



DEPARTAMENTO DEL CAUCA  
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO OCCIDENTE – ESE  
Nit. 900.145.588-6

## **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO OCCIDENTE ESE**

**VIGENCIA 2023**



## 2. INTRODUCCION

Teniendo en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y se convierte en el principal factor que facilita la gestión y obtención de los logros y objetivos, la Empresa Social del Estado Occidente ESE diseña el Plan de Bienestar e Incentivos 2023 con el fin de promover la calidad de vida de los servidores y sus familias, fortalecer la cultura organizacional, generar motivación y un ambiente propicio que se traduce en mayor eficiencia en el desempeño de las funciones y el logro de objetivos de la institución.

La construcción del plan se basa en los lineamientos que establecen para las entidades del sector público en el decreto 1567 de 1998 por el cual se crea el sistema de estímulos y el decreto 1083 de 2015 que indica que las entidades deben organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados

Al elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta la *Empresa Social del Estado Occidente ESE*.

Una cultura organizacional positiva propicia mayor motivación, compromiso y lealtad, elementos determinantes para aumentar la productividad y mejorar los niveles de desempeño de la Entidad, dar perspectivas a las actividades de Bienestar las cuales, deben estar encaminadas a reconocer el desempeño óptimo del funcionario, a satisfacer sus necesidades sociales, recreativas, culturales y psicológicas tanto a nivel individual, como laboral, social y familiar.

### 2.1 POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

Dentro de las siete dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se incluye la dimensión de Talento Humano, que como se ha mencionado anteriormente, resalta el papel fundamental del servidor público y su labor.



La política de Gestión Estratégica del Talento Humano hace parte de esta dimensión e incluye los componentes de Bienestar e Incentivos, administración del talento humano, previsión de recursos humanos, capacitación, gestión del desempeño, salud y seguridad entre otros; los cuales impactan al Servidor Público en sus diferentes etapas del ciclo vida: ingreso, desarrollo y retiro.

Bienestar Social e Incentivos impacta al servidor puntualmente durante su etapa de desarrollo con el fin de generar motivación y retener al mejor talento en la entidad.

El sistema de estímulos según la normatividad comprende dos ejes: Bienestar Social e Incentivos:

- **Bienestar Social:** Contempla actividades que están dirigidas a mejorar las condiciones de del servidor público y de su familia; así como a reforzar la cultura organizacional, fundamentalmente en el sentido de pertenecía la motivación y la calidez humana en la entidad. Los programas de bienestar a su vez tienen dos componentes:
- **Incentivos:** Abarca actividades enmarcadas a reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual, en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

### 3. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social de la *Empresa Social del Estado Occidente ESE*, se enmarca en el Programa de Capacitación y Bienestar Social y pretende fortalecer la Gestión del Talento Humano y el Fortalecimiento Institucional para optimizar el mejoramiento de la *Empresa Social del Estado Occidente ESE*, se elaboró a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja las encuestas de expectativa de los Planes de Bienestar.

#### 4.1 MARCO NORMATIVO

1. **DECRETO LEY 1567 DE 1.998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión la visión institucional.



En su Capítulo 22-Artículo 29 establece: “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”.

2. **LEY 909 DE 2004-Artículo 36 –Parágrafo:** 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 deban implementar programas de bienestar social e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
3. **Decreto 1083 de 2.015- Artículo 2.2.10.1** Programa de Estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

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

- Deportivos y recreativos
- Artísticos y Culturales
- Promoción y Prevención de Salud
- Capacitación Informal en Artes y artesanías u otras modalidades que conlleven a la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los fondos de Cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**PARÁGRAFO 1o.** Los programas de educación no formal y de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

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

**PARÁGRAFO 2o.** Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o



compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del trabajador.

**Artículo 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales:** los programas de Bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley y las Cajas de Compensación Familiar, las empresas Promotoras de Salud, los fondos de vivienda, pensiones y Administradoras de Riesgos Profesionales.

**Artículo 2.2.10.4.** Recursos de los programas de bienestar no podrán destinarse para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes e inmuebles.

**LEY 734 DE 2001, Artículo 33 Numerales 4 y 5:** Establece que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de Bienestar Social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

## 5. OBJETIVOS

### 5.1. Objetivo General

Propiciar condiciones que favorezcan el Desarrollo Integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, contribuyendo a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional, a través de programas que fomenten su desarrollo integral y sus expectativas (personales – familiares), de manera que se mejore el clima organizacional, la motivación en el desarrollo de sus funciones y se vea reflejado en el cumplimiento de la misión institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de servicios de salud de baja complejidad a cargo de la Empresa Social del Estado Occidente ESE.

### 6.1. Objetivos Específicos

1. Cubrir la totalidad de los funcionarios de la ESE Occidente, teniendo en cuenta su tiempo de dedicación, su edad, situación socioeconómica, necesidades, intereses y aficiones.



2. Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva y asertiva entre funcionarios y dependencias.
3. Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
4. Estimular en todas las dependencias de la ESE Occidente y en todos los funcionarios, la participación y consolidación del bienestar institucional, Individual y colectivo.
5. Brindarle al empleado espacios agradables de trabajo que estén acorde con la labor desempeñada.
6. Propiciar en la E.S.E, actividades orientadas al sentido de pertenencia y a resaltar los valores institucionales.

## **6.2. BENEFICIARIOS**

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social para la vigencia 2.023 los Dieciséis (16) servidores públicos pertenecientes a la planta de personal adoptada mediante Acuerdo 04 del 19 de abril de 2.007, y sus familias, en virtud de lo dispuesto en el Decreto Ley 1564 de 1.998.

Finalmente, de las actividades que se realicen en el marco del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo para la promoción de hábitos de vida saludable y para la prevención de control de riesgos se beneficiaran todos los colaboradores de la entidad sin importar el tipo de vinculación.

## **6.3. RESPONSABLE**

El presente Plan de Bienestar se ejecutará por el Proceso de Soporte de Talento Humano, quien coordinará y ejecutará las actividades y acciones de Bienestar Social, en coordinación y apoyo del Comité de Bienestar de la entidad y con el compromiso de las áreas misionales de la Empresa Social del Estado Occidente ESE.



## 7.1. AREAS DE INTERVENCION

El *Plan de Bienestar*, que se va a implementar en la *Empresa Social del Estado Occidente ESE*, se circunscribe a cinco (5) Áreas, ellas son: Área Organizacional, Área Capacitación, Área Protección, Área Deportiva, Área Social, Cultural y Recreativa, Plan de Incentivos.

## 7.2. AREA ORGANIZACIONAL

El programa de bienestar social de la ESE Occidente intervendrá en el área organizacional con el fin de mejorar y mantener la calidad de vida en el ámbito del trabajo, creando condiciones que favorezcan el desarrollo personal y profesional de sus servidores, mejorando las condiciones de trabajo, la capacidad para desempeñar mejor su labor y desarrollando su participación en el logro de la misión y visión de la empresa.

Dentro de esta área se han definido las siguientes actividades a desarrollar.

**Reinducción a los Servidores:** Durante el año se deberán realizar dos (2) charlas de re-inducción a los funcionarios, asesores y colaboradores de la Empresa Social del Estado Occidente ESE, las cuales se incluirán en el programa anual de capacitación aprobado por la Gerencia; la primera en el mes de febrero y la segunda en el mes de septiembre.

**Inducción al personal:** Se hará inducción a todo el personal que ingrese a laborar en la institución, no importa la forma de contratación; con el fin de que el funcionario conozca la empresa y empiece a sentirse parte de ella; esta inducción se realizará; su programación será según ingreso.

## 7.3. AREA DE CAPACITACION

El objetivo de intervenir en el área de capacitación dentro del proceso de Bienestar Social en la Empresa Social del Estado Occidente ESE, es el de afianzar y promover el desarrollo de los conocimientos de sus servidores y contribuir a una mejor ejecución de su labor mediante el perfeccionamiento de sus habilidades y aptitudes y actualización en temas referentes a su desempeño laboral y de salud ocupacional, pretendiendo así el fortalecimiento personal e institucional.

Para dar cumplimiento al objetivo de capacitación se han definido las siguientes actividades:



**Capacitación formal no formal:** Incluye la participación de sus funcionarios en Seminarios cursos, talleres, charlas. La Empresa Social del Estado Occidente ESE, estará enmarcada dentro del plan anual de capacitación y los convenios que se requieran para llevarlo a cabo, y se evaluará su pertinencia de acuerdo con el aporte de la misión de la entidad.

**Capacitación a funcionarios:** Se programarán capacitaciones y/o cursos no formales al personal de la institución en: Brigadas de Emergencias y Pintura; según encuesta realizada al personal y sus necesidades que aporten al desarrollo cultural y de su creatividad.

Estas capacitaciones estarán enmarcadas en el Plan de capacitación Anual que se programará en la institución vigencia 2023.

**Auxilio Educativo:** Los empleados que hacen parte de la planta de personal de la Empresa Social del Estado Occidente E.S.E y a sus familiares en virtud de lo dispuesto en el Decreto Ley 1564 de 1998, se les destinara un auxilio educativo, para estudios de educación superior, (Técnicas) (Institutos Técnicos profesionales), Tecnológicas (Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas), Profesional y Postgrado (Universidades), certificadas por las autoridades competentes.

**Periodicidad de los Auxilios Educativos:** Dos veces al año no acumulables

**Porcentaje del Auxilio Educativo:** 30% sobre el valor del recibo de pago de matrícula

## 8.1. AREA DE PROTECCION

El Bienestar Social de la Empresa Social del Estado Occidente ESE persigue en el área de protección, desarrollar planes y actividades de promoción y prevención que permitan proteger y mejorar los niveles de salud del servidor a través del uso de los programas ofrecidos por las Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Riesgos Profesionales y Cajas de Compensación Familiar a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

Esta área de intervención se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los servidores públicos y su núcleo familiar, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. A través de procesos de coordinación interinstitucional con los organismos de protección social, velando por la afiliación, apoyando trámites y realizando la evaluación de los servicios que ofrecen.



A través de procesos de coordinación interinstitucional con los organismos de protección social, velando por la afiliación, apoyando trámites y realizando la evaluación de los servicios que ofrecen.

Para dar continuidad al plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2022 y de acuerdo con las necesidades de los colaboradores se realizarán las siguientes actividades:

**Prevención Cardiovascular:** Entregar material para lectura ilustrado, charlas y actividades físicas, sobre la prevención de las enfermedades cardiovasculares a los empleados de la institución y sus familiares.

**Manejo del estrés:** Charlas, actividades, y ejercicios encaminados a superar este estado emocional para contribuir a brindar una mejor atención del paciente y el clima organizacional.

Las Capacitaciones se programarán en el Plan de Capacitación Anual y lo referente a actividades lúdicas y deportivas se realizará mediante la programación del plan de Bienestar Social.

### **9.1. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Este componente pretende afectar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, a través de aportar un ambiente satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo físico y motor en la labor desempeñada.

Se apoyará en la estrategia de medición del clima laboral, con apoyo de la Administradora de Riesgos Laborales –POSITIVA y con apoyo del área ADMINISTRATIVA para propiciar herramientas y mecanismos que proporcionen área de trabajo amigable y lograr un impacto favorablemente a través del Plan de Bienestar para la presente vigencia.

### **9.2. AREA SOCIAL, CULTURAL, DEPORTIVA Y RECREATIVA**

Esta área comprende actividades que tienen como fin, fomentar espacios para la distracción como un instrumento de equilibrio para la vida del trabajador respondiendo a las necesidades de integración con su grupo familiar y social, a la identidad cultural, Institucional y al sentido de pertenencia con la Entidad al festejar fechas especiales.

Se busca promover la participación e integración de los funcionarios, propiciar el desarrollo de sus capacidades de expresión, imaginación, creación y de las diferentes manifestaciones culturales mediante la organización de eventos lúdicos.



Actividades estarán sujetas a las directrices Nacionales, Departamentales y Municipales en el manejo de la Pandemia COVID-19; y la institución se acogerá estrictamente a ellas.

**Gimnasio:** Se programarán actividades físicas con apoyo de material visual y auditivo, que contribuyan a mejorar su estado físico, emocional y laboral.

**Paseo Familiar:** Organizar paseos que integren a los empleados entre áreas y Puntos de atención, a la familia de los trabajadores, en la cual se fortalezca el componente familiar, la motivación y el sentido de pertenencia institucional.

**Caminatas Ecológicas:** Organizar actividades que aporten al conocimiento cultural y a la dispersión

**Actividades de Fortaleciendo de Valores Institucionales:** Se organizarán jornadas de trabajo en equipo fortaleciendo los valores institucionales.

**Cumpleaños:** Se organizará una cartelera en la institución, donde se plasmarán los cumpleaños de todos los trabajadores por mes y se festejará de forma trimestral, individualmente se incentivará en su día.

## 10. PLAN DE INCENTIVOS

Mejorar el desempeño de los funcionarios de la Empresa Social del Estado E.S.E. Occidente, a través de la premiación y reconocimiento de sus logros, habilidades y cualidades, tanto personales como grupales (Equipos de Trabajo), tendiente a fortalecer la cultura de atención al público y la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivo que redunden en un mejor clima laboral en la entidad.

Se realizarán los siguientes reconocimientos a los empleados:

1. Empleado del mes
2. Mejor equipo de Trabajo trimestral.
3. Mejor empleado del año.



- ✓ Puntualidad
- ✓ Liderazgo en su equipo de trabajo
- ✓ Excelente presentación personal
- ✓ Trato amable con los pacientes y compañeros de trabajo
- ✓ Cumplimiento de las metas del mes
- ✓ Que no tenga llamados de atención dos meses atrás

Se tendrá en cuenta la opinión del equipo de trabajo por medio de una encuesta que se realizará a todo el personal asistencial y administrativo; donde se identificará la preferencia del grupo; de acuerdo con ello el Comité evaluará si el trabajador elegido, cumple o no con las condiciones para ser merecedor del incentivo – EMPLEADO DEL MES. Una vez elegido se dará a conocer públicamente y se plasmará una foto en la cartelera institucional alusiva al hecho.

### **INCENTIVO**

- Cartelera ilustrativa en un lugar visible de la institución
- Detalle personal
- Un día libre

### **REQUISITOS PARA PREMIAR AL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO**

Esta premiación se realizará de manera trimestral

- ✓ Cumplimiento de metas de todo el equipo
- ✓ Orden en el área
- ✓ Puntualidad del equipo al cumplimiento de su labor
- ✓ Cumplimiento de entrega de informe
- ✓ Presentación personal
- ✓ Que en el trimestre el área no tenga quejas en el buzón de sugerencias ni llamados de atención escritos y verbales.

Teniendo en cuenta la facturación del mes en el programa R-fast y el cumplimiento de actividades en la contratación con las EPS; el Comité evaluará y tomará la decisión.



## INCENTIVO

- Detalle para el área
- Compartir para el equipo

### Requisitos para premiar al mejor empleado del año

Este debe cumplir los siguientes requisitos:

- Haber sido elegido en algún mes como mejor empleado del mes.
- No tener llamados de atención escritos ni verbales en el último semestre del año.
- Haber participado activamente en las actividades programadas por la institución (cursos,charlas, capacitaciones, reuniones lúdicas y laborales).

## INCENTIVO

- Un día de descanso.
- Bono económico
- Reconocimiento Publico

Las actividades para desarrollar se encuentran descritas en el cronograma de actividades, teniendo en cuenta la encuesta realizada a los trabajadores, el comité de Bienestar Social será el encargado de organizarlo y velar que lo plasmado aquí se cumpla.

**CARLOS ALFREDO VALVERDE ZAMORA**  
GERENTE E.S.E DE OCCIDENTE