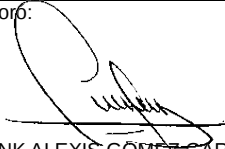
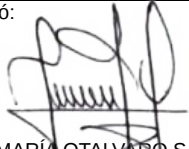


	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código: LPA0102003
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL	Versión: 01
		Página: 1 de 14

PLAN DE BIENESTAR LABORAL

COPIA CONTROLADA

Elaboró:  FRANK ALEXIS GÓMEZ GARCÍA Cargo: Jefe de Talento Humano	Revisó:  COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	Aprobó:  LUIS MARÍA OTÁLVARO SÁNCHEZ Cargo: Gerente
Fecha: Agosto de 2019	Fecha: Agosto de 2019	Fecha: Agosto de 2019

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código: LPA0102003
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL	Versión: 01
		Página: 3 de 14

Tabla de contenido

1. NOMBRE: Plan de bienestar laboral.....	4
2. OBJETIVOS.....	4
2.1. GENERAL.....	4
2.2. ESPECÍFICOS.....	4
3. MARCO LEGAL.....	5
4. ALCANCE.....	5
5. JUSTIFICACIÓN.....	5
6. DEFINICIONES.....	6
7. INFORMACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN.....	6
8.1. 7.1. RESEÑA HISTÓRICA.....	6
7.2. FILOSOFÍA.....	7
7.3.1. Misión:.....	7
7.3.2. Visión:.....	7
7.4. Objetivos Institucionales.....	7
8. PLAN DE BIENESTAR LABORAL.....	9
8.1. Programas institucionales.....	9
8.2. Clima organizacional.....	11
8.3. Programa de prejubilados.....	12
8.4. Incentivos y reconocimientos.....	12
8.5. Entidades de apoyo.....	13
8.6. Obligación de los funcionarios.....	13
8.7. Seguimiento y evaluación.....	13
8.8. Cronograma de actividades.....	¡Error! Marcador no definido.

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código: LPA0102003
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL	Versión: 01
		Página: 4 de 14

INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de incentivos y Bienestar Social del Hospital San Juan de Dios ESE Rionegro, pretende responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, buscando favorecer su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad; así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad.

Teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, El Hospital San Juan de Dios ESE Rionegro a través del Grupo de Talento Humano, identificó las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario, diagnosticando las necesidades y proponer el Plan de Bienestar para la vigencia 2019 – 2020.

1. NOMBRE: Plan de bienestar laboral

2. OBJETIVOS

2.1. GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los funcionarios.

2.2. ESPECÍFICOS

- Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la Institución.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación de los funcionarios y su grupo familiar primario.
- Propiciar un ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código: LPA0102003
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL	Versión: 01
		Página: 5 de 14

- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.

3. MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación de planes de bienestar, estímulos e incentivos en las entidades del sector público, son:

- Decreto 614 de 1984: por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país.
- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos.
- Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 2504 de 1998: Por medio de la cual se dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre planes de incentivos.
- Ley 909 de 2004: Expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1227 de 2005: Por medio de la cual se reglamenta la ley 909 de 2004.
- Ley 1010 de 2006: por medio de la cual adoptan medidas para prevenir, corregir, y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo

4. ALCANCE

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Laboral e incentivos son los funcionarios del Hospital San Juan de Dios ESE Rionegro y su familia. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios del Hospital San Juan de Dios ESE Rionegro, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

5. JUSTIFICACIÓN

Con el desarrollo del Plan de Bienestar Laboral, se pretende fomentar en los funcionarios el equilibrio físico, mental y emocional en relación al clima

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código: LPA0102003
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL	Versión: 01
		Página: 6 de 14

organizacional logrando un entorno fortalecido en el crecimiento personal y laboral del funcionario; enfocado en lograr la satisfacción a través de actividades lúdicas, deportivas, recreativas y culturales convirtiéndose en una herramienta que permitirá integrar los objetivos personales con los objetivos institucionales en concordancia con la misión, visión, valor y principios que rigen el Hospital.

6. DEFINICIONES

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

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

7. INFORMACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN

8.1. 7.1. RESEÑA HISTÓRICA

En la ciudad Santiago de Arma de Rionegro; mediante Decreto del 20 de septiembre de 1788 se fundo el Hospital San Juan de Dios, mediante Licencia expedida por el Virrey Ezpeleta y despachada por los miembros de la real audiencia.

El Hospital en sus comienzos fue construido en donde hoy funciona el Instituto Josefina Muñoz con el nombre de Hospital de Caridad del distrito de Rionegro nombre con el cual se bautizó este centro asistencial, el cual resolvió en gran parte los problemas de salud de los rionegreros que ese momento ascendían a 10 mil habitantes.

Este centro asistencial se creó ante la necesidad de atención médica inmediata a pacientes con enfermedades agudas a quienes por su estado de salud les era difícil su traslado al Hospital de Ciudad Antioquia, ya que el recorrido que se hacía entre estas dos poblaciones se demoraba entre tres y cuatro días. Hacia 1963 el Gerente General de la Beneficencia de Antioquia, hizo entrega oficial del nuevo edificio, pero solo hasta el 26 de mayo se inició el traslado al nuevo local, iniciando labores con una mesa para cirugía y una ciéltica. Además de los implementos del antiguo hospital y con ocho pacientes que requerían vigilancia médica constante. El 13 de agosto de 1963 se inaugura la nueva sede del hospital, con una asistencia de cerca de 700 personas. Un año después el Hospital de Rionegro presento el más alto índice de hospitalización

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código: LPA0102003
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL	Versión: 01
		Página: 7 de 14

en Colombia, realizándose más de 2393 admisiones por año y en 1968 se convierte en la primera Regional de Salud Antioquia atendiendo a 23 municipios del Oriente Antioqueño con sus respectivos hospitales, Centros de Salud y Puestos de salud, y en la actualidad continua prestando sus servicios de salud a las diferentes Subregiones del Oriente Antioqueño, al departamento y al País.

Mediante Acuerdo N° 042 del 9 de junio de 1940 se establece que el HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS, es una entidad sin ánimo de lucro, de origen público, dedicado a la prestación de servicios de salud a la comunidad. Por medio del Acuerdo N° 062 expedido por el Concejo Municipal el 19 de septiembre de 1995, se transforma el Hospital en una Empresa Social del Estado del Orden Municipal, con categoría especial de entidad pública y calidad de entidad descentralizada del orden municipal dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa y sometida el régimen jurídico previsto en el Capítulo III de la Ley 100 de 1993. Mediante el acuerdo 142 de diciembre 8 de 2000 cambia la razón social por HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS E.S.E RIONEGRO – ANTIOQUIA, nombre con el que es reconocido a nivel local y nacional.

7.2. FILOSOFÍA

7.3.1. Misión:

El Hospital San Juan de Dios E.S.E. Rionegro es una institución prestadora de servicios de salud de primero, segundo y algunos de tercer nivel de complejidad, ofreciendo atención humanizada al usuario y su familia en el Oriente Antioqueño, con estándares de calidad y seguridad, fomentando el desarrollo institucional, el bienestar de la comunidad y su personal en armonía con el medio ambiente.

7.3.2. Visión:

Para el año 2024 El HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS E.S.E. Rionegro Antioquia será reconocido por su atención humanizada, con estándares de calidad, innovación y liderazgo en los servicios de salud de primero, segundo y algunos de tercer nivel de complejidad para la satisfacción del usuario y su familia, enmarcados en el Código de Ética y Buen Gobierno.

7.4. Objetivos Institucionales

Objetivo General

Prestar servicios de salud de primero, segundo y algunos de tercer nivel de complejidad mediante un modelo de atención en salud, enmarcado en la calidad y la atención humanizada y segura, centrado en el ser humano y su familia para preservar y/o mejorar su condición de salud, a través del uso

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código: LPA0102003
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL	Versión: 01
		Página: 8 de 14

responsable de sus recursos, orientando sus esfuerzos hacia el mejoramiento continuo.

Objetivos Específicos

- o Prestar servicios de salud de primero, segundo y algunos de tercer nivel de complejidad, oportunos, seguros y humanizados, enfocados en la protección específica, detección temprana, tratamiento y recuperación de la salud, mediante el desarrollo de programas y proyectos intramurales y extramurales.
- o Desarrollar nuevos servicios que permitan una mayor accesibilidad y cobertura de la población, en busca de la satisfacción del usuario y su familia.
- o Posicionar la organización, afianzando su estructura organizacional de manera segura, confiable y comprometida, mediante la sostenibilidad económica y financiera, haciendo uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs), integrados al Sistema de Gestión.
- o Diseñar y ejecutar un conjunto de intervenciones integrales que permitan a la institución el mejoramiento de la infraestructura en condiciones de seguridad y comodidad que brinden un ambiente de trabajo adecuado para una mejor prestación de los servicios.
- o Garantizar un Talento humano competente, idóneo, satisfecho y comprometido, que refleje en su labor el crecimiento personal y profesional para el mejoramiento continuo de la institución.
- o Fortalecer el Sistema Integral de Garantía de Calidad con énfasis en la seguridad del paciente, la humanización de los servicios, buscando el mejoramiento continuo de los procesos y el fortalecimiento de la imagen corporativa.
- o Generar estrategias de comunicación efectiva interna y externa, que desarrollen nuevas herramientas, métodos y técnicas de difusión de la información, para potenciar el sentido de pertenencia, la identidad corporativa y la eficiencia del equipo de trabajo de la institución.
- o Rediseñar y ejecutar un plan de mercadeo que permita ofrecer un portafolio de servicios amplio y con calidad, generando valor agregado para la competitividad frente a otras entidades.
- o Fortalecer los Convenios Docencia-Servicio para que contribuyan con el desarrollo integral del personal en formación, apoyando la prestación de los servicios de salud para el beneficio de la institución y los empleados.

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código: LPA0102003
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL	Versión: 01
		Página: 9 de 14

- o Fortalecer el Sistema de Información para la adecuada toma de decisiones, que permita una gestión ágil, dinámica y abierta a los retos y posibilidades del mercado de la salud.

8. PLAN DE BIENESTAR LABORAL

El Plan de Bienestar Social del Hospital San Juan de Dios de Rionegro se enmarcará dentro de las áreas de protección, servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.

A través del área de Talento Humano se atenderán las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. La intervención se hará a través de los siguientes programas:

8.1. Programas institucionales

- **Aporte Educativo:** Por disposición de la resolución N° 141 de 2011 se les otorgará a los empleados públicos hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes destinado a capacitaciones que sea afines con las funciones y naturaleza del cargo.

El Hospital dará un aporte económico para la compra de útiles escolares a los hijos de los empleados públicos que cursen estudios de guardería, preescolar, primarios, secundarios y universitarios, el valor será establecido por el comité de bienestar social.

Los funcionarios y sus hijos tendrán derecho a los descuentos de instituciones y universidades vinculados a los convenios docencia servicio.

- **Aporte para salud:** El Hospital otorgará crédito para atención en salud para pago de hospitalización, cirugías, y apoyo diagnóstico que no sean cubiertos por la EPS, para los funcionarios y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad hasta por cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

El Hospital otorgará un cinco (5) % de descuento a los funcionarios para la utilización de los servicios ambulatorios del Hospital.

- **Ambiente Laboral:** Este programa se encuentra dirigido a los funcionarios públicos de la institución, con el fin de mejorar la permanencia con los siguientes beneficios:
 - o Paseo de integración de los diferentes servicios otorgará un aporte hasta de un (1) salario mínimo legal mensual vigente.

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código: LPA0102003
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL	Versión: 01
		Página: 10 de 14

- o Crédito de gastos fúnebres donde se otorgará un tope máximo de cinco (5) salarios mínimos legales mensuales vigentes para cubrir gastos fúnebres de su cónyuge, compañero(a) permanente o de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad, y primero civil.
- o Paquete infantil consiste en la entrega de una anqueta con productos para bebe, y de 120 pañales desechables, destinado exclusivamente para los funcionarios.
- o Mejoramiento interno consiste en el aporte de materiales y aquellas actividades que van en beneficio del ambiente laboral de los servicios, los empleados y de la institución en general (El aporte queda a criterio del comité de bienestar social).
- o Recreación: Se brindará un aporte del cincuenta (50) % del valor de la tiquetera a los funcionarios que se encuentren en clases de deportes.
- o Torneos deportivos y culturales: se apoyará económicamente las actividades recreativas, culturales, y de integración dirigida a los funcionarios, y aquellas actividades deportivas y culturales donde representen la institución. (El aporte queda a criterio del comité de bienestar social).
- o Festividades y días especiales: Se apoyará económicamente para los días especiales (cumpleaños, derecho de jubilación, años de servicios, fechas y fiestas especiales). (El aporte queda a criterio del comité de bienestar social).

Promoción y prevención de la salud

Su objetivo es la realización de actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de su salud física y mental. Se realizarán actividades de relajación, pausas activas, semana del autocuidado y circuito de la salud, promoción de orden y aseo, nutrición saludable.

Promoción de vivienda

El propósito es ofrecer información y acceso a programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia. Se realizarán ferias informativas acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades.

Actividades deportivas

El objetivo es realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y su familia. Se realizarán: Caminata Cuida tu corazón, Convenios con Gimnasios, Circuito

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código: LPA0102003
		Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL	Página: 11 de 14

de acondicionamiento físico, y demás actividades orientadas al mejoramiento del estado físico de todos los funcionarios de la Institución.

Actividades recreativas

La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación.

Dentro de las actividades a realizar están: celebración de días especiales, Jornadas de integración (día de familia), Integración de fin de año.

Actividades artísticas y culturales

Tiene como finalidad mejorar el clima organizacional partiendo de la teoría de que la admiración genera cooperación también, estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración. Se realizarán Semana cultural y Exhibición de talentos.

Formación en artes y artesanías

Su finalidad es promover la creatividad en los funcionarios mediante la realización de actividades lúdicas y artísticas. Se realizará la inscripción de funcionarios interesados en participar en Talleres en formación artística.

8.2. Clima organizacional

Tiene como propósito contribuir a mejorar el clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, habilidades blandas y de liderazgo en el equipo directivo y coordinadores del Hospital San Juan de Dios ESE Rionegro, las relaciones laborales y el trabajo en equipo.

Actividades a desarrollar:

- Capacitación a líderes en acoso laboral
- Taller Relaciones interpersonales, trabajo en equipo para líderes
- Capacitación en liderazgo efectivo y manejo efectivo del personal
- Evaluación de perfiles de cargos de líderes
- Charla Trabajo en equipo y comunicación asertiva
- Taller Competencias para la vida
- Charla Resolución de conflictos
- Taller Manejo del Estrés
- Taller Inteligencia emocional
- Manejo del tiempo libre

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código: LPA0102003
		Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL	Página: 12 de 14

8.3. Programa de prejubilados

Con nuestro programa “*SIEMPRE HAY UN MOMENTO*”, se tiene como propósito preparar mediante tres encuentros anuales a los funcionarios públicos que se encuentren en condiciones prejubilables, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación; promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas legales, ocupacionales y de inversión.

Actividades a desarrollar:

Encuentro 1:

- Lanzamiento del programa
- Presentación del Programa y sus beneficios.
- Parámetros legales frente a la jubilación.
- Sensibilización frente al proceso de cambio

Encuentro 2:

- Ciclo de vida y Autoestima:
- Autoimagen y autoestima
- Etapas del ciclo vital, importancia y valor personal puesto a cada una.
- Equilibrio emocional
- El sentido de la soledad

Encuentro 3:

- Cuidado integral de la salud, y experiencias de pensión.
- Alimentación saludable
- Mantenimiento físico
- Higiene del sueño y descanso
- Patologías asociadas a esta etapa de la vida
- Experiencias de procesos de jubilación

8.4. Incentivos y reconocimientos

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales. El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la Entidad en cada nivel jerárquico, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Entidad.

El propósito es brindar un reconocimiento especial a: funcionarios en retiro por pensión o renuncia, cumplimiento años de servicio en la institución y fechas

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código: LPA0102003
		Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL	Página: 13 de 14

especiales.

Actividades a desarrollar:

- Entrega de tarjeta y detalle personalizado.
- Tarjeta preferencial con derecho a un descuento del 5% en los servicios de Radiología, Tomografía, Ecografía, Resonancia, Laboratorio Clínico y Consulta Médica Especializada.
- Cartelera de comunicación de Resultados, metas, objetivos e información de eventos.
- Integración de reconocimiento con ocasión al retiro del funcionario.
- Todas las demás actividades enmarcadas en los programas institucionales (Aportes educativos, para salud, ambiente laboral y actividades recreativas).

Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados. Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, dentro de los que se encuentran:

8.5. Entidades de apoyo

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.

8.6. Obligación de los funcionarios

Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Talento Humano.

8.7. Seguimiento y evaluación

La evaluación del Plan de Bienestar Laboral se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación por cada uno de los programas del mismo:

- Cobertura de servidores de planta en las actividades del Sistema de Estímulos: Número de servidores participantes en las actividades del Sistema de Estímulos en el período / Total de servidores inscritos o convocados a las actividades del Sistema de Estímulos en el período *100
- Cumplimiento al Plan de Bienestar: Actividades ejecutadas/Actividades

	PROCESO DE TALENTO HUMANO	Código: LPA0102003
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL	Versión: 01
		Página: 14 de 14

programadas *100

COPIA CONTROLADA