llanos



Ariel Charry Morales

Docente, Asesor Académico

Escuela Superior de Administración Pública –ESAP

Edward Carmelo Santamaría.

Estudiante X semestre

CETAP San Martín de los Llanos

Escuela Superior de Administración Pública –ESAP

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Contenido

1. Introducción	6
2. Objetivo General	7
2.1. Objetivos Específicos	7
3. Marco Histórico	8
4. Empresa Social del Estado (E.S.E.) Hospital Local de San Martín de los Llanos	10
4.1. Misión.....	10
4.2. Visión.....	10
4.3. Estructura Organizacional	11
4.4. Planta de Personal.....	11
5. Marco Normativo.....	13
5.1. Generalidades del Programa de Bienestar Social e Incentivos.....	14
6. Diagnóstico Inicial	19
7. Diagnóstico de Necesidades.....	26
7.1. Flexibilidad Laboral	27
7.2. Promoción y Prevención en Salud.....	27
7.3. Preferencias Artísticas y Culturales.....	28
7.4. Preferencias Deportivas, Recreativas y Vacacionales	29
7.5. Actividades de Educación o Profesionalización.....	30
7.6. Condiciones del Espacio Físico	30
7.7. Ambiente Laboral	31
8. Programa de Bienestar Social e Incentivos de la ESE Municipal, Hospital Local de San Martín de los Llanos Vigencia 2022	32
9. Actividades Realizadas Durante la Primera Fase	33
9.1 Cuadro comparativo de avance.....	36
9.2. Actividades Realizadas Durante la Segunda Fase	37
9.3. Cuadro Comparativo de Avances Segunda Fase	39
9.3. Actividades Realizadas Durante la Fase Final.....	39
10. Documento Consolidado de la Práctica.....	41
10.1. Introducción al Programa de Bienestar e Incentivos	41
10.2. Marco Normativo del Programa de Bienestar Social e Incentivos.....	43

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

10.2.1. Decreto Ley 1567 de 1998.....	43
10.2.2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36.....	44
10.2.3. Ley 1952 de 2019.....	44
10.2.4. Decreto 1083 del 2015.....	45
10.2.5 Resolución N° 312 de 2013, modificada parcialmente por la Resolución 702 de 2019 46	
10.3. Objetivos del Programa de Bienestar Social e Incentivos	47
10.3.1. Objetivo General.....	47
10.3.1.1. Objetivos Específicos.....	47
10.4. Diagnóstico de Necesidades del Programa de Bienestar Social e Incentivos.....	48
10.5. Alcance	49
10.6. Beneficiario.....	50
10.7. Responsable	50
10.8. Recursos.....	50
10.9. Actividades de Intervención.....	50
10.9.1. Actividad de Promoción y Prevención en Salud.....	50
10.9.2. Actividad de Recreación y Deporte	51
10.9.3. Calidad de Vida Laboral	53
10.10. Plan de Incentivos	55
10.11. Seguimiento y Evaluación	56
1. Cronograma de Actividades.....	57
11. Logros Obtenidos	60
12. Resultado Final.....	61
13. Conclusiones	63
14. Referencias	65
15. Apéndice.....	68
Apéndice A	68
Apéndice B	70
Apéndice C	75
Apéndice D.....	76

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

1. Introducción

Una de las modalidades de opción de grado que establece la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP es la Práctica Administrativa, la cual se fundamenta en realizar un apoyo profesional en entidades públicas del orden nacional o territorial, y desde allí poner en práctica todo el conocimiento teórico formativo, que se ha recibido, a través de la carrera de pregrado de Administración Pública Territorial. Como objetivo primordial, se establece que la práctica debe garantizar que el estudiante, ponga toda su capacidad profesional en el apoyo al avance de las actividades administrativas, para lo cual deberá, previa concertación con la entidad, elaborar un plan de trabajo donde se describa un objetivo que conduzca a generar un producto indispensable para la entidad.

Así las cosas, el siguiente documento tiene como finalidad presentar las actividades ejecutadas durante el tiempo de la práctica y los productos elaborados, concertados a entregar en el marco del desarrollo de la práctica administrativa llevada a cabo en la Empresa Social del Estado Hospital Local de San Martín de los Llanos la cual tuvo como objetivo principal diseñar el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los servidores del Hospital con el firme propósito de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores y que logrando el mejoramiento del clima organizacional, alineado a la política de la Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación en su dimensión del Talento Humano (Función Pública, 2018, pp. 12-13)

Este documento se dividió en tres fases fundamentales: La primera fase, describe detalladamente las actividades y los alcances logrados, a través del desarrollo del primer objetivo

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

específico, el cual establece realizar un diagnóstico de la situación actual del hospital con relación al diseño del programa de bienestar social de la entidad.

En la segunda fase se desarrolló el segundo objetivo específico, el cual tuvo como finalidad realizar una caracterización de las necesidades que presentan los servidores del hospital, en materia de bienestar laboral; en este sentido el diagnóstico será fundamental para la elaboración del programa de bienestar social para la ESE del municipio de San Martín.

Finalmente, en la fase tres o fase final, se realizó el diseño del Programa de Bienestar Social e incentivos para la vigencia 2022, de la ESE Hospital Local de San Martín de los Llanos, el cual estará ajustado a la metodología descrita en la Guía de Estímulos de los Servidores Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública y la ley

2. Objetivo General

Diseñar el Programa de Bienestar Social e incentivos para los funcionarios públicos en la ESE Hospital Local de San Martín de los Llanos, en el marco de Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, alineado a la política de la Gestión Estratégica del Talento Humano promovido en la entidad para la vigencia 2022.

2.1. Objetivos Específicos

- Realizar diagnóstico del Índice de Desempeño Institucional en la categoría de Bienestar y sus actividades de gestión a fin de conocer su nivel de avance en la implementación del programa de bienestar e incentivos del hospital.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

- Efectuar la caracterización de los funcionarios públicos de la ESE municipal a fin de conocer sus necesidades y expectativas, para lograr desarrollar un programa de bienestar y de incentivos eficiente.
- Diseñar el programa de bienestar e incentivos para la ESE Hospital Local de San Martín para la vigencia 2022, con su seguimiento y evaluación.

3. Marco Histórico

San Martín de los Llanos es un municipio del departamento del Meta, ubicado a sesenta minutos de su capital Villavicencio por la ruta conocida como embrujo llanero, la cual incluye los municipios que van desde Acacias hasta Mapiripán, atravesando al majestuoso e histórico municipio de San Martín de los Llanos. Fundado por primera vez en 1562 por el capitán Domingo Fernández de Soto bajo el nombre de San Agustín de Cáceres, inicialmente se construye en la rivera del río Ariari sobre su margen izquierda. Por las constantes luchas entre los pobladores de San Agustín de Cáceres y el pueblo Guayupe, pueblo indígena que habitaba estas tierras, la población de San Agustín es incendiada varias veces hasta ser desaparecida.

Años después, el 11 de marzo de 1585, el capitán Pedro Daza por orden del capitán Francisco Cáceres, funda el municipio de Medina de la Torres, sobre las mismas tierras donde había existido San Agustín de Cáceres; pero al igual que la anterior población, a causa de las constantes guerras con la población Guayupe, además a esto, las constantes inundaciones, obliga al capitán Daza a trasladar a su población a la ciudad de Santiago de las Atalayas, hoy conocida como Yopal Casanare (Ruiz Churión, 1992, pp. 67, 68).

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Algunos años después el español Juan de Zarate solicito permiso en Santa Fe, para desplazarse hacia los llanos de San Juan y allí realizar fundaciones; es así como en el año de 1641 Zarate encuentra un lugar plano sobre un alto a la orilla del caño Camoa y funda la ciudad de San Martin del Puerto del Ariari, llamándola así por fundarse en el día de San Martin de Tours y por estar cerca a las costas del rio Ariari (Ruíz Churión, 1992, p. 68).

San Martin de los Llanos se ha caracterizado por ser el municipio cuna del folclor llanero, sus bailes, su gastronomía y su evento de talla internacional denominado Cuadrillas de San Martin, declarado como patrimonio cultural de Colombia por la UNESCO, hacen de ese municipio un lugar emblemático e importante para el Meta y para Colombia.

En 1952 se construye el primer puesto de salud el cual estuvo ubicado y funcionando en diferentes sitios del municipio de San Martín. Para la construcción del Hospital, el municipio dono un lote de terreno, mediante escritura No. 572 del 6 de agosto de 1984 y se construyó con recursos asignados por la nación. En 1970 fue inaugurado por el Presidente de la República en su momento Dr. MISAEL PASTRANA BORRERO, con el nombre de “Hospital Santiago Rengifo” (Hospital de San Martín, 2018, p. 1).

Posteriormente, con la promulgación de la ley 100 (SGSSS) y 60 de 1993 (Destinación de recursos y competencias) se inicia de manera más específica el proceso de descentralización, asumiendo acuciosamente esta tarea el municipio de San Martín de los Llanos, quien culminó a finales del año 1994, siendo Certificado por el Ministerio de la Protección Social. A partir de 1994 el Hospital Local de San Martín de los Llanos ESM inicia su actividad como empresa de manera incipiente, logrando avanzar poco a poco en el mercado de la salud propuesto por el nuevo Sistema de Salud colombiano. En el año 2014 logra un gran avance en la ampliación de la

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

capacidad de atención e infraestructura física, con recursos de la Alcaldía de San Martín de los Llanos. (Hospital de San Martín, 2018, p. 1)

En el 2016 adecúa su nombre a la legislación, y se constituye en una Empresa Social Del Estado (E.S.E.) Hospital Local De San Martín de los Llanos. (Hospital de San Martín, 2018, p. 1)

4. Empresa Social del Estado (E.S.E.) Hospital Local de San Martín de los Llanos

4.1. Misión

Somos una institución prestadora de servicios de salud de baja complejidad, con potencial de crecimiento y expansión de su portafolio de servicios, que garantiza a sus usuarios integralidad y la continuidad de atención bajo el principio de que cada uno de ellos es sujeto activo del Derecho Fundamental a la Salud y poseedor de Dignidad Humana.

4.2. Visión

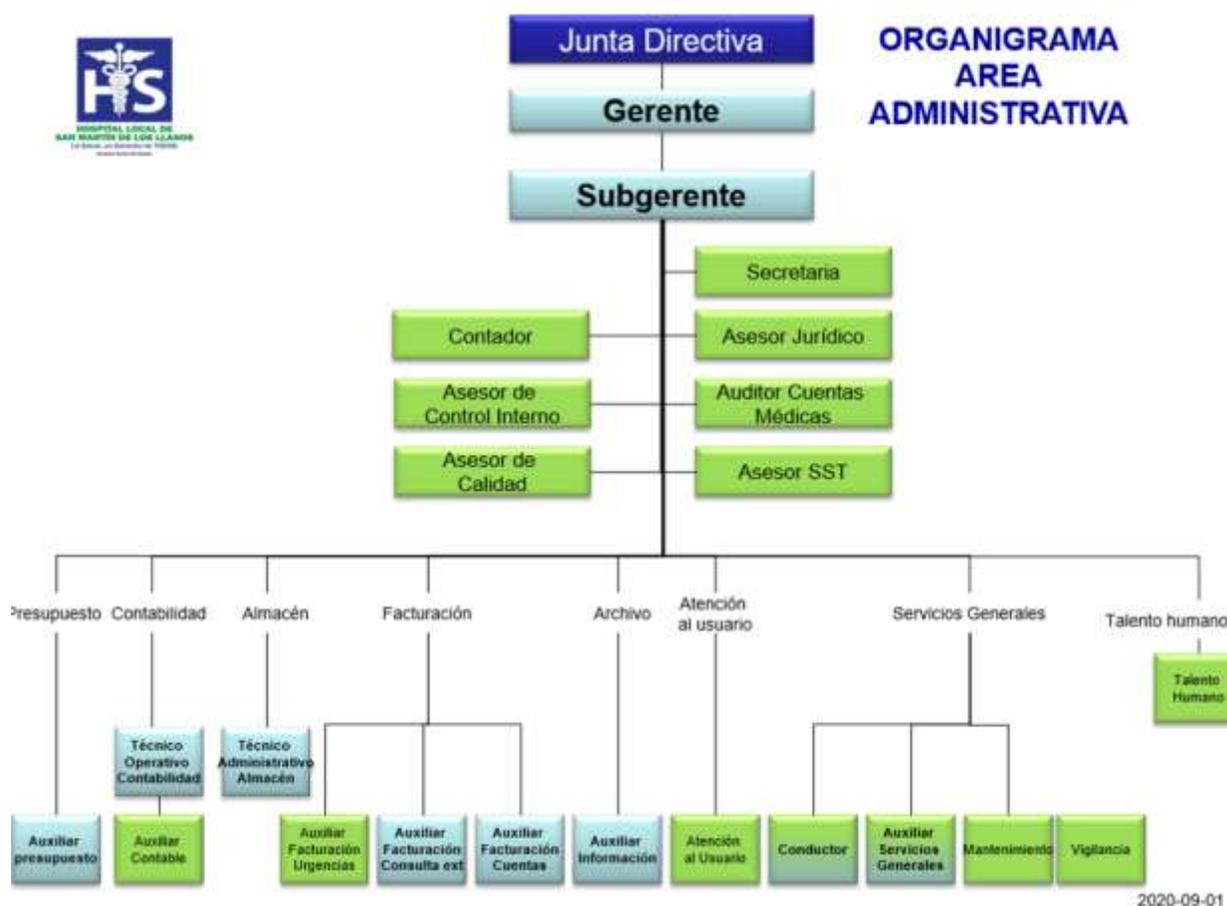
Para el año 2023 el Hospital Local de San Martín de los Llanos Empresa Social del Estado será una de las principales entidades prestadoras de salud del departamento del Meta de acuerdo a su oferta institucional, que con recursos propios y gestión de proyectos sea un modelo de gestión hospitalaria, soportada en los fundamentos del Sistema Único de Acreditación en Salud, con estrategias innovadoras, valores institucionales y talento humano calificado, generando posicionamiento y reconocimiento en la comunidad y el sector, procurando mejorar la calidad de vida de toda la población de San Martín.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

4.3. Estructura Organizacional

Figura 1

Organigrama Área Administrativa



Fuente: Adaptado de “Hospital Local de San Martín de los Llanos”, ESE Municipal, 2020

4.4. Planta de Personal

La Planta de personal del Hospital Local de San Martín de los Llanos, está conformada por 20 servidores públicos de carrera administrativa, periodo fijo, libre nombramiento y remoción y empleados oficiales. (Ver tabla 1)

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Tabla 1*Relación de Personal de la ESE Municipal*

Nombre	Cargo	Área
AMANDA USME BERMUDEZ	OPERARIA SERVICIOS GENERALES	SERVICIOS GENERALES
ANA MILENA BUITRAGO ARAGON	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVA
EDELMA CASTAÑEDA MOLINA	MEDICO GENERAL	ASISTENCIAL
GINA MARCELA ORTIZ HERNANDEZ	MEDICO RURAL	ASISTENCIAL
GLORIA ARAGON QUINTERO	AUXILIAR DE ESTADISTICA	ADMINISTRATIVA
GUSTAVO JIMENEZ QUESADA	TECNICO OPERATIVO	ADMINISTRATIVA
HERNANDO HERNANDEZ SILVA	GERENTE	ADMINISTRATIVA
JULIA CONSUELO YANQUEN SALGADO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	ASISTENCIAL
JULIO CESAR RODRIGUEZ	CONDUCTOR DE AMBULANCIA	ASISTENCIAL
KAREN ADRIANA RUIZ PALMA	MEDICO RURAL	ASISTENCIAL
LEIDY PAOLA BELTRAN MONTAÑA	MEDICO RURAL	ASISTENCIAL
LEONARDO CELEITA CIFUENTES	TECNICO ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVA
LUCY ESPERANZA MURCIA ACOSTA	OPERARIA SERVICIOS GENERALES	SERVICIOS GENERALES
LUZ MARINA GAMBOA SUAREZ	OPERARIA SERVICIOS GENERALES	SERVICIOS GENERALES
LUZ MARINA NEIRA	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	ASISTENCIAL
MARIA ANGELICA GARAVITO GOMEZ	OPERARIA SERVICIOS GENERALES	ADMINISTRATIVA
PATRICIA INES ECHAVARRIA ZULETA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVA
PEDRO NEL TURRIAGO ROJAS	TECNICO AREA DE LA SALUD	SANEAMIENTO
FREDDY DIAZ GUTIERREZ	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO	SUBGERENCIA
JOSE ANTONIO CALVERA CAÑON	CONDUCTOR DE AMBULANCIA	ASISTENCIAL

Fuente: Adaptado de “Hospital Local de San Martín de los Llanos”, ESE Municipal, 2021

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

5. Marco Normativo

La implementación del sistema de incentivos para los servidores públicos en todo el territorio colombiano, está enmarcado en la normatividad vigente y en su estricta aplicabilidad, por lo cual su marco normativo Legal se nutre con las siguientes normas:

Decreto 1567 de 1998 (artículos del 13 al 38): Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

- Ley 909 del 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005 (capítulo 2, artículos 69 al 85 – sistema de estímulos): reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17): define los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1499 de 2017
- Ley 1952 de 2019 (artículo 37, numerales 4 y 5): establece los derechos del servidor público.

La Ley 1952 de enero 28 de 2019 establece en los numerales 4 y 5 lo siguiente:

Numeral 4: Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

Numeral 5: Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes. (Congreso de la Republica Ley 1952 de 2019, art. 37, numerales 4 y 5. 2019.)

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

5.1. Generalidades del Programa de Bienestar Social e Incentivos

De acuerdo con los desafíos que se presentan para las entidades públicas por el constante cambio que exige el mundo, estas deberán prepararse de tal forma que logren responder a dichos desafíos en un contexto específico, y lograr adaptarse de manera eficiente y eficaz. (Función Pública, 2020, p. 9)

La calidad de vida comprende todos los ámbitos del ser humano, como el personal, familiar, laboral y social, entre otros. Entonces, las entidades públicas serán las encargadas de desarrollar programas de bienestar social dirigidos a su talento humano con el propósito de mejorar su calidad de vida desde el ámbito laboral. Es así como el Estado colombiano, en aras de establecer que todos sus funcionarios públicos, tanto del orden nacional como territorial gocen de una vida laboral armónica y productiva que les garantice un mejor ambiente y clima laboral, lo cual deberá reflejarse en su calidad de vida.

De acuerdo con lo anterior y dadas las disposiciones legales por parte del gobierno nacional, se crea el programa de Bienestar Social e Incentivos para todos los servidores públicos del país, para que mediante este programa se logre una satisfacción de general derivada del bienestar del servidor y sus familias, y desde el incentivo laboral, se logre una productividad en el desempeño de sus actividades que a su vez se transforma en eficiencia y eficacia de cada entidad.

En el marco normativo para la creación del Programa de Bienestar e Incentivos para los funcionarios públicos de todo el país, encontramos que:

El 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

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional que en su Artículo 13, establece:

Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. (SUIN-JURISCOL Decreto Ley 1567 de 1988, art. 13)

Así mismo el 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.” (SUIN-JURISCOL Decreto Ley 1567 de 1988, art. 19).

De tal forma que a partir de 1998 quedó establecido que todas las entidades públicas del país, están obligadas a diseñar e implementar un programa de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios Públicos que la conforman.

De otra parte, la Ley 909 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”, que en el párrafo del artículo 36, establece:

Artículo 36, Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. (Secretaría Senado, Ley 909 de 2004, art. 36, párrafo)

“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 para una vida digna” (Tomado de: IDEAM, Plan de Bienestar Social 2019. Página 6 Numeral II, párrafo 3). Permitiendo que cada funcionario público encuentre la satisfacción del quehacer institucional, logrando establecer una motivación que le permita mejorar sus condiciones de clima laboral, relacionamiento interpersonal y afectivo, mejorando así su calidad de vida y la de su familia.

Finalmente, dentro la normatividad vigente que el gobierno nacional ha dispuesto para regular y alcanzar los objetivos trazados en materia de bienestar social e incentivos para los funcionarios públicos del nivel nacional y territorial, establece el Decreto 1083 del 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y dentro de este, define los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos, los cuales van desde el Artículo 2.2.10.1 al 2.2.10.2, dentro de los cuales se define que:

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

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. 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.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, 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 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 del servidor. (SUIN-JUSISCOL Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.10.1 y 2.2.10.2. y párrafos)

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

La noción del bienestar parte de la idea de que el Estado tiene la responsabilidad de “proveer y satisfacer las necesidades básicas de carácter económico, educativo, sanitario etc., sancionadas por las sociedades modernas, desde instancias diversas, tanto públicas como privadas, bajo el amparo del Estado como órgano garante y regulador” (Briceño, 2012, p. 30). Con base en lo anterior, se entiende el bienestar como la provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de las personas.

La calidad de vida comprende todos los ámbitos del ser humano, como el personal, familiar, laboral y social, entre otros. Entonces, las entidades públicas están llamadas a desarrollar programas de bienestar social dirigidos a su talento humano con el propósito de mejorar su calidad de vida desde el ámbito laboral. El programa de Bienestar Social e Incentivos de las entidades, buscan contar con funcionarios más productivos, lo cual logra garantizar el cumplimiento de los objetivos misionales de estas y a su vez mejorar la calidad de vida laboral.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG en su versión actualizada se define como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. (Función Pública, MIPG, marco 2021, p. 19)

El corazón del modelo integrado de planeación y gestión es el Talento Humano, cuya Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se concibe como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, además, debe estar liderada por el nivel estratégico de la organización y articulada con la planeación institucional. (Función Pública, 2021, MIPG, marco general, P. 25).

Para realizar seguimiento al cumplimiento de los avances de la política de desarrollo administrativo las entidades, el MIPG ha implementado el Formulario Único de Reporte y avances en la Gestión; esta herramienta es fundamental para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional (Función Pública, 2021, MIPG, marco general, p. 15).

Entendiendo que de la política estratégica de talento humano se convierte en la medición fundamental del desempeño del MIPG, que dentro de ella se encuentra relacionados los programas de bienestar social de todas las entidades, se logró evidenciar que los resultados de la evaluación y seguimiento realizada a través del FURAG para la vigencia 2019 del Hospital Local de San Martín de los Llanos en el componente relacionado con el programa de bienestar, obtuvo una calificación baja puesto que la entidad no se implementó este programa. Es así como a partir del diagnóstico realizado a la autoevaluación de desempeño del MIPG, FURAG 2019, y según revisión del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2021, se estableció el diseño del Programa de Bienestar Social e Incentivos del Hospital Local de San Martín de los Llanos vigencia 2022.

6. Diagnóstico Inicial

El gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, implementó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual se establece como una herramienta que deben desarrollar las Entidades y Organizaciones públicas a fin

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

de dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión al interior de sus procesos organizacionales, con el propósito de generar los resultados esperados de los planes de desarrollo para que de esta manera se logre resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. (Función Pública MIPG, 2021, p. 19)

El MIPG opera a través de un conjunto de siete dimensiones relacionadas en el desempeño institucional bajo la implementación de las políticas de gestión y desarrollo, estas siete dimensiones son: Talento Humano, Direccionamiento Estratégico y Planeación, Gestión con Valores para Resultados, Evaluación de Resultados, Información y Comunicación, Gestión del Conocimiento y Control Interno, las cuales han de ser implementadas de manera articulada para que el MIPG funcione (Función Pública, MOMIPG, 2021, marzo, p. 10)

La dimensión del Talento Humano que es considerada como el corazón del MIPG, ya que esta dimensión es la encargada de desarrollar las políticas y programas concernientes al talento humano, basado en que son el activo más importante de las entidades públicas y privadas. Esta dimensión se establece en cuatro componentes principales de la política de talento humano (planeación, ingreso, desarrollo y retiro). Con base en lo anterior, el objetivo principal del diagnóstico realizado se determinó desde esta dimensión, en su componente de desarrollo del cual se deriva la categoría de Bienestar (Función Pública, MIPG, 2019, pp. 30-32)

Así las cosas, encontramos que dentro de las estrategias que las entidades públicas del territorio nacional están obligadas a cumplir, se encuentra el sistema de incentivo, compuesto por el plan de bienestar social e incentivos dirigido al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos y sus familias para que de esta manera el funcionario sea más productivo

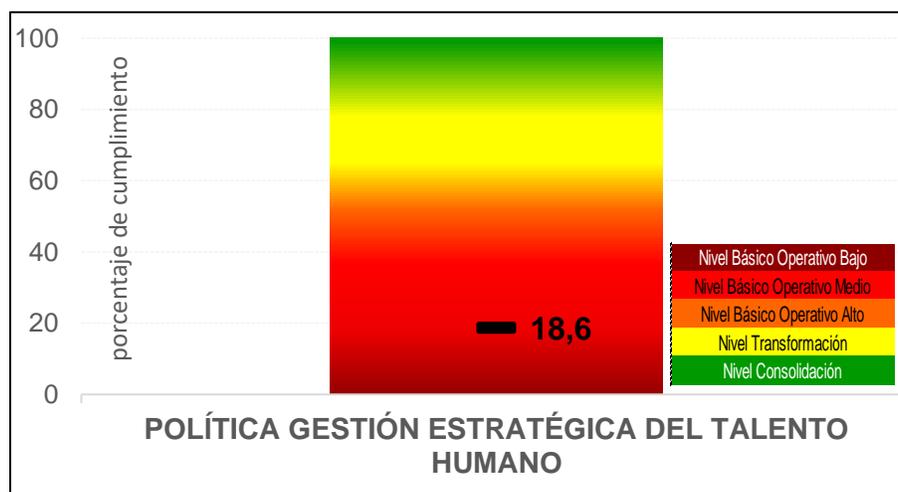
ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

para la entidad, en términos de eficiencia y eficacia, logrando que dicha entidad pueda alcanzar sus metas propuestas.

El Hospital Local de San Martín de los Llanos, desde su dependencia de Talento Humano ha venido trabajando en la implementación del MIPG, de tal forma que logre un aumento significativo en el porcentaje de cumplimiento de los resultados de la GETH, sin embargo, realizando un análisis del último Autodiagnóstico de Gestión, se puede evidenciar que en su política de GETH los resultados no han sido los esperados, en su porcentaje de cumplimiento solo registra un 18,6% lo que ubica su calificación en el Nivel Básico Operativo Medio de cumplimiento en la política de gestión, lo cual precisa que se debe realizar estrategias para aumentar su calificación para la siguiente vigencia (ver Figura 2) (Hospital de San Martín, 2019, p. 2).

Figura 2

Calificación total desempeño MIPG



Fuente: Adaptado de "Autodiagnóstico de Gestión" ESE municipal, 2019

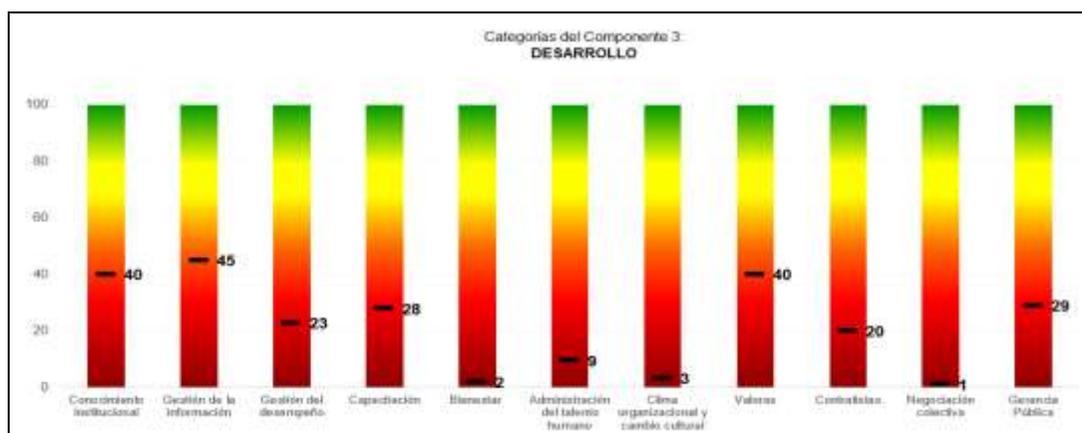
Así mismo, analizadas las categorías del componente 3 Desarrollo, se logró evidenciar que la calificación más alta no supera el 40%, a su vez se logró establecer que en la categoría de

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Bienestar, objeto principal del presente diagnóstico, un preocupante porcentaje de cumplimiento de tan solo 2 % siendo el porcentaje de calificación más bajo del componente. Lo anterior permitió identificar las deficiencias respecto a los programas de bienestar en la entidad. (Ver figura 3)

Figura 3

Categorías del componente de desarrollo



Fuente: Adaptado de “Autodiagnóstico de Gestión” ESE municipal 2019

Para el 2020 el Hospital Local de San Martín de los Llanos, luego de las diferentes reuniones realizadas con su comité de bienestar, comité que fue creado en el año 2013 mediante Resolución 172 del 14 de octubre y dentro de la cual se establece que la composición del comité estará compuesto por el Gerente General quien lo preside, el Subgerente Administrativo y Financiero y dos representantes de los funcionarios públicos de la entidad los cuales son elegidos entre ellos, sin que haya injerencia por parte de la alta dirección. En reunión convocada el 9 de octubre de 2020 se presentó el documento del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2021, que luego de las discusiones del caso, se consideró necesario realizar una revisión al documento, así como plantear la opción de realizar una encuesta entre los funcionarios de la entidad a fin de ser aprobado el plan que se presentó. (Hospital de San Martín, 2020, p. 3)

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Paralelamente, se elevó consulta al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) con el fin que se aclarara si dentro de los planes de bienestar e incentivos de las entidades públicas, cabe la posibilidad de que los incentivos puedan ser entregados en dinero en efectivo a cada funcionario, a lo que el DAFP emitió comunicación escrita mediante la cual aclara que de acuerdo al Decreto 1083 de 2015 se establece los alcances de los programas de bienestar e incentivos (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.7), de igual forma resalta que el artículo 16 de la Ley 2008 de 2019, “Por medio del cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y ley de aprobaciones para la vigencia fiscal del 01 de enero al 31 de diciembre de 2020,” precisa:

Artículo 16. Los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.

Todos los funcionarios públicos de la planta permanente o temporal podrán participar en los programas de capacitación de la entidad; las matrículas de los funcionarios de la planta permanente o temporal se girarán directamente a los establecimientos educativos, salvo lo previsto por el artículo 114 de la Ley 30 de 1992, modificado por el artículo 27 de la Ley 1450 de 2011. Su otorgamiento se hará en virtud de la reglamentación interna para la planta permanente o temporal del órgano respectivo. (SUIN-JUSISCOL Ley 2008 de 2019, art. 16)

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

De esta forma el concepto emitido por el DAFP dejó aclarado finalmente, que no es posible hacer entrega de dinero en efectivo a los funcionarios públicos a fin de cumplir con el Programa de Bienestar e Incentivos

Finalmente, para la vigencia 2021 a través de la Resolución No 021 del 4 de marzo de 2021, adoptan El Plan de Bienestar e Incentivos de la ESE Hospital Local de San Martín de los Llanos, este plan contempla un presupuesto aprobado de Ochenta y Ocho Millones de Pesos (\$88.000.000), amparados en el Rubro Presupuestal No 201020212 del presupuesto de gastos de la vigencia 2021. El 10% del presupuesto aprobado, correspondiente a \$8.800.000 se destinó a la celebración de fechas especiales como día de la mujer, día del hombre, día del trabajo, entre otros... y el 90% restante se distribuyó entre todos los funcionarios públicos del Hospital a través de un convenio con la Caja de Compensación Familiar COFREM, la cual realizó entrega de unas tarjetas (bonos) a cada servidor, cargada con la suma de Tres Millones novecientos sesenta mil pesos (\$3.960.000) que se activará mes a mes, de acuerdo a quien corresponda según el cronograma mensual establecido en el programa (Ver tabla 2). Estas tarjetas son utilizables en cualquier establecimiento de comercio. (Hospital Local de San Martín de los Llanos, Programa de Bienestar, 2021, pp. 14- 17).

Tabla 2

Relación de asignación de monto asignado por funcionario

Relación de Beneficiarios y Asignación de los Recursos		
Funcionario	Mes	Monto Asignado
Gustavo Jiménez	Marzo	\$3.960.000
Rubén Castañeda	Marzo	\$3.960.000
Gina Ortiz	Marzo	\$3.960.000
Lucy Murcia	Abril	\$3.960.000

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Luz Marina Gamboa	Abril	\$3.960.000
Luz Marina Neira	Abril	\$3.960.000
Karen Ruiz	Mayo	\$3.960.000
Paola Beltrán	Mayo	\$3.960.000
Angélica Garavito	Junio	\$3.960.000
Patricia Echavarría	Junio	\$3.960.000
Gloria Aragón	Junio	\$3.960.000
Milena Buitrago	Junio	\$3.960.000
Pedro Nel Turriago	Agosto	\$3.960.000
Edelma Castañeda	Agosto	\$3.960.000
Amanda Usme	Septiembre	\$3.960.000
Leonardo Celeita	Octubre	\$3.960.000
Julio Rodríguez	Octubre	\$3.960.000
Consuelo Yanken	Noviembre	\$3.960.000
Freddy Díaz	Noviembre	\$3.960.000
Hernando Hernández	Diciembre	\$3.960.000

Fuente: Adaptado de “Plan de Bienestar e incentivos” ESE municipal, 2021

Según el cronograma, a la señora Edelma Castañeda se le asignó un valor de Un Millo Setecientos Noventa y tres Mil ochocientos Cuarenta y Dos Pesos (\$1.793.842) ya que al entrar en vigencia el Programa de Bienestar le fueron entregados Dos Millones Ciento Sesenta y Seis Mil Ciento Cincuenta y Ocho Pesos (\$2.166.158) como apoyo para el pago de la matrícula de semestre de educación superior de su hijo, de tal forma que le fue descontado del monto establecido mensual por servidor.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

7. Diagnóstico de Necesidades

Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

Esta ficha de Diagnostico de Necesidades, fue socializada y entregada a todos los servidores públicos del Hospital Local de San Martín de los Llanos con el propósito que fuese diligenciada, logrando un efectivo diagnóstico de sus necesidades, que permitió desarrollar un programa de bienestar e incentivos acorde a los resultados obtenidos, de tal forma que permita con su implementación el mejoramiento de la calidad de vida del servidor, un adecuado clima laboral y que incentive un pleno desarrollo de sus actividades, contribuyendo a la eficiencia administrativa y fortaleciendo la productividad (Ver Apéndice B).

El bienestar social en las entidades comprende los componentes de protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral de los empleados, es por ello que los Programas de Bienestar Social que deben diseñar las entidades y organizaciones públicas, deben desarrollar ambos componentes y basarse en una meticulosa identificación de las necesidades más apremiantes que tienen los servidores en relación a su ambiente laboral. (Función Pública, 2018, p. 18)

De acuerdo con el análisis del diagnóstico realizado a los servidores de la entidad, se logró establecer lo siguiente:

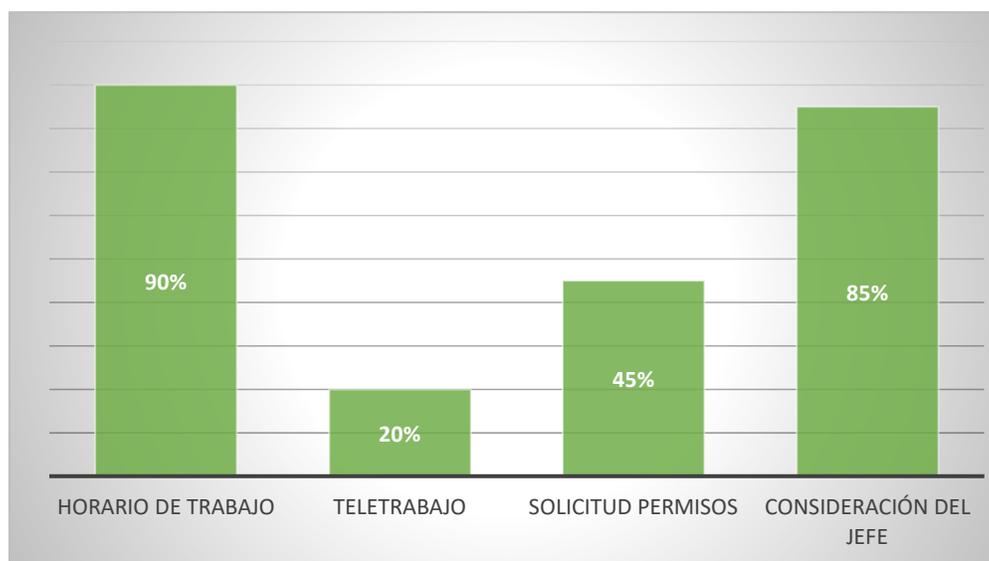
ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

7.1. Flexibilidad Laboral

De acuerdo a lo expresado por los servidores a través de la ficha diagnóstica en la pregunta ¿Qué tan satisfecho se siente usted con su horario de trabajo? el 90 % de ellos se sienten satisfechos con su horario de trabajo; mientras que a la pregunta ¿Considera que se debe flexibilizar el margen de solicitud de permisos en su entidad? el 45% consideran que se debe flexibilizar el margen de esta solicitud (ver Figura 4).

Figura 4

Flexibilidad Laboral



Fuente: Elaboración Propia

7.2. Promoción y Prevención en Salud

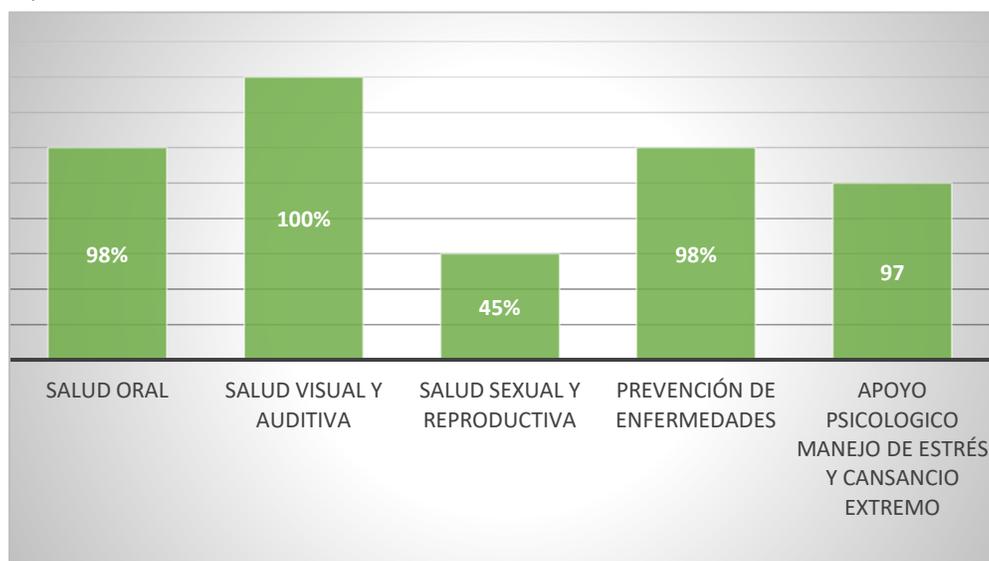
Con respecto a los planes de acción en Promoción y Prevención en Salud que se pudiera implementar en la entidad el 100% coincidieron en el interés de un plan de prevención en Salud visual y auditiva; por otro lado, el 98 % tiene alto grado de interés en planes de prevención de

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras; en relación al apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo el 97 % tienen un interés alto (ver figura 5).

Figura 5

Promoción y Prevención en Salud

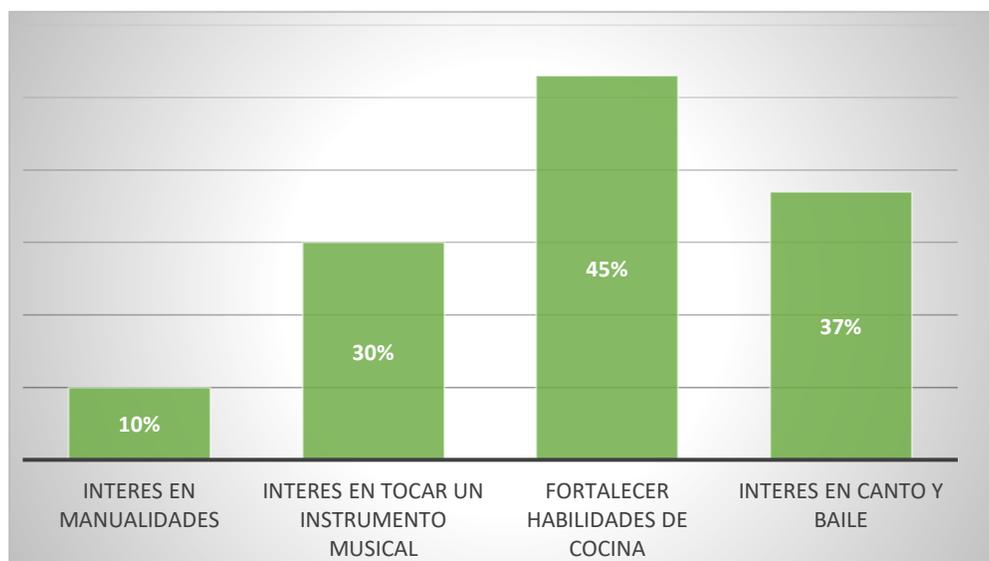


Fuente: Elaboración Propia

7.3. Preferencias Artísticas y Culturales

Dentro de las preferencias que logran establecer los servidores del hospital se logró evidenciar que el 53% de los encuestados se encuentran interesados en fortalecer sus actividades en cocina, así mismo el 37% señaló encontrarse interesado en actividades de canto y baile (ver Figura 6), como actividades importantes por la tradición cultural del mismo municipio.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Figura 6*Actividades Artísticas y Culturales*

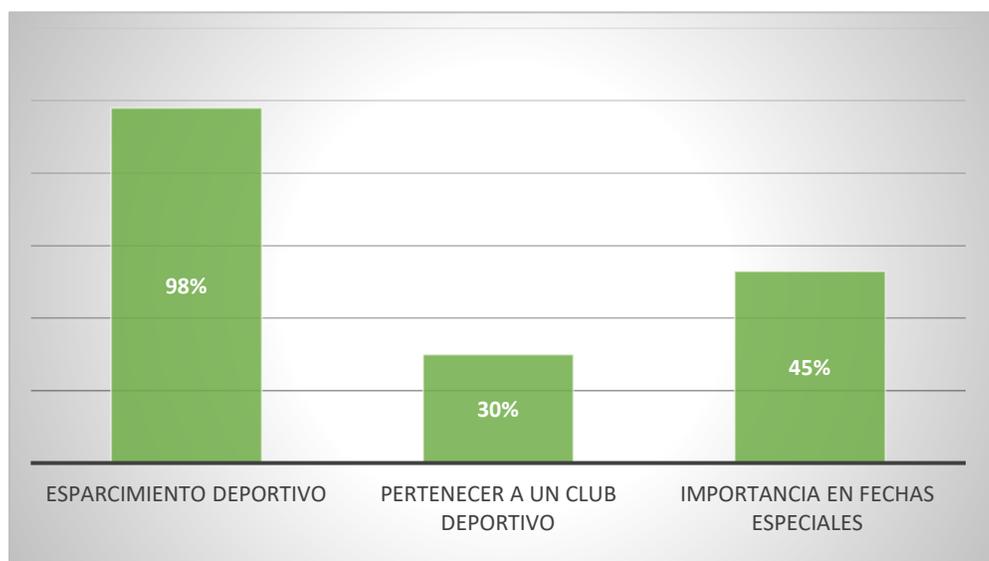
Fuente: Elaboración Propia

7.4. Preferencias Deportivas, Recreativas y Vacacionales

Dentro de las actividades preferidas por los servidores de la entidad, se pudo establecer que tiene un alto interés en el desarrollo de actividades deportivas, de recreación y vacacionales, mostrando una motivación por contribuir en la organización de algún evento.

Así las cosas, el 98% de los encuestados, mostró un alto interés en que se abran espacios de esparcimiento deportivo; igualmente, el 99% consideran de alta importancia la celebración de fechas especiales, seguramente porque estas brindan la oportunidad para una mayor integración (ver Figura 7).

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Figura 7*Actividades Deportivas, Recreativas y Vacacionales*

Fuente: Elaboración Propia

7.5. Actividades de Educación o Profesionalización

Para las actividades relacionadas con educación o profesionalización a la pregunta ¿Cuál es su interés en tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales? El 60% respondió que se encuentra interesado en que se realice alguna actividad relacionada.

7.6. Condiciones del Espacio Físico

Dentro del diagnóstico es indispensable tener una visión clara sobre el espacio físico en el cual los servidores pasan la mayor parte de su tiempo. Para conocer el nivel de satisfacción de los servidores con la comodidad de su espacio de trabajo el 75% de los encuestados están satisfechos

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

con su puesto de trabajo; de igual forma el 90 % sienten que la seguridad e higiene del lugar es excelente (ver Figura 8).

Figura 8

Espacio Físico

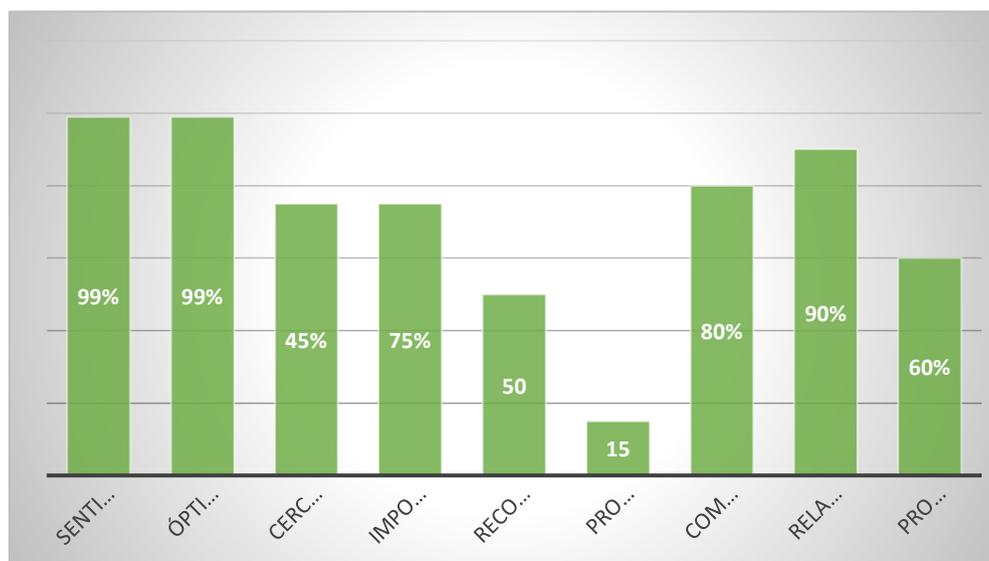


Fuente: Elaboración Propia

7.7. Ambiente Laboral

El ambiente laboral hace parte fundamental de un clima organizacional que permite una productividad en el servidor por ende conocer en qué condiciones se encuentra el ambiente laboral de la entidad es de alta importancia. El diagnostico de necesidades arrojó que en cuanto a las relaciones humanas el 99 % de los servidores del hospital tiene un sentido de pertenencia lato por la entidad; a su vez se encontró que solo el 15 % de ellos sienten una excelente labor en la promoción del mérito y enaltecimiento del servidor. Con respecto a las relaciones interpersonales el 99% manifiesta una excelente relación con sus compañeros (ver Figura 9).

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Figura 9*Ambiente Laboral (Relaciones Humanas)*

Fuente: Elaboración Propia

8. Programa de Bienestar Social e Incentivos de la ESE Municipal, Hospital Local de San Martín de los Llanos Vigencia 2022

De acuerdo con el Plan de Trabajo que se presentó para la práctica administrativa desarrollada en el Hospital Local de San Martín de los Llanos, Empresa Social del Estado, se adelantó el segundo informe de actividades para el desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos para la entidad.

De acuerdo a los Objetivos planteados, en la segunda fase se abordó el segundo objetivo específico.

Se realizó la caracterización de las necesidades de cada uno de los funcionarios públicos de la ESE municipal. Se realizó diagnóstico de necesidades a través del diligenciamiento de la ficha

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

diagnostica de bienestar laboral, de acuerdo a las recomendaciones en la Guía de Estímulos a Servidores Públicos del Departamento Administrativo de la función Pública.

- Se explicó a los servidores que el propósito del diagnóstico es identificar sus necesidades y que estas puedan tener la mayor cobertura posible.
- Se identificó el presupuesto requerido para la satisfacción de las necesidades que arrojó el diagnóstico.

En el componente de protección y servicios sociales se dejó claro qué actividades puede cubrir la entidad de acuerdo a su presupuesto y la oferta disponible. (Función Pública, Guía de Estímulos, 2018, p. 16)

9. Actividades Realizadas Durante la Primera Fase

Durante la primera fase de la práctica administrativa y en concordancia con lo estipulado en la Guía para el Desarrollo de las Prácticas, Facultad de Pregrado, se describe a continuación cada una de las actividades realizadas durante la fase inicial.

Teniendo en cuenta que la Practica Administrativa se realizó en la ESE Hospital Local de San Martin de los Llanos, entidad que está en la primera línea de atención a la emergencia sanitaria declarada por el Ministerio de Salud mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 a causa la pandemia por causa del Covid-19 a nivel mundial; se desarrollaron las actividades tendientes a encuentros y reuniones bajo los parámetros establecidos por el hospital y de acuerdo a la voluntad de los diferentes funcionarios:

- Inicialmente, entre la primera y segunda semana de práctica, se sostuvo un primer encuentro con la supervisora designada por la entidad, la Señora Tatiana

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Arciniegas, con quien se concertó los objetivos del Plan de Trabajo para el desarrollo de la práctica y se definió como objetivo principal de la practica el Diseño del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022.

- Establecido el objetivo para el desarrollo de la práctica, se procede durante la siguiente semana a redactar y organizar el Plan de Trabajo para su respectiva aprobación por parte de la supervisora de la entidad como del docente Asesor Académico de la práctica, Profesor Ariel Charry Morales.
- El encuentro sostenido durante la semana siguiente a la aprobación del Plan de Trabajo, la supervisora realizó entrega de material parcial para realizar el primer informe, en este caso se hizo entrega de una copia en medio magnético del último Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano, con el cual se dio inicio a las actividades basadas en el primer objetivo específico.

En concordancia con lo dicho, se procedió a realizar un análisis minucioso de cada una de las Actividades de Gestión de la categoría de Bienestar, en el componente de Desarrollo de la Dimensión de Talento Humano, enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Allí se logró evidenciar que para la vigencia del 2020 no se desarrolló ninguna actividad relacionada con el Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad (ver figura 2).

- Dado lo anterior se llevó a cabo una reunión con el subgerente de la entidad el Señor Freddy Díaz Gutiérrez, de profesión Administrador Público, egresado de la Escuela Superior de Administración Publica, ESAP, y miembro activo del Comité de Bienestar del Hospital, nos manifestó que se ha implementado el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021 mediante Resolución 021 del 4 de marzo de 2021, adicional manifestó que este se

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

concertó con los funcionarios y su ejecución será por medio de la Caja de Compensación Familiar COFREM. la carpeta donde se encuentra toda la documentación del plan de bienestar y cada una de las actas y oficios que se emitieron en razón de dicho plan.

- Se realizó el escaneo de los documentos para poder efectuar su revisión y análisis de manera detallada y consistente.
- Durante las dos últimas semanas se realizó el análisis minucioso de todos los documentos aportados por el subgerente, se revisó cada una de las actas de las diferentes reuniones que sostuvo el comité de Bienestar, también se analizó un concepto solicitado al Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de una representante de los funcionarios ante el comité, la Doctora Edelma Castañeda Molina, a fin de que se les aclarara si existía la posibilidad que el Plan de Incentivos se pudiera hacer efectivo en dinero o bonos que pudieran canjear por artículos.
- Se procede a la lectura y análisis de la respuesta emitida por el DAFP, donde se aclara que, según las normas establecidas en la legislación colombiana, no es procedente el incentivo en forma expresamente monetaria o a través de bonos, por lo cual se desestima dicha propuesta.
- Se logró establecer que para el año 2020, no se realizó un Plan de Bienestar e Incentivos bajo los parámetros establecidos por la normatividad vigente, a su vez, se estableció que dicho propósito se intentó desarrollar en el último trimestre del año, tal como se evidencia en el acta de reunión del comité de Bienestar, la cual data del 9 de octubre de 2020. (ver Apéndice A)

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Se procede a revisar la documentación del año 2020 aportada por la entidad a través del subgerente, y se logró establecer que mediante Resolución 021 del 4 de marzo del 2021 se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios públicos del Hospital Local de San Martín de los Llanos. En él se describe el monto del presupuesto asignado según Rubro Presupuestal del año 2021, y cómo será distribuido dicho rubro. Sin embargo, después de hacer un análisis exhaustivo del documento completo se logró evidenciar que no se tuvo en cuenta el concepto aportado por el DAFP.

9.1 Cuadro comparativo de avance

Tabla 3

Cuadro comparativo de actividades primera fase de la práctica administrativa

Objetivo Especifico	Avance	Producto Esperado
Realizar diagnóstico del Índice de Desempeño Institucional en la categoría de Bienestar y sus actividades de gestión a fin de conocer su nivel de avance en la implementación del programa de bienestar e incentivos del Hospital Local de San Martín de los Llanos.	<ul style="list-style-type: none"> Se logró establecer que el Índice de Desempeño Institucional frente a la categoría de Bienestar del componente de Desarrollo de la dimensión del Talento Humano del Hospital de San Martín de los Llanos, se deberá revalorar ya que su porcentaje de cumplimiento es de tan sólo el 2%, debido 	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico al IDI, arrojando un porcentaje desfavorable en cuanto a las actividades ejecutadas el año inmediatamente anterior. Diagnostico al Programa de Bienestar e Incentivos del hospital.

a que en el año 2020
la entidad no
implemento su Plan de
Bienestar Social e
Incentivos.

- Se evidencia falencias
en el diseño del actual
Plan de Bienestar e
Incentivos

Fuente: Elaboración propia.

9.2. Actividades Realizadas Durante la Segunda Fase

Dentro las actividades que se realizaron durante la segunda fase para el desarrollo del segundo objetivo específico, de acuerdo con el cronograma de actividades establecido en el plan de trabajo para la ejecución de la práctica administrativa en el Hospital Local de San Martín de los Llanos, se logró materializar lo siguiente:

- Se realizó acercamiento con el comité de bienestar del hospital, a fin de socializar la ficha diagnóstica de obtención de información de las necesidades de cada servidor y que a su vez se lograra convocar una reunión con todo el personal que involucra el programa para la socialización y toma de la ficha diagnóstica, sin embargo no fue posible la reunión con que se convocara la reunión y que por protocolos sanitarios, están limitadas las actividades que generen aglomeración al interior del hospital, por lo cual se debió tomar la decisión de ir de puesto en puesto socializando y entregando la ficha de caracterización.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

- A causa de la pandemia del Covid-19, algunos funcionarios de la entidad, se encuentran realizando actividades de teletrabajo, por lo cual se hizo necesario el desplazamiento hasta sus hogares a fin de que realizarán el diligenciamiento de la encuesta de la ficha diagnóstica.
- De esta forma, realizó socialización a cada funcionario de la ficha de caracterización, teniendo en cuenta que para algunos funcionarios era la primera vez que se tomaba esta encuesta. A pesar de la orientación que se realizó a fin de que comprendieran el objetivo de la encuesta, la gran mayoría de los servidores, se mostraron desconfiados y algunos se negaron, inicialmente, a diligenciarla.
- Durante la recolección de la encuesta y teniendo en cuenta que hubo que facilitarles tiempo para diligenciarlas, ya que la mayoría manifestó no tener suficiente tiempo para realizarla por el exceso de trabajo que argumentaron tener, incluso algunos tardaron hasta una semana para entregarla, otros las diligenciaron de manera incorrecta, finalmente se logró compilar la mayoría de las encuestas.
- Se procedió a realizar a organizar, analizar y tabular la información, a medida que se iba recolectando la encuesta.

Finalmente se estableció la información necesaria para la estructuración del programa de Bienestar e Incentivos para los funcionarios del Hospital Local de San Martín de los Llanos.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

9.3. Cuadro Comparativo de Avances Segunda Fase**Tabla 4**

Cuadro comparativo de actividades segunda fase de la práctica administrativa

Objetivo Especifico	Avance	Producto Esperado
Efectuar la caracterización de los funcionarios públicos de la ESE municipal a fin de conocer sus necesidades y expectativas, para lograr desarrollar un programa de bienestar y de incentivos eficiente.	<ul style="list-style-type: none"> Se logró establecer las necesidades de los funcionarios del Hospital, para realizar una caracterización adecuada y efectiva para el desarrollo del programa de Bienestar e Incentivos. 	<ul style="list-style-type: none"> Con la información compilada se espera estructurar de manera adecuada el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los Servidores de la ESE Municipal de San Martín de los Llanos, para la vigencia 2022

Fuente: Elaboración propia.

9.3. Actividades Realizadas Durante la Fase Final

El tercer objetivo específico estableció: Diseñar el programa de bienestar e incentivos para la ESE Hospital Local de San Martín para la vigencia 2022, con su seguimiento y evaluación.

- Así las cosas, basados en la información recopilada a través del diagnóstico inicial realizado en la primera fase, donde se logró establecer que la entidad para la vigencia 2020 no realizó programa de bienestar, esto conllevó a obtener una baja calificación en el cumplimiento del desarrollo de actividades evaluadas en el diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano en el componente de desarrollo y su categoría de bienestar.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

A partir de este análisis diagnóstico y estableciendo un patrón de mejora, se procede a realizar la caracterización de los servidores públicos del hospital, con base en la recolección de la información de sus necesidades a través del diligenciamiento de la ficha diagnóstica para la identificación de las necesidades de los servidores en relación a su bienestar laboral.

- Lo anteriormente expuesto, permite dar cumplimiento al segundo objetivo específico, logrando obtener la mayor información requerida para el diseño del programa de bienestar; cabe resaltar que pese a las dificultades que se presentaron durante el desarrollo de la práctica, entre otras causas, por las medidas sanitarias que se tienen al interior de la entidad, en relación de la pandemia que vive el mundo por el virus del Covid-19, lo cual no permitió que se realizaran reuniones grupales; esto generó que la recolección de la información se realizara en algunas ocasiones de forma virtual y otras no fue posible la recepción de la información.
- Otro obstáculo encontrado para el desarrollo de la práctica, fue la resistencia encontrada por parte de algunos servidores que no permitieron inicialmente realizar algunas actividades para la recolección de la información, esta resistencia se da por la falta de conocimiento en el desarrollo del programa y por el procedimiento inadecuado con el cual se han diseñado en años anteriores los programas de bienestar. Sin embargo, al momento de hacer la entrega individual de la ficha para el diagnóstico de necesidades, se insistió en la importancia de realizar el programa de bienestar de acuerdo como lo establece la normatividad y la ley, logrando la motivación de la mayoría de los servidores en la participación dentro de dicho proceso.
- Con la información compilada y tabulada, se procedió a establecer, dentro de las encuestas, los porcentajes más relevantes en materia de bienestar laboral y que con base

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

en ellos se procedió al diseño del programa de bienestar para la vigencia 2022 del Hospital local de San Martín de los Llanos.

- Finalmente, se procedió al diseño del Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022 del Hospital Local de San Martín de los Llanos, siguiendo las recomendaciones y lineamientos propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, obteniendo como resultado el cumplimiento del objetivo general de la práctica concertado en el plan de trabajo.

10. Documento Consolidado de la Práctica

Programa de Bienestar e Incentivos de la Empresa Social del Estado

Hospital Local de San Martín de los Llanos vigencia 2022

10.1. Introducción al Programa de Bienestar e Incentivos

La Empresa Social del Estado Hospital Local de San Martín de los Llanos, entiende que para lograr las metas propuestas, a fin de prestar la mejor atención en salud para todos los habitantes del municipio de San Martín y los municipios aledaños, es indispensable contar con un talento humano idóneo y comprometido en el cumplimiento de sus objetivos misionales, de esta forma el hospital entiende que es un deber, más allá de la obligación que establece la norma, el

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

desarrollar estrategias que conlleven a mejorar el clima organizacional y la vida laboral de sus empleados, conduciendo a su planta de personal a contar con unos servidores públicos idóneos, capaces de llevar a la entidad al más alto nivel de eficiencia, eficacia y efectividad en el cumplimiento de sus metas institucionales.

En este sentido, se hace necesario la intervención en el mejoramiento del entorno laboral y el incentivo para todos los servidores públicos de la ESE municipal, con el propósito de alcanzar el cumplimiento de sus metas y que posibiliten el éxito de la entidad en materia de atención hospitalaria. Por ende, es indispensable la implementación de estrategias que promuevan un ambiente laboral sano, generando un impacto positivo en su talento humano de tal forma que lo estimulen al cumplimiento de sus funciones de una manera más efectiva.

Así las cosas, el Programa de Bienestar Social e incentivos de la ESE Hospital Local de San Martín de los Llanos, tiene como objetivo principal desarrollar actividades de bienestar que permitan el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios públicos y sus familias, a través de actividades de recreación, esparcimiento y formación, con el propósito de fomentar un clima organizacional que fortalezca la productividad, la motivación y el crecimiento personal y desarrollo profesional de cada funcionario.

Para tal fin, se hizo necesario conocer las necesidades de cada uno de los servidores públicos de la entidad, a través de la ficha diagnóstica de bienestar laboral, se logró establecer las necesidades de cada servidor, respecto de su bienestar laboral. Esta información se tomó como base para el diseño del programa de Bienestar e Incentivos.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

De esta forma, y con base en las medidas sanitarias tomadas a causa de la pandemia causada por el COVID-19, entendiendo que se debe evitar las aglomeraciones y la concentración en reuniones, las actividades que se adelanten se harán dentro de las estrictas normas de bioseguridad establecidas para evitar posibles contagios, protegiendo la vida e integridad de los servidores públicos de la entidad.

10.2. Marco Normativo del Programa de Bienestar Social e Incentivos

10.2.1. 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.”

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

10.2.2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36.

Artículo 36, Párrafo. 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. (Congreso de la República, Ley 909 de 2004, art. 36).

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 para una vida digna, permitiendo que cada funcionario público encuentre la satisfacción del quehacer institucional, logrando establecer una motivación que le permita mejorar sus condiciones de clima laboral, relacionamiento interpersonal y afectivo, mejorando así su calidad de vida y la de su familia. 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, a nivel del ser, tener, hacer y estar.

10.2.3. Ley 1952 de 2019

Ley 1952 de 2019, por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario; en los numerales 4 y 5 del artículo 37, establece:

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Artículo 37 Numeral 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

Numeral 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes (Congreso de la Republica, Ley 1952 de 2019, art. 37).

10.2.4. Decreto 1083 del 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y dentro de este, define los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos, los cuales van desde el artículo 2.2.10.1 hasta el 2.2.10.17, dentro de los cuales se define que:

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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

4. 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.

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, 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 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 menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (Función Pública, Decreto 1083 de 2015, art. 2.2.10.1 y 2.2.10.2).

10.2.5 Resolución N° 312 de 2013, modificada parcialmente por la Resolución 702 de 2019

Parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública” Artículo 41° Señala el “procedimiento para la selección de los mejores servidores públicos”.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

10.3. Objetivos del Programa de Bienestar Social e Incentivos

10.3.1. Objetivo General

Desarrollar actividades de bienestar que permitan el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios públicos y sus familias, a través de actividades de recreación, esparcimiento y formación, con el propósito de fomentar un clima organizacional fortalezca la productividad, la motivación y el crecimiento personal y desarrollo profesional de cada funcionario.

10.3.1.1. Objetivos Específicos

- Establecer condiciones laborales adecuadas a través de actividades de bienestar social, que permita el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la ESE Hospital Local de San Martín de los Llanos y sus familias.
- Promover actividades de esparcimiento e integración para los funcionarios y sus familias, que incluyan aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales que permitan un equilibrio de su vida laboral y familiar.
- Orientar acciones que permitan el desarrollo de un clima laboral óptimo que incentive a la productividad y al fortalecimiento de los valores institucionales en los funcionarios del Hospital.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

10.4. Diagnóstico de Necesidades del Programa de Bienestar Social e Incentivos

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de la ESE Hospital Local de San Martín de los Llanos, se elabora con base en el análisis de la información recopilada a través de la encuesta realizada a cada servidor, mediante la ficha de identificación de necesidades, consolidando los siguientes resultados los cuales se convierten en el principal insumo para la realización del programa y su cronograma de actividades.

La encuesta se tomó a dieciocho (18), de los veinte (20) servidores públicos con los que cuenta el Hospital, y sus resultados son los siguientes:

Con respecto a los planes de acción en Promoción y Prevención en Salud que se pudiera implementar en la entidad el 100% coincidieron en el interés de un plan de prevención en Salud visual y auditiva; por otro lado, el 98 % tiene alto grado de interés en planes de prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias. En relación al apoyo psicológico como manejo de estrés y cansancio, el 97 % tienen un interés alto.

Dentro de las preferencias que logran establecer los servidores del hospital se logró evidenciar que el 53% de los encuestados se encuentran interesados en fortalecer sus actividades en cocina, así mismo el 37% estableció que se encuentra interesado en actividades de canto y baile.

Dentro de las actividades preferidas por los servidores de la entidad, se pudo establecer que tiene un alto interés en el desarrollo de actividades deportivas, de recreación y vacacionales, mostrando una motivación por contribuir en la organización de algún evento. En este orden de ideas, el 98% de los encuestados, mostraron interés en que se abran espacios de esparcimiento

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

deportivo; y, el 99% consideran importante la celebración de fechas especiales. Así mismo, el 60% se encuentra interesado en que se realice alguna actividad relacionada de educación continuada o de profesionalización en horario diferente al laboral.

Con relación al espacio físico en el cual los empleados del Hospital pasan la mayor parte de su tiempo, se encontró que en cuanto al espacio de trabajo el 75% de los encuestados están satisfechos con su lugar de trabajo; igualmente el 90 % se siente cómodo por la seguridad e higiene que presenta el lugar.

Todos los datos anteriores son fundamentales para la generación de un clima organizacional que permite una adecuada y efectiva productividad en el servidor por consiguiente conocer en qué condiciones se encuentra el ambiente laboral de la entidad es de suma importancia. El diagnóstico de necesidades permitió establecer que el 99 % de los servidores del hospital tiene un alto sentido de pertenencia por la entidad; también encontró que solo un 15 % de ellos sienten una excelente labor en cuanto a la promoción del mérito y enaltecimiento del servidor. Con respecto a las relaciones interpersonales, el 99% manifiesta una muy buena relación con sus compañeros.

10.5. Alcance

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del año 2022 de la ESE Hospital Local de San Martín de los Llanos, busca alcanzar un mejoramiento en la calidad de vida laboral de los servidores públicos, que permita el perfeccionamiento del clima organizacional al interior de la entidad, fomentando la productividad, y la motivación para lograr eficiencia institucional.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

10.6. Beneficiario

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores públicos de la ESE Hospital Local de San Martín de los Llanos incluidas sus familias, dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

10.7. Responsable

La gerencia de la ESE, en conjunto con la subgerencia administrativa y financiera en uso de sus atribuciones normativas, serán los responsables de la coordinación, implementación y ejecución de las actividades y acciones del Programa de Bienestar e Incentivos a través del comité de bienestar de la entidad.

10.8. Recursos

La entidad dentro de su Presupuesto Anual de Gastos, fija los recursos requeridos para dar cumplimiento al Programa de Bienestar e Incentivos que se adopte para la vigencia 2022.

10.9. Actividades de Intervención

El Programa de bienestar Social e Incentivos vigencia 2022, está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y se desarrolla con base en el diagnóstico de necesidades, el cual permite identificar las carencias que afectan el bienestar de los servidores y su clima laboral, con el propósito de lograr una intervención efectiva que permita fomentar el desempeño laboral en el Hospital.

10.9.1. Actividad de Promoción y Prevención en Salud

Tanto las Entidades Promotoras de Salud (EPS), las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), las Cajas de Compensación, los Fondos de Pensiones y Cesantías, son entidades que ofrecen a sus afiliados distintos programas encaminados a la promoción y

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

prevención en salud. El Programa de Bienestar Social dentro de su papel como garante del bienestar laboral de la entidad, permitirá la coordinación para el uso de los diferentes programas en materia de promoción y prevención que cada una de las entidades, desde su especialidad ofrezca, para que el servidor pueda acceder a estos programas de forma eficaz.

Los diferentes programas allí ofertados por cada entidad, tendrá una cobertura total para todos los servidores del hospital y sus familias en los temas relacionados con salud, educación y recreación, de acuerdo al objetivo del Programa de Bienestar.

Dentro de las estrategias que existen para el óptimo acceso, 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.
- Coordinación y entrega del carné de la Caja de Compensación Familiar.

10.9.2. Actividad de Recreación y Deporte

Parte del desarrollo de una vida laboral sana, es el fomentar espacios y actividades de integración, recreación, esparcimiento y participación en actividades deportivas para los servidores y sus familias, lo cual contribuye al fortalecimiento del trabajo en equipo y al mejoramiento del entorno laboral, logrando un aseguramiento de los valores institucionales y personales.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Parte del objetivo del Programa de Bienestar, es buscar que los servidores públicos cuenten con espacios y actividades educativas, culturales y sociales para su tiempo libre, el de sus hijos y sus familias, de tal forma que les permita fortalecer sus relaciones familiares, laborales y sociales, logrando enriquecer valores como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia social e institucional, así mismo, que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración y relacionamiento con su entorno laboral, familiar y social.

Para ello, la estrategia a desarrollar es la implementación de espacios de recreación que generen en el servidor su motivación e impulsen su productividad, tales como:

- celebración de fechas especiales,
- semana cultural,
- gestas deportivas entre dependencia. (con el apoyo de la caja de compensación)
- actividades culturales desarrolladas en el municipio como lo es el día de la llaneridad que se celebra el último viernes de cada mes, en varias entidades y colegios del municipio.

Así mismo se generan espacios de recreación con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar COFREM, a través de actividades que sean programadas por esta entidad durante la vigencia 2022.

Para garantizar el éxito de la estrategia se hace necesario el seguimiento y la evaluación de las actividades a desarrollar, que nos permita evidenciar que actividades están funcionando mejor para fortalecerla.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

10.9.3. Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se establece como un ambiente laboral sano y agradable para el servidor, percibiéndolo como satisfactorio para su bienestar y desarrollo laboral, generando un impacto positivo en la productividad y en las relaciones interpersonales.

- **Medición del Clima Laboral:** El clima laboral se enmarca en la percepción que tiene el servidor frente a su ambiente de trabajo lo cual determina su interés y comportamiento dentro 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.

Se establecerán estrategias tendientes a la intervención y gestión direccionada al cambio, según los resultados obtenidos en la medición del clima laboral realizada en el 2021. Según las debilidades presentadas en la medición de los servidores del hospital, se hará la intervención a manera de fortalecer el trabajo en equipo, toma de decisiones basadas en problemas laborales, ya que estas son comúnmente las falencias más apremiantes que arrojan la medición.

- **Programa de Pre-Pensionados:** Este programa tiene como finalidad 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.

El área de talento humano del Hospital adoptara desde los lineamientos del MIPG el Programa para Pre-Pensionados, a fin de propender la preparación de los servidores públicos en

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

dicha etapa, al cambio de estilo de vida, facilitando su adaptación a los nuevos ambientes a los que se enfrentara, fomentando un proyecto de vida que establezca actividades a realizar en su tiempo libre. Al momento de la desvinculación del servidor, la entidad mediante protocolo de reconocimiento, agradecerá la trayectoria del servidor pensionado, y exaltar su buen desempeño laboral durante el tiempo que estuvo vinculado a la entidad como servidor activo.

- **Estrategia de Bienestar: Funcionario del Mes**

El comité de bienestar a través del presente programa, realizara mensualmente reconocimiento del empleado del mes, el cual se basará en aspectos relacionados con la interacción entre compañeros que permita desarrollar un clima laboral agradable para el desempeño de sus funciones y el alcance de los objetivos de la entidad.

El servidor que será reconocido en el mes, será elegido democráticamente por medio de votación de todos los servidores del hospital, y se tendrá mes a mes un componente de referencia para su elección.

- Enero: Honestidad
- Febrero: Respeto
- Marzo: Compromiso
- Abril: Diligencia
- Mayo: Justicia
- Junio: Tolerancia
- Julio: Equidad
- Agosto: Trabajo en equipo
- Septiembre: Comunicación

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

- Octubre: Responsabilidad
- Noviembre: Liderazgo
- Diciembre: Alegría

10.10. Plan de Incentivos

El Plan de incentivos es una estrategia que pretende enaltecer y reconocer el buen desempeño del servidor público, tanto en el ámbito grupal como individual en la consecución de resultados de gestión y el cumplimiento de sus deberes. Este incentivo podrá ser para asuntos pecuniarios o no pecuniarios, de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente

De acuerdo a lo anterior, y de conformidad con lo estipulado en el Decreto 1083 de 2015, los servidores a reconocer e incentivar son aquellos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, que en su evaluación anual de desempeño, obtengan calificación sobresaliente.

La estrategia a utilizar para el reconociendo del incentivo a los servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción será de acuerdo a la evaluación de desempeño realizada en la vigencia 2021.

- Elegir durante el primer semestre del 2022 al mejor empleado de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor de libre nombramiento y remoción, de acuerdo a la calificación obtenida en la evaluación del desempeño del periodo anal 2021.
- Reconocer a los servidores públicos en nivel sobresaliente los incentivos no pecuniarios para la vigencia.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

10.11. Seguimiento y Evaluación

Para el seguimiento y evaluación del presente Programa de Bienestar Social e Incentivos de la ESE Hospital Local de San Martín de los Llanos, se establecerán indicadores de efectividad del programa, que permitan medir el cumplimiento de los objetivos.

Para tal fin, el comité de bienestar del hospital, generará un informe trimestral del seguimiento a las actividades del programa, dentro de las cuales establecerá el cumplimiento del cronograma de actividades, la efectividad de cada una de ellas y el nivel de aceptación y satisfacción de los servidores. Estos informes serán tenidos en cuenta para la planeación del programa de bienestar para la siguiente vigencia.

Así las cosas, el objetivo de los informes de seguimiento, es evaluar el impacto del Programa de Bienestar sobre los servidores y en el mejoramiento de la calidad de vida laboral, el clima organizacional, y la eficiencia institucional

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Realizar sesión de incentivos 2022, en la sesión de cierre de fin de año por medio del reconocimiento público y entrega de los incentivos no pecuniarios												14-12-22
Coordinar Novenas navideñas												16-12-22
Publicación Servicio Cofrem			31-03-22	29-04-22	31-05-22	30-06-22	31-07-22	31-08-22	30-09-22	31-10-22	30-11-22	30-12-22
Actividad recreativa Caja de Compensación							29-07-22					

11. Logros Obtenidos

De acuerdo a las actividades desarrolladas para el cumplimiento de la práctica administrativa se pudo obtener los siguientes logros:

- Para la obtención del primer objetivo específico, se realizó análisis del índice de desempeño institucional logrando establecer que el nivel de cumplimiento en el componente de desarrollo fue tan sólo del 2%, cumplimiento valorado de bajo cumplimiento de desempeño institucional en la dimensión del Talento Humano, debido a que no se realizó diseño del programa de Bienestar, para la vigencia 2020.
- Para el segundo informe, con base en la toma de la encuesta para la identificación de las necesidades laborales de los servidores públicos de la entidad, se logra obtener un diagnóstico preciso, de cuáles son las necesidades más apremiantes para dichos servidores y cuales serían las actividades que lograrán el mejoramiento del clima organizacional de la entidad, así, como del mejoramiento de la calidad de vida laboral. Esta etapa del proceso es fundamental para el logro del objetivo general.
- Finalmente, para el logro del tercer objetivo específico se obtiene el diseño del Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022 para la entidad. El diseño del programa será entregado a la entidad como el insumo acordado a proveer resultante de la práctica administrativa. Así las cosas, se logra cumplir con el plan de trabajo y los objetivos propuestos dentro del documento aprobado inicialmente, para el inicio de la práctica.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

12. Resultado Final

Como resultado final se logró realizar el diseño del Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022 de la Empresa Social del Estado Hospital Local de San Martín de los Llanos, alcanzando el cumplimiento del objetivo general trazado para tal fin, El presente documento se entregó al Jefe del Área de Talento Humano de la entidad, doctora Stephane Tatiana Arciniegas a través de oficio de fecha 21 de junio del presente año (ver Apéndice C), y quien posteriormente, mediante oficio de fecha 25 de junio del presente año manifiesta recibido de del documento (ver Apéndice D).

13. Resumen Analítico

En convenio con la Empresa Social del Estado Hospital Local de san Martín de los Llanos, y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, se desarrolló con la Práctica Profesional Administrativa la cual tuvo como objetivo principal Diseñar el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios públicos en la ESE Hospital Local de San Martín de los Llanos, en el marco de Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, alineado a la gestión estratégica del Talento Humano promovido en la entidad para la vigencia 2022.

Así las cosas, de acuerdo a los requerimientos exigidos, la entidad designó como Supervisor de la práctica de la doctora Stephane Tatiana Arciniegas Meneses, Jefe de Talento Humano y con quien se concertó, inicialmente, los objetivos del plan de trabajo para que estuvieran ajustados a las necesidades administrativas de la entidad.

Iniciada la primera fase de la práctica, se procedió a la recolección de la información necesaria para el desarrollo del primer objetivo específico el cual era: Realizar diagnóstico del

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Índice de Desempeño Institucional en la categoría de Bienestar y sus actividades de gestión a fin de conocer su nivel de avance en la implementación del programa de bienestar e incentivos del hospital.

Para lograr establecer los avances en materia de la implementación del programa de bienestar, se realizó un análisis al cumplimiento de la Gestión, a través del Formulario Único de Reporte y Avances en la Gestión FURAG de la vigencia 2019. Allí se logra establecer que la categoría de bienestar, del componente de desarrollo, solo se obtuvo una calificación de 2%, situando esta gestión en el nivel Básico Operativo Bajo en esta materia, ya que, durante ese año, la entidad no diseñó un programa de bienestar para sus servidores.

Cabe resaltar que la justificación a la falta de un mayor avance, obedeció estrictamente a la declaratoria de emergencia sanitaria por el Covid-19, mediante Decreto 457 del 22 de marzo de 2020; esto para el año 2020.

Por otro lado, en conversaciones con el Subgerente de la entidad quien hace parte del comité de bienestar, hizo la salvedad que para el 2021 ya se tenía el programa diseñado, establecido y en marcha para la vigencia respectiva, este programa fue revisado y analizado para resaltar algunas deficiencias que se pudieran tener en cuenta a la hora de diseñar el programa para la vigencia 2022.

Siguiendo con el desarrollo de la práctica y luego de conocer las debilidades en materia de bienestar social en el hospital, para la segunda fase de la práctica, se realizó la toma de una encuesta a los servidores públicos de carrera administrativa de la entidad, a fin de lograr establecer las necesidades de cada uno de ellos en materia de bienestar, de clima organizacional y ambiente laboral.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

A pesar de ser muy pocos servidores en la entidad (solo 20 empleados dentro de los cuales están: de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, periodo fijo y empleados oficiales) fue un poco dispendioso el que realizarán el diligenciamiento de la ficha de diagnóstico de necesidades, recomendada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, ya que algunos funcionarios trataron de hacer resistencia a dicho proceso, manifestando incredulidad en la realización y ejecución del mismo.

Con base en lo anterior, y luego de lograr que un número de 18 funcionarios entregara la encuesta tomada, se realizó la caracterización y el diagnóstico de necesidades de los servidores del Hospital Local de San Martín de los Llanos, logrando alcanzar el segundo objetivo específico de la práctica: Efectuar la caracterización de los funcionarios públicos de la ESE municipal a fin de conocer sus necesidades y expectativas, para lograr desarrollar un programa de bienestar y de incentivos eficiente.

Finalmente, con toda la información compilada, el diagnóstico realizado, y conociendo la media porcentual de las necesidades en materia de clima organizacional y ambiente laboral se procedió al diseño del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la ESE Hospital Local de San Martín, vigencia 2022; a través del cual se busca el mejoramiento de la calidad de vida laboral del servidor público a fin de que logre desempeñarse dentro de un clima laboral idóneo, que le permita ser eficiente y productivo en el desarrollo de sus actividades diarias y que esto genere un impacto en la atención al ciudadano que lo requiere.

14. Conclusiones

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Las organizaciones y entidades tanto públicas como privadas, han logrado comprender el valor que tiene el talento humano para alcanzar sus objetivos misionales así como la eficiencia y la eficacia en el desarrollo de sus actividades. Para lograr obtener un talento humano idóneo y que responda a las expectativas laborales de las organizaciones, es necesario crear estrategias que contribuyan al desarrollo de un clima organizacional que logre establecer una calidad de vida laboral dentro de un ambiente sano. Esta estrategia lograra una eficiencia en los procesos internos, los cuales se traducirán en resultados de alto impacto para las entidades u organizaciones.

Con base en lo anterior, y de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente en Colombia, las Entidades públicas del nivel nacional y territorial han tenido que diseñar estrategias para que contribuyan a lo anteriormente expuesto. El Programa de Bienestar Social e Incentivos, es la estrategia que se debe diseñar en el cumplimiento de la norma como herramienta que propenda al mejoramiento del clima organizacional y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos. Sin embargo, existen entidades que solo apelan al cumplimiento de la norma, dejando de lado la esencia misma del programa de bienestar, siendo este un incentivo para el servidor público, generando una motivación en la ejecución de sus labores y una productividad para la entidad.

Con base en lo anteriormente expuesto, en la Practica Administrativa realizada en la ESE Hospital Local de San Martin de los Llanos, pese a las adversidades al interior de la entidad, se logró diseñar un Programa de Bienestar para la vigencia 2022, que propende el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, y que logre generar un ambiente de trabajo propicio en cada uno de ellos, logrando un clima laboral y organizacional de alta calidad.

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

15. Referencias

- Briceño, W. (2012). Argumentos sobre el estado de bienestar. Revista Negotium, 22-66.
Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/782/78225158002.pdf>
- Congreso de la Republica. (2019). Ley 1952 Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Bogotá D.C. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=90324
- Función Pública. (2018). Guía de Estímulos de los Servidores Públicos. Versión 1 Bogotá D.C. recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- Función Pública. (2019). Presentación General MIPG. Bogotá D.C. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587893/2019-05-16_Presentacion_general_mipg.pdf/eb964313-8519-6642-c0ef-886ce308eebc?t=1559248280957
- Función Pública. (2020). Programa Nacional de Bienestar “servidores Saludables Entidades Sostenibles 2020. Bogotá. D.C. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/37826733
- Función Pública. (2020). Respuesta a Consulta elevada por la ESE municipal. Bogotá D.C.
- Función Pública. (2020). Programa Nacional de Bienestar 2020. Bogotá. D.C. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/37826733
- Función Pública. (Marzo 2021). Marco General del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional. Versión 4. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/38054865/Marco+General+Sistema+de+Gesti%C3%B3n+-+Modelo+Integrado+de+Planeaci%C3%B3n+y+Gesti%C3%B3n+MIPG+-+Versi%C3%B3n+4+-+Marzo+2021.pdf/9e55fdf6-ef4d-2fd7-36c7-5606500817c1?t=1620912527516>

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

- Función Pública. (2021). Marco General del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá D.C. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Marco+General+Sistema+de+Gesti%C3%B3n++Modelo+Integrado+de+Planeaci%C3%B3n+y+Gesti%C3%B3n+MIPG++Versi%C3%B3n+2++Julio+2018.pdf/12861a42-8ff2-95c0-f513-b2085bcf90f>
- Presidencia de la Republica. (1998). Decreto Ley 1567. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=1246
- Hospital Local de San Martín de los Llanos. (2018). Entidad. Recuperado de <http://www.hospitalsanmartinmeta.gov.co/entidad/nuestra-entidad>
- Hospital Local de San Martín de los Llanos. (2019). Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano. Entidad.
- Hospital Local de San Martín de los Llanos. (2020). Acta de Reunión Comité de Bienestar. Entidad.
- Hospital Local de San Martín de los Llanos. (2020). Plan de Bienestar e Incentivo. Entidad.
- Función Pública. (2020). Respuesta a Consulta elevada por la ESE municipal del 18 de septiembre 2020. Bogotá D.C.
- Presidencia de la Republica. (1998). Decreto Ley 1567. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. [Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=1246](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=1246)
- Ruiz Churión, J. (1992). Mexa, Grameta, Metacuya el Meta. Villavicencio: Juan XXIII
Recuperado de http://www.bibliotecaeduardocarranza.gov.co/wp-content/uploads/2014/01/LIBRO_MEXAFRAMETA_METACUYA_EL_META.pdf

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Secretaria del Senado. (2004) Ley 909. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html

Suin-juriscal (2019). Ley 2008. Por la cual se decreta el Presupuesto de Rentas y Recursos de Capital y Ley de Apropriaciones para la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2020. Recuperado de

<http://www.suinjuriscal.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/30038702>

Suin-Juriscal. (2015) Decreto 1083 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Recuperado de

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

16. Apéndice

Apéndice A

Acta de Comité de Bienestar 2020

	FORMATO ACTA REUNION JUNTA DIRECTIVA	VERSION 2	CODIGO FR-DE-04	Aprobado el 06/02/2020
	HOSPITAL LOCAL DE SAN MARTIN ESE	Fecha Actualización 22/07/2020	Revisado por David Díaz	Aprobado por Dr. Hernando Hernandez Silva
DOCUMENTO CONTROLADO				

Fecha	Año	Mes	Día	Hora inicial	Hora final
	2020	10	09	8:00 am	

TIPO DE REUNION	COMITÉ DE BINESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
NUMERO DE ACTA (Si aplica)	001

OBJETIVO
Reunión del comité de bienestar social e incentivos de la planta de personal de la ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN MARTIN DE LOS LLANOS

ORDEN DEL DIA												
<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">No.</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1.</td> <td>Verificación del Quorum.</td> </tr> <tr> <td>2.</td> <td>Designación del Secretario Técnico.</td> </tr> <tr> <td>3.</td> <td>Presentación documento Plan Anual de bienestar Social, estímulos e incentivos para la ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN MARTIN DE LOS LLANOS periodo 2020</td> </tr> <tr> <td>4.</td> <td>Intervención de los representantes de los trabajadores ante el comité de bienestar social, estímulos e incentivos.</td> </tr> <tr> <td>5.</td> <td>Aprobación definitiva del plan de bienestar social, estímulos e incentivos para la ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN MARTIN DE LOS LLANOS.</td> </tr> </table>	No.		1.	Verificación del Quorum.	2.	Designación del Secretario Técnico.	3.	Presentación documento Plan Anual de bienestar Social, estímulos e incentivos para la ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN MARTIN DE LOS LLANOS periodo 2020	4.	Intervención de los representantes de los trabajadores ante el comité de bienestar social, estímulos e incentivos.	5.	Aprobación definitiva del plan de bienestar social, estímulos e incentivos para la ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN MARTIN DE LOS LLANOS.
No.												
1.	Verificación del Quorum.											
2.	Designación del Secretario Técnico.											
3.	Presentación documento Plan Anual de bienestar Social, estímulos e incentivos para la ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN MARTIN DE LOS LLANOS periodo 2020											
4.	Intervención de los representantes de los trabajadores ante el comité de bienestar social, estímulos e incentivos.											
5.	Aprobación definitiva del plan de bienestar social, estímulos e incentivos para la ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN MARTIN DE LOS LLANOS.											

DESARROLLO DE LA REUNION
<p>Siendo las 8:00 am el señor Gerente, Doctor Hernando Hernández hace su intervención saludando a los demás miembros del comité, aclarando que estamos reunidos en el marco del comité de bienestar, informando que este comité fue creado bajo la resolución 172 del 14 de octubre 2013, que aun está vigente y que dicho documento plantea la composición de este comité así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El gerente, quien lo preside. • El subgerente administrativo y financiero. • Dos (2) miembros de los empleados. <p>Estos últimos son elegidos por los empleados sin injerencia de la administración e informado el día 14 de Septiembre de 2020 y el día 17 de septiembre 2020 la gerencia mediante acto administrativo ratifica la conformación de los miembros al comité de bienestar social, estímulos e incentivos así:</p>

¡ LA SALUD, UN DERECHO DE TODOS... !!!
 Dirección. Calle 4 No. 7 - 34 Barrio Camoa - San Martín de los Llanos
 Números Telefónicos: Telefax 648 57 91 Celular No. 311 591 22 87
 Correo Electrónico. Email: administracion@hospitalsanmartinmeta.gov.co

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

 <small>HOSPITAL SOCIAL DE SAN MARTÍN DE LOS LLANOS La Salud es el deber de TODOS</small>	FORMATO ACTA REUNION JUNTA DIRECTIVA	VERSION 2	CODIGO FR-DE-04	Aprobado el 06/02/2020
	HOSPITAL LOCAL DE SAN MARTIN ESE	Fecha Actualización 22/07/2020	Revisado por David Diaz	Aprobado por Dr. Hernando Hernandez Silva

DOCUMENTO CONTROLADO

Principal: Edelma Castañeda Molina
Principal: Pedro Nel Turriago
Suplente: Ana Milena Buitrago Aragón
Suplente: Julia Consuelo Yanquen

Desarrollo del Comité:

1. Verificación del Quorum

Hernando Hernández Silva- Gerente: Presente.
David Alejandro Díaz Rey-Sub Gerente: Presente.
Edelma Castañeda Molina-Empleada: Principal.
Pedro Nel Turriago- Empleado: Principal.

Verificado la participación de los miembros del comité, existe quorum para continuar con el comité.

2. Designación del secretario técnico:

El doctor Hernando informa que en el art 2 de la resolución 172 de 2013, indica que debe haber un secretario técnico para el desarrollo del comité, para este comité en común acuerdo y por unanimidad se decide que el secretario para esta reunión es el señor David Diaz, Subgerente de la entidad y miembro de este comité.

3. Presentación documento Plan Anual de bienestar Social, estímulos e incentivos para la ESE HOSPITAL LOCAL DE SAN MARTIN DE LOS LLANOS periodo 2020:

El secretario técnico del comité, el señor David, procede a dar lectura al documento elaborado como propuesta para que sea aprobado por este comité; el **plan anual de bienestar social, estímulos e incentivos 2020** que contiene 10 puntos para estudio. Se anexan 17 folios a esta acta del 09 de Octubre de 2020 para dejar evidencia de dicho documento.

4. Intervención de los representantes de los trabajadores ante el comité de bienestar social, estímulos e incentivos.

Después de haber leído del documento **plan anual de bienestar social, estímulos e incentivos 2020**, el señor gerente concede la intervención de los representantes principales de los empleados para hacer la discusión de dicho plan:

La doctora Edelma hace su intervención, expresando que primero hay que definir quiénes son los acreedores del dinero asignado para el bienestar. Segundo, sobre los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a una u otra persona no son muy democráticos, por lo tanto considera que como comité no lo podemos definir, debemos hacer junto con el secretario técnico una encuesta donde coloque cada uno de los puntos a los que se tienen derecho, porque si vemos el plan

¡ LA SALUD, UN DERECHO DE TODOS... !!!
Dirección. Calle 4 No. 7 - 34 Barrio Camoa - San Martín de los Llanos
Números Telefónicos: Telefax 648 57 91 Celular No. 311 591 22 87
Correo Electrónico. Email: administracion@hospitalosanmartinmeta.gov.co

Adaptado de "Comité de Bienestar" ESE municipal, 2020

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Apéndice B

Ficha diagnóstica para identificar las necesidades de los servidores en relación a su bienestar laboral:

Nombre completo del servidor:
Dependencia o dirección a la que pertenece:
Teléfono de contacto:
Correo institucional:
Nivel ocupacional:
Directivo ___ Asesor ___ Profesional ___ Técnico ___ Asistencial ___
Otro. ¿Cuál?

Categorías a evaluar: Flexibilidad laboral, promoción y prevención en salud, actividades artísticas y culturales, deportivas, recreativas y vacacionales, educación formal y/o profesionalización, espacio físico y relaciones humanas.

Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

FLEXIBILIDAD LABORAL	Calificación				
	1	2	3	4	5
a. ¿Qué tan satisfecho se siente usted con su horario de trabajo?					
b. ¿Considera el teletrabajo como una opción posible para el desempeño de sus funciones?					
c. ¿Considera que se debe flexibilizar el margen de solicitud de permisos en su entidad?					
d. ¿Cómo califica la consideración de su jefe directo ante posibles eventualidades?					

e. Escriba una idea general sobre una estrategia que con su implementación genere una mayor productividad y reduzca los horarios laborales:

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en las siguientes áreas. Siendo 1 su opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	1	2	3	4	5
Salud oral					
Salud visual y auditiva					
Salud sexual y reproductiva					
Prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras.					
Apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo.					

Responda sí o no a los siguientes cuestionamientos:

CUIDADO DE LA SALUD	SÍ	NO
a. ¿Durante los últimos seis (6) meses se ha hecho un chequeo médico?		
b. ¿Sufre de alguna enfermedad diagnosticada?		
c. ¿Consume medicamentos con frecuencia?		
d. ¿Ha sufrido dolencias como consecuencia de sus jornadas laborales? En caso de que su respuesta sea sí , escriba cuales:		
Cuáles:		

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.

ARTÍSTICAS Y CULTURALES	1	2	3	4	5
a. ¿Le interesa practicar algún curso de manualidades dentro de la entidad?					
b. ¿Estaría interesado (a) en tocar algún instrumento?					
c. ¿Estaría interesado (a) en fortalecer sus habilidades en la cocina?					
d. ¿Estaría interesado (a) en el canto o en el baile?					

DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES	1	2	3	4	5
a. ¿Cree pertinente que se abran espacios de esparcimiento deportivo?					
b. ¿Estaría interesado (a) en pertenecer a un club deportivo dentro de la entidad?					
c. ¿Qué tan importante considera la celebración de fechas y eventos especiales?					

EDUCACIÓN Y/O PROFESIONALIZACIÓN
¿Cuál es su interés en tomar cursos de educación continua dentro de la entidad fuera de los horarios laborales? _____

Marque con una equis (X) 3 de los siguientes temas que usted considere prioritarios para el cumplimiento de las funciones generales de un servidor público:

a. Sistemas (Word, Excel, PowerPoint)	
b. Gestión Estratégica del Talento Humano	
c. Organización y Estructura del Estado	

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

d. Servicio al ciudadano	
e. Manejo de bases de datos institucionales	

Califique de 1 a 5 la satisfacción con su lugar de trabajo, donde 1 es muy bajo y 5 es excelente:

ESPACIO FÍSICO	1	2	3	4	5
a. Condiciones de comodidad en su puesto de trabajo (iluminación, equipos de oficina, útiles de trabajo)					
b. Actualización de equipos de cómputo					
c. Seguridad e higiene del lugar					
d. Lugares de esparcimiento, descanso y reunión pública					

Escribir aquí algo como en los cuadros anteriores.

AMBIENTE LABORAL (RELACIONES HUMANAS)	1	2	3	4	5
a. Sentido de pertenencia con la entidad					
b. Relaciones interpersonales óptimas (compañerismo, solidaridad, respeto, tolerancia)					
c. Cercanía con el jefe o directivos					
d. Importancia otorgada al trabajo en equipo, estrategias grupales, entre otros que impliquen un aprendizaje mutuo o colectivo					
e. Reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones)					
f. Promoción del mérito y enaltecimiento del servidor					
g. Comprensión del otro como eje central para una relación laboral óptima (comprensión de las diferencias y necesidades de cada miembro de la entidad)					
h. Relaciones asertivas basadas en la horizontalidad					

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

i. Promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas					
----------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Adaptado de: "Guía de Estímulos de los Servidores Públicos" DAFP (2018)

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Apéndice C

Oficio remitivo de entrega del programa de Bienestar a la ESE

San Martín de los Llanos, Meta junio 21 de 2021



RECIBIDO 21 JUN 2021

Doctora:
STEPHANE TATIANA ARCINIEGAS
Jefe de Talento Humano
E.S.E Hospital Local San Martín de los Llanos

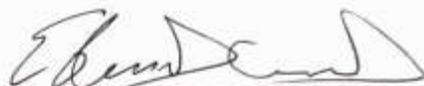
Ref. Remisión del Programa de Bienestar Social e Incentivos Vigencia 2022,
elaborado en la Práctica Administrativa.

Cordial saludo, de manera atenta y respetuosa me permito hacer entrega del documento Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022 de la E.S.E Hospital Local de San Martín de los Llanos, elaborado en la Práctica Profesional Administrativa de pregrado en Administración Pública Territorial a fin de que el mismo sea revisado, quedo atenta a las sugerencias realizadas por su despacho, agradeciendo el apoyo prestado por el Área de Talento Humano.

20 folios,

Sin otro particular

Cordialmente



EDWARD CARMELO SANTAMARIA
C.C 17.357.716 de San Martín
Estudiante de Pregrado Administración Pública Territorial

ELABORACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Apéndice D*Oficio de Aceptación del Programa de Bienestar, por parte de la ESE*

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LOCAL DE SAN MARTÍN DE LOS LLANOS
NIT. 892.000.458-6

San Martín de los Llanos, Meta, Junio 25 de 2021

Señor:

EDWARD CARMELO SANTAMARIA
Estudiante de la Práctica Administrativa
Escuela Superior de Administración Pública ESAP

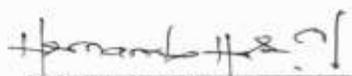
Ref. Aceptación del Documento Proyecto denominado Programa de Bienestar Social e Incentivo para la vigencia 2022

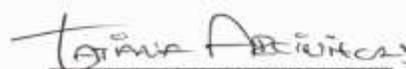
Cordial y respetuoso saludo, por medio de la presente me permito informarle que la Empresa Social del Estado Hospital Local de San Martín de los Llanos recibe de manera satisfactoria el documento denominado Proyecto Programa de Bienestar Social e Incentivo para la vigencia 2022 direccionado al Area de Talento Humano, el cual se elaboró en el transcurso de la práctica administrativa de pregrado de Administración Pública Territorial; una vez revisado, analizado, me permito indicar que se ha cumplido con lo propuesto en el plan de trabajo presentado para el cumplimiento de las practicas.

Agradeciendo su apoyo y colaboración

Sin otro particular

Cordialmente


HERNANDO HERNANDEZ SILVA
Gerente


STEPHANE TATIANA ARCINIEGAS
Jefe de Talento Humano

¡ LA SALUD, UN DERECHO DE TODOS... !!!
Dirección. Calle 4 No. 7 - 34 Barrio Camoa - San Martín de los Llanos
Números Telefónicos: Telefax 648 57 91 Celular No. 311 591 22 87
Correo Electrónico. Email: administracion@hospital-sanmartinmeta.gov.co