



“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER, AÑO 2018”

El Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario de Santander en uso de sus facultades legales y;

CONSIDERANDO:

1. Que la Constitución Política de Colombia Artículos 48, 51, 52, 53 y 57, establece el bienestar como parte fundamental de la vida de las personas.
2. Que el Decreto 1567 de 1998, “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” plantea la necesidad e importancia de que cada entidad estructure las estrategias y programas de bienestar social a partir de las iniciativas de los servidores públicos, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan al desarrollo integral del empleado y el mejoramiento de su nivel de vida.
3. Que de conformidad con lo establecido en el Decreto anteriormente referenciado, es finalidad de los programas de Bienestar Social: “el propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios, así como la eficacia y la eficiencia en su desempeño, fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los funcionarios, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social, Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad, Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar y Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional”.
4. Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 ordena que “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”.
5. Que la 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.
6. Que el Decreto 1227 de 2005 reglamenta en sus artículos 65 a 85 el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos, disponiendo en su artículo 85 que “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”.
7. Que el Decreto 1083 de 2015, en el 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.
8. Que en reunión de la comisión de personal de la ESE Hospital Universitario de Santander dentro de sus funciones aprueba que las actividades a desarrollar en el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos.
9. Los recursos con que cuente la ESE Hospital Universitario de Santander para Bienestar, deberán atender las necesidades establecidas en el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos.
10. Que la oficina de presupuesto, ha certificado que existe en el presupuesto de la actual vigencia fiscal el rubro para cubrir la inversión de Bienestar, de la ESE Hospital Universitario de Santander.
11. Que en mérito de lo expuesto

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER, AÑO 2018”

RESUELVE

CAPITULO I

ADOPCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2018

ARTICULO PRIMERO. Adóptese el Programa de Bienestar laboral e Incentivos para la vigencia 2018, para la ESE Hospital Universitario de Santander, que será liderado por la Unidad Funcional de Talento Humano.

Párrafo. Hace parte integral del presente acto administrativo: 1) documento del Programa de Bienestar Laboral e incentivos 2) Cronograma del Programa de Bienestar laboral e Incentivos año 2018

ARTICULO SEGUNDO. Responsable del Bienestar Laboral e Incentivos. La Unidad Funcional de Talento Humano está permanentemente atenta a la ejecución de las actividades contenidas en el Cronograma y de las directrices emanadas en el programa elaborado.

ARTICULO TERCERO. La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bucaramanga a los, 18 JUL 2018



EDGAR JULIÁN NIÑO CARRILLO
Gerente

Revisó **MARTHA ROSA AMIRA VEGA BLANCO**
Subgerente Administrativo y Financiero ESE HUS

Revisó **GERMAN YESID PEÑA RUEDA**
Jefe de Oficina Asesora Jurídica ESE HUS

Elaboró **DANARY BUEDA SANCHEZ**
Profesional Esp. Unidad Funcional Talento Humano ESE HUS

Revisó **CLAUDIA ORELLANA HERNANDEZ**
Profesional Apoyo Gerencia



PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2018

DAMARY RUEDA SÁNCHEZ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO UNIDAD
FUNCIONAL DE TALENTO HUMANO

18 DE JUNIO DE 2018

TABLA DE CONTENIDO

1	PRESENTACIÓN.....	4
2	LINEAMIENTOS NORMATIVOS	5
3	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	6
4	OBJETIVOS	8
4.1	OBJETIVO GENERAL.....	8
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
5	BENEFICIARIOS	9
5.1	INCENTIVOS.....	9
5.2	BIENESTAR LABORAL	9
6	OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES (AS) PÚBLICOS (AS).....	9
7	OBLIGACIONES DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER	9
8	MECANISMOS DE CONSULTA Y DIFUSIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS.....	10
9	ÁREAS DE INTERVENCIÓN	10
9.1	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	10
9.1.1	PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	10
9.1.2	PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES	11
9.1.3	ACTIVIDADES CULTURALES Y ARTÍSTICAS	11
9.1.4	PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA.....	12
9.2	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	12
9.2.1	MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL	12
9.2.2	FELICIDAD EN EL TRABAJO – SALARIO EMOCIONAL	12
9.2.3	TIEMPO COMPENSADO	13
9.2.4	FLEXIBILIDAD TEMPORAL DENTRO DE LA JORNADA LABORAL.....	13
9.2.5	JORNADA FAMILIAR SEMESTRAL.....	13
9.2.6	PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO	14
9.2.7	PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	14
9.2.8	PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS	14
9.2.9	PLAN DE INCENTIVOS	14



10	SEGUIMIENTO Y RECURSOS	15
11	REGISTRO.....	16
12	CRONOGRAMA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2018	16
	PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS	20



1 PRESENTACIÓN

***“Existe algo mucho más fino, escaso y raro que el talento.
Es el talento de reconocer a los talentosos.”
Elbert Hubbard.***

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, busca responder a las necesidades y expectativas de los Servidores, buscando favorecer el 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.

El Modelo Integrado de Planeación y Control (MIPG) concibe al Talento Humano como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados de la Instituciones, es por ello que la ESE Hospital Universitario de Santander tiene presente las Rutas de Creación de Valor incorporadas en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, entendidas como la agrupación de temáticas que permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión estratégica del Talento Humano.

Convencidos que el talento humano de la ESE Hospital Universitario de Santander es su activo más importante, la Unidad Funcional de Talento Humano a través del presente programa buscará fidelizar a sus servidores públicos con acciones que promuevan el mejor SER, ESTAR y HACER, de modo tal que su proceso se desarrolle bajo las premisas y valores que inspiran la cultura organizacional que queremos construir.



2 LINEAMIENTOS NORMATIVOS

- ❶ Constitución Política de Colombia Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- ❷ Artículo 26 de la Ley 489 de 1998 que establece: "...El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones..."
- ❸ Decreto Ley 1567 de 1998, Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- ❹ Decreto Ley 1572 de 1998, Título IV: De los panes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- ❺ Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos: 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. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- ❻ Ley 909 de 2004, "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". Parágrafo del artículo 36 que establece: "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".
- ❼ Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 –Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- ❽ Circular externa No. 100-008 del 5 de diciembre de 2013, Departamento Administrativo de la Función Pública, Horarios flexibles para servidores públicos con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad.
- ❾ Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- ❿ Ley 1811 de 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- ⓫ Decreto 894 de 2017. Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera. "Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".
- ⓬ Decreto 1499 del 2017. Artículo 2.2.22.3.1 se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual es una apuesta por consolidar una función pública con garantías para avanzar en la construcción de una paz estable y duradera.
- ⓭ Ley 1857 del 26 de julio de 2017, "Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".



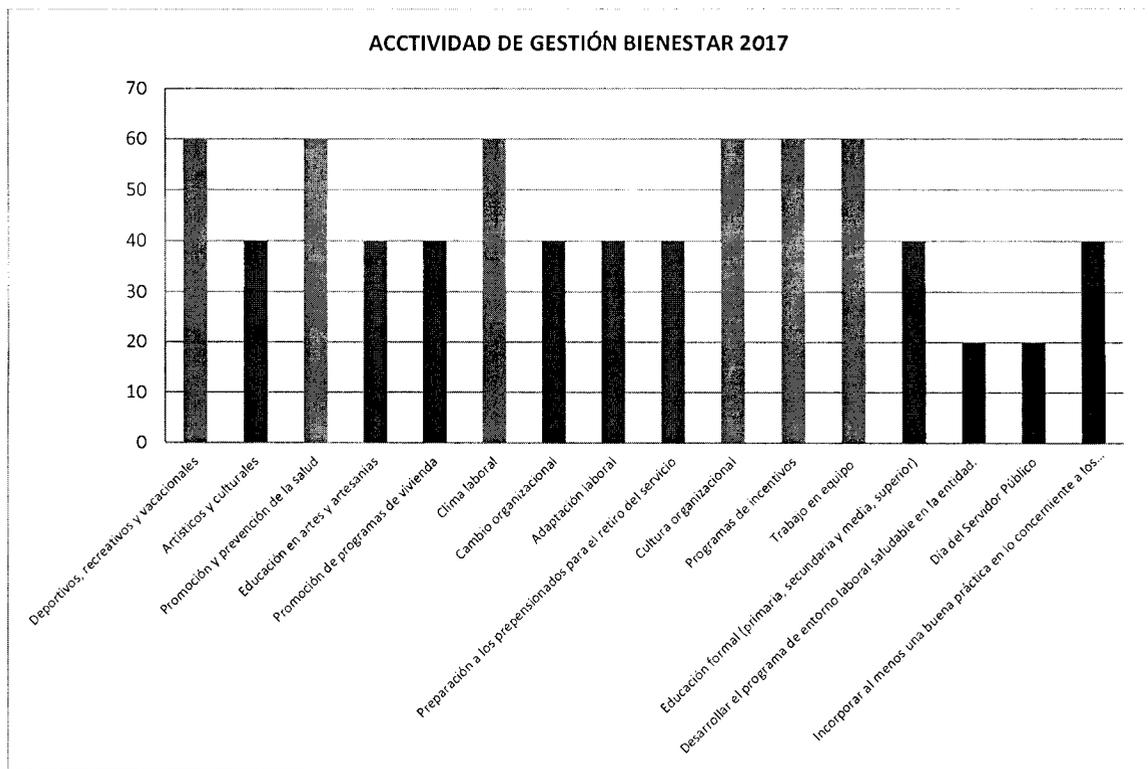
3 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico para el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2018 se tuvo en cuenta:

1. La ejecución del Plan Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2017, verificando el grado de intervención realizado en los contenidos propuestos en la metodología MIPG:

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	[Color 1]
21 - 40	2	[Color 2]
41 - 60	3	[Color 3]
61 - 80	4	[Color 4]
81 - 100	5	[Color 5]

Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano. Modelo Integrado de Planeación y Gestión.



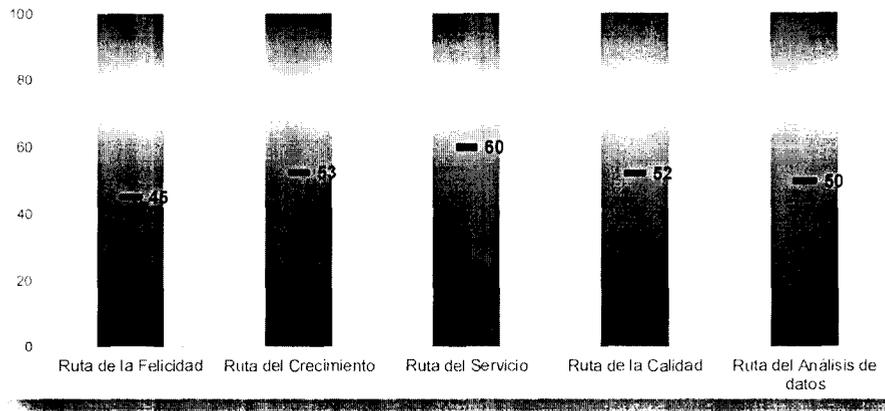
Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano. Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Rutas de Creación de Valor. Las rutas de creación de valor son una forma de ver los resultados agrupados para poder generar acciones efectivas que prioricen los recursos disponibles. Las rutas son cinco (5), y cada una agrupa algunas de las variables que son prioritarias para la gestión estratégica del talento humano: 1. Ruta de la felicidad: en la medida en que un servidor esté más contento en su trabajo tendrá más probabilidad de ser más productivo. 2. Ruta del crecimiento: la responsabilidad de liderar, capacitar y motivar a los servidores es de cada uno de los jefes, y la entidad debe apuntar a empoderarlos para que lideren adecuadamente a su talento humano. 3. Ruta del servicio: todos los servidores públicos tienen la responsabilidad de prestar un excelente servicio al ciudadano, independientemente de la labor que desarrollen. 4. Ruta de la calidad: todos los servidores públicos





tienen la responsabilidad de cumplir con todos los requisitos que su labor exige, con la mayor calidad posible. 5. Ruta de la información: en la medida en que la entidad conozca a sus servidores, podrá establecer planes y programas que realmente tengan un impacto en su calidad de vida y en su desempeño.



Fuente: Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano. Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

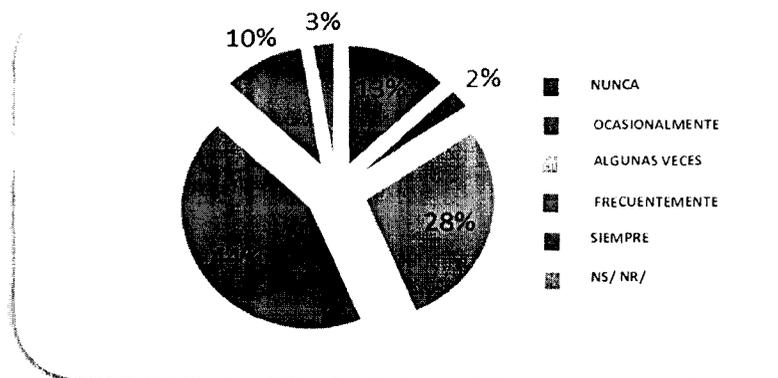
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR A INTERVENIR:

- ☞ Ruta de la Felicidad (La Felicidad nos hace productivos).
- ☞ Ruta del Crecimiento (Liderando el talento humano).

2. La medición del Clima Organizacional 2017.

Se tuvo en cuenta el análisis de las siguientes preguntas, con una participación del 79% de la población:

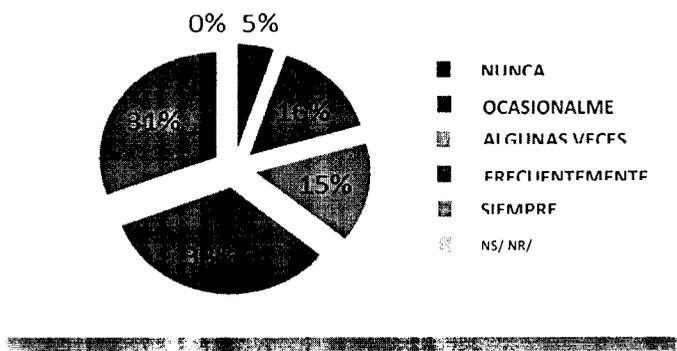
Creo que los beneficios que recibo por mi labor son justos y equitativos



Fuente: Medición de Clima Organizacional 2017



La forma como se manejan las decisiones laborales que se refieren a los empleados es honesta y justa



Fuente: Medición de Clima Organizacional 2017

Con el fin de articular la dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el tiempo de ejecución del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2018, será hasta diciembre de 2018, momento donde se realizará la detección de necesidades de Bienestar Laboral para elaborar el Programa de Bienestar Laboral 2019.

4 OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y su desempeño laboral de los servidores de la ESE Hospital Universitario de Santander, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, que fomenten el desarrollo integral, elevando los niveles de satisfacción, efectividad y el sentido de pertenencia del servidor público con la institución a través de un mejor ambiente de trabajo que permita aumentar el desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❶ Intervenir el clima laboral con actividades asociadas a las rutas de creación de valor: ruta de la felicidad, ruta del crecimiento.
- ❷ 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 servidores.
- ❸ Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.



5 BENEFICIARIOS

5.1 INCENTIVOS

Los Servidores (as) Públicos (as) de la ESE Hospital Universitario de Santander, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los servidores públicos en provisionalidad y los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

5.2 BIENESTAR LABORAL

Los Servidores (as) Públicos (as) de la ESE Hospital Universitario de Santander, y en algunos casos su núcleo familiar.

6 OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES (AS) PÚBLICOS (AS)

- ❑ Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar, programados por la Unidad Funcional de Talento Humano de la ESE Hospital Universitario de Santander.
- ❑ Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por la Unidad Funcional de Talento Humano de la ESE Hospital Universitario de Santander.
- ❑ Con el registro de asistencia el servidor y su familia o acompañantes, da por aceptado su compromiso con la actividad y la aceptación de las normas y condiciones de la misma. En caso de no avisar con la debida anticipación (mínimo dos días hábiles) acerca de la imposibilidad de asistir, se considerará como inasistencia injustificada.
- ❑ Se hace absolutamente indispensable que cada uno de los participantes asista cumplidamente a la hora y sitios acordados, con miras a garantizar el estricto orden y cumplimiento en la logística y en el desarrollo de los objetivos propuestos para la actividad. Después de transcurridos 15 minutos sobre la hora programada, se dará inicio a la agenda prevista. Si el participante llega después de iniciada la actividad, se considerará como inasistencia injustificada.
- ❑ Los asistentes deberán actuar siempre fomentando los valores institucionales y los valores del servicio público (honestidad, responsabilidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia y conciencia ambiental), mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades.
- ❑ Cuando el servidor (a) o participante incurra en alguna de las conductas del punto anterior será excluido de la actividad de manera inmediata, con sanción de no poder asistir a ninguna actividad de bienestar programada por la Unidad Funcional de Talento Humano de la ESE Hospital Universitario de Santander, durante los seis (6) meses siguientes de la fecha en que ocurrió la conducta sancionada.

7 OBLIGACIONES DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SANTANDER

- ❑ Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores (as) en el presente Programa.
- ❑ Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- ❑ Comunicar los incentivos para los equipos de trabajo y los mecanismos de selección para la Institución.
- ❑ Divulgar entre todos los servidores (as) públicos (as), los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo.



8 MECANISMOS DE CONSULTA Y DIFUSIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

Los mecanismos de consulta y difusión del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2018, serán a través de correo electrónico, consulta física en la Unidad Funcional de Talento Humano y a través de la Comisión de Personal.

9 ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Laboral e incentivos del año 2018 está dirigido a todos los servidores de la entidad y en algunos casos se hará extensivo a las familias de aquéllos; se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de clima y cultura organizacional y el presupuesto asignado para dichos efectos, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. El programa se enmarca en dos áreas a saber:

9.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, "En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación"

Se 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 por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos.

9.1.1 PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Entendido como "el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional. El rol del Área de Bienestar Social Laboral de la entidad es 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"¹

Para esto se enfocarán dos áreas de trabajo:

Área de Salud:

- ☛ Se le brindará espacios para concientizarlos del cuidado de su salud, articulado con el Plan Institucional de Capacitación 2018 y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2018.
- ☛ Pausas activas: Articulado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2018, se contempla realizar este tipo de interrupción laboral, cuyo propósito es con rutinas de ejercicio asistidas, prevenir enfermedades relacionadas con el estrés, dolores articulares, túnel carpiano, cansancio visual y otras.
- ☛ Continuar gestionando los procesos de afiliación, retiro, traslado, carnetización, subsidios y demás trámites que supone el acceso a los servicios detallados anteriormente

¹ Cartilla Bienestar Social, DAFP, agosto de 2002, pág. 37



- ☑ Tarifas especiales: tarifas institucionales, con un descuento del 20% para procedimientos ambulatorios y de apoyo diagnóstico para empleados de la ESE Hospital Universitario de Santander y ejecutores, según Acuerdo de Junta Directiva número 3 de febrero 14 de 2018

Área Social:

- ☑ 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.
- ☑ Socialización a los servidores, eventos de interés colectivo de carácter recreativo, artístico y cultural.
- ☑ Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- ☑ En conjunto con la Oficina Asesora de Desarrollo Institucional, el área de prensa, se comunicará mediante las pantallas de los computadores y las páginas sociales las fechas especiales.

9.1.2 PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES

"Las acciones que se emprendan en este sentido, deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas que ofrezcan al servidor alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener el esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad"²

Debido a la labor que desempeñan los servidores de la ESE Hospital Universitario de Santander, los niveles de estrés que manejan en el ejercicio de sus labores, la institución debe buscar mecanismos que procuren espacios diferentes para los servidores, extrayéndolos de sus actividades diarias y proyectarlos a nuevos escenarios, que generen integración, esparcimiento, cultura, compañerismo, trabajo en equipo.

Por lo anterior, se 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.

Actividades

- ☑ Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.
- ☑ Realizar con la caja de compensación familiar actividades recreativas y deportivas

9.1.3 ACTIVIDADES CULTURALES Y ARTÍSTICAS

A partir de actividades lúdicas, artísticas y culturales, se pretende promover la integración social, el desarrollo de habilidades como la creatividad y la sensibilidad artística, así mismo, fomentar espacios de integración, esparcimiento y unión familiar entre los servidores de la ESE Hospital Universitario de Santander.

² Cartilla Bienestar Social, DAFP, agosto de 2002, pág. 38



Actividades

- ☛ Conmemoración del día del Servidor Público.
- ☛ Fechas importantes para la ESE Hospital Universitario de Santander
- ☛ Actividades culturales y artísticas con la Caja de Compensación Familiar
- ☛ Taller en arte y artesanías con apoyo de la Caja de Compensación Familiar
- ☛ Desarrollo de la Novena Navideña con la participación de todos los servidores

9.1.4 PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA

Programa ofrecido por diferentes entidades según los servicios: Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la ESE Hospital Universitario de Santander. Se realizarán Ferias de vivienda, entidades financieras, FNA, Caja de Compensación Familiar.

Actividades

- ☛ Coordinar con las entidades respectivas la promoción de los servicios de acuerdo con la programación de actividades.

9.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

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. Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

9.2.1 MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

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.

Actividades a desarrollar:

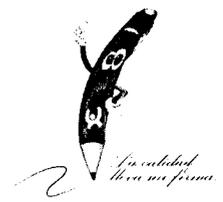
- ☛ De acuerdo con los resultados del estudio realizado en el 2017, se hará la intervención correspondiente, a través de talleres, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, los temas de comunicación, trabajo en equipo, autoconciencia, manejo adecuado de emociones y resolución de conflictos.

9.2.2 FELICIDAD EN EL TRABAJO – SALARIO EMOCIONAL

Salario Emocional, mediante el ofrecimiento de los siguientes servicios:

- ☛ Mediante el ofrecimiento de un día de descanso en el día de los cumpleaños, como lema "Servimos en Función Pública – Felicidad en el Trabajo".
Tener en cuenta los siguientes aspectos:
 1. Podrá disfrutar de 1 día hábil desde la fecha del cumpleaños y hasta 30 días calendario después.
 2. Si se cumple años en un día festivo o fin de semana se cuenta desde el día hábil siguiente y hasta 15 días calendario después.
 3. El descanso debe ser de común acuerdo con el jefe inmediato.





4. Este beneficio no es acumulable para las vacaciones ni negociable para otro momento del año.
5. Si la fecha del cumpleaños llegase a coincidir con una comisión fuera de la entidad o periodo de disfrute de vacaciones, podrá disfrutar del beneficio otro día dentro de los 15 días siguientes, de común acuerdo con el jefe inmediato.
6. Cada líder informará mensualmente a Talento Humano, el reporte de los servidores que disfruten de este beneficio.
7. Si por necesidad del servicio se requiere que no se ausente el día de su cumpleaños, se concertara la fecha con el jefe inmediato y se comunicara a la Unidad Funcional de Talento Humano.
8. El servidor público debe tramitar el día de descanso en el cumpleaños en el formato de permisos, licencias y vacaciones.

9.2.3 TIEMPO COMPENSADO

El descanso compensado para Semana Santa, festividades de fin de año u otras fechas especiales, es una situación administrativa en que pueden encontrarse los servidores de la ESE Hospital Universitario de Santander, consistente en un descanso en las citadas festividades, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con la programación que establezca la institución, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio. Recuperación de tiempo para el disfrute de fechas especiales sean aprobadas por Gerencia de la ESE Hospital Universitario de Santander.

9.2.4 FLEXIBILIDAD TEMPORAL DENTRO DE LA JORNADA LABORAL

Este tipo de flexibilidad permite liberar la rigidez temporal de las relaciones laborales a título de incentivo, teniendo en cuenta la circular externa 100-008 del Departamento Administrativo de la Función Pública del 5 de diciembre de 2013, con el propósito de mejorar la calidad de vida de los servidores y la prestación del servicio a los usuarios en horarios más accesibles a su disponibilidad de tiempo.

Es por ello que la ESE Hospital Universitario de Santander permite la flexibilización de la jornada laboral a servidoras con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad o servidores padres cabeza de familia con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad sin afectar la prestación del servicio, con el fin de favorecer el equilibrio entre la jornada y sus responsabilidades familiares, generando igualmente, un incentivo que aumente su rendimiento en el lugar de trabajo.

Este es el primer paso con el que la ESE Hospital Universitario de Santander determinará las medidas que contribuyan en la reducción del conflicto entre vida laboral, familiar o personal con el que se construya una vida laboral que contribuya al desarrollo personal y a la productividad, facilitando la conciliación entre vida familiar, personal y laboral, fortaleciendo la vocación de servicio y el sentirse orgulloso de trabajar en la ESE HUS.

9.2.5 JORNADA FAMILIAR SEMESTRAL

Este incentivo tiene en cuenta la ley 1857 del 26 de julio de 2017 "por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicional y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones", que dispuso en el parágrafo del artículo 5A, "Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario".

Conforme a las medidas de protección de la familia se otorgará a cada servidor(a) de la entidad un día de no trabajo remunerado cada semestre para que puedan compartir con su familia. Este tiempo de labor es sin perjuicio de acordar horario laboral complementario. Este permiso lo concede el jefe inmediato, teniendo en cuenta la no afectación del servicio, y deberá realizarse el debido proceso en la Unidad Funcional de Talento Humano.





9.2.6 PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

Con este programa la ESE Hospital Universitario de Santander apoya a los servidores públicos que desean realizar estudios de educación para el trabajo, para elevar su nivel de formación personal y profesional, con el apoyo de las Instituciones de Educación Superior con las que se tienen convenios Docencia Servicio, dando prioridad del beneficio a los servidores públicos de la ESE Hospital Universitario de Santander.

A su vez el Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004, establece entre otros artículos, lo siguiente:

Artículo 73. "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:

73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

73.2. 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"

9.2.7 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.

Actividades:

- ☑ Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores.
- ☑ Sensibilizar, motivar e invitar a los servidores a los diferentes eventos que realice la institución.
- ☑ Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.
- ☑ Capacitación comunicación asertiva y liderazgo.

9.2.8 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.

Actividades:

- ☑ Preparar a los servidores próximos a pensionarse, a afrontar el cambio en el estilo de vida y así facilitar la adaptación a éste, 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.

9.2.9 PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios se otorgará a quienes obtengan calificación de nivel sobresaliente para:

1. El mejor servidor de carrera administrativa de la Entidad.
2. Los mejores servidores de carrera de cada uno de los niveles jerárquicos.
3. El mejor servidor de libre nombramiento y remoción.
4. Los mejores equipos de trabajo.

Incentivos No Pecuniarios



Se orientará al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, de conformidad con los criterios contemplados en la Resolución 060 de 2011 o demás normas que la modifique o adicionen.

Actividades

- ❑ 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. 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 los estatutos internos de la ESE HUS. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 78)
- ❑ Los incentivos no pecuniarios serán entregados en ceremonia oficial. Adicionalmente, se hace entrega de reconocimientos especiales como por ejemplo menciones de honor.

Se tendrá en cuenta los siguientes parámetros:

- ❑ Los empleados seleccionados como mejores empleados no podrán ser reconocidos, con esta misma distinción, durante los dos (2) años posteriores al reconocimiento.
- ❑ Todos los empleados en nivel de excelencia deberán tener reconocimiento escrito por parte de superior inmediato y se enviará copia a la historia laboral.

Incentivos Pecuniarios

Se orientará al reconocimiento de los desempeños de los equipos internos de trabajo y 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 servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

El equipo de trabajo estará conformado por un mínimo de dos (2) y un máximo de cinco (5) personas, que deberán ser servidores públicos de carrera administrativa o libre nombramiento y remoción. En los equipos debe existir como mínimo un (1) servidor de carrera administrativa. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser de una misma área o de distintas áreas. No podrá participar un mismo integrante en diferentes equipos de trabajo.

La permanencia de los integrantes del equipo de trabajo, estará ligada a su vinculación laboral dentro de la Entidad y a la permanencia durante todo el periodo de desarrollo del proyecto. A los equipos de trabajo se les permitirá, por una sola vez la recomposición de sus integrantes y/o la reformulación del proyecto, dentro del primer mes de desarrollo del proyecto; para lo cual se deberá informar, presentando por escrito la solicitud al Comité Evaluador, a través de la Unidad Funcional de Talento Humano.

El Comité Gestión y Desempeño, anualmente, establecerá los criterios y condiciones para convocar a los equipos de trabajo interesados en inscribir sus proyectos. Dicha convocatoria se realizará a través del correo institucional de la Entidad.

Se tendrá en cuenta los siguientes parámetros:

- ❑ Acreditar tiempo de servicio continuo en la Entidad no inferior a un (1) año.
- ❑ No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- ❑ Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación y evaluación igual o mayor al 90% de los acuerdos de gestión si el servidor es de libre nombramiento y remoción gerente público.

10 SEGUIMIENTO Y RECURSOS

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos, la Unidad Funcional de Talento Humano, será el encargado de elaborar informe semestral que indiquen el



grado de cumplimiento del cronograma y el reporte de la información de los asistentes a las diferentes actividades.

Los recursos autorizados por el Ordenador del Gasto dentro corresponden a \$25.000.000 para la vigencia.

11 REGISTRO

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los siguientes registros:

- ☐ Registro de asistencia: Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la institución.
- ☐ Registros Fotográficos.

12 CRONOGRAMA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2018

ÁREA	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2018			
	PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	Permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos	Se le brindará espacios para concientizarlos del cuidado de su salud, articulado con el Plan Institucional de Capacitación 2018 y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2018.	Unidad Funcional de Talento Humano
			Pausas activas: Articulado con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo 2018.	Unidad Funcional de Talento Humano
			Continuar gestionando los procesos de afiliación, retiro, traslado, carnetización, subsidios y demás trámites que supone el acceso a los servicios detallados anteriormente	Unidad Funcional de Talento Humano
			Tarifas especiales: tarifas institucionales, con un descuento del 20% para procedimientos ambulatorios y de apoyo diagnóstico	Subgerencia Servicios Apoyo Diagnostico Subgerencia Servicios Ambulatorios y de Apoyo



ÁREA	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2018			
	PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
				Terapéutico.
			Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.	Unidad Funcional de Talento Humano
			Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.	Unidad Funcional de Talento Humano
			Socialización a los servidores, eventos de interés colectivo de carácter recreativo, artístico y cultural.	
			Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.	
			En conjunto con la Oficina Asesora de Desarrollo Institucional, el área de prensa, se comunicará mediante las pantallas de los computadores y las páginas sociales las fechas especiales.	Unidad Funcional de Talento Humano
PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES	Fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.	Impulsar actividad de integración y esparcimiento	Unidad Funcional de Talento Humano	
		Realizar con la caja de compensación familiar actividades recreativas y deportivas	Unidad Funcional de Talento Humano	
ACTIVIDADES CULTURALES	Generar la integración de los servidores en actividades que se celebren de forma general	Conmemoración del día del Servidor Público.	Unidad Funcional de Talento Humano Gerencia de la ESE HUS	
		Fechas importantes para la ESE Hospital Universitario de Santander. Actividades culturales y		



ÁREA	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2018			
	PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
			artísticas con la Caja de Compensación Familiar Taller en arte y artesanías con apoyo de la Caja de Compensación Familiar Desarrollo de la Novena Navideña con la participación de todos los servidores	
	PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA	Programa ofrecido por diferentes entidades según los servicios, con el fin de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.	Coordinar con las entidades respectivas la promoción de los servicios de acuerdo con la programación de actividades.	Unidad Funcional de Talento Humano
ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL	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.	De acuerdo con los resultados del estudio realizado en el 2017, se hará la intervención correspondiente, a través de talleres	Unidad Funcional de Talento Humano
	FELICIDAD EN EL TRABAJO	Promover entre los servidores un ambiente satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de	Mediante el ofrecimiento de un día de descanso en el día de los cumpleaños, como lema "Servimos en Función Pública – Felicidad en el Trabajo".	Unidad Funcional de Talento Humano
	TIEMPO COMPENSADO		Tiempo Compensado para Semana Santa y festividades de fin de año u otras fechas especiales.	Gerencia
	FLEXIBILIDAD TEMPORAL		Flexibilización de la jornada laboral a	Gerencia Unidad



ÁREA	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2018			
	PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
	DENTRO DE LA JORNADA LABORAL	relaciones interpersonales.	servidoras con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad o servidores padres cabeza de familia con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad sin afectar la prestación del servicio	Funcional de Talento Humano
	JORNADA FAMILIAR SEMESTRAL		Una jornada semestral para compartir los servidores con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados	Gerencia Unidad Funcional de talento Humano Jefes Inmediatos
	PROGRAMA DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EDUCACIÓN FORMAL	Apoyar a los servidores que desean realizar estudios de educación para el trabajo, para elevar su nivel de formación personal y profesional, con el apoyo de las Instituciones de Educación Superior con las que se tienen convenios Docencia Servicio	Prioridad de los servidores públicos en las becas para educación superior con las Instituciones de Educación Superior que se tiene la relación docencia servicio.	Unidad Funcional de Talento Humano
	PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL	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 y sentir.	Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores.	Unidad Funcional de Talento Humano
			Sensibilizar, motivar e invitar a los servidores a los diferentes eventos que realice la institución.	Unidad Funcional de Talento Humano
			Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.	Unidad Funcional de Talento Humano



ÁREA	PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2018			
	PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
			Capacitación comunicación asertiva y liderazgo.	Unidad Funcional de Talento Humano
	PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS	Concebido para preparar a los servidores públicos	Preparar a los servidores próximos a pensionarse, a afrontar el cambio en el estilo de vida y así facilitar la adaptación a éste, 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.	Unidad Funcional de Talento Humano
	PLAN DE INCENTIVOS	Reconocer los desempeños individuales y de equipos de trabajo.	Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño.	Unidad Funcional de Talento Humano
			Los incentivos para equipo de trabajo.	Unidad Funcional de Talento Humano

Anexo 1. Cronograma Programa de Bienestar Laboral e Incentivo, Clima organizacional y Cultura institucional.

