



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS**

DOC-029

VERSION 01
Página 1 de 19

**GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA
LA FUERZA DEL CAMBIO
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL**

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

**E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAÉL DE
FUNDACIÓN 2021**





	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 2 de 19
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

Tabla de contenido

Introducción	3
Marco Conceptual	4
Marco Normativo	6
Objetivo General	10
OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	10
1. Diagnóstico	11
2. Estrategias.....	16
3. Beneficiarios.....	17
4. Actividades.....	17
5. Plan de Incentivos.....	18
6. Presupuesto	18
Bibliografía	19

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 3 de 19
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

Introducción


Teniendo en cuenta que el Talento Humano es el activo más importante que tiene una organización y que el Bienestar Social es un conjunto de programas y beneficios que se estructuran en la búsqueda de solución de necesidades del individuo dentro de una comunidad organizacional y en la manera de cómo este individuo influye como elemento importante dentro de la misma, es por eso que se genera este Plan que satisfaga las necesidades en el área de calidad laboral y el área de protección y servicios sociales en pro de mejorar la calidad de vida laboral tanto de los empleados de la institución como la de su núcleo familiar, esto conlleva a un mejoramiento en la prestación del servicio y un agradable ambiente laboral.

El Plan de Bienestar Social, busca además contribuir a elevar el nivel de vida del funcionario público y de su familia, por medio de la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y a prestar mejores servicios a la comunidad.

Es por esto que en cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos del 19 y 20, establece la creación de los programas de Bienestar

Social e Incentivos, que deben organizarse a partir de la iniciativa de los servidores públicos como procesos permanentes para las entidades del sector público, el área de Bienestar Social, empleó y aplicó una encuesta como instrumento diagnóstico para identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su grupo familiar.

Los resultados permitieron obtener el diagnóstico de las necesidades y proponer el Plan de Bienestar para vigencia 2021.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 4 de 19
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		


Marco Conceptual

Dentro del ejercicio prudencial de construir el Plan de Bienestar social del E.S.E Hospital Departamental San Rafael de Fundación, el equipo de Gestión Humana, liderado por el contratista de Bienestar Social e Incentivos se dieron a la maratónica tarea de caracterizar a los funcionarios para la construcción del presente Plan. Es fundamental conocer el contexto socioeconómico de cada funcionario de planta y posteriormente conocer la percepción sobre la Empresa para la cual laboran, en este orden de ideas se aplicó un instrumento, todos estos de manera virtual, llamado Bienestar Subjetivo, que permite conocer el constructo de felicidad que permita a gestión humana trabajar desde este concepto, pero también se ha aplicado un instrumento de percepción frente a la empresa, este mismo instrumento se aplicó a las personas contratista solo por conocer su percepción al igual que los funcionarios, este punto se analizará en otro documento en conjunto, y se evaluará al final de año los dos puntos.

Es así pues, que se inicia tomando los datos socioeconómicos de los funcionarios y se describen en el diagnóstico que se tratará más adelante. En el segundo punto se desarrollará (Díaz Ilanes, González Alonso, & Bayarre Veja, 2001) argumenta respecto al Bienestar Subjetivo “Ha sido objeto de creciente interés en los medios académicos e investigativos. Su enorme vigencia no puede ser pensada como un resultado al azar”

(Mercado Arias, 2015) citando a (Vásquez, 2006) “Preocuparse por la felicidad, como ciudadanos pero también como científicos, no es una actividad de ociosos ilusos y bien humorados, porque indagar acerca de las condiciones que hacen felices a las personas y lo que hace más dichosa a una sociedad, constituye un reto moral”

Por lo tanto (Mercado Arias, 2015) comenta que “cada persona afronta sus necesidades, sus problemas de manera diferente, aunque pueden ser similitudes dentro del mismo contexto donde se desarrollen”


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 5 de 19
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

El bienestar subjetivo está definido por (Diener, Suh, & Smich, 1999) Como las evaluaciones cognitivas y afectivas que una persona hace en torno a su vida, estas evaluaciones incluyen tanto reacciones emocionales a acontecimientos, como juicios sobre satisfacción y logro.

El referente conceptual a partir del cual se formula el Plan está ligado con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, que enmarca el Bienestar Social asociado con la concepción de Desarrollo a Escala Humana, que comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social, de donde se desprende la estrecha relación con la misión institucional de la entidad como espacio para el desarrollo del hombre.

El Bienestar así concebido, se traduce en un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional. En este sentido es preciso entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, para lo cual se tendrá como punto de referencia al autor Manfred MaxNeef, retomado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con su propuesta sobre Bienestar Social Laboral.

En primera instancia, tenemos las necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y son de carácter universal. No sólo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 6 de 19
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		


En segunda instancia están los satisfactores entendidos como las formas de ser, tener, hacer y estar relacionadas con estructuras. Es en sentido último el modo por el cual se expresa una necesidad. Incluyen las formas de organización, estructuras políticas, ritos sociales, categorías subjetivas, valores y normas, espacios, contextos, comportamiento y actitudes. Finalmente, se encuentran los Bienes Económicos (artefactos, objetos, tecnologías), que se modifican, se diversifican y varían dependiendo de los estratos sociales. El Plan de Bienestar integra estos conceptos de tal manera que se hace referencia a las necesidades detectadas a través del diagnóstico, así como a los satisfactores y bienes económicos disponibles, todo ello dentro de los lineamientos trazados por la Administración.

Marco Normativo

Amparado en lo señalado por el gobierno de Colombia en materia de bienestar, se presenta la normatividad que soporta los planes de Bienestar:

✓ Decreto Ley 1567 de 1998. Regula los programas de Bienestar Social y los define como: “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

✓ 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, en el párrafo del artículo 36, del capítulo I del título VI, señala que “Con el propósito de elevar los niveles de eficacia, 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 desarrolle la presente Ley.”


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 7 de 19
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

✓ Decreto 1227 del 21 de abril de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998, señala en el capítulo II Sistema de Estímulos, que 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.

✓ Decreto 4661 del 19 de diciembre de 2005. Por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, relacionado con los beneficiarios de los programas de educación no formal y de educación formal básica, primaria, secundaria y media, o de educación superior.

✓ Directrices DASCD (Circular. Ley 100 de 1993. Trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales. El preámbulo de esta Ley dice: “La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen 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, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.” Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EPS). Pensiones y Cesantías, riesgos profesionales (ARP) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.

✓ Resolución 2013 de 1986 del Ministerio del Trabajo. Reglamenta la organización y funcionamiento de los comités paritarios de salud ocupacional. Por la Resolución 7 1016 de 1989 del Ministerio del Trabajo, que determina la obligatoriedad legal y ejecución permanente de los programas y así mismo, reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los empleadores.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 8 de 19
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

✓ Ley 100 de 1993 y decretos 1295, 1771 y 1772 de 1994. Organizan el Sistema General de Riesgos Profesionales como parte de las reformas de la seguridad social, para fortalecer y promover las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores en los sitios donde laboran. Por la Resolución 3941 de 1.994 del Ministerio de Trabajo donde se determina que la práctica de la prueba de embarazo como pre-requisito para que la mujer pueda acceder a un empleo u ocupación queda prohibida, excepto para aquellos empleadores de actividades catalogadas legalmente como de alto riesgo.


✓ Decretos 1832 de 1994 y 2100 de 1995. Determinan las tablas de clasificación de actividades económicas y de enfermedades profesionales y por el Decreto 2150 de 1995, artículo 116 que se refiere a la inscripción de las empresas clasificadas como de alto riesgo a las Direcciones Regionales y Seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, antes del 5 de febrero de 1996.

✓ Decreto 1530 de 1996. Reglamentan los procedimientos de la afiliación a las Administradoras de Riesgos Profesionales, reporte e investigación de accidentes de trabajo por muerte del trabajador.

✓ Ley 776 de 2002. Por la cual se normas sobre la organización, administración y prestaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales. Modificada por la Ley 1562 de 2012.

✓ Ley 1010 de 2006, Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

✓ Resolución 2646 de 2008, Por la cual se establecen disposiciones y se define las responsabilidades de los diferentes actores sociales en cuanto a la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a los


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 9 de 19
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como el estudio y determinación de origen de patologías presuntamente causadas por estrés ocupacional.

✓ Resolución 2566 de 2009, Por la cual se adopta la tabla de enfermedades Profesionales. Ministerio de la Protección Social.

✓ Ley 1616 del 21 de enero de 2013, “Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”.

✓ Decreto 1083 de 2015, titulo 10: Sistema de Estímulos.


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 10 de 19
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

Objetivo General

Elaborar el plan de Bienestra Social e Incentivos, que contenga acciones tendientes a organizar, mantener y mejorar, las condiciones de los servidores publicos de la E.S.E Hospital Departamental San Rafael de Fundacion con el fin de elevar su nivel de calidad de vida e incremetar su satisfaccion, motivacion y rendimiento laboral, dentro de lo permitido en virtud de la contingencia por covid – 19 .

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Velar por el establecimiento de relaciones armoniosas y agradables a través de estrategias enfocadas a la intervención en clima laboral.
- Generar una estrategia de consolidación de la cultura organizacional en la E.S.E Hospital Departamental San Rafael de Fundacion.
- Diseñar una estrategia de adptacion al cambio que favorezca la efectividad organizacional .
- Elaborar programas de proteccion y servicios sociales mediante los cuales se atiendan necesidades de proteccion, ocio, identidad y aprendizaje de los funcionarios de la E.S.E y su familia para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreacion, cultura y educacion.

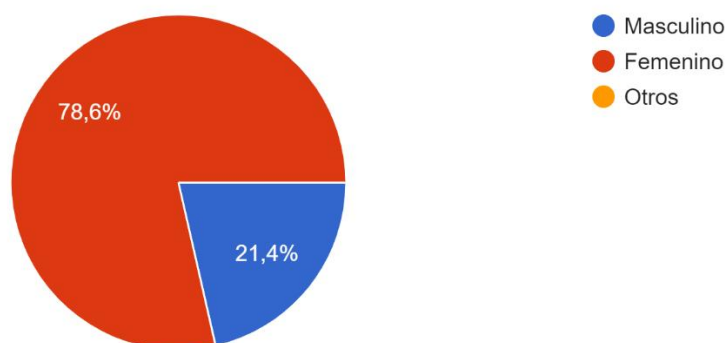
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 11 de 19
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

1. Diagnóstico

El Plan de Bienestar 2021 de La E.S.E Hospital Departamental San Rafael de Fundación se construyó a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta virtual realizada entre el 15 al 25 de enero de la presente vigencia, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y del Cronograma de Actividades. De acuerdo con el análisis del diagnóstico participaron el 100% de los funcionarios es decir 14 personas, cabe destacar que en el hospital es la primera vez que se realiza este tipo de diagnóstico, y será el ápice principal para los próximos años, el mejoramiento y ajuste de actividades que permitan mejorar las condiciones de los funcionarios. Por lo tanto el análisis arrojó la siguiente información:

En cuanto al género el 78.6% de los funcionarios son de sexo femenino y el 21.4% restante son masculinos.

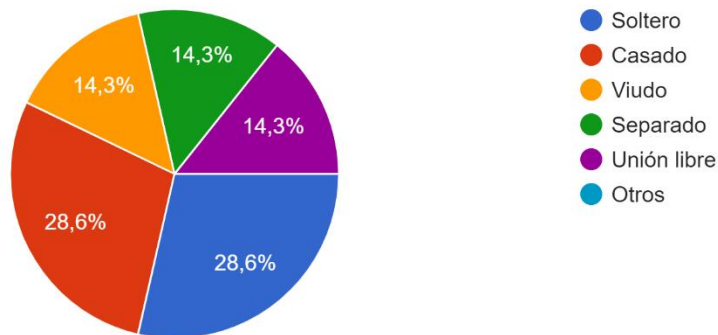
Género
14 respuestas



Con respecto al estado civil de los funcionarios, el diagnóstico realizado arrojó que 28.6% solteros y el mismo porcentaje de casado, que un 14.3% son Viudos, 14.3% en Unión libre y que el 14.3% se encuentran separados. Se observa que son homogéneos

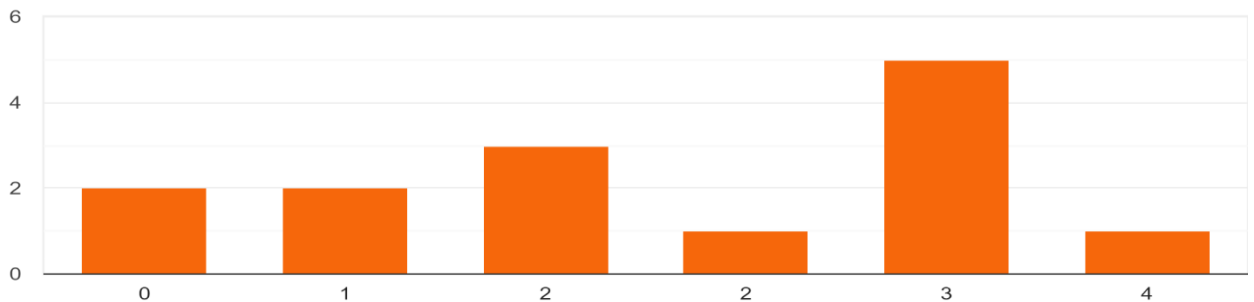
los estados civiles de los funcionarios de la E.S.E Hospital Departamental San Rafael de Fundación.

Estado Civil
14 respuestas



Así pues se analizarán la cantidad de hijos que los funcionarios tienen, en este caso en particular el 14.3% argumenta no tener hijos, que otro 14.3% tienen un solo hijo, 21.4% tienen 2 hijos, que 5 de los funcionarios tienen 3 hijos correspondiente al 35.7% del total y que solo uno es decir el 7.1% tienen 4 hijos.

Cuantos Hijos tiene (si no tiene marque 0)
14 respuestas

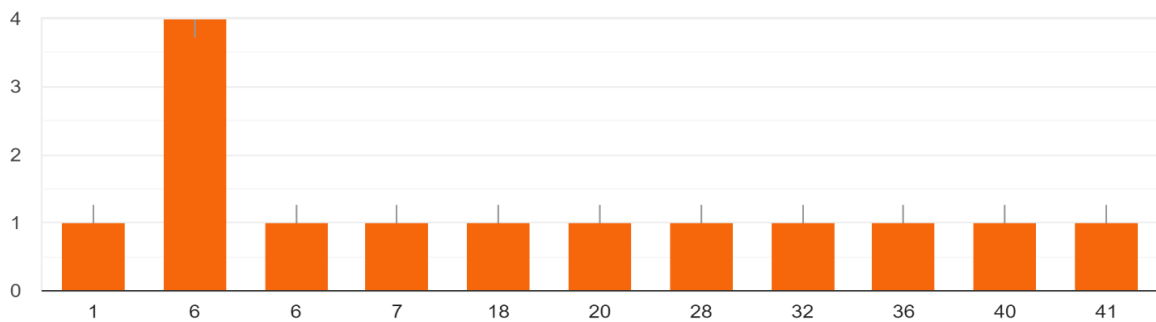


Por otra parte, revisando la parte de antigüedad de vinculación a la ESE, los funcionarios han respondido que la media es de 6 años, el resto se distribuye hasta 41 años de vinculación tal como se observa en el siguiente gráfico, que denota, que durante años se han venido vinculado a la institución de manera progresiva, lo que permite intuir que

las personas ya presentan un grado de arraigo con la institución, esto se argumentaría en el tercer punto del diagnóstico donde nos muestra el nivel de pertenencia a la institución.

Años de antigüedad en la ESE

14 respuestas



Ya entrando al análisis de las necesidades para la construcción del Plan de Bienestar social e Incentivos de la ESE, con respecto a la pregunta realizada ¿Participaría en actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos? Los funcionarios respondieron: que el 35.7% participaría por disminuir el estrés, el 21.4% por aprovechar los beneficios y el 14.3% participaría de las actividades por practicar actividades de autocuidado y practicar algún deporte con el mismo porcentaje.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

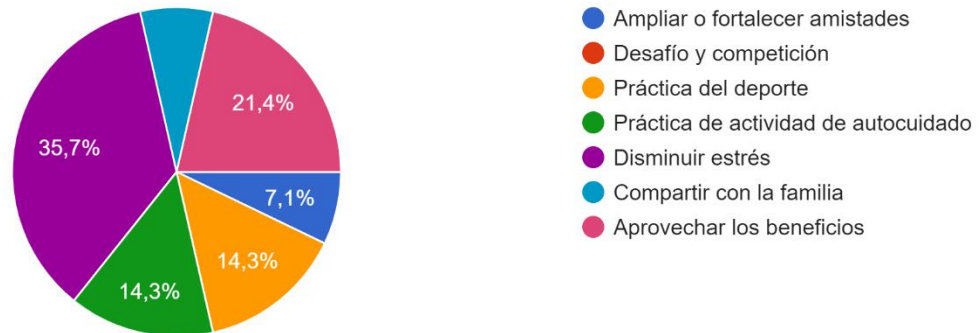
DOC-029

VERSION 01
Página 14 de 19

GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA
LA FUERZA DEL CAMBIO
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL

¿Participaría en las actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos?

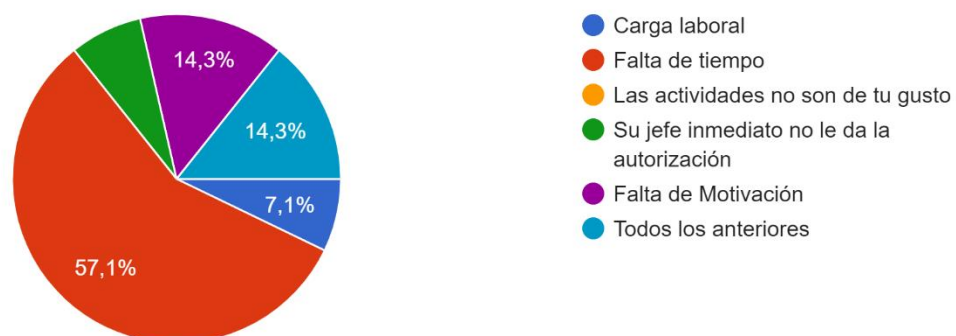
14 respuestas



Con respecto a la pregunta venidera ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social? Los funcionarios respondieron lo siguiente porcentualmente: 57.1% por falta de tiempo no participaría en las actividades de Bienestar Social, 14.3% por falta de motivación, que el otro 14.3% respondió que todas las anteriores motivaciones no las llevan a participar.

¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social?

14 respuestas




gerencia@hospitalsanrafaelfundacion.gov.co

www.hospitalsanrafaelfundacion.gov.co

Calle 16 # 5A – 46 Salida a Valledupar

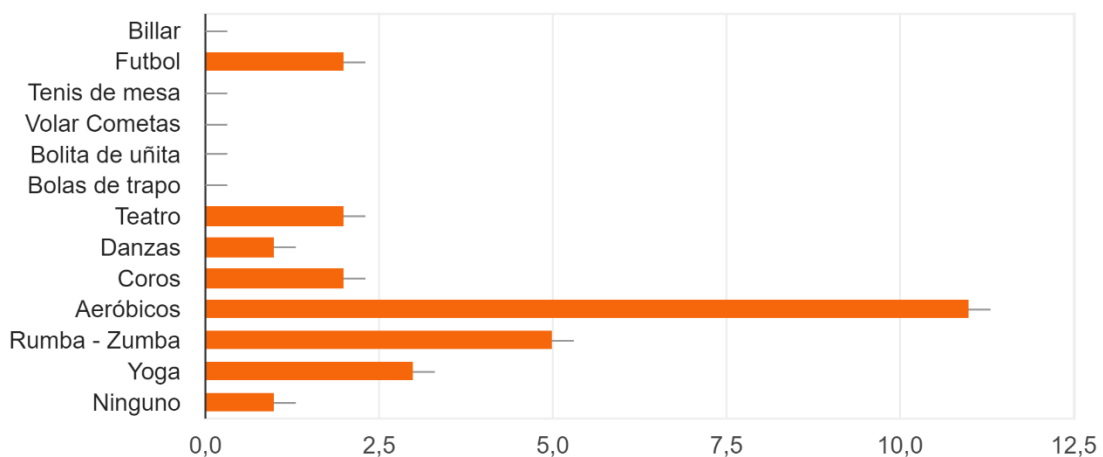
Tel: 414 01 24

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 15 de 19
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

Con respecto a la pregunta ¿Le gustaría participar de las siguientes actividades? Los funcionarios respondieron en un 78% de aprobación hacer aeróbicos, seguido de un 35.7% de aceptación hacer rumbas-zumba, los funcionarios les llama la atención hacer yoga con un 21.4%, y jugar futbol, Teatro y coro, se encuentra cada uno con un 14.3% de aprobación.

¿Le gustaría participar de las siguientes actividades?

14 respuestas



Por último se les pregunto en el primer bloque de preguntas ¿Le gustaría participar o desarrollar las siguientes actividades en compañía de su grupo familiar? Los funcionarios vieron a las vacaciones recreativas, como integraciones familiares con un 42.9% cada uno de aceptación, seguido de festejar el día de la familia con un 35.7%, continuando con el día del niño con un 21.4% seguidas de novenas navideñas con un 28.6%, ya por último solo el 14.3% aceptó participar de celebrar Halloween y caminatas ecológicas cada una de las actividades.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

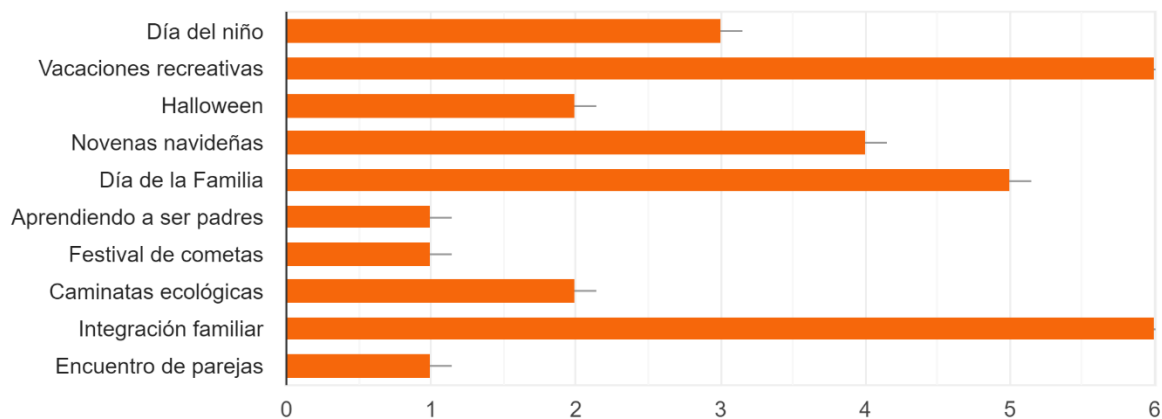
DOC-029

VERSION 01
Página 16 de
19

GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA
LA FUERZA DEL CAMBIO
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL

¿Le gustaría participar o desarrollar las siguientes actividades en compañía de su grupo familiar?

14 respuestas



2. Estrategias

Para cumplir con lo formulado en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2021, se requiere una disposición con unas directrices básicas:

- Las actividades de Bienestar Social e Incentivos serán previamente acordadas por el comité de Bienestar Social.
- Se harán convocatorias para actividades de Bienestar Social que estarán previamente consignadas en un cronograma.
- Obligatoriedad de asistencia a los programas de Bienestar Social e Incentivos
- Las actividades de Bienestar Social serán publicadas anticipadamente en los medios de comunicación de la E.S.E.
- Puntualidad en las fechas registradas de las actividades programadas de Bienestar Social.

gerencia@hospitalsanrafaelfundacion.gov.co

www.hospitalsanrafaelfundacion.gov.co

Calle 16 # 5A – 46 Salida a Valledupar

Tel: 414 01 24



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

DOC-029

VERSION 01
Página 17 de
19


GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA
LA FUERZA DEL CAMBIO
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL

3. Beneficiarios

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e Incentivos son los Funcionarios de la E.S.E Hospital Departamental San Rafael de Fundación y su núcleo familiar. Se entenderá por núcleo familiar el cónyuge o compañero (a) permanente, los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

4. Actividades

AREA	ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
DEPORTIVOS	FUTBOL							x	x	x	x		
	AEROBICOS			x		x		x		x		x	
PROMOCION DE LA SALUD	CUIDADO FISICO				x								
	CUIDADO PSICOLOGICO						x		x				
	HABITOS DE ESTILO DE VIDA SALUDABLE												
ARTISTICOS Y CULTURALES	DESPERTANDO LA CREATIVIDAD				x								
	ARTESANIAS						x						
	MANUALIDADES								x				
CLIMA LABORAL	ARTE										x		
	RELACIONES SANAS Y ARMONIOSAS			x									
	DETECCION DE DEBILIDADES Y FORTALEZAS				x								
	TALLER MANEJO DEL ESTRÉS					x							
	CHARLA ACERCA DEL CLIMA LABORAL						x						
PREPARACION PARA PREPENSIONADOS	ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO DE ADAPTACION AL CAMBIO							x					
	SENSIBILIZAR Y CAPACITAR A LOS FUNCIONARIOS RESPECTO A LOS ASPECTOS FISICOS, PSICOLOGICOS, FAMILIARES SOCIALES, OCUPACIONALES Y FINANCIEROS CON EL FIN DE ASUMIR EL RETIRO LABORAL			x			x			x			
FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO	FOMENTAR Y ENTREGAR HERRAMIENTAS QUE CONTIBUYAN AL DESARROLLO DE HABILIDADES, Y DE OBJETIVOS COMUNES DE LA E.S.E								x				
SOCIAL Y RECREATIVO	DIA DEL NIÑO				x								
	NOVENAS NAVIDEÑAS												x
	DIA DE LA FAMILIA											x	
	RECONOCIMIENTO DE CUMPLEAÑOS	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	PROFESIONES	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	DIA DEL SERVIDOR PUBLICO						x						
	DIA DEL HOMBRE			x									
	DIA DE LA MUJER			x									
	PAUSAS ACTIVAS	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	CHARLAS AUTOESTIMA, AMOR PROPIO,			x		x		x		x		x	
	AMOR Y AMISTAD									x			
	VACACIONES RECREATIVAS MENORES DE 11 AÑOS						x	x				x	
	ACTIVIDAD DE FIN DE AÑO												x

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 18 de 19
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

5. Evaluación

Se realizará el seguimiento al desarrollo del presente plan para controlar su ejecución y generar indicadores de cumplimiento así como las correspondientes acciones correctivas y preventivas según sea el caso, bajo ítems evaluativos, correspondientes a cada actividad desarrollada en el cronograma de actividades creado para la vigencia 2021.

6. Plan de Incentivos


Este plan tiene como propósito, elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la E.S.E en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

FINALIDAD

1. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano, se manejen integralmente, en función del Bienestar Social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
2. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las directivas de la E.S.E para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
3. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados que trabajan en la E.S.E
4. Fomentar el espíritu de trabajo y sentido de pertenencia, bienestar familiar y empresarial de los empleados.

7. Presupuesto

La E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE FUNDACION ha previsto en el Presupuesto de la vigencia 2021 los recursos necesarios para la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	DOC-029
		VERSION 01 Página 19 de 19
GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL		

Dicho presupuesto se encuentra establecido de la siguiente forma:

BIENESTAR SOCIAL	RUBRO 21020227	\$ 25.000.000
------------------	----------------	---------------

Bibliografía

- Díaz Ilanes, G., González Alonso, R., & Bayarre Veja, H. (2001). El Bienestar Subjetivo. Actualidad y Perspectiva. *Revista Cubana Medicina General*.
- Diener, E., Suh, E. M., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 276-302.
- Mercado Arias, W. S. (2015). *Característica del bienestar subjetivo, social y psicológico en las mujeres en calidad de desplazamiento político en Colombia*. Barranquilla: Uninorte.
- Vásquez, C. (2006). La Psicología Positiva en Perspectiva. *Papeles del Psicólogo*.