

2021-2023

HOSPITAL EDUARDO ARREDONDO DAZA E.S.E.

SERVICIO CON CALIDAD HUMANA

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

“Capacidad de reinventarnos”

Valledupar - Enero 2023

Versión 3.



Contenido

PRESENTACIÓN.....	1
1. MARCO NORMATIVO.....	3
2. Objetivos.....	6
2.1 Objetivo.....	6
2.2 Objetivos estratégicos.....	6
3. Propósito.....	6
4. Principios del programa.....	6
4.1 Evaluación y Diagnóstico.....	7
4.2 Diseño y formulación.....	8
4.2.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	9
4.2.2 EJE 2: SALUD MENTAL.....	19
4.2.3 EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL.....	21
4.2.4 EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES.....	23
4.2.5 EJE 5 TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	24
4.3.1. Ruta de la felicidad: La felicidad nos hace productivos.....	24
4.3.2. Ruta del crecimiento: Liderando talento.....	25
4.3.3. Ruta del servicio: Al servicio de los ciudadanos.....	25
4.3.4. Ruta de la calidad: La cultura de hacer las cosas bien.....	25
4.3.5 Ruta del análisis de datos: Conociendo el talento.....	26
4.4 Seguimiento y Evaluación.....	26
5. Entidades de apoyo.....	26
6. Cronograma.....	27
6.1 Cronograma.....	01

PRESENTACIÓN.

El Hospital Eduardo Arredondo Daza Empresa Social del Estado (HEAD E.S.E.), es una entidad pública que tiene como misión *“Prestar servicios integrales de salud, con criterios de equidad, eficiencia y calidad, empleando los mejores recursos técnicos, tecnológicos y científicos con sentido humanitario hacia la evolución y desarrollo del municipio de Valledupar”*, misión esta que se logra en el evento de contar con un talento humano integral, comprometido, innovador y competente.

A pesar de las circunstancias que estamos enfrentando en virtud de la pandemia por la COVID 19, esta Empresa Social del Estado demuestra que es una entidad dinámica y flexible, en permanente transformación debido a su complejidad y el tiempo de vigencia de la misma, por este motivo es necesario que el programa de bienestar este orientado hacia una estrategia del cambio, entendiendo el mismo como la capacidad de adaptación frente a diferentes transformaciones.

Con base en lo anterior el programa de bienestar estipulado para el año 2021-2023 busca establecer un Hospital motivado al cambio, a la innovación, a la capacidad de ajustarse a todos los escenarios que se plantean dentro del enfrentamiento de la situación de Coronavirus, que genere en todos los funcionarios y trabajadores el reconocimiento de la importancia y necesidad de los diferentes procesos de transformación que se pueden presentar a lo largo del ciclo de vida del ser humano en las diferentes esferas como lo son el área laboral, social y familiar.

Por lo que el programa de bienestar pretende, mediante diferentes estrategias promover un adecuado equilibrio emocional frente a los diferentes escenarios generando así un incremento en la resiliencia de los servidores, obteniendo como resultado una adecuada calidad de vida en los mismos.

Como insumo para la elaboración del programa de bienestar social 2021-2023 dada la situación de pandemia que estamos superando se tuvo en cuenta la encuesta de clima laboral, aplicada a todos los funcionarios para el año 2022 y la encuesta de necesidades para la vigencia 2023, dado que las mismas necesidades se mantienen. Dentro del cual se evaluaron las variables de orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional, medio ambiente físico, de acuerdo con los parámetros establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Además, la evaluación del desarrollo de las actividades de bienestar del año 2022.

Este documento describe cada uno de los subprogramas a establecerse para llevar a cabo el plan de bienestar del año 2021-2023, teniendo en cuenta que las actividades descritas deben corresponder con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y abarcar el mayor número de funcionarios posibles, en consonancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

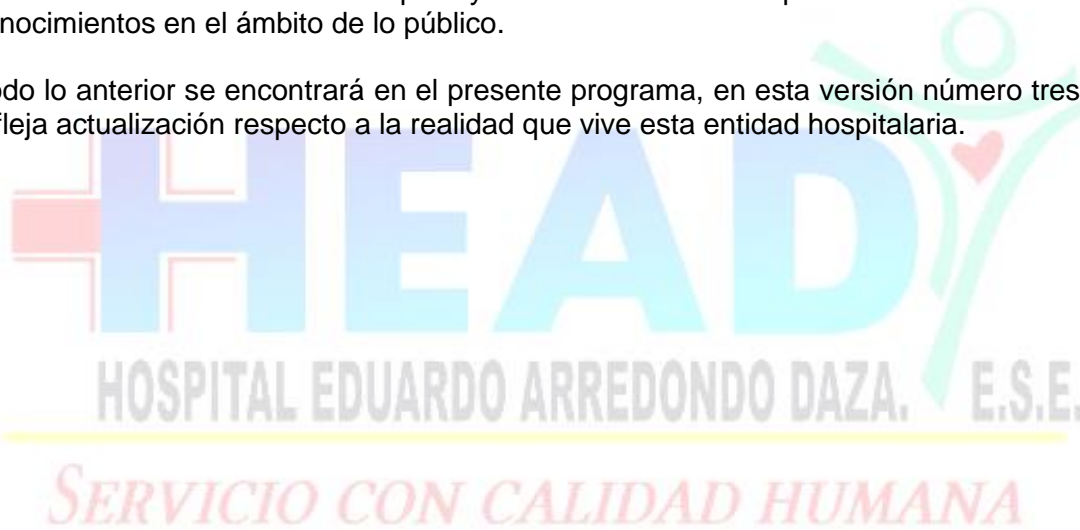
Con estas estrategias se pretende hacer intervenciones que incidan positivamente y contribuyan no solo a disipar conflictos, sino también a generar una cultura organizacional en la que prevalezca las relaciones armoniosas, un ambiente de respeto, colaboración, productividad y humanización del servicio, en suma, buscando la ruta de la felicidad, en el proceso de creación de valor.

Para la vigencia 2021-2023, se alineará el programa de bienestar social e incentivos con el de seguridad y salud en trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales y de esta manera definir las actividades que los impacten desde cada programa. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social 2020 – 2023, de la Dirección de Empleo Público de la entidad, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”; a saber:

1. Equilibrio psicosocial.
2. Salud mental.
3. Convivencia social.
4. Alianzas interinstitucionales.
5. Transformación digital (eje transversal al programa).

Siempre en línea con las normas que reglamentan el Sistema de Estímulos para los funcionarios del Estado, la Constitución Política de Colombia, el Decreto - Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo modifiquen, con el firme propósito de renovar los lineamientos de perfeccionamiento del potencial humano, su incidencia en el desarrollo sostenible del hospital y su efecto en la competitividad como fuente de conocimientos en el ámbito de lo público.

Todo lo anterior se encontrará en el presente programa, en esta versión número tres, que refleja actualización respecto a la realidad que vive esta entidad hospitalaria.



1. MARCO NORMATIVO.

El Programa de Bienestar Social de la Superintendencia de Servicios Públicos se encuentra enmarcado por la normatividad que rige a las entidades estatales y que se encuentran orientadas por criterios técnicos que garantizan la consecución de los objetivos del estado colombiano.

- ✓ **Constitución Política de Colombia. (art. 209)** Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.
- ✓ **Decreto 1740 de 1990.** Celebración Día del Abuelo. Elaboración de programas especiales para exaltar los méritos y las calidades de las personas que tengan diez (10) años menos que "la esperanza de vida al nacer", calculada para ese año por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE.
- ✓ **Ley 100 de 1993** "Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones". Marco legal para apoyar las actividades de bienestar.
- ✓ **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". En su capítulo II, Artículo 19 define "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos"
- ✓ **Ley 581 de 2000.** Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad
- ✓ **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 capítulo I, parágrafo del artículo 36 establece que las entidades "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".
- ✓ **Guía de Intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional – DAFP 2005.** Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.
- ✓ **Ley 1010 de 2006.** Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.
- ✓ **Ley 1221 de 2008- Decreto Reglamentario 884 de 2012.** Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable.
- ✓ **Decreto 2771 de 2008.** Prevención del Sedentarismo, telemedicina, tele orientación psicológica.
- ✓ **Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección social** "Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional"

- ✓ **Ley 1581 de 2012.** Decreto 1377 de 2013. Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.
- ✓ **Sistema de estímulos orientaciones metodológicas – DAFP 2012.** Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.
- ✓ **Decreto 2865 de 2013. (art. 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015).** Día Nacional del Servidor Público.
- ✓ **Ley 616 de 2013. Documento Conpes 3992 de 2020.** Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
- ✓ **Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Título 10 “Sistema de Estímulos”
- ✓ **Decreto 2362 de 2015 (artículo 2.2.9.4.1 del Decreto 1072 de 2015)** Celebración del día del Trabajo Decente.
- ✓ **Circular DAFP No. 100-08-2015 y No. 100-08-2013.** Horarios flexibles para servidores públicos.
- ✓ **Circular DAFP No. 100-13-2015.** Programas de Bienestar Social.
- ✓ **Ley 1811 de 2016.** Por la cual se otorga incentivo para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional.
- ✓ **Ley 1857 de julio 26/2017.** 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.
- ✓ **Decreto 894 de 2017.** Por el cual se dictan normas en materia de empleo 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.
- ✓ **Ley 1823 de 2017.** Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas.
- ✓ **Circular DAFP Externo No. 11 y No.12 de 2017.** Cumplimiento Acuerdo Colectivo.
- ✓ **Circular Externa DAFP- Min Transporte. No. 11 de 2017.** Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.
- ✓ **Decreto 51 de enero 16/2018.** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- ✓ **CONPES 3918 de 2018.** Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia.
- ✓ **Guía de estímulos de los servidores públicos - Versión 1 - septiembre de 2018.** El cual brinda los lineamientos impartidos por Función Pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- ✓ **Presidencia de la Republica (2018 – 2022).** Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2020
- ✓ **Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS. (2018).**
- ✓ **Ley 1952 de 2019.** Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario.
- ✓ **Ley 1978 de 2019.** por la cual se moderniza el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones y se distribuyen competencias.
- ✓ **Manual operativo sistema de gestión modelo integrado de planeación y gestión – MIPG (2019).** El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.
- ✓ **Decreto Ley 491 de 2020 Emergencia Sanitaria.** Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de

las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica.

- ✓ **Directiva Presidencial No. 02 de 2020.** Medidas para atender la contingencia por Covid-19, a partir uso de las tecnologías la información y las telecomunicaciones – TIC.
- ✓ **Directiva Presidencial No. 03 de 2020.** Aislamiento inteligente y productivo - trabajo en casa servidores públicos y contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión.
- ✓ **Programa Nacional De Bienestar 2020-2022 (2020).** Servidores Saludables, Entidades Sostenibles.



2. Objetivos

2.1 Objetivo

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos del HEAD ESE y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

2.2 Objetivos estratégicos

Los objetivos estratégicos orientan las acciones propuestas para que los actores involucrados adelanten las estrategias necesarias en el marco de la planeación y la gestión integral del talento humano:

- ✓ Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- ✓ Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- ✓ Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- ✓ Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

3. Propósito.

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de bienestar social e incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta los nuevos ejes que componen el PNB 2020-2023, así como los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad.

4. Principios del programa

Una vez enlazado el plan de Bienestar Social e Incentivos con el de Seguridad y Salud en el Trabajo, se busca implementar estrategias que contribuyan a la autorrealización de los servidores mediante el establecimiento de enlaces de integridad que propicien vitalidad, adecuada salud mental, y ambiente de trabajo seguro para estos.

Téngase en cuenta que este programa de Bienestar está basado en las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998; el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, la satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores del HEAD ESE. De igual manera, se fundamenta en los siguientes principios axiológicos, que sustentan y justifican el sistema de estímulos, del mismo Decreto Ley.

Teniendo en cuenta la interrelación del programa de bienestar e incentivo con el SG-SST, dentro de la estructuración del presente programa para esta vigencia, comprende las siguientes etapas:

- ◆ **Evaluación y Diagnóstico:** Evaluar la percepción del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2022; así como, identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2023.
- ◆ **Diseño y formulación:** Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2021-2023.
- ◆ **Seguimiento y Evaluación:** Identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos, vigencia 2021-2023.

4.1 Evaluación y Diagnóstico

Para identificar las necesidades de los servidores del HEAD ESE, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de Detección de Necesidades 2022 de la Dependencia de Talento Humano y la medición de Clima Organizacional 2023.

Ver Anexo 1: Resultados de la Encuesta de Detección de Necesidades Dependencia de Talento Humano 2021.

Ver Anexo 2: Resultados de la Medición de Clima Organizacional 2022.

Acorde al análisis de los resultados obtenidos en estos dos insumos, se puede concluir que:

- ✚ Es necesario generar estrategias que permitan fortalecer el liderazgo y el bienestar emocional, a nivel de generar equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores.
- ✚ Con el fin de tener una mayor participación de los servidores en las actividades, se puede establecer una franja u horario específico para la ejecución de las mismas, de tal manera que no interfiera totalmente en la jornada laboral.
- ✚ Se debe fortalecer la difusión de las actividades con antelación por mail o chat, con el fin de que las personas conozcan los beneficios y actividades del programa.
- ✚ Difundir el alcance de las actividades, mediante fotos o notas, puede ser un motivante de participación para los servidores.
- ✚ Acorde al análisis sociodemográfico de la población del HEAD ESE, es importante establecer actividades orientadas al esparcimiento de los servidores y sus familias; sin dejar de lado, actividades que puedan ser de interés para los servidores que son solteros y no tienen hijos, los cuales representan un porcentaje importante de la población, correspondiente al 31.8% aproximadamente.
- ✚ Para la difusión de piezas comunicativas, los servidores manifiestan mayor interés en información relacionada con hábitos y estilo de vida saludables, seguido por programas de calidad de vida laboral y equilibrio mental y emocional, en mayores porcentajes, aspectos como familia y relaciones interpersonales, y seguido de juegos o desafíos, datos curiosos y fechas especiales a nivel nacional e internacional.
- ✚ Respecto a los talleres y/o actividades de interés en materia de bienestar para los servidores, prevalecen aquellas enfocadas al fortalecimiento de competencias laborales, el desarrollo personal y emocional, talleres de actividad física donde se incluyen disciplinas como Zumba, Yoga, etc; y en un menor porcentaje, las

actividades culturales relacionadas con cocina, manualidades, cine y torneos virtuales, que hacen referencia a los juegos de mesa.

- ✚ Con relación a la intención de participación de los servidores en actividades de bienestar que incluyan a su grupo familiar, las más relevantes están relacionadas con salidas familiares y cine.
- ✚ Respecto a lo que los servidores proponen en el plan de bienestar se encontró que se enfocan más en actividades deportivas, que se tengan en cuenta en las distintas actividades, actividades de estilo de vida saludable, enviar detalle a casa en fechas especiales, talleres de desarrollo personal, etc.
- ✚ Que se ejecute el programa de bienestar social durante toda la vigencia y no se deje para el final.

4.2 Diseño y formulación

El Programa de Bienestar Social, es un instrumento a través del cual se responde a la satisfacción de las necesidades del talento humano del HEAD E.S.E., por medio de estrategias que generan un impacto positivo en la atención integral del servidor y espacios que permitan una interrelación con la Entidad, entre compañeros de trabajo y entre los funcionarios y sus familias, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida.

En consecuencia con el análisis de resultados arrojado en la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades, se identificaron las necesidades de los funcionarios frente al desarrollo profesional, familiar y social; por lo tanto, con el fin de atender no solo estas recomendaciones que expresan lo que nuestros funcionarios sienten y piensan acerca del bienestar en el HEAD E.S.E., es importante señalar que a partir del *Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 2022*, divulgado por la Función Pública, será posible articularlo con la agenda global y con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, por tanto su implementación será posible a través de cinco ejes estratégicos a través de los cuáles se deben desarrollar las actividades de Bienestar.

SERVICIO CON CALIDAD HUMANA

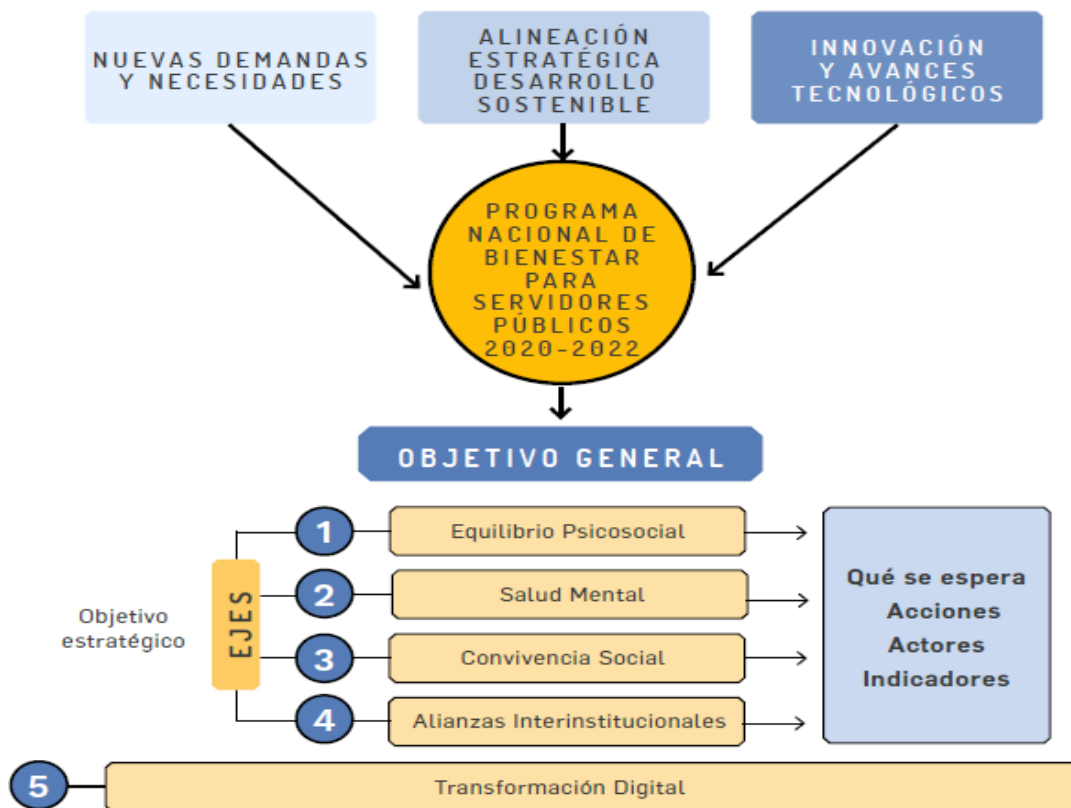


Gráfico. Estructura Programa Nacional de Bienestar para Servidores Públicos
Fuente: Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022.
Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022

Los ejes del programa representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, por lo cual este programa se enmarca los siguientes ejes:

1. Equilibrio Psicosocial
2. Salud Mental
3. Convivencia Social
4. Alianzas Institucionales
5. Transformación Digital (eje transversal)

4.2.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL



Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

ODS: 3. Salud y Bienestar / 8. Trabajo decente y crecimiento económico.

4.2.1.1. FACTORES PSICOSOCIALES.

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Las actividades que se realizarán en este componente son:

4.2.1.1.1 Deportivos y recreacionales

Dando cumplimiento al Decreto 1567 de 1998 en su artículo 23 y de acuerdo con los resultados obtenidos, las actividades que generan expectativa por parte de los funcionarios para el plan de bienestar de la vigencia 2021, se implementaran por medio de herramientas virtuales con el propósito de crear camaradería entre los servidores y que mantengan un buen estado de salud y ánimo.

Entre las actividades recreativas predomina el programa de acondicionamiento físico con la mayor favorabilidad, seguido de los torneos virtuales relámpago.

Actividades deportivas:

- ✓ Programa de acondicionamiento físico
- ✓ Juegos virtuales de la Función Pública
- ✓ Participación en carreras virtuales
- ✓ Torneo virtual relámpago (parchís, bolos, juegos de mesa)

Actividades recreacional - vacacional:

- ❖ Súper olimpiadas del saber
- ❖ Salida recreativa.
- ❖ Famiretos
- ❖ Partidos de la Selección Colombia
- ❖ Tardes de viernes
- ❖ Apoyo escolar
- ❖ Talleres para los servidores y sus familias – Encuentro
- ❖ Triqui, triqui Halloween
- ❖ Vacaciones recreativas
- ❖ Feria navideña
- ❖ Salario emocional funcionarios
- ❖ Feria de vivienda

4.2.1.1.2 Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales

Con el propósito de generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales, se desarrollarán las siguientes actividades:

- ✓ Tardes de cine
- ✓ Cierre de Gestión

- ✓ Vivamos la Navidad
- ✓ Navidad con nuestros hijos

4.2.1.1.3 Capacitación en artes, artesanías y modalidades creativas

El propósito de esta actividad es desarrollar en los servidores públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad.

Teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico los servidores podrán participar de manera presencial o virtual.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Tardes con propósito: talleres de coctelería, manualidades, repostería, baile, música, automaquillaje, entre otros.

4.2.1.1.4 Teletrabajo/ trabajo virtual en casa

Dentro de las estrategias de gestión del bienestar social está contemplada la flexibilidad laboral; para lo cual se promoverá el Teletrabajo, para su aplicación ser adoptado por este hospital. En consecuencia, los servidores públicos interesados en acogerse al teletrabajo deberán justificar su solicitud ante el Profesional Universitario de Talento Humano, una vez se fije la modalidad por parte de esta Empresa Social del Estado.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Taller trimestral donde se desarrollarán las siguientes temáticas: Manejo de tiempo, Manejo del estrés y Equilibrio casa trabajo.
- ✓ Readaptación del puesto de trabajo

4.2.1.1.5 Concurso los Servidores Públicos tiene talento

Incentivar la participación de los servidores públicos en la participación del concurso los *Servidores Públicos tienen talento*, con el fin de estimular la creatividad y los valores artísticos del talento humano al servicio del Estado.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Participación en el concurso que promueve anualmente el DAFP

4.2.1.1.6 Bienestar espiritual

Con el propósito de generar bienestar en los servidores públicos, este componente integra la concepción del bienestar espiritual, entendida esta como las creencias y valores que tienen las personas y lo que interiorizan en su vida personal; incluye no solo la libertad de culto sino programas de yoga y meditación, entre otros.

Así mismo, buscarán el trato igualitario de todos los servidores sin importar la religión o fe que profesen.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Taller de conciencia plena
- ✓ Mindfulness
- ✓ Felicidad
- ✓ Yoga, entre otros.

4.2.1.2 EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye a la generación de bienestar de los servidores públicos.

Este componente integra las siguientes actividades.

4.2.1.2.1 Horarios flexibles para los servidores.

En cumplimiento a la normatividad vigente y con el propósito de acercar a los servidores públicos con los miembros de su familia, se promoverán los horarios flexibles a través de acto administrativo que posteriormente expedirá este Gerencia.

Los servidores públicos que requieran este tipo de beneficio deberán revisar las condiciones para acceder a este y solicitarlo al Profesional Universitario de Talento Humano con Vo.Bo. de su jefe inmediato quien, de acuerdo con la necesidad del servicio podrá autorizar o negar la solicitud.

Los funcionarios que podrán acceder a este beneficio son:

- a. Madres o padres con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad
- b. Funcionarios que presenten una condición de salud especial
- c. Funcionarios que tengan a cargo padres mayores, cónyuge o compañero permanente o hermano con algún tipo de discapacidad o que dependan de su cuidado.
- d. Funcionarios a cargo de su cónyuge o compañero permanente, que tenga la condición adulto mayor.

4.2.1.2.2 Jornada laboral especial para mujeres embarazadas.

En cumplimiento a los mandatos constitucionales, y con el propósito de cuidar a las servidoras durante el embarazo y después del parto, los jefes de las entidades podrán establecer horarios flexibles especiales para las servidoras públicas en dicha condición, de manera que puedan dar por terminada su jornada laboral 30 minutos antes de lo habitual.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Jornada especial embarazadas: Reducción de 30 minutos en la jornada

4.2.1.2.3 Institucionalizar el Día del abuelo

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por Función Pública, se realizará una actividad a los servidores públicos que acrediten la condición de abuelos en el mes de agosto para que compartan con sus nietos.

Adicionalmente, se realizará reconocimiento por medio de correo masivo con una tarjeta para conmemorar este día, con el propósito de acercarlos a su familia y mantener al servidor motivado y con un equilibrio en las dimensiones de su vida.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Actividad recreativa para los abuelos y sus nietos - Día del abuelo

4.2.1.2.4 Actividades especiales con ocasión del Día de la familia.

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida; se facilitará y gestionará una jornada semestral para que los servidores compartan con sus familias en un espacio.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Actividad recreativa Día de la familia
- ✓ Caminata ecológica
- ✓ Reconocimiento Día del padre
- ✓ Reconocimiento Día de la madre

4.2.1.2.5 Acciones con ocasión del día de la niñez y la recreación

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Actividad recreativa día del niño

4.2.1.2.6 Reconocimiento a los servidores que formalicen su relación conyugal

Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Reconocimiento a quiénes contraigan matrimonio o formalicen su relación.

4.2.1.2.7 Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales

Con el propósito de acercar los servidores con sus familias, equilibrar las dimensiones de su vida, procurar que estén motivados y de esta manera contribuir al mejoramiento de su calidad de vida, la entidad realizará la promoción y difusión de estrategias de manejo del tiempo, teletrabajo, trabajo en casa. Se realizarán como mínimo dos campañas dónde se informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Priorización del Tiempo Libre: Se ejecutarán dos talleres al año. El primero hablara de equilibrio vida trabajo y uso del tiempo libre, el segundo profundizara sobre el uso del tiempo en familia.

4.2.1.3 CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral será atendida a través de programa que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente hace parte también del denominado eje de equilibrio psicosocial y se enfoca en el reconocimiento de la función del servidor y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades.

4.2.1.3.1 Día Nacional del Servidor Público

Para este día se realizará una actividad de capacitación y jornada de reflexión institucional encaminada a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Conmemoración del Día Nacional del Servidor Público: Conferencia.

4.2.1.3.2 Reconocimiento a Servidores Públicos según su profesión

La entidad reconocerá y enaltecerá el trabajo con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos.

- ✓ Reconocimiento a las profesiones en su día.

4.2.1.3.3 Celebración del día del trabajo decente

Se adelantarán actividades de promoción, divulgación y capacitación sobre el trabajo decente, con el fin de reconocer y enaltecer la labor de los servidores y mejorar su calidad de la vida laboral.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Charla acerca del trabajo decente

4.2.1.3.3 Acciones frente al cambio y desvinculación laboral asistida o readaptación por reformas organizacionales.

El HEAD E.S.E. implementará acciones encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de la labor del servidor y realizará un acompañamiento en la sensibilización y capacitación de los funcionarios prepensionados y a los que sean retirados del servicio por un proceso de reforma de la planta de personal de modo que puedan afrontar el desempleo de manera positiva y se generen estrategias y apoyo en la búsqueda de nuevas alternativas.

Los Prepensionados se prepararán y acompañarán en lo físico, psicológico, familiar, social, financiero para que asuman el retiro de la vida laboral preparados.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Charla sobre cómo superar el miedo ante un cambio laboral
- ✓ Charla sobre temas financieros
- ✓ Prepensionados: Régimen pensional
 - Encuentro prepensionados
 - Proyecto de vida
 - Finanzas e inversiones

4.2.1.3.4 Programa de incentivos de reconocimiento

4.2.1.3.4.1 Objetivo General.

Realizar un reconocimiento a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015.

4.2.1.3.4.2 Beneficiarios.

Para otorgar los incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 2022.

4.2.1.3.4.3 Programa de Incentivos.

Son aquellos reconocimientos en dinero, especie o en mención, que se otorgan a los empleados de nómina en función del valor agregado que brindan a sus labores diarias dentro de la Institución, contribuyendo con esto al mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios de salud. Tiene como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del HEAD E.S.E., en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

4.2.1.3.4.4 Requisitos.

a) La selección y la asignación del incentivo se basará en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio. b) Cada funcionario seleccionado, tendrá derecho a sugerir el reconocimiento de su preferencia, dentro de los beneficios contemplados en el presente reglamento. c) Es obligatorio el cumplimiento del reconocimiento asignado por el desempeño, en niveles de excelencia. d) El empleado que se le reconozca su desempeño en niveles de excelencia, tendrá derecho a que su jefe inmediato lo exalte por escrito, con copia a la hoja de vida.

4.2.1.3.4.5 Tipo de Incentivos.

El tipo de incentivos, su monto y forma de adjudicación, serán establecidos y reglamentados por parte del Comité de Gestión y Desempeño y el Profesional Universitario de Talento Humano, suscribiendo la correspondiente ACTA (mientras entra en operación el comité, será el profesional Universitario de Talento Humano, quién realice la actividad).

4.2.1.3.4.6 Programa de Calamidad y Solidaridad.

El programa de calamidad y solidaridad será financiado con los recursos de bienestar social con la participación que determine el Comité de Gestión y Desempeño y el Profesional Universitario de Talento Humano (mientras entra en operación el comité, será el profesional Universitario de talento Humano, quién realice la actividad). Se define como calamidad y solidaridad todo evento inesperado, imprevisto y/o apremiante que afecte de manera grave el presupuesto familiar y como consecuencia de esto se afecte seriamente su situación personal, familiar o laboral.

En todo caso el comité tiene la facultad discrecional de considerar la razón y valor del auxilio y será el encargado de realizar la supervisión directa de la eventualidad y de los arreglos y gastos realizados de acuerdo al tipo de calamidad, levantando las actas correspondientes y haciéndolas parte integral de la carpeta del comité.

4.2.1.3.4.6.1 Requisitos para aspirar al auxilio.

- El empleado debe estar legalmente vinculado al HEAD E.S.E.
- Diligenciar solicitud por escrito justificando la calamidad presentada a la oficina de Talento Humano, para su viabilidad con el Comité Gestión y Desempeño (mientras entra en operación el comité, será el profesional Universitario de talento Humano, quién realice la actividad).

4.2.1.3.4.6.2 Obligaciones para acceder al auxilio.

- El empleado estará en la obligación de adjuntar, en un término de cinco días, los documentos que certifiquen el evento y el gasto objeto del auxilio.
- Está prohibido el cambio de destinación del auxilio para el cual fue asignado.
- El monto del auxilio se definirá de acuerdo a la necesidad que el empleado exprese basándose en la documentación presentada, y de acuerdo al análisis que el comité realice contando con los fondos que dicho rubro posea a la fecha, sin que el auxilio exceda de medio salario mínimo mensual vigente.

4.2.1.3.4.7 Programa de Educación y Capacitación.

El programa de educación y capacitación pretende contribuir a la conservación y promoción del hombre mediante la educación del funcionario.

4.2.1.3.4.8 Se financiarán las siguientes actividades.

Becas para educación formal.

En cuanto a las becas de docencia servicios otorgadas al hospital, en virtud de los convenios docencia servicios suscritos, éstas se podrán otorgar a los funcionarios vinculados en provisionalidad, una vez se compruebe que no hay empleado inscrito en carrera administrativa, interesado en ella.

El mecanismo de reparto de las becas aludidas a los empleados vinculados en provisionalidad, solo aplicará al nivel profesional y se asignará, mediante decisión aleatoria que tome el comité de Gestión y Desempeño (mientras entra en operación el comité, será el profesional Universitario de talento Humano, quién realice la actividad).

Parágrafo 1: Las becas para los empleados destinadas a estudios en institución de educación formal serán tendientes a la actualización y desarrollo de las habilidades dentro de sus funciones y al mejoramiento del ambiente laboral, se otorgarán para un solo estudio y no podrá acceder a la misma quién ya haya sido beneficiario de beca.

El valor de la beca se pagará en un el porcentaje del cincuenta por ciento (50%) del valor de la matrícula ordinaria, siempre y cuando no supere dos salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Parágrafo 2: Los estudiantes que después de haber recibido el derecho a la beca o préstamo para estudio y que en el transcurso del periodo académico deserte de su estudio debe reintegrar el empleado al rubro Bienestar Social el valor total del subsidio otorgado, a más de mantener un promedio no inferior a cuatro punto cero (4.0). Una vez terminado los estudios, sin desprenderse de sus funciones, el funcionario, debe prestar servicios a la entidad por lo menos un año de apoyo en el área de estudio realizada, esto mientras permanezca vinculado.

4.2.1.3.5 Celebración de cumpleaños

En cumplimiento con el Decreto Ley 1567 de 1998 y la Ley 1857 de 2017, el HEAD E.S.E dará continuidad al incentivo no pecuniario del disfrute del día de cumpleaños, concediendo un día libre remunerado para que tenga la oportunidad de descansar y disfrutar en

compañía de sus familiares y seres más cercanos, reconociendo así el esfuerzo y dedicación de los servidores públicos de la Entidad.

Ámbito de aplicación. Este incentivo es aplicable a todos los servidores públicos del HEAD E.S.E, y su disfrute estará sujeto, sin excepción, a las siguientes condiciones:

- a) El incentivo se deberá solicitar por medio de correo electrónico al jefe inmediato, con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles a la fecha del disfrute del incentivo, procurando la no afectación del ejercicio de las funciones, con copia a la oficina de Talento Humano para el debido control.
- b) El día hábil podrá hacerse efectivo dentro de los treinta (30) días calendarios siguientes al día de su cumpleaños, considerando la adecuada e ininterrumpida prestación del servicio.
- c) Los funcionarios que cumplieron años en el mes de enero de 2023, podrán solicitar el beneficio hasta los 30 días calendarios siguientes a la fecha del onomástico.

Adicionalmente se contemplan las siguientes actividades, que contribuyen al área que contempla estos aspectos, es así como se encuentran:

- ✓ Tarjeta de cumpleaños
- ✓ Publicación en calendario
- ✓ Valera emocional

4.2.1.3.6 Intervención de clima laboral y cultura organizacional

Para cerrar el eje “Equilibrio Psicosocial” el HEAD E.S.E. contempla la intervención de clima laboral dentro del factor “Calidad de vida laboral”. Desde oficina de Talento Humano se realizará el proceso para la intervención de Clima Laboral para la vigencia 2023 cuyos resultados generales y pormenorizados por dependencia serán intervenidos como parte fundamental del “Eje de equilibrio Psicosocial” de tal manera que se aborden las temáticas de promoción y prevención del bienestar de los funcionarios y así coadyuvar en el fortalecimiento de las diferentes actividades y programas propios de dicho eje.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Intervención general de acuerdo con los resultados de la medición
- ✓ Intervención por dependencia de acuerdo con los resultados y oportunidades de mejora.

4.2.1.4 PROMOCIÓN DE PRÁCTICAS Y HÁBITOS SALUDABLES EN FAMILIA

4.2.1.4.1 Entorno laboral Saludable

Le entidad realizará acciones de bienestar para los servidores: campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación con el fin de generar hábitos de vida saludable en los funcionarios.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

✓ Promoción del buen estado físico y emocional a través de actividades y pausas durante la jornada laboral.

4.2.1.4.2 Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte

De acuerdo con el reglamento que se establezca para el otorgamiento del beneficio por el uso de la bicicleta, se incentivará y promocionará por medio de campañas el uso de esta como principal medio de transporte.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

✓ Al trabajo en ciclo: incentivo como el disfrute de medio día laboral libre remunerado cada 30 días una vez certificado el uso de la bicicleta como medio de transporte (máximo 8 al año).

4.2.2 EJE 2: SALUD MENTAL



Este eje define la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan actividades y hacen frente al estrés normal de la vida. En este eje se incluyen hábitos de vida saludable relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva.

ODS: 3. Salud y Bienestar

4.2.2.1 HIGIENE MENTAL

4.2.2.1.1 Estrategias para el mantenimiento de la salud mental

Realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, realizados por profesionales y enfocados en la promoción de temas como: prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

Taller teórico práctico en:

- ✓ Adaptación al cambio
- ✓ Resiliencia
- ✓ Psicología positiva
- ✓ Semana de la Salud

4.2.2.1.2 Estrategias de trabajo bajo presión

El HEAD E.S.E. implementará acciones que orienten a los servidores públicos sobre cómo resolver problemas bajo presión y estrategias para el manejo de situaciones bajo presión.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

Taller teórico práctico en:

- ✓ Manejo del estrés
- ✓ Sana convivencia
- ✓ Inteligencia emocional

4.2.2.2 PREVENCIÓN NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POS PANDEMIA

4.2.2.2.1 Prevención del Sedentarismo

La entidad propiciará actividades deportivas de manera presencial o virtual y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Pausas activas física y cognitivas
- ✓ Zumba
- ✓ Rumba terapia
- ✓ Clases grupales (bodycombat, core, GAP, entre otras)

4.2.2.2.2 Manejo de la ansiedad y depresión por el aislamiento

Se realizarán actividades orientadas a ayudar a los servidores a manejar la ansiedad y la depresión que puedan desarrollar durante los tiempos de aislamiento y posterior a este con el fin de realizar prevención de riesgos, teniendo en cuenta que el trabajo en casa y las condiciones de aislamiento pueden traer efectos adversos a su salud mental.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

Capacitación trimestral en temas como:

- ✓ Identificación de la ansiedad y depresión
- ✓ Manejo de la ansiedad y depresión
- ✓ Promoción de la salud y comportamientos negativos
- ✓ Resiliencia

4.2.2.2.3 Telemedicina y teleorientación psicológica

El hospital gestionará con la ARL y la Caja de Compensación Familiar el acompañamiento a los servidores públicos para mantener su salud física y mental en óptimas condiciones, utilizando las herramientas digitales para realizar telemedicina o teleorientación psicológica.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Promoción y divulgación línea de la salud mental del Municipio
- ✓ Promoción del servicio de teleorientación psicológica de la ARL.

4.2.3 EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL



Este eje hace parte de las acciones que la entidad debe implementar en relación con la inclusión, diversidad, equidad y representatividad. En este eje nos centramos en la igualdad de género.

ODS: 5. Igualdad de género

4.2.3.1 FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD

4.2.3.1.1 Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad

El HEAD E.S.E. deberá promover la diversidad y la equidad, así también prevenir prácticas irregulares y para ello desarrollará iniciativas de sensibilización en torno a la diversidad y la inclusión que hacen parte del relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Conmemoración día del Género
- ✓ Prevención a la violencia de género.

4.2.3.1.2 Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas

Acciones para prevenir y promover los derechos de los pueblos indígenas, así como crear un buen ambiente laboral basado en la inclusión y coadyuvar con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores. Acciones para detectar situaciones discriminatorias. Divulgar las rutas y procedimientos de atención a situaciones discriminatorias. Se deberán diseñar los indicadores.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Diseñar y divulgar el procedimiento de atención para situaciones discriminatorias por parte del Comité de Convivencia Laboral.

4.2.3.1.3 Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

Se realizarán acciones de prevención de prácticas irregulares y fomento a la diversidad y equidad: promoción de rutas de atención de las posibles situaciones que afectan los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Diseñar lineamientos y procedimientos necesarios para tal fin cumpliendo con lo establecido en la normatividad y de acuerdo con las características propias del talento humano.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Charla sobre el tema

4.2.3.1.4 Campañas de creación de cultura inclusiva

Se realizarán acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario sin importar el género, religión, étnica, raza u otra condición.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Campaña de buen trato: canales internos de comunicación
- ✓ Reconocimiento de la cultura de inclusividad

4.2.3.2 PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DEL PODER.

4.2.3.2.1 Actividades de identificación y detección de situaciones con el acoso laboral, sexual, cibernético y abuso de poder.

Con el fin de crear y asegurar espacios laborales saludables, se desarrollarán estrategias para la identificación y detección de las posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 1010 de 2016, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Taller: ¿Tienes claro que es acoso laboral?

4.2.3.2.2 Actividades preventivas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

Desarrollo de estrategias de prevención de esas posibles situaciones asociadas al acoso laboral.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Charla en prevención del acoso laboral

4.2.4 EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES



Este eje se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17, que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos. Sus componentes son: coordinación interinstitucional y fomento a las buenas prácticas

ODS: 17. Alianzas para lograr los objetivos

4.2.4.1 COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

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

Actividades de colaboración entre entidades públicas y/o el sector privado para prestar servicios, posean recursos o talento humano útil para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el Programa de Bienestar.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Programa Servimos
- ✓ Alianzas estratégicas que otorguen beneficios a los colaboradores de la entidad.

4.2.4.1.2 FOMENTO A LAS BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE BIENESTAR

4.2.4.1.2.1 Creación del banco nacional de experiencias de éxito en materia de bienestar social.

El DAFP creará un Banco Nacional de Experiencias de Éxito en Bienestar Social para que las entidades inscriban todas aquellas actividades que hayan contribuido exitosamente al bienestar social y puedan ser evaluadas y sirvan de ejemplo a otras entidades.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

- ✓ Garantizar la inscripción y participación de las actividades y programas desarrollados dentro del marco del Programa Nacional de Bienestar del HEAD E.S.E. en el Banco Nacional de Experiencias.

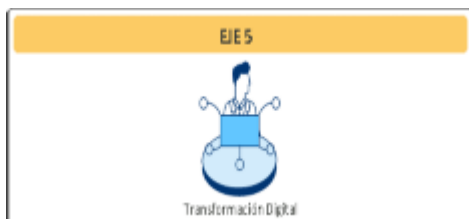
4.2.4.1.2.2 Reconocimiento a la buena gestión de bienestar de las entidades

El DAFP reconocerá a las entidades cuya gestión sea meritoria en el Día Nacional del Servidor Público. La entidad compartirá con el reconocimiento con los servidores en mérito al esfuerzo por haber construido y participado de las acciones de bienestar.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

✓ Hacer la gestión de reconocimiento, posterior a inscripción de actividades en el Banco Nacional de éxitos.

4.2.5 EJE 5 TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL



La transversalidad de este eje es un reto de transformación en la búsqueda del bienestar y por ello para facilitar los procesos y procedimientos no solo en materia de bienestar las TIC son la herramienta fundamental. En el contexto de la pandemia reveló no solo necesidades sino realidades de las cuales debemos aprender.

ODS: 9. Industria, Innovación e Infraestructura

4.2.5.1 Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramienta Digitales.

Actividades para facilitar a los servidores la gestión misma, la automatización de tareas, flexibilidad laboral, estableciendo canales de comunicación efectiva para el acercamiento virtual que propendan por el sentido humano.

Dentro de las actividades que contribuyen al área que contempla estos aspectos se encuentran:

✓ Se coordinará con el área de sistemas dos capacitaciones por año en herramientas de trabajo colaborativo virtualizado y manejo de archivos en equipo.

4.3 RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.

Como una herramienta conceptual y metodológica, la política de Gestión de Talento Humano incluye las rutas de creación de valor público a través de fortalecimiento del talento humano que pueden impactar si no en todos en por lo menos el 70% de las actividades del Programa de Bienestar. Al implementar acciones efectivas en todas las rutas que se plantean en el MIPG se habrá estructurado un proceso eficaz de GETH.

Las rutas de creación de valor son las siguientes:

4.3.1. Ruta de la felicidad: La felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. En esta ruta encontramos los 4 ejes principales del **Programa Nacional de Bienestar 2020-2030, “Servidores saludables, entidades sostenibles”**

- ✓ Equilibrio psicosocial con sus componentes
- ✓ Salud mental
- ✓ Convivencia social
- ✓ Alianzas interinstitucionales

4.3.2. Ruta del crecimiento: Liderando talento

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta es permanente y de mejora continua.

- ✓ Cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y reconocimiento
- ✓ Liderazgo transformacional (preocupación por el talento humano, valores y orientación al logro)
- ✓ Desarrollo y formación del ser.

4.3.3. Ruta del servicio: Al servicio de los ciudadanos

El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

- ✓ Cultura basada en el servicio
- ✓ Implementación de una cultura basada en el logro y la generación de bienestar

4.3.4. Ruta de la calidad: La cultura de hacer las cosas bien

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

- ✓ Cultura de la calidad y la integridad “hacer siempre las cosas bien”

4.3.5 Ruta del análisis de datos: Conociendo el talento

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. En esta ruta se incorpora perfectamente el eje transversal de la transformación digital, cuyo propósito es tener la mayor cantidad de información relevante de los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer las expectativas y preferencias de los servidores en aspectos relacionados con la salud, educación y vida familiar, entre otros.

✓ Transformación digital - Conocer el talento humano.

El Plan de Bienestar Social se convierte en la apuesta estratégica de la Oficina de Talento Humano que busca generar valor agregado en los servicios que brinda a los funcionarios del hospital.

4.4 Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación del plan de Bienestar Social e Incentivos, dentro de la cohesión con el SG-SST, se llevará a cabo mediante:

- Indicador de Cumplimiento: Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar Social e Incentivos.
- Medición: Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el programa de Bienestar Social e Incentivos.

Adicional se efectuarán informes trimestrales donde se relacionen las actividades ejecutadas dentro del plan con sus respectivas evidencias.

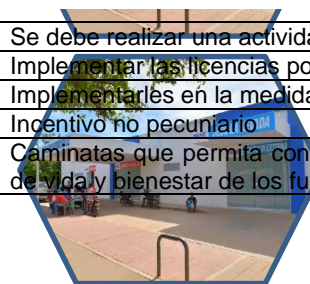
5. Entidades de apoyo

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2021-2023 versión 3, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

6. Cronograma

Cronograma – Bienestar e Incentivos 2021-2023												
Meses	Fe	Ma	Ab	My	Ju	Jul	Ag	Se	Oc	No	Di	Observaciones
Reconocimiento a servidores públicos según su profesión. Fechas especiales.												Reconocer el trabajo, dedicación y apoyo constante de los funcionarios.
Desvinculación laboral, readaptación, prepensionados.												Charla régimen pensional, charla historia laboral
Promoción uso de la bicicleta como medio de transporte												En cumplimiento del artículo 5 de la ley 1811 de 2016 se incentiva el uso de la bicicleta por parte de los funcionarios públicos que laboran en el HEAD E.S.E, con el fin de mitigar el impacto ambiental producido por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad.
Actividades resultantes de la batería de riesgo sicosocial.												Se debe dar continuidad a la batería de riesgo sicosocial realizada en el año 2022 y programar actividades de acuerdo con el resultado de la misma.
Celebración de cumpleaños												Incentivo del día hábil por motivo del cumpleaños, el cual podrá hacerse efectivo dentro de la vigencia, con el propósito de proveer a las familias de los servidores, herramientas para fortalecer los vínculos familiares y sociales.
Entorno laboral saludable												Actividades enfocadas en el manejo de las relaciones en el equipo de trabajo y su impacto en la salud física y mental y salud integral.
Programa incentivos												De acuerdo con lo descrito en el programa de bienestar social.
Día del trabajo decente												Se debe realizar una actividad
Deportivo y recreacionales												Programar diversas actividades en este sentido
Día del niño y la recreación												Se debe realizar una actividad.
Manejo del tiempo libre y equilibrio tiempos laborales												Programar diversas actividades en este sentido
Día del abuelo												Se debe realizar una actividad
Reconocimiento a quienes se casen												Implementar las licencias por matrimonio
Jornada especial embarazadas												Implementarles en la medida que se presenten
Viernes feliz												Incentivo no pecuniario
Caminata ecológica												Caminatas que permita contribuir a mejorar la calidad de vida y bienestar de los funcionarios y sus familias.



Participar en el concurso del DAFF												Promover la participación de los funcionarios en la convocatoria de función pública.
Eventos artísticos y culturales: presenciales y/o virtuales												Encuentro de colaboradores para entregar el balance anual de la entidad
Día del servidor Público												Se realizará mínimo una actividad.
Feria navideña												Feria navideña en donde los servidores públicos ofrecen sus productos a sus compañeros.
Salario emocional funcionarios												De acuerdo con directriz gerencial, se aplicarán
Vacaciones Recreativas												Puede ser en octubre o diciembre
Aniversario HEAD ESE												Se realizará por lo menos una actividad
Celebración Día del amor y la amistad												Se realizará una actividad que involucre a los servidores públicos del hospital
Actividad fin de año												Se realizará un encuentro que involucre a los funcionarios y de ser posibles a sus familiares.
Novenas navideñas												Se organizará por centros la actividad entre funcionarios.
Actividad Código de Integridad												En lo posible se debe realizar actividades constantes.
Celebración día de la familia (1 por semestre)												Una actividad por semestre que involucre a la familia de los funcionarios
Actividad física o cultural												Programar diversas actividades en este sentido
Actividad Desarrollo/Formación												Programar diversas actividades en este sentido

Elaboró: Yimmy Silva Castrillo – Profesional Universitario – Talento Humano.-