

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 5
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 1 de 17

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
2	28/01/2019	Revisión y actualización general del documento
3	23/01/2020	Modificación de los ítems 5.6 10
4	28/01/2021	Modificación de los ítems 1, 2, 3,4,5 6, 7 8 9
5	20/01/2022	Revisión y actualización general del documento

Elaboró: Profesional universitario de talento humano	Actualizó: Yolanda Muñoz	Revisó: Leidy Novoa N. – Paola Delgado	Aprobó: Comité MIPG
Cargo:	Cargo: Profesional universitario de talento humano	Cargo: Enfermeras Calidad	Cargo: Comité MIPG
Fecha: 07/04/2018	Fecha: 03/01/2022	Fecha: 10/01/2022	Fecha: 20/01/2022

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 5
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 2 de 17

INTRODUCCION

Nos encontramos en un mundo en constante cambio, nuevos retos , expectativas y exigencias lo que hace que las entidades se deban adaptar de manera rápida, competitiva, y eficiente, desarrollando estrategias que contribuyan al desarrollo integral del Talento Humano para el logro de sus resultados, .

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE para el 2022 se fundamenta en la normatividad vigente, integra los lineamientos del Plan estratégico de la entidad, y busca dar solución a las necesidades y expectativas identificadas de los funcionarios de carrera administrativa, provisionales, de periodo fijo, trabajadores oficiales , supernumerarios y contratistas, fortaleciendo el desarrollo del trabajador, el Clima Laboral, el mejoramiento de su calidad de vida en general y el sentido de pertenencia con el Hospital, a través de la realización de actividades socioculturales, recreativas, de integración y motivación que al final se vea reflejado en la mejora continua en la prestación de servicios de salud.

Para cumplir con las actividades a programadas, éstas deberán estar enmarcadas dentro del marco de restricciones que ha originado la pandemia del Covid -19, atendiendo a las normas de bioseguridad, aislamiento social y autocuidado que se han establecido.

1. MARCO

De acuerdo a lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” en el capítulo III, artículo 20, los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia.

De los programas de bienestar social tendrán derecho a beneficiarse todos los empleados de la entidad cualquiera sea su tipo de vinculación y sus familias.

El artículo 21 de mencionado Decreto, señala que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

1.1 Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficiencia, la eficacia y la efectividad de su desempeño.

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 5
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 3 de 17

1.2. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

1.3. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

1.4. Contribuir, a través de acciones basadas en la promoción y la prevención a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

Un Plan de Estímulos o incentivos, es el conjunto de políticas, acciones e instrumentos encaminados a exaltar el desempeño laboral de los servidores públicos de la entidad que se encuentren en el rango de excelente

2. OBJETIVOS

2.1 .Objetivo General

Planear y Desarrollar estrategias de Bienestar laboral que permitan contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Hospital San Juan Bautista, propiciando un equilibrio entre la vida personal y laboral de los mismos, buscando la consolidación de una cultura organizacional que permita proyectar funcionarios productivos gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal, y comprometidos en mejora la prestación del servicio encomendado, con sus familias y consigo mismos.

2.2 Objetivos Específicos

- Contribuir al mejoramiento del manejo del tiempo libre.
- Fomentar espacios que propicien un buen Clima Labora, convivencia , y tolerancia.
- Generar un cambio de actitud personal orientado a aportar al fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Reconocer el aporte y la creatividad de los empleados como parte importante en la consecución de los objetivos de la Institución.

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 5
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 4 de 17

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales, fomentando un estilo de vida saludable.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.

3. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998	por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado. En el capítulo III, artículos entre el 20 al 25 hablan de los programas de bienestar, los cuales deben tener en cuenta las necesidades de los servidores públicos en busca del desarrollo integral del individuo, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, sentido de pertenencia e identificación del empleado con su empresa, mejorando el ambiente de trabajo que motive y desarrolle la creatividad, enmarcándose dentro del Área de Protección y Servicios Sociales y del área de Calidad de Vida Laboral.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 parágrafo del Art.36	Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados del 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
Ley 734 de 2002	Numerales 4 y 5 del artículo 33: Derecho de los servidores públicos y sus familias para participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado.
Decreto 1083 de 2015	<p>Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social y en su 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deportivos, recreativos y vacacionales. - Artísticos y culturales. - Promoción y prevención de la salud. - Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 5
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 5 de 17

	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..
	Programa nacional de Bienestar , Servidores Saludables, entidades Sostenibles 2020-2022

4. ETAPAS DE DESARROLLO DE PROGAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

4 .1.Evaluacion y diagnostico

Para evaluar la percepción del Programa de Bienestar Social e Incentivos de La vigencia 2021 e identificar las necesidades y oportunidades de mejora para la vigencia 2022, se aplicó una encuesta a 98 funcionarios de la entidad. (ver anexo 1)

De acuerdo a los resultados obtenidos en este diagnóstico se puede concluir que:

- Es necesario generar estrategias que permitan una mayor participación de los funcionarios en las actividades que se desarrollan. Para ello se podría establecer con anterioridad unas franjas de horarios específicos y donde sea baja la atención al público con el fin de que los funcionarios puedan acudir
- Difundir la realización de las actividades, mediante fotos en estado o notas, como un motivante de participación para los servidores.
- Se debe fortalecer la difusión de las actividades con antelación por WhatsApp , mail, chat e intranet, con el fin de que las personas conozcan los beneficios y actividades del programa
- Los servidores manifiestan mayor interés en actividades de mejoramiento de la calidad de Vida Laboral como tener libre su día de cumpleaños, seguido por equilibrio mental y emocional, y de integración .
- Adicionalmente, se encontraron opiniones relacionadas con la importancia de generar estrategias que permitan y promuevan la participación de los servidores en las actividades y que éstas últimas también estén orientadas a fortalecer promover el equilibrio entre la vida personal y laboral.

4.2 Diseño y formulación

De acuerdo a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se proyecta el programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar para la vigencia 2022, y se definen los siguientes ejes de intervención, adaptados de los Ejes establecidos en el PNB 2020-2022 establecido por

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 5
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 6 de 17

la Función pública, los cuales guardan relación con los ejes temáticos del programa de Bienestar Social e Incentivos del Hospital. Como se señalan a continuación:

EJE	PROGRAMA/ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	<p>a)FACTORES PSICOSOCIALES</p> <p>*Programa de Seguridad Social Integral</p> <p>*Programa de seguridad y salud en el trabajo</p> <p>*Programa Prepensionados</p>	<p>*Coordinar y ejecutar programas recreacionales y deportivos a través de Campeonatos internos y /o externos en donde se desarrollarán juegos y encuentros deportivos y recreativos.</p> <p>*Desarrollar actividades deportivas de acuerdo a las preferencias manifestadas en el diagnóstico de necesidades.</p> <p>*Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales Celebración del aniversario institucional, jornadas culturales y folclóricas de la entidad y del municipio</p> <p>*Realización del reinado sanjuanero , para tener un día de esparcimiento , actividades folclóricas, recreativas y culturales con la participación de todos los funcionarios de la entidad, cuyo costo es asumido por los funcionarios y parte del presupuesto del bienestar social.</p> <p>*Celebración de jornadas de integración de la novena navideña con la participación de todas las áreas.</p> <p>*Actividades de integración de navidad y cierre de año.</p> <p>*Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores y teletrabajadores.</p>



		*Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa
	b) EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	<p>*Horarios flexibles para los servidores públicos . La entidad podrá asignar horarios flexible previo el análisis de la circunstancia que lo amerite y siempre y cuando no afecte la prestación del servicio a la comunidad</p> <p>*Jornada laboral especial para mujeres embarazadas y casos especiales.</p> <p>* Acciones con ocasión del Día de la Niñez</p> <p>* adecuación de salas de lactancia materna fortalecimiento lactancia materna a las funcionarias de la entidad</p> <p>* Programar salidas de integración, caminatas, y desarrollar actividades que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los funcionarios ,.</p>
	c) CALIDAD DE VIDA LABORAL	<p>* Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)</p> <p>* Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Medico, Enfermería, Odontólogo, Administrador, secretaria, Abogado y Psicólogo, Terapeuta, Especialistas, entre otras) En esta Celebración de fechas especiales, si es posible se realizaran reuniones y entrega de obsequios en coordinación con la caja de compensación familiar.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> * Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño * Celebración de cumpleaños de funcionarios, a través del envío de tarjeta virtual de felicitación, y reconocimiento públicos en carteleras del listado mensual de cumpleaños . Así mismo en el comité de Bienestar Social se analizará la propuesta de otorgar día libre para los cumpleaños * Entorno laboral saludable * Cine familiar * Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte
SALUD MENTAL	a)HIGIENE MENTAL	<ul style="list-style-type: none"> * Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental. *Brindar acompañamiento a los funcionarios ante las contingencias de salud, con el envío de tarjetas virtuales con mensajes de pronta recuperación, así como acompañamiento en nacimientos y fallecimientos mediante mensajes virtuales de felicitación y/o pésame respectivamente.
	b)PREVENCION DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTO POSTPANDEMIA Programa de Seguridad Social Integral Programa de seguridad y salud en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> * Prevención del sedentarismo. * Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento. * Telemedicina Teleorientación psicológica *desarrollar pausas activas y relajación *fortalecer hábitos de vida saludable *realizar exámenes médicos ocupacionales *desarrollar actividades de mayor preferencia identificadas

		en la encuesta psicología y cardiovascular
CONVIVENCIA SOCIAL	a.)FOMENTO DE LA INCLUSION DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	* Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad
	b) PREVECIÓN DE SITUACIONES RELACIONADAS CON ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER	* Actividades de identificación , detección y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.
ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	a)COORDINACION INTERINSTITUCIONAL	* Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	a)CREACION DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	* 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

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 5
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 10 de 17

Las actividades planificadas para el Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2022, tienen en cuenta la nueva realidad dada la emergencia sanitaria en el territorio nacional por el Coronavirus Covid19; por lo tanto, es indispensable la planificación y ejecución de dichas actividades a través del uso de las TIC's, durante las modalidades de trabajo en casa, y presencial; adicionalmente con la alternancia de las mismas. La ejecución de las actividades de bienestar se llevará a cabo mediante alianzas interinstitucionales.

4.3 Beneficiarios

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos todos los funcionarios del Hospital San Juan Bautista, incluidas sus familias según lo establecido en el Decreto 1567 de 1998.

4.4 Preparación de pre pensionados para el retiro del servicio

Este programa tiene como fin preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además se les brindará las directrices legales para iniciar el proceso. Actividades a desarrollar: Seminario taller experiencial.

Estrategias:

- Apoyo y acompañamiento en el proceso de jubilación a través de talleres de sensibilización.
- Realizar actividad de despedida para cada funcionario que se retira y acto publico de agradecimiento por la labor cumplida.

4.5 Apoyo a servidores con discapacidad

- Diseño de política y actividades para servidores con discapacidad

5. PLANES DE INCENTIVOS.

Atendiendo el Capitulo IV, Art. 26 del Decreto 1567 de 1998, el Programa de Incentivos, como componente tangible del Sistema de Estímulos, se ha de orientar a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos;
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

El programa de incentivos dirigido a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollará a través de proyectos de calidad de vida laboral. Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de Planes de Incentivos.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 5
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 11 de 17

5.1 Beneficios de los funcionarios con el plan anual de incentivo

- Integración y trabajo en equipo con los funcionarios de la entidad.
- Oportunidad de conocer y participar en actividades que se realizan en otras dependencias de la entidad.
- Mejoramiento de los procesos que se desarrollan en cada una de las dependencias y en la Entidad

5.2 Clases de incentivos :

Para el Hospital San Juan Bautista de Chaparral Tolima, serán de dos clases:

5.2.1 Incentivos pecuniarios.

Son los reconocimientos de carácter económico que se asignan a equipos de trabajo dichos reconocimientos económicos serán los establecidos por el comité de Bienestar e Incentivos de la entidad y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

5.2.2 Incentivos no pecuniarios.

Son reconocimientos en especie, adoptados por la entidad para tal efecto, los cuales podrán ser: la Representación de la Entidad en eventos nacionales e internacionales, becas para educación formal y no formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de comunicación nacional e internacional, comisión de estudios, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones entre otras. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios concedidos a los funcionarios, en desarrollo del Programa de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos no modificarán el régimen salarial y de prestaciones de los servidores públicos ni se constituirán en factor salarial.

5.3 Programa de reconocimientos

Estrategias

- **RECONOCIMIENTO A LA INNOVACIÓN.**

Aquellos servidores públicos a los cuales sus jefes inmediatos les reconozcan creatividad e innovación en el desarrollo de sus funciones, tendrán derecho a disfrutar de un día libre cuando este lo requiera, es de resaltar que esta creatividad e innovación se deberá reflejar en los productos que cada servidor público entregue a su jefe correspondiente.

- **RECONOCIMIENTO AL MEJOR FUNCIONARIO**

Esta actividad se coordinara con gerencia y psicología, quienes apoyarán en la actividad programada para premiar a los mejores funcionarios de los diferentes niveles de la organización y estará contemplada dentro del plan de incentivos, tendrán derecho a disfrutar de un día libre cuando éste lo requiera

- **RECONOCIMIENTO AL TIEMPO DE SERVICIO**

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 5
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 12 de 17

Quien cumpla en la entidad 25, 30 35 Y 40 años de servicio tendrá derecho a un reconocimiento y exaltación publica., tendrán derecho a disfrutar de un día libre cuando éste lo requiera.

- **RECONOCIMIENTO AL NIVEL SOBRESALIENTE EN LA EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL**

El Nivel Sobresaliente se logra cuando el puntaje total de la calificación de servicios es igual o superior a noventa (90) puntos en una escala de cien (100). (Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2019)

REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS DE LA ENTIDAD

- Tener un tiempo de servicios en la entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- Acreditar nivel de excelencia en la última calificación de servicios en firme.
- Tendrán derecho a disfrutar de un día libre cuando éste lo requiera

5.4 Estímulos en educación

5.4.1 Estudios de Educación Formal y Formación Superior

El Hospital apoyará la financiación de la educación formal y hará parte de los programas de Bienestar Social; estará dirigida a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa que lleven mas de un año de vinculación. De conformidad con la normatividad vigente, los servidores públicos vinculados con nombramiento provisional, supernumerarios y los contratistas, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. Al anterior programa se le dará cumplimiento mediante una resolución firmada por el gerente y previa disponibilidad presupuestal. Para acceder a este beneficio el servidor público le deberá comunicar por escrito a la entidad, el inicio de estas actividades educativas y ésta a su vez autorizará el porcentaje que establezca el comité de bienestar social.

5.4.2 Estudios de postgrado y maestría

Para acceder a estos beneficios el servidor público le deberá comunicar por escrito a la entidad, el inicio de estas actividades educativas y esta a su vez autorizará el porcentaje establecido por el comité de bienestar social. Este beneficio se extenderá a las servidores públicos de carrera administrativa y a los de libre nombramiento y remoción exceptuando los provisionales, supernumerarios y contratistas. Los estímulos educativos que otorgue la entidad, serán por igual tiempo que dure el pensum académico de la carrera que se esté adelantando.

Los servidores que estén cursando estudios denominados como educación no formal se les reconocerá un porcentaje aprobado por el comité de bienestar social del valor de la matrícula

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 5
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 15 de 17

OBSERVACION: A causa de las restricciones por la pandemia las actividades aquí planteadas podrán ser canceladas o modificadas.

COMITÉ BIENESTAR SOCIAL HOSPITAL SAN JUAN
BAUTISTA

original firmado

8. RECURSOS DESTINADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Para la vigencia 2022 el Plan de Bienestar Social y Estímulos del Hospital San Juan Bautista cuenta con la siguiente asignación presupuestal:

CONCEPTO	ASIGNACION
BINESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	\$151.845.787

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Identificar el grado de satisfacción de cada una de las actividades propuestas en el Programa de Bienestar social e incentivos vigencia 2022, y se llevara a cabo mediante:

- Indicador de cumplimiento:
 - Porcentaje de cumplimiento del Plan de Bienestar Social y Estímulos
Nº actividades ejecutadas / Nº actividades programadas.
 - **Medición:** Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de resultados y efectos de las actividades

Las actividades aquí planeadas podrán ser modificadas o canceladas por decisión del Comité de Bienestar Social, en cumplimiento de las restricciones que impongan la autoridad competente a raíz de la pandemia del Covid-19.

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 5
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 16 de 17

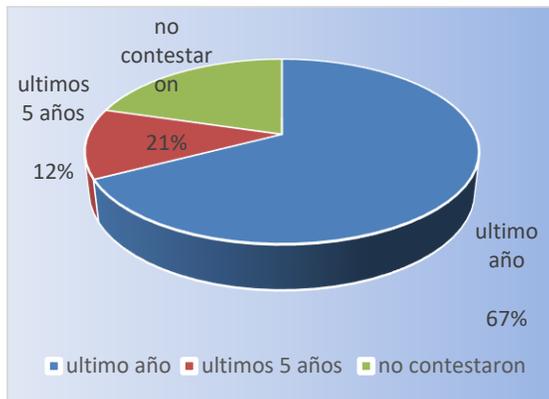
ANEXO 1

RESULTADOS ENCUESTA GESTION Y COBERTURA DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2021 Y DIAGNOSTICO DE NECESIDADES 2022

La encuesta de Gestión, cobertura y diagnóstico de necesidades se aplicó a través de un formulario, a partir del 5 al 20 de enero de 2022; se obtuvo una participación del 37% de la planta de personal directa y supernumerario correspondiente a 98 funcionarios.

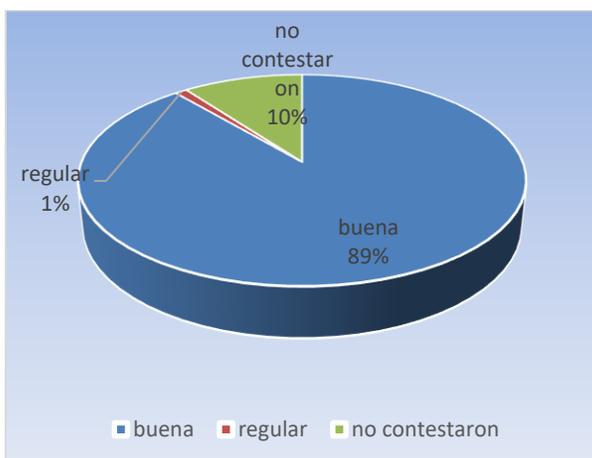
A continuación, se relacionan las estadísticas obtenidas:

1. HA SIDO BENEFICIARIO DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL



El 67% de los encuestados manifestaron haber sido beneficiarios de los programas de bienestar social en el último año y el 12% en los últimos 5 años .

2. COMO CONSIDERA LAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN EL ULTIMO AÑO



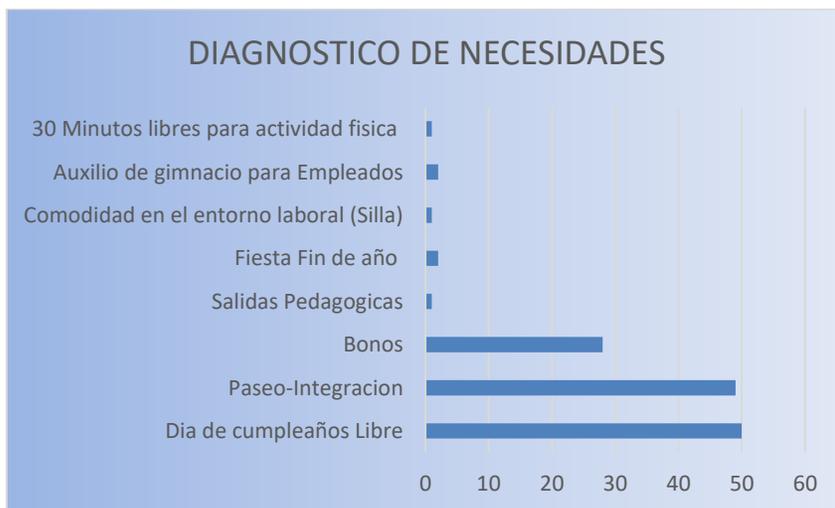
 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 5
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 17 de 17

El 89 % de los encuestados manifestaron que fueron Buenas las actividades realizadas, el 1% que estuvieron regulares y un 10% no contestaron esta pregunta.

Finalmente la encuesta solicita a los funcionarios participar en el diagnostico de necesidades, manifestando que beneficios les gustaría recibir, a lo cual sugirieron algunas actividades de su preferencia a tener en cuenta en el programa de bienestar social así:

3 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

A la pregunta de ¿Que beneficios le gustaría recibir en Bienestar Social? , los participantes contestaron:



El 51% de la población encuestada que corresponde a 50 personas, solicitaron tener libre el día de sus cumpleaños, un 50% manifestaron su preferencia por un paseo de integración, un 29% les gustaría recibir un Bono como estímulo, las demás observaciones correspondieron a un porcentaje bajo como se aprecia en la grafica anterior, relacionadas con realizaciones de actividades físicas , Auxilio de gimnasio para empleados, comedia Enel entorno laboral (Sillas), fiesta de fin de año, y salidas pedagógicas

Elaboro. Yolanda Muñoz Olaya
Profesional Universitaria talento Humano
Enero 24 de 2022