

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS LABORALES

PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2024

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

Dirección: Calle 15 Carrera 11 - 36, Barrio 20 de Julio (Tame, Arauca). Email: Correspondencia@esemorenoyclavijo.gov.co Teléfono: 607 6852966

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO	3
1.1 Objetivos Específicos	3
2. ALCANCE.....	3
3. CAMPO DE APLICACIÓN	4
4. ACTUALIZACIÓN	4
5. DEFINICIONES.....	4
6. CONTENIDO GENERAL	5
6.1 Programa de bienestar social	7
6.1.1 Protección y servicios sociales	7
6.1.2 Calidad de vida	8
6.2 Programa de Incentivos	9
6.2.1 No Pecuniarios	9
6.2.2 Pecuniarios	10
6.3 Implementación del Plan Institucional de Incentivos.....	11
6.4 Mejoramiento continuo del plan institucional de incentivos	12

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

Dirección: Calle 15 Carrera 11 - 36, Barrio 20 de Julio (Tame, Arauca). Email: Correspondencia@esemorenoyclavijo.gov.co Teléfono: 607 6852966

1. OBJETIVO

Desarrollar acciones encaminadas al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la institución, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración grupal y familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador, proyectando en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, reflejando todo esto en el cumplimiento de la misión aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad hospitalaria.

1.1 Objetivos Específicos

Crear incentivos laborales no pecuniarios para los colaboradores de la E.S.E Departamental de Primer Nivel Moreno y Clavijo que motive un mejor desempeño y compromiso hacia la institución como elemento de la mejora continua durante el año 2024.

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, recreación, esparcimiento e integración familiar.

Desarrollar acciones enfocadas a actividades culturales, artísticas, lúdicas, recreativas, y de esparcimiento, para que el funcionario pueda tener alternativas diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

2. ALCANCE

Beneficiarios

Serán beneficiarios del programa de bienestar social e incentivos laborales, todos los funcionarios de carrera administrativa y servidores públicos incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y demás colaboradores de la institución.

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

Responsable

La oficina directamente responsable de la planeación, desarrollo y evaluación del plan de bienestar social e incentivos laborales es el Proceso de Gestión del Talento Humano la cual, lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades consignadas en el plan.

3. CAMPO DE APLICACIÓN

El programa de bienestar social e incentivos laborales está dirigido a todos los servidores de la entidad, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral, teniendo en cuenta las siguientes áreas:

Recreación y deportes, cuidado de la salud, calidad de vida laboral, convivencia institucional, resolución de conflictos laborales, educación no formal mediante la relación docencia-servicio.

4. ACTUALIZACIÓN

El presente documento se actualizará cada vigencia como fecha límite el último día hábil del mes de enero.

5. DEFINICIONES

Bienestar Laboral: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, 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.

Calidad de Vida Laboral: Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

Clima laboral: Conjunto de percepciones que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, las relaciones interpersonales, prácticas y procedimientos formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

Cultura Organizacional: Conjunto de valores, ritos, y símbolos que interactúan con las personas, las estructuras organizacionales y el sistema de control de la entidad para producir normas de comportamiento.

Calidad de Vida Laboral: Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y Psicosociales de la vida laboral de los empleados.

6. CONTENIDO GENERAL

El plan institucional de bienestar e incentivos laborales, busca incentivar el buen desempeño y la motivación de todos los funcionarios, mediante el apoyo de proyectos de alto impacto, que demuestren su viabilidad técnica y que sean consistentes con el Plan de Desarrollo Institucional (PDI).

Los aspectos que pretende cubrir el plan institucional de bienestar e incentivos son de tipo económico y no económico, los primeros tienen que ver directamente con aspectos cubiertos con dinero o su equivalente, los segundos con otros tipos de prestaciones, como los aspectos sociales que buscan brindar seguridad y comodidad al trabajador y su grupo familiar, por todo su esfuerzo y atención a sus tareas y responsabilidades laborales, y que corresponden con los beneficios no Económicos que contemplan los planes de incentivos. Estos beneficios a su vez pueden ser de tres tipos:

- **Asistenciales:** Buscan brindar al empleado y su grupo familiar cierto grado de seguridad en casos de necesidades imprevistas.
- **Recreativos:** Buscan brindar condiciones de descanso, diversión, recreación e higiene mental, al trabajador, y en muchos casos a su grupo familiar.
- **Supletorios:** Pretenden brindar al trabajador facilidades y comodidades para mejorar su calidad de vida

El plan comprende dos ejes principales:

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

1. Programas de bienestar social: encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.

2. Programa de incentivos: Encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.



“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

6.1 Programa de bienestar social

El bienestar social comprende: la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral.

6.1.1 Protección y servicios sociales

La Empresa Social del Estado Departamental Moreno y Clavijo, en su condición de entidad pública, cumpliendo las obligaciones establecidas en la normatividad vigente y atendiendo los lineamientos emanados por el Departamento Administrativo de la Función Pública, decide incluir el plan institucional de bienestar e incentivos laborales 2023, las siguientes iniciativas:

- Programa Servimos.
- Bilingüismo y Formándote para servir.
- Flexibilización de la jornada de trabajo de los servidores con responsabilidades familiares.
- Día de la familia.
- Jornada especial para mujeres embarazadas.
- Permisos para asistir a citas médicas propias o de hijos menores.
- Promoción en el uso de la bicicleta como medio de transporte.
- Promoción de sala de Lactancia materna.
- Ambientes de esparcimiento y descanso.
- Día Nacional del Servidor Público.
- Programa de desvinculación laboral asistida y de retiro

Además de lo anterior la protección y servicios sociales definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998). Los programas relacionados con este componente son:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes o artesanías.
- Promoción de programas de vivienda.
- Educación formal.

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

6.1.2 Calidad de vida

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

6.1.2.1 Medición del Clima Laboral

Dentro de este componente se desarrolla la medición de Clima Laboral, la cual se realiza cada dos años y se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Durante la medición se evaluará mediante encuestas y posteriormente se emiten intervenciones de mejoramiento a partir de los resultados obtenidos para generar planes de trabajo que se ejecuten en las siguientes dos vigencias en donde se focalicen acciones que apunten a mantener o mejorar la percepción de los colaboradores respecto de las variables que tiene en cuenta la encuesta., haciendo especial énfasis en las tres variables con menor puntaje o calificación:

- Gestión estratégica del Talento Humano
- Medio ambiente físico
- Comunicación e integración

6.1.2.1 Cambio Organizacional

La institución realizara actividades encaminadas al mejoramiento de:

- Adaptación laboral
- Cultura Organizacional
- Trabajo en equipo

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

6.1.2.3 Desvinculación laboral asistida y retiro

Programa de Pre pensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Se realizarán actividades con relación al retiro de los servidores para que este sea lo menos traumático posible y donde se enaltezca, una vez más, la labor que ellos le prestaron a la entidad durante su tiempo de vinculación. Para lo cual la entidad establecerá las siguientes acciones:

- Contar con programas de reconocimiento a la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado.
- Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, reestructuración o finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.
- Socializar la alianza con Colpensiones en el marco del Programa Servimos.

6.2 Programa de Incentivos

Los Tipos de Incentivos que pueden otorgarse en la E.S.E. Departamental de Primer Nivel Moreno y Clavijo son: Pecuniarios y no pecuniarios.

6.2.1 No Pecuniarios

Beneficios no económicos, Son otorgados por medio de celebraciones de fechas especiales profesionales y personales; mejoramiento de las condiciones laborales de los colaboradores.

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

- Celebración de fechas especiales y profesionales: En la E.S.E. Departamental de Primer Nivel Moreno y Clavijo, reconocemos la importancia de la labor que realizan todos nuestros colaboradores, es por eso que, anualmente se celebran y/o conmemoran las siguientes fechas: Día de todas la profesiones en la red hospitalaria, por ejemplo (día del bacteriólogo, día de la enfermería, día del abogado, del trabajador social, día del médico, día terapeuta ocupacional, día del fisioterapeuta, del pediatra, día del psicólogo, día del contador público, día del administrador de empresas, día del ingeniero, día del facturador, día del nutricionista, entre otros). Día internacional de la mujer, día del hombre, día del trabajo, día de la madre y el padre, día del amor y la amistad, cumpleaños de la entidad, cumpleaños del personal, Navidad y Año nuevo, entre otros.
- Apoyo social: Busca brindar seguridad y comodidad al trabajador y su grupo familiar, como medio de que dedique todo su esfuerzo y atención a sus tareas y responsabilidades laborales, y se corresponden con los beneficios no económicos que contemplan los planes de incentivos.
- Reconocimientos públicos a la labor meritoria: Anualmente reconocer la labor de los colaboradores que con sentido humano y en fiel cumplimiento a las disposiciones normativas desarrollan sus funciones y actividades, se exalta el sentido humano, el buen trato, el trabajo en equipo, el cumplimiento de planes de mejoramiento de las áreas y/o servicios. Podrán ser beneficiarios de estos incentivos y reconocimientos los gerentes públicos, los empleados de libre nombramiento y remoción, así como cualquier colaborador vinculado a la entidad.

6.2.2 Pecuniarios

Estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y de liquidez con que cuente la entidad en su momento.

La E.S.E. Departamental de Primer Nivel Moreno y Clavijo reconoce con incentivos pecuniarios los siguientes eventos:

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

- Pago incentivos económicos: Becas y ayudas educativas, prótesis dental, lentes o limitación visual, calamidad familiar, ayuda económica funeraria, incentivo capacitación pre pensionada, incentivo económico hijos con discapacidad sicomotora o psíquica, festividad fin de año, entre otros.

La difusión y el cumplimiento de los planes de incentivos son primordiales. El primer paso es dar a conocer a todos los trabajadores, además de sus responsabilidades, los derechos que le corresponden como efecto de las condiciones contractuales, legales y provisiones establecidas por la misma institución.

Sin embargo, el cumplimiento del plan de incentivos va a depender de una serie de criterios, como son:

- Costo del programa
- Capacidad de pago
- Necesidades reales
- Colaboración con Agremiaciones
- Relaciones públicas de la institución
- Nivel de responsabilidad social
- Reacción de la fuerza laboral
- Disponibilidad de recursos económicos.

Por otra parte, los principios rectores que deben cumplirse para hacer factible un plan de incentivos son entre otros:

- Principio del retorno de la inversión: No se puede ofrecer ningún incentivo si el mismo no traerá a cambio incrementos en el rendimiento y eficiencia de la institución.
- Principio de la responsabilidad mutua: El éxito del plan de incentivos dependerá de la inversión de la institución en beneficio de la fuerza laboral y los beneficios que ésta dará a la institución reflejada en rendimiento y productividad

6.3 Implementación del Plan Institucional de Incentivos

El Plan de Incentivos para su implementación tendrá responsabilidades compartidas entre la Gerencia, Subgerencia Administrativa, la oficina de

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO

Planeación y el proceso de Gestión del Talento Humano, quienes decidirán cuáles serán los mejores mecanismos a implementar dentro de la organización para poder establecer los mejores resultados de todos los funcionarios y lograr el retorno de la inversión como tiempo mínimo de dos años; el control que se realice será de vital importancia ya que se podrán conocer cuáles fueron los beneficios a mediano y largo plazo del plan de incentivos.

La implementación comprenderá la gestión integral del Plan desde su formulación hasta su evaluación y ajuste, lo cual supone un proceso permanente de coordinación institucional e interinstitucional. Con el fin de garantizar el adecuado desarrollo y ejecución de las acciones y actividades formuladas en virtud del presente Plan de Incentivos, se solicitará ayuda, apoyo y asesoría a los siguientes organismos y entidades estableciendo los siguientes mecanismos de coordinación, cooperación, asesoría, y de seguimiento y control.

6.4 Mejoramiento continuo del plan institucional de incentivos

El plan de Incentivos será evaluado por el Líder de proceso de gestión del Talento Humano en relación con la Gerencia, Control Interno y cada uno de los líderes de proceso, para poder establecer las diferentes propuestas de mejoramiento y poder hacer de este plan, la mejor alternativa para que cada uno de los colaboradores logren obtener mejores beneficios en relación con los resultados obtenidos por la organización.

“Comprometidos con el bienestar de nuestra gente”

WWW.ESEMORENOYCLAVIJO.GOV.CO