



**RED DE SALUD DEL NORTE E.S.E.
OFICINA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO**

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2021

**RED DE SALUD DEL NORTE E.S.E
NIT. 805.027.287-4**


VIGILADO Supersalud

Sede Admón. Calle 46C No.3B-00 PBX 4884646
Hospital Joaquín Paz Borrero Carrera 7A Bis Calle 72 PBX 4184747
www.esenorte.gov.co ; Nit 805.027.287-4

“Somos la ESE que humaniza tu salud”



**RED DE SALUD DEL NORTE E.S.E.
OFICINA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

ANGIE GUTIERREZ OSPINA
Gerente

SANDRA MARENTES ASTAIZA
Jefe de Oficina Gestión del Talento Humano

NATALIA RAMIREZ ORTIZ
Responsable Bienestar Social


VIGILADO Supersalud

Sede Admón. Calle 46C No.3B-00 PBX 4884646
Hospital Joaquín Paz Borrero Carrera 7A Bis Calle 72 PBX 4184747
www.esenorte.gov.co ; Nit 805.027.287-4

“Somos la ESE que humaniza tu salud”

INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a la normatividad vigente, para la implementación de los Planes de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de las entidades públicas, enmarcado en el Decreto 1567 de 1998, se plantea el Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2021, para los funcionarios de la Red de Salud del Norte E.S.E., con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales.

Por lo tanto, este programa:

1. Se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan Estratégico Institucional, las mediciones de clima laboral y riesgo psicosocial y en la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores, lo que favorece el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.
2. Permite elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad, sentido de pertenencia y compromiso en los servidores; impactando de forma positiva el clima laboral de la institución.
3. Fomenta el desarrollo integral y promueve el mejoramiento continuo de la calidad de vida; tanto del servidor, como de su grupo familiar.

MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998.

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

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

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.

Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

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

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

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en

condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

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

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

Decreto 1083 de 2015

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

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

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

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

Parágrafo 2º. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y

productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

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

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

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

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

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a

seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

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

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

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

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

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

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

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

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

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

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Ley 734 de 2002

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

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Es el factor que permite estructurar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021, a los funcionarios de la Red de Salud del Norte E.S.E., la metodología empleada consistió en la aplicación de la Encuesta de Bienestar Social 2021 GH.F.02, la cual tuvo como objetivo, determinar cuáles son las necesidades, gustos y preferencias, de los funcionarios de la Red de Salud del Norte E.S.E, en lo referente a temas de Bienestar Social y Calidad de Vida Laboral, con la finalidad de adoptar programas objetivos de mejoramiento continuo, que surjan de las propias necesidades de los funcionarios.

Por lo tanto, a continuación se realiza una descripción de las afirmaciones o preguntas de dicha herramienta, y las respuestas proporcionadas por los servidores públicos de la Red de Salud del Norte E.S.E.

Ante las afirmaciones:

1. ¿Usted participa en las actividades que programa la empresa?

El 93% de los servidores públicos de la Red de Salud del Norte E.S.E., refirió que sí, mientras el 7%, manifiesta que no participa de las actividades que programa la empresa.

2. ¿Participa usted en las actividades deportivas o recreativas programadas en la empresa?

El 70% de los servidores públicos de la Red de Salud del Norte E.S.E., refirió que sí, mientras el 30% refirió que no.

3. Dentro de sus prioridades actuales, organice de 1 a 6, según el orden de importancia las siguientes áreas. (Señale 1 a la más importante, 2 a la siguiente en importancia, hasta llegar a 6, a la menos importante, SIN REPETIR NÚMERO).

Por lo tanto, a continuación, se relacionan: En la parte superior izquierda se describen las áreas que debían ser organizadas, en el lado izquierdo se evidencia el nivel en el cual cada funcionario ordenaba el área, según la importancia que tuviera para sí mismo y los otros valores, evidencian el conteo de cuantos funcionarios califican el área en determinado nivel.

	Salud, estado físico, hábitos alimenticios, niveles de estrés y actividad física (ejercicio)	Capacitación para el desempeño laboral, capacitación técnica, capacitación para el desarrollo personal	Recreación, turismo, actividades culturales, prácticas de deportes	Relaciones interpersonales	Estabilidad económica y financiera	Ambiente Laboral
1	34	14	10	15	20	20
2	7	14	11	12	11	8
3	4	5	10	5	7	8
4	4	7	7	10	9	5
5	6	12	6	8	9	9
6	2	5	13	7	1	7
Total	57	57	57	57	57	57

De acuerdo a lo anterior se concluye que: para los funcionarios de la Red de Salud del Norte E.S.E., el área más relevante es “Salud, estado físico, hábitos alimenticios, niveles de estrés y actividad física (ejercicio)”; ya que 34 funcionarios la ubican en el nivel 1, seguido respectivamente por: “Estabilidad económica y financiera” (20 funcionarios la ubican en el nivel 1 y 11 en el nivel 2), “Ambiente Laboral” (20), “Relaciones interpersonales” (15), “Capacitación para el desempeño laboral, capacitación técnica, capacitación para el desarrollo personal” (14); finalmente se encuentra el área: “Recreación, turismo, actividades culturales, prácticas de deportes”, la cual es ubicada por 10 funcionarios en el nivel 1 de importancia.

4. “En el siguiente listado encontrara varios deportes, señale el que más le guste y cual practicaría a nivel de torneos internos o ínter empresas, máximo dos”.

El 41% de los servidores públicos de la Red de Salud del Norte E.S.E, manifiestan, que les gusta o practicaría Aeróbicos, el 20% refirió Sapo y el 16% manifestó que le gusta o practicaría Bolos.

5. ¿Usted estaría interesado en participar en actividades artísticas y/o culturales programadas por la empresa?
- a) Si
 - b) No
 - c) ¿Cuales? Mencione máximo 2

El 62.5 % de los servidores públicos de la Red de Salud del Norte E.S.E, manifiestan que sí se encuentran interesados en participar en actividades artísticas y/o culturales programadas por la empresa, mientras que el 37.5%, respondió que no.

Entre las opciones más referidas se encuentran:

Pintura	20%
Teatro	17%
Danza	14%
Música	9%
Aero rumba	6%
Manualidades	6%
Canto	6%
Recreación	3%
Integración	3%
Lectura	3%

6. ¿Qué actividad deportiva o recreativa propone usted, para lograr la participación e integración del personal que labora en la empresa?

Caminata ecológica	20%
Viaje	10%
Aero rumba	10%
Ciclismo	8%
Actividades en familia	8%
Futbol	8%
Fiesta	8%

Olimpiadas deportivas	5%
Bolos	5%
Gimnasio	5%
Coreografías	5%
Yincana	5%

OBJETIVOS

Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la Calidad de Vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de actividades que fomenten el desarrollo integral. El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

Objetivos Específicos

1. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la institución.
2. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.



**RED DE SALUD DEL NORTE E.S.E.
OFICINA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos, todos los servidores de la Red de Salud del Norte E.S.E, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

NIVELES DE RESPONSABILIDAD

La Gerencia General de la Red de Salud del Norte .E.S.E., a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

Por su parte es deber de los Servidores Públicos de la Red de Salud del Norte E.S.E, participar en toda las actividades programadas y convocadas, dando cumplimiento al plan de trabajo.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2021, de la Red de Salud del Norte E.S.E., está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El programa se enmarca en dos áreas a saber:

Área de Protección y Servicios Sociales

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

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

Programa de Seguridad Social Integral

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

Cobertura

El programa de Bienestar cubre a todos los servidores de la Red de Salud del Norte E.S.E y su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla el subproceso junto a la Caja de Compensación Familiar.

La Red de Salud del Norte E.S.E a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Estrategias.

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.
- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Entrega de certificados de aportes a las EPS, AFP, ARL y parafiscales.

Programas de Recreación y Deporte

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

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

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

Estrategias

- Coordinar y ejecutar programas deportivos y recreativos.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas, se evidencia que los servidores tienen como hobbies: hacer deporte, bailar y participar de actividades culturales.
- Motivar y orientar a los servidores a participar en las diferentes actividades deportivas que ofrece la Entidad.

Área de Calidad de Vida Laboral

Hace referencia 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.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

- **Intervención de Clima Laboral:** El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

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

En el año 2020, se realizó la medición de Clima Laboral, encontrando que algunas variables requieren de intervención, por lo cual esta deberá desarrollarse durante el año 2021.

- **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.

Programa de Convivencia Institucional

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

Estrategias

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores de la Red de Salud Norte E.S.E, haciendo uso de los medios institucionales (Correo electrónico y carteleras).
- Compartir la información sobre las actividades que se realicen con participación y apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- Organizar concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.
- Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo, la organización de los eventos para realizar actividades culturales.
- Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la Red de Salud del Norte E.S.E.
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.

Programa de Educación para el Trabajo

Con este programa la Red de Salud Norte E.S.E apoya a los funcionarios que desean realizar estudios de educación para el trabajo, para elevar su nivel de formación personal y profesional.

Estrategias

- Coordinar convenios con instituciones de Formación como el SENA, ESAP, entre otras que garantizan la continua capacitación en competencias laborales y actualizaciones, a los Funcionarios de la Red de Salud del Norte E.S.E.
- Asignar becas Disponibles en los convenios Docente Asistencial en educación Formal y en educación para el trabajo y desarrollo humano a los funcionarios de la Red de Salud Norte de acuerdo a las políticas de la institución educativa.
- Seguimiento del proceso académico.

Plan de Incentivos


Se orientará al reconocimiento por el buen desempeño y elevar el nivel de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar, en el desempeño de las labores de los empleados de carrera de la Red de Salud del Norte E.S.E y en consecuencia, contribuir en el cumplimiento efectivo de la misión Institucional, otorgando Incentivos pecuniarios a quienes obtengan el mayor nivel sobresaliente.

Estrategias.

- Efectuar la premiación de excelencia al mejor Empleado de Carrera Administrativa de cada uno de los Niveles Jerárquicos de la Entidad, los cuales han sido establecidos como Profesional, Técnico y Auxiliar dentro del plan de incentivos para los Servidores Públicos de la Red de Salud del Norte.

- Los incentivos serán entregados en la ceremonia del informe de gestión de fin de año y consisten un reconocimiento pecuniario por medio de entrega de bonos de consumo y reconocimiento no pecuniario como días compensatorios.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

 RED DE SALUD DEL NORTE E.S.E CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2021		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
CODIGO DE LA ACTIVIDAD	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DIC
		B01	EVALUACION DE SATISFACCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DEL AÑO 2020	X									
B02	ENCUESTA DE BIENESTAR SOCIAL	X											
B03	PROYECCION DEL PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2021	X											
B04	ACTUALIZACIÓN DE DATOS	X											
B05	RECONOCIMIENTO POR CUMPLEAÑOS	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
B06	CONVENIO CON GIMNASIO		X										
B07	EXALTACIÓN DE LA PROFESION U OFICIO			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
B08	RECONOCIMIENTO EN DIAS ESPECIALES - DIA DE LA MUJER, DIA DE LA SECRETARIA, DIA DEL NIÑO, DIA DE LA MADRE, DIA DEL PADRE, DIA DE AMOR Y AMISTAD			X	X	X	X			X			
B09	DIA INTERNACIONAL DE LA FAMILIA					X							
B10	DIA NACIONAL DEL SERVIDOR PUBLICO						X						
B11	ENTREGA DE BONO ESCOLAR							X					
B12	TALLER DE PREPENSIONADOS							X					
B13	INTERVENCION PSICOLOGICA								X				
B14	EJECUTAR PLAN DE ACCIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL								X	X			
B15	SEMANA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - TARDE FITNESS										X		
B16	INTERVENCION NUTRICIONISTA										X		
B17	INFORME DE GESTION												X

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NATALIA RAMIREZ ORTIZ	SANDRA MARENTES ASTAIZA	ANGIE GUTIERREZ OSPINA
RESPONSABLE BIENESTAR SOCIAL	JEFE DE OFICINA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	GERENTE