



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E  
INCENTIVOS**


**DOC-029**

**VERSION 02**  
**Página 1 de 33**

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


# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - 2022



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 2 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

# Tabla de contenido

Introducción.....	3
Marco Conceptual .....	4
Marco Normativo .....	7
Objetivo General .....	11
<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS.....</b>	<b>12</b>
1. Diagnóstico .....	13
2. Estrategias.....	22
3. Beneficiarios.....	23
4. Ejes del programa .....	23
4.1. Equilibrio psicosocial.....	23
4.2. Salud mental.....	24
4.3. Convivencia social .....	25
4.4. Alianzas internacionales.....	25
4.5. Transformación digital .....	25
5. Actividades y cronograma .....	1
6. Evaluación.....	1
7. Plan de Incentivos.....	2
8. Presupuesto .....	2
Bibliografía.....	4

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 3 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		


# 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 2022.


	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 4 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

## 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 Veá, 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”

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 5 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		


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”

El bienestar subjetivo está definido por (Diener, Suh, & Smith, 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

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 6 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

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.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 7 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

## 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; asimismo, 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.”

✓ 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 párrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, relacionado con los beneficiarios de los programas de

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 8 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		


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 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.

✓ 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.



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 9 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

✓ 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 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.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>  <b>VERSION 02</b> <b>Página 10 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		


✓ 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, título 10: Sistema de Estímulos.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 11 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		


## Objetivo General

Construir el plan de Bienestar 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 .

	<p align="center"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b></p>	<p align="center"><b>DOC-029</b></p>
		<p align="center"><b>VERSION 02 Página 12 de 33</b></p>
<p align="center"><b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA LA FUERZA DEL CAMBIO ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b></p>		

## **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

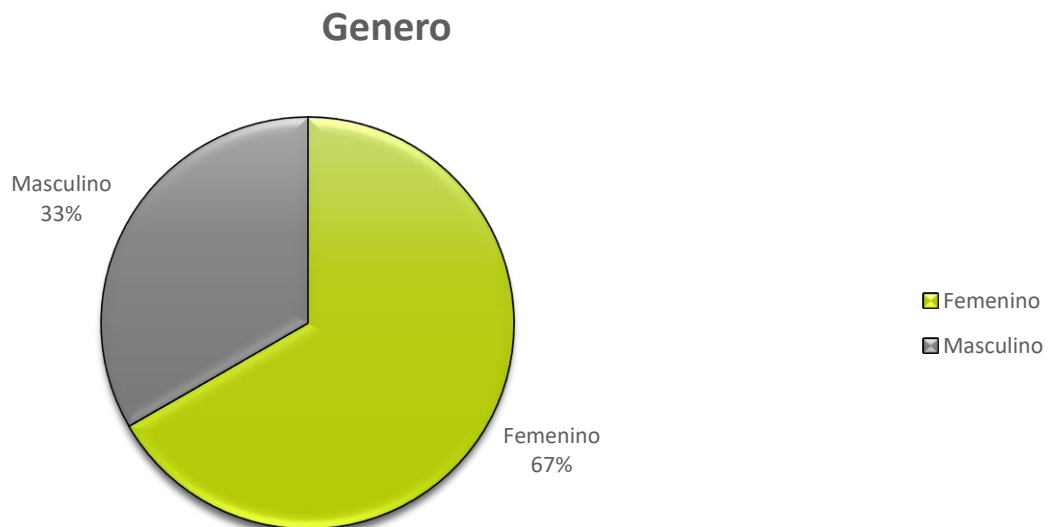
- Velar por el establecimiento de relaciones armoniosas y agradables a través de estrategias enfocadas a la intervención en clima laboral.
- Generar una estrategia de consolidación de la cultura organizacional en la E.S.E Hospital Departamental San Rafael de Fundacion.
- Diseñar una estrategia de adaptacion 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.


	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 13 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

# 1. Diagnóstico

El Plan de Bienestar 2022 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 12 personas, con el fin de mejorar y ajustar actividades que permitan mejorar las condiciones de los funcionarios. Por lo tanto, el análisis arrojó la siguiente información:

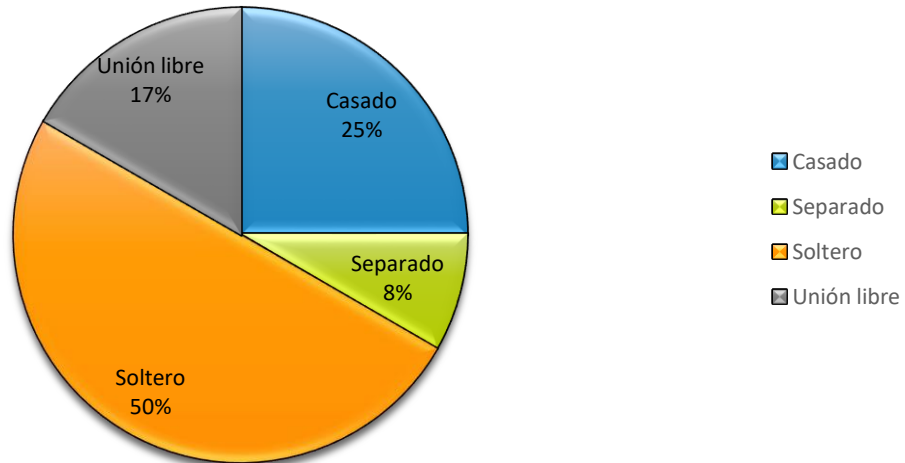
En cuanto al género el 67% de los funcionarios son de sexo femenino y el 33% restante son masculinos.




	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 14 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

Con respecto al estado civil de los funcionarios, el diagnóstico realizado arrojó que el 50% son solteros, el 25% casado, 17% en Unión libre y que el 8% se encuentran separados. Se observa que son heterogéneos los estados civiles de los funcionarios de la E.S.E Hospital Departamental San Rafael de Fundación.

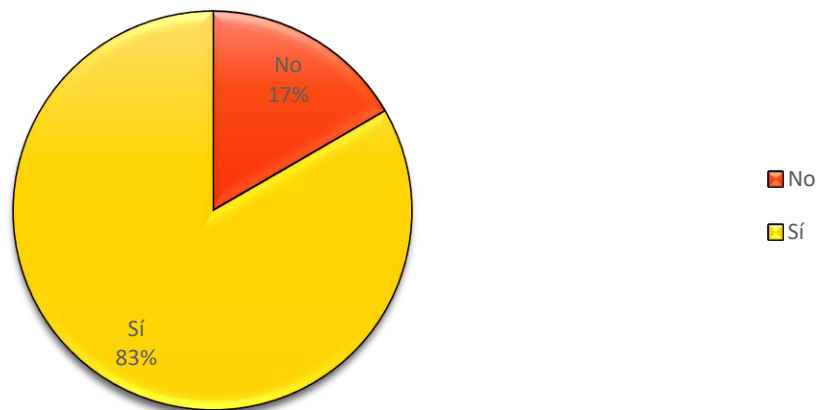
### Estado civil




	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 15 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

Se le pregunto a los funcionarios publicos si estan de acuerdo o no con realizar actividades de bienestar social, los resultados arrojados dictaminaron que en un 83% si estan de acuerdo y en un 17% respondieron que no.

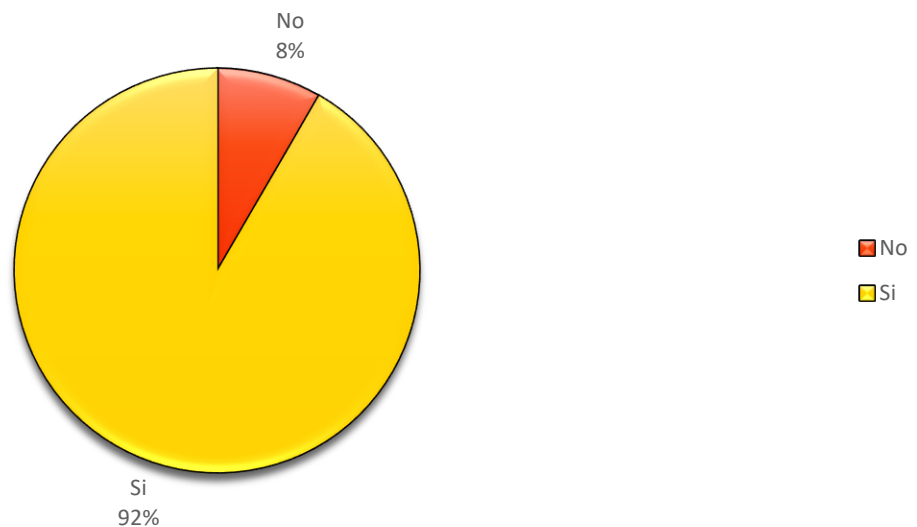
### ¿Le gustaría participar en actividades de bienestar social?




	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 16 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

Con el fin de promover un equilibrio laboral y familiar en los funcionarios publicos del Hospital Departamental San Rafael de Fundacion se les consulto la inclusion de su familia en el plan de bienestar, el cual arrojó que un 92% si lo aprueban y un 8% no lo esta.

### ¿Le gustaría que se incluyera a la familia en el plan de bienestar social?

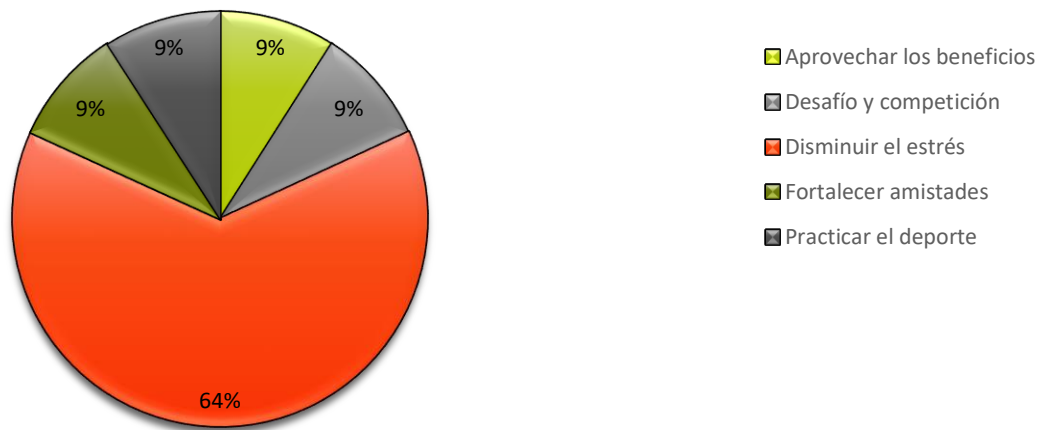





	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 17 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

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 ¿Qué lo motiva a participar en las actividades de bienestar social? Los funcionarios respondieron: que el 64% participaría por disminuir el estrés y en igual medida fortalecer amistades, practicar deporte, aprovechar beneficios y por mantener desafío y competición tienen el 9%.

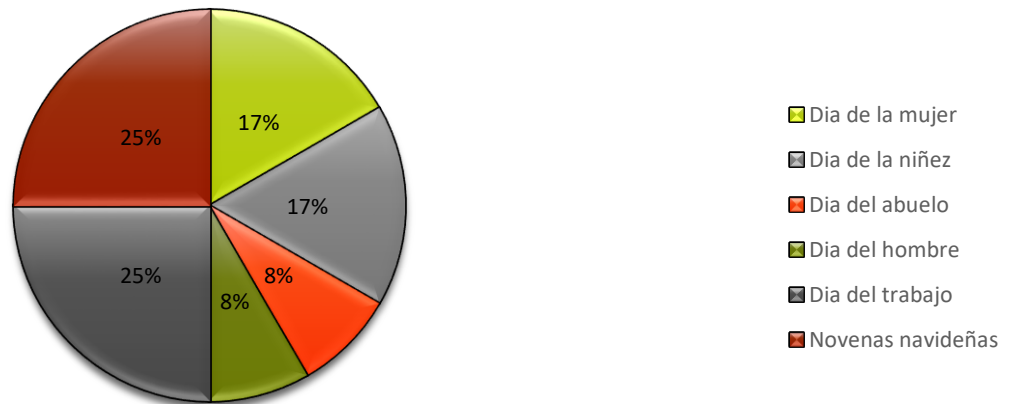
### ¿Qué lo motiva a participar en las actividades de Bienestar Social?




	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 18 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

Según los funcionarios del Hospital Departamental San Rafael de Fundación, las actividades a realizar por preferencia son el día del trabajo y las novenas navideñas en un 25% el día de la mujer y de la niñez arrojan un 17% y por último el día del abuelo y del hombre tienen un 8%.

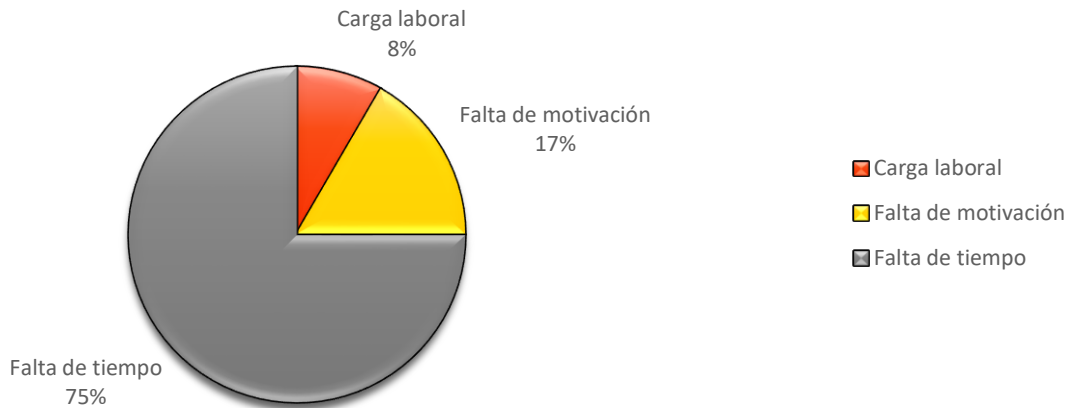
### ¿En cual de las siguientes actividades que organice el hospital le gustaría participar?




	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 19 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

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: 75% por falta de tiempo no participaría en las actividades de Bienestar Social, el 17% por falta de motivación y el otro 8% respondió por carga laboral.

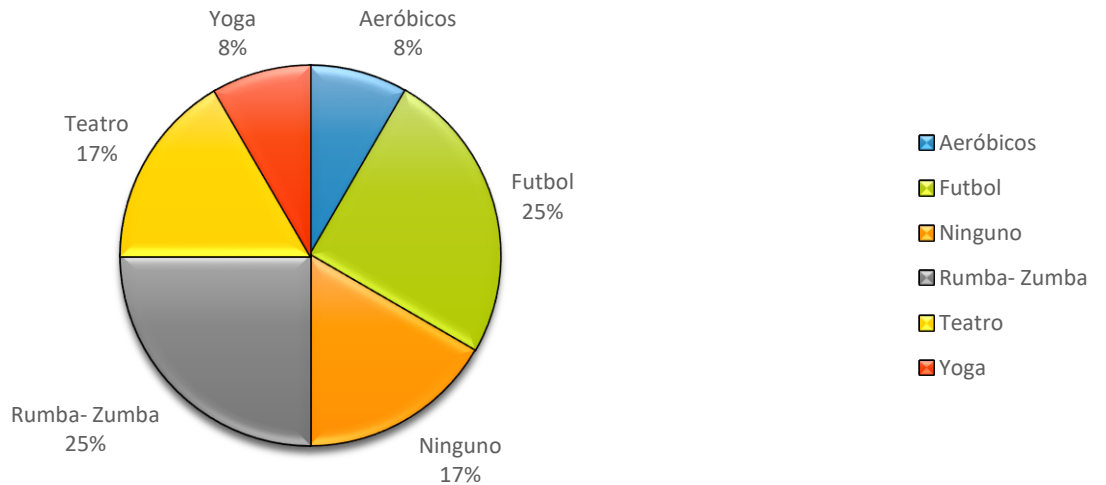
### ¿Por cual de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar social?




	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 20 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

Con respecto a la pregunta ¿Cuáles serían las actividades en las que participaría? Los funcionarios respondieron en un 25% de aprobación hacer futbol y rumba- zumba, seguido de un 17% de teatro y ninguna actividad, los funcionarios les llama la atención hacer yoga y aeróbicos con un 8%.

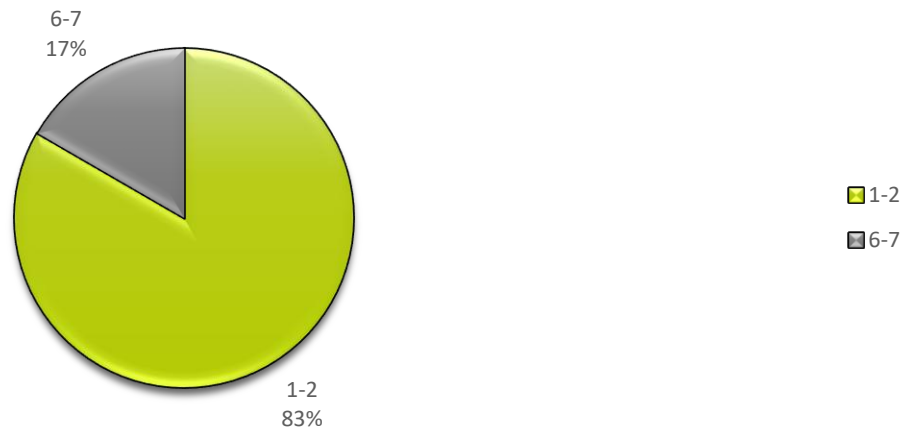
### ¿Cuáles serian las actividades en las que participaría?



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 21 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		


Con respecto al tiempo que considerarían oportuno para realizar las actividades los funcionarios públicos del Hospital Departamental San Rafael de Fundación Magdalena consideran que el número de actividades a realizar por mes es de 1 a 2 con un 83% y de 6 a 7 en un 17%.

### ¿Cuántas actividades le gustaría que se hicieran en el mes?



Por último, se realizó una pregunta abierta con el fin de considerar recomendaciones de actividades por parte de los funcionarios públicos entre los cuales las respuestas fueron: actividades de integración familiar, incentivar a los trabajadores por su rendimiento, juegos, jornadas de limpieza y concientización de recoger basuras en la orilla de ríos, actividades para niños con pintura o natación.


El presente diagnóstico permitió reconocer las actividades recreacionales que se realizarán en el año 2022, permitiendo el desarrollo interpersonal entre trabajadores como factor motivante y disminución de estrés en esta entidad, que permitirá el libre desarrollo y cumplimiento de objetivos institucionales.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 22 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

## 2. Estrategias

Para cumplir con lo formulado en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2022, 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.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 23 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

## 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. Ejes del programa

El Hospital Departamental San Rafael de fundación se enfoca en proporcionar lineamientos y recomendaciones que les permitirá afianzar a los trabajadores a la institución, recurriendo a la aplicación de nuevas demandas y necesidades, alineando el desarrollo sostenible y la innovación de avances tecnológicos.

### 4.1. Equilibrio psicosocial

Este factor hace referencia a la adaptación de nuevas situaciones de mayor volumen de trabajo y complejidad, como lo son los factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral, familiar y la calidad de vida laboral. Por ello esta institución tiene dentro de sus factores las siguientes actividades:

- Eventos deportivos y recreacionales: Formación de equipos de futbol conformados por los trabajadores del Hospital para realizar partidos de futbol que contribuyan al mejoramiento del estado físico; así mismo que permitan reforzar las relaciones laborales.
- Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales: Creación de un grupo de baile por medio del cual se pueda participar en los diferentes eventos culturales que realice el municipio.
- Bienestar espiritual: Conmemorar el día de san Rafael el 24 de octubre
- Horarios flexibles para los servidores públicos.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 24 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		


- Jornada laboral especial para mujeres embarazadas: Cuando se presente el caso se aplica porque en el momento no hay colaboradoras embarazadas.
- Día de la familia.
- Día de niñez.
- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.
- Día del servidor público.
- Actividades de reconocimiento a servidores públicos según su profesión.
- Día del trabajo decente.
- Acciones de preparación frente al cambio y la desvinculación asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma.
- Celebración de cumpleaños: Enviar tarjetas de felicitación a los trabajadores.
- Entorno laboral saludable.

## 4.2. Salud mental

Este factor hace referencia en incluir hábitos de vida saludable y se relaciona con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva. En este caso las actividades a realizar son:

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental: Red de apoyo asistido a los trabajadores en el que se incentiva acudir al acompañamiento psicológico para mejorar su desempeño laboral.
- Estrategias de trabajo bajo presión: Crear un plan de acción de actividades para liberar estrés y mejorar sus actividades en el hospital.
- Lavado de manos: Promover el lavado correcto de manos en la institución por medio de evaluadores que verifiquen y orienten el modo correcto de hacerlo.



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 25 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

### 4.3. Convivencia social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

- Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad: Charlas promovidas por la oficina de talento humano.
- Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas: Carteles publicitarios en los diferentes tableros de la institución.
- Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder: Charlas promovidas por el psicólogo de la institución.

### 4.4. Alianzas interinstitucionales

Este factor tiene el objeto de establecer la importancia de las alianzas interinstitucionales, para su cumplimiento se abordan componentes como la coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas, a continuación, se establecen las aplicadas en la institución:

- Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.

### 4.5. Transformación digital

Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trasciendan barreras físicas, en este sentido se puede esperar un cambio de componentes dentro de la institución los cuales son:

- Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa el teletrabajo y el servicio al ciudadano.
- Actualización de redes y sistemas de información.




**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E  
INCENTIVOS**

**DOC-029**

**VERSION 02  
Página 2 de 33**

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

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 1 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

## 5. Actividades y cronograma

AREA	EJES DEL PROGRAMA	ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PROMOCION DE LA SALUD	Salud	Cuidado Fisico				X								
	Salud mental	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental		X										
	Salud	Habitos de estilo de vida saludable									X			
DEPORTIVOS	Equilibrio psicosocial	Futbol/ aerobicos							X				X	
CLIMA LABORAL	Equilibrio psicosocial	Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales					X							
	Equilibrio psicosocial	Charla entorno laboral saludable			X									
	Salud mental	Taller de estrategias de trabajo bajo presión								X				



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E  
INCENTIVOS**

**DOC-029**

**VERSION 02  
Página 2 de 33**

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

	Equilibrio psicosocial	Acciones de preparación frente al cambio y la desvinculación asistida o readaptación					X							
	Equilibrio psicosocial	Relaciones sanas y armoniosas										X		
	Convivencia social	Actividad de creación de cultura inclusiva dentro de la institución											X	
	Convivencia social	Actividad de prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y abuso de poder							X					
SOCIAL Y RECREATIVO	Equilibrio psicosocial	Día del Niño					X							
	Convivencia social	Novenas navideñas												X
	Equilibrio psicosocial	Día de la familia											X	
	Equilibrio psicosocial	Reconocimiento cumpleaños	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	Equilibrio psicosocial	Reconocimiento profesiones			X	X	X		X	X	X	X		
	Equilibrio psicosocial	Día del servidor publico							X					
	Equilibrio psicosocial	Día del hombre			X									




**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E  
INCENTIVOS**

**DOC-029**

**VERSION 02  
Página 3 de 33**

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


Equilibrio psicosocial	Día de la mujer			X										
Salud mental	Pausas activas				X	X	X	X	X	X				
Convivencia social	Amor y amistad										X			
Equilibrio psicosocial	Día del trabajo					X								
Convivencia social	Bienestar espiritual				X									
Convivencia social	Actividad de fin de año													X

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 1 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

## 6. 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 2022.

$$\text{INDICADOR DE ACTIVIDAD} = \frac{\text{TOTAL DE SERVIDORES PARTICIPANTES}}{\text{TOTAL DE SERVIDORES INSCRITOS}}$$

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 2 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

## 7. 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.

## 8. Presupuesto

La E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE FUNDACION ha previsto en el Presupuesto de la vigencia 2022 los recursos necesarios para la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos.

Dicho presupuesto se encuentra establecido de la siguiente forma:

BIENESTAR SOCIAL	RUBRO 220203006	\$ 25.000.000
------------------	-----------------	---------------


	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 3 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

## 9. ANEXO

A continuación, se presenta el listado de fechas especiales de profesiones del 2022 para la conmemoración de título y labor en el hospital departamental san Rafael de fundación magdalena.

<b>Profesión</b>	<b>Día</b>
Contador	01 de marzo
Cardiólogo	09 de abril
Secretaria	26 de abril
Bacteriólogo	28 de abril
Ortopedista	08 de mayo
Enfermería	12 de mayo
Ginecólogo	28 de mayo
Abogado	22 de junio
Paramédico	24 de junio
Economista	03 de julio
Conductor	16 de julio
Nutricionista	11 de agosto
Ingeniero	17 de agosto
Fisioterapeuta	08 de septiembre
Farmacéutico	26 de septiembre
Cirujano	26 de septiembre
Archivista	03 de octubre
Odontólogo	03 de octubre
Tecnólogo	14 de octubre
Trabajo social	22 de octubre
Financiero	23 de octubre
Instrumentador quirúrgico	25 de octubre



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>DOC-029</b>
		<b>VERSION 02</b> <b>Página 4 de 33</b>
<b>GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA</b> <b>LA FUERZA DEL CAMBIO</b> <b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL</b>		

Arquitecto	27 de octubre
Vigilante	01 de noviembre
Administrador	04 de noviembre
Radiólogo	08 de noviembre
Terapeuta ocupacional	17 de noviembre
Psicólogo	20 de noviembre
Medico	03 de diciembre

## Bibliografía

- Díaz Ilanes, G., González Alonso, R., & Bayarre Veja, H. (2001). El Bienestar Subjetivo. Actualidad y Perpectiva. *Revista Cubana Medicina General*.
- Diener, E., Suh, E. M., & Smich, 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 Perpectiva. *Papeles del Psicólogo*.
- Departamento administrativo de la función pública, (2020) Programa nacional de bienestar: "servidores saludables, entidades sostenibles"