

## RESOLUCIÓN No 038

(Enero 23 de 2020)

"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020 en la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad"

La Gerente de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad en uso de sus facultades legales conferidas por el Decreto Municipal 184 del 21 de junio del 2018, en aplicación a lo dispuesto por el Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005, Decreto 1083 de 2015 reglamentarios aplicables,

### CONSIDERANDO

Que el Gobierno Nacional pensando en la necesidad de establecer procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora expidió el Decreto 1567 de 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado"

Que en sus artículos 19 y 34 el Decreto 1567 de 1998, contiene la obligación de adoptar y desarrollar en todas las entidades Planes de Bienestar Social e Incentivos para sus funcionarios.

Que el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, 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 deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley."

Que de acuerdo con el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, "Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y prevención social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

Que de conformidad con lo dispuesto por artículo 36 de la Ley 909 de 2004, la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 cita el Decreto 1227 de 2005 en su artículo 69, "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".

**"70.1 Deportivos, recreativos y vacacionales**

**70.2 Artículos y culturales**

**70.3 Promoción y prevención de la salud**

**70.4 Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades**

**70.5 Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el FNA, Fondos de cesantías, las Cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitándolos trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados."**

Que en igual sentido los artículos 76 y 77 ibídem, determinan que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de Bienestar Social, tiene por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades y su adopción corresponde al jefe de cada entidad involucrando tanto empleados de carrera, como a aquellos de libre nombramiento y remoción de la entidad y determinando los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a otorgarse.

Que dentro del Plan de Bienestar Social a desarrollar por parte de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad en la vigencia 2020, se tiene presupuestado desarrollar actividades encaminadas a mejorar la calidad de vida de los funcionarios en las áreas de capacitación, recreación, deportes, cultura, salud y condiciones laborales en general.

En mérito de lo expuesto, se

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adóptese el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad del para la vigencia 2020.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Adóptese el Plan de Capacitación de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad para la vigencia 2020.

**ARTÍCULO TERCERO:** Remítase copia del presente acto, y de los respectivos planes enunciados en los artículos anteriores, con destino a la Oficina de TIC, a efectos de





ALCALDÍA DE  
**SOLEDAD**  
Trabajo honesto por una Soledad Confiable



**HOSPITAL  
DE SOLEDAD**  
MATERNO INFANTIL  
Soledad Saludable

garantizar su socialización a todos los empleados, mediante publicación en la página web institucional de esta entidad.

**ARTÍCULO CUARTO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**ROSA MADERA SÁNCHEZ**  
Gerente

  
Proyectó: Eskarly Acosta - Psicóloga Contratista

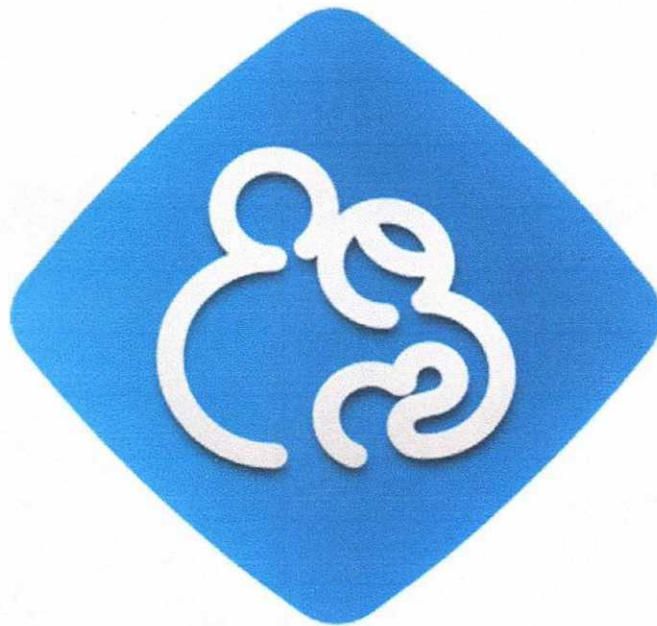
  
Revisó: Javier Castro - Abogado Contratista

  
Aprobó: Fabián Colpas Orozco - Jefe de Oficina de Talento Humano



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E  
INCENTIVOS 2020**

**HOSPITAL MATERNO INFANTIL CIUDADELA  
METROPOLITANA DE SOLEDAD**



**HOSPITAL  
DE SOLEDAD**  
MATERNO INFANTIL  
*Soledad Saludable*



## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO .....	4
3. OBJETIVOS.....	5
4. MARCO CONCEPTUAL.....	7
5. AREAS DE INTERVENCION .....	9
6. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL.....	21
7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES .....	23
8. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR.....	24
9. ANEXOS .....	25





## 1. INTRODUCCIÓN

Conforme a lo exigido por el decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el decreto 1227 de 2005 que los reglamenta parcialmente, tenemos que dentro de otros, las ESE están obligadas a crear y aplicar dentro de su organización, un sistema de estímulos y bienestar. La existencia de un plan de incentivos y bienestar es necesaria en cualquier entidad del estado porque es una valiosa herramienta de motivación para los funcionarios, precisamente lo es, en la medida en que estimula el trabajo duro, el cumplimiento de metas, la eficiencia, entre otros; a través de la premiación y el reconocimiento. Estos reconocimientos y estímulos no solo buscan el beneficio de la entidad con el trabajo de sus funcionarios, sino también el desarrollo personal, profesional y familiar del funcionario dejando a la vista la relación simbiótica que existe entre la entidad y sus funcionarios.

Ahora bien, debido a que el plan es también llamado de “bienestar”, no solo se trata entonces de premiaciones y reconocimientos, sino de brindar espacios de esparcimiento, salud, recreación, etc.; para los funcionarios del Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad que genere lazos fraternales entre los funcionarios y un sentido de pertenencia con respecto al Hospital.

Conforme a los lineamientos que proponen a través del modelo integrado de planeación y gestión de la función pública, el Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, propone una serie de herramientas, mecanismo, planes y sistemas que propendan por la promoción del bienestar y la integración de sus funcionarios, así como también de la estimulación de aquellos que se destaquen por su alto rendimiento en el desempeño de sus labores.



## 2. MARCO NORMATIVO



La creación del presente programa de bienestar social, estímulos e incentivos para el Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, tiene como principales insumos y normas rectoras, las siguientes:

- Constitución Política de Colombia de 1991, Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- Ley 909 de 2004.
- Decreto 1227 de 2005.
- Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 051 de enero 16 de 2018.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 4661 de 2005





### 3. OBJETIVOS

#### Objetivo general

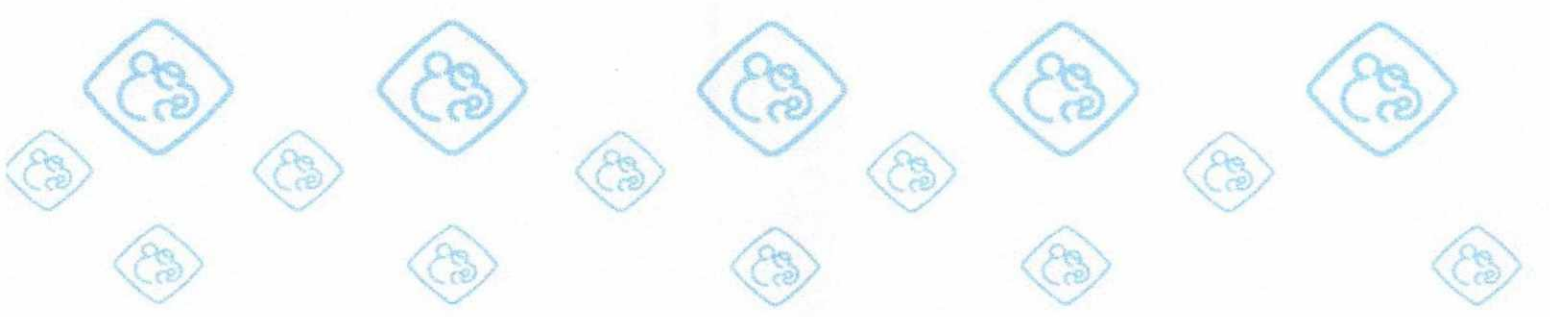
- ◆ Instituir en el Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, un sistema de incentivos y bienestar que motive a los funcionarios que en el laboran para que desarrollen sus actividades de manera eficiente y generen un mejoramiento en la calidad del servicio que presta la ESE.

#### Objetivos específicos

- ◆ Brindar espacios para el desarrollo de la creatividad, la competitividad y la participación de los funcionarios dentro de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad.
- ◆ Motivar a través del reconocimiento a aquellos funcionarios que se destaquen por su compromiso frente a las metas de sus respectivas áreas de trabajo.
- ◆ Desarrollar el sentido de pertenencia frente a los valores institucionales del Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad.
- ◆ Crear programas que contribuyan al desarrollo personal de los funcionarios y su núcleo familiar.





- 
- ◆ Generar un clima organizacional óptimo que permita la ejecución eficiente de las actividades de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad.
  - ◆ Implementar estrategias que fortalezcan la función propia de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad en lo que a su responsabilidad social se refiere.



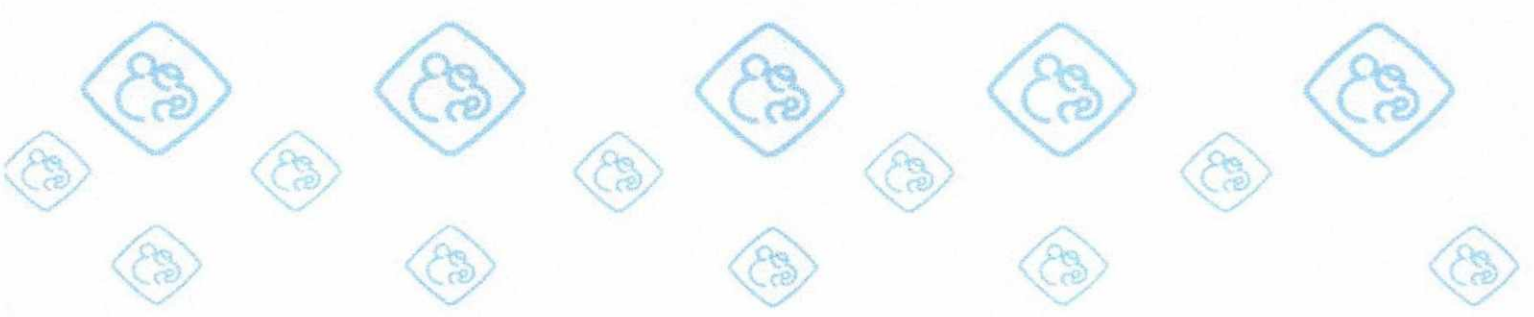
#### 4. MARCO CONCEPTUAL

El bienestar se concibe como parte integrante de la gerencia de recurso humano y su objetivo se orienta a garantizar el desarrollo integral de los funcionarios y de la entidad, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de una organización y que la eficiencia y la efectividad de ella dependen, en gran medida, de la contribución de las políticas de gerencia del recurso humano para el logro de los objetivos propuestos.

Sobre el concepto de Bienestar Social en las entidades del Estado, se han formulado múltiples definiciones, cada una de ellas vinculada a un marco de políticas, a una concepción social, una cultura, un modelo económico imperante y demás aspectos concernientes al concepto que se tiene en el momento de la naturaleza y funciones del Estado; además de los objetivos que se han perseguido y de los factores que pudieran ofrecerse para las necesidades existentes en ese momento.

Para el presente propósito se entenderá el Bienestar Social como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales.

El programa de Bienestar Social, maneja su propio presupuesto, el cual resulta de la cancelación mes a mes correspondiente al 5% de la nómina bruta.



El programa está organizado por un comité, llamado: Comité de bienestar Social del Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, el cual está conformado de la siguiente manera:

Gerente

Director financiero

Jefe de Oficina de Talento Humano

Dos representantes de los empleados (los cuales se eligen por votación)





## 5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

### 5.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

En esta área se estructuran programas mediante los cuales se entienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Los programas de esta área son entendidos en forma solidaria por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales ó jurídicas, así como por los empleados del hospital Materno Infantil de Soledad Empresa Social del Estado, con el apoyo de la Gerencia y la coordinación del área de Talento Humano del Hospital.

Dentro de esta area se encuentran las siguientes tematicas:

#### 5.1.1. RECREATIVAS

Comprende las actividades de carácter recreativo y lúdico tendientes a propiciar la integración y la utilización adecuada del tiempo libre de los funcionarios y su familia. La Administración del Hospital las programará considerando la disponibilidad de recursos económicos. El objeto es promover y fortalecer estas actividades e involucrar a las familias de los empleados.



### 5.1.2. DEPORTIVA

Comprende las actividades de carácter deportivo que se organicen al interior de la entidad, o la participación del personal en torneos externos, cuyo objetivo sea fomentar la integración con otras entidades y la comunidad en general.

El Hospital Materno Infantil de Soledad organizará el torneo de fútbol con todos los empleados de la empresa.

### 5.1.3. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

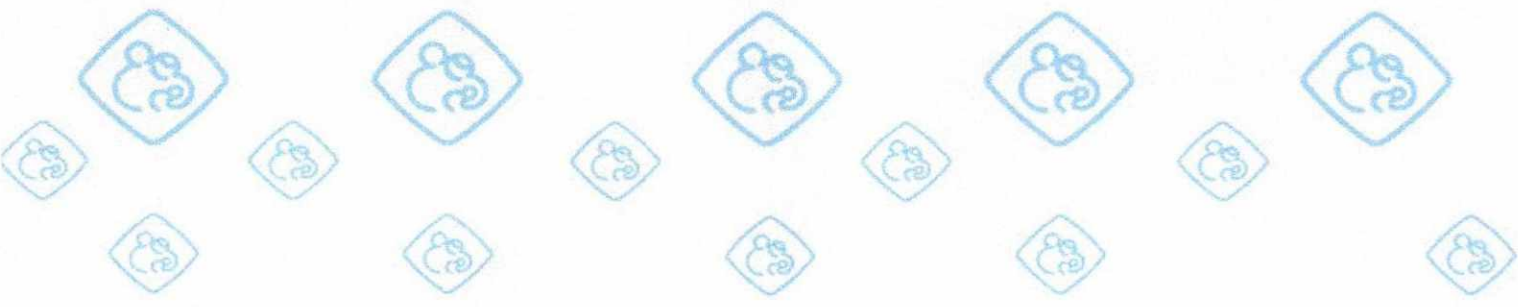
Comprende las actividades cuyo objetivo es propender por el bienestar físico y/o psicológico de los funcionarios con el fin de prevenir accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, así como generar un ambiente de trabajo sano. Estas actividades se realizarán conjuntamente con el equipo interdisciplinario de la ARL conformado por Psicólogo, Médico, Fisioterapeuta, Enfermero, Ingeniero Higienista ambiental, profesionales especialistas en Salud Ocupacional y técnico en Seguridad y Salud Ocupacional.

Las actividades a ejecutar en materia de salud ocupacional entre otras son las siguientes:

Capacitación en conservación visual

Capacitación en autocuidado

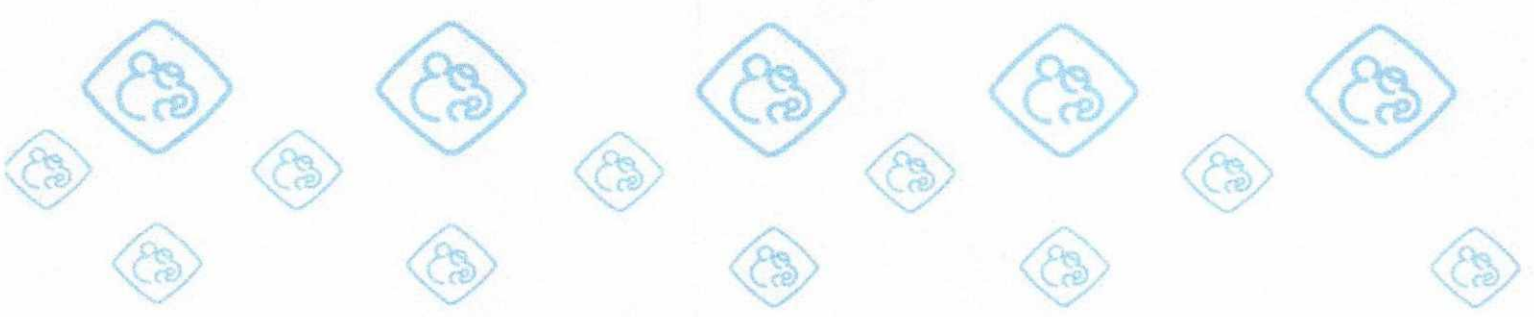
Aplicación de normas de Bioseguridad



Prevención del Riesgo Biológico  
Prevención del Alcoholismo y tabaquismo  
Capacitación en Higiene postural y manipulación de cargas  
Capacitación en prevención de la hipertensión arterial  
Jornada de visiometría  
Valoraciones clínicas y físicas  
Prevención del riesgo psicosociales  
Mediciones de iluminación, de radiaciones ionizantes  
Inspecciones de Bioseguridad.  
Jornadas de Rumba terapia Anti estrés  
Capacitación en Plan de Emergencia  
Preparación para Emergencias.  
Identificación de Peligros  
Esquema de vacunación

## 5.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Por su parte el área de calidad de vida laboral es atendida a través de programas que se ocupan de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de ésta área reciben atención prioritaria por parte del Hospital y para su desarrollo cuenta con el apoyo y la activa participación de los directivos del Hospital Materno Infantil de Soledad Empresa Social del Estado. Atendiendo el Capítulo IV, Art. 26 del Decreto 1567 de 1998, el Programa de Incentivos, como componente tangible del Sistema de Estímulos, está orientado a:

- 
- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos;
  - Reconocer o premiar los resultados de la evaluación de desempeño en niveles satisfactorios y de excelencia, otorgando encargos, traslados y comisiones, lo cual motiva y propicia la eficiencia personal, y los lineamientos del Departamento administrativo de la Función Pública así lo respalda.

La Calidad de Vida Laboral es un aspecto de la calidad de vida en general y se ha definido como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales.

### 5.2.1. ESTILOS DE DIRECCIÓN

La supervisión y el control del desempeño de los servidores públicos constituyen una forma sana de garantizar el cumplimiento de los plazos y la calidad de los procesos inherentes a todo compromiso laboral. Para ello es indispensable revisar las formas de dirección que el nivel ejecutivo ejerce sobre los servidores, sus estilos de supervisión, gerencia, coordinación y control. Para que la supervisión y el control aporten positivamente a la calidad de vida laboral de los servidores, se deben realizar con sentido pedagógico, dando participación a los servidores en los análisis que se efectúen y en las decisiones que se tomen para los ajustes requeridos.



## 5.2.2. CULTURA ORGANIZACIONAL

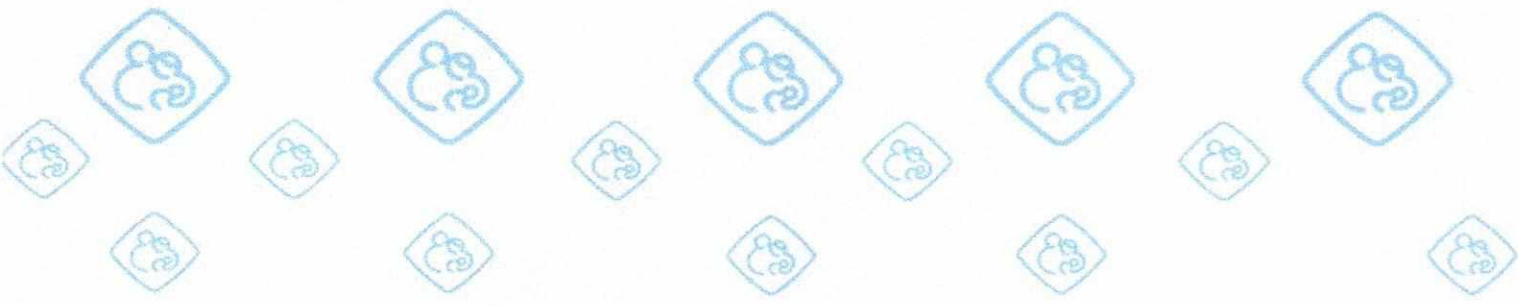
Estas acciones ayudan a los miembros de la organización a entender cómo funcionan las cosas al interior de las organizaciones, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos, al mismo tiempo que expresan sus mitos, héroes, anécdotas, jerga, ritos y rituales. La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado o exagerado, y cuando los métodos de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.

## 5.2.3. GERENCIA DEL CAMBIO

El mejoramiento continuo tanto de los servidores como de las entidades es una necesidad que les exige estar en proceso permanente de cambio. Para que el cambio de las personas o de las entidades sea generador de crecimiento y calidad de vida, deberá, sin embargo, reunir ciertas condiciones:

- Ser resultante de un proceso de reflexión, de decisiones personales y de una serie de acciones concertadas por todos los participantes en el proceso, sin que haya presión externa de ninguna clase.
- Ser capaz de movilizar recursos preexistentes en las personas y en las entidades aún no desarrollados, pero que están en ellas en forma latente y virtual y de los cuales deben tomar conciencia.



- 
- Ser cambios de naturaleza psicosocial, es decir, que afecten positivamente no sólo al sistema implicado (a las personas o a las entidades), sino también a sus contextos, es decir, debe incidir en el mejoramiento del entorno que les es propio: clima organizacional, ambiente externo que rodea a las entidades, mejor atención de usuarios, etc.

#### 5.2.4. CALIDAD DE VIDA

Comprende todas las actividades encaminadas a mejorar el nivel de vida de los empleados y su familia. Las actividades a realizar en esta área son las siguientes:

Conferencias sobre sexualidad sana  
Seminario de violencia intrafamiliar  
Conferencia economía familiar  
Taller manejo de crisis, cambio y conflicto  
Autoestima, manejo de estrés  
Motivación laboral  
Relaciones interpersonales.

Para el desarrollo de estas actividades se cuenta con el apoyo de la ARL y la Caja de Compensación y el SENA.



#### 5.2.5. PSICOLOGÍA

Se pretende promover el desarrollo humano a través de un proceso de orientación e intervención individual basado en la formación y capacitación personal, familiar, social y espiritual, para que los miembros de la organización se sientan y se proyecten como personas con una excelente calidad de vida. El apoyo para esta actividad lo brinda la ARL.

#### 5.2.6. PLAN DE INCENTIVOS

Con el objeto de motivar a nuestros empleados y elevar el desempeño laboral de cada uno de ellos se reconocerán incentivos en los siguientes casos: Alto rendimiento en las áreas o grupos de trabajo, evaluaciones de desempeño sobresalientes y en la época de navidad para todos los empleados.

#### 5.2.7. EDUCACIÓN Y DESARROLLO HUMANO

Se busca brindar espacios de reflexión que propendan por el desarrollo humano y que fortalezcan y potencialicen las habilidades personales, en aspectos que le aporten a los funcionarios para su vida personal y laboral. El Hospital apoyará a los empleados para que realicen los estudios, cursos y seminarios que contribuyan al mejoramiento de la Entidad y del empleado proporcionándoles el tiempo necesario para la realización de éstos.



### 5.2.8 CURSOS LIBRES DE MANUALIDADES Y ARREGLOS NAVIDEÑOS

Brinda herramientas que propenden por la sana utilización del tiempo libre permitiendo la integración de los funcionarios asistentes y brindando la oportunidad de generar un ingreso económico en los participantes. Estas actividades se desarrollaran conjuntamente con la Caja de Compensación Familiar.

### 5.2.9. APOYO A EDUCACIÓN FORMAL

Se reconocerá a los mejores funcionarios por cada nivel de excelencia a quien se asignará un aporte para pago de matrícula en programas de educación formal, de esta manera se busca la motivación y compromiso del empleado mediante la premiación a su trabajo dependiendo su calificación en la evaluación de desempeño, como también del presupuesto y flujo de caja del programa.

### 5.2.10. IDENTIDAD INSTITUCIONAL

Mediante la realización de actividades lúdicas y recreativas, se busca exaltar el sentido del trabajo reafirmando en los funcionarios su lugar como parte de la institución, con el fin de generar sentido de pertenencia.

### 5.2.11 RECONOCIMIENTO CUMPLEAÑOS

Las fechas de cumpleaños como reconocimiento a los funcionarios dentro del Programa de Calidad de Vida Laboral; se le entregara a cada empleado una torta con gaseosa, para que celebre con sus compañeros de trabajo o su familia este dia especial.



#### 5.2.12. CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL AMOR Y DE LA AMISTAD

Se propiciara un espacio de integración de los colaboradores del Hospital para mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación entre compañeros a través de la celebración de la fecha de amor y amistad

#### 5.2.13 CELEBRACIÓN DÍA DE LA MUJER

El día 08 de Marzo, se Generara un espacio en donde se reconozca tan importante condición natural. Se entregará a cada funcionaria un clavel rojo como referente al día, se compartirá una torta y un brindis.

#### 5.2.14. EL EMPLEADO Y SU FAMILIA

Se generara un espacio que logre integrar las familias de los colaboradores del Hospital a través de una jornada lúdica, para crear mayor sentido de pertenencia con la Empresa y el núcleo familiar de cada uno. Por lo general esta actividad se realiza fuera del sitio de trabajo, para mayor disfrute del personal.

#### 5.2.15. CELEBRACIÓN DÍA DEL NIÑO

Se programará una tarde de integración entre los hijos de los empleos menores de 10 años, a fin de realizarles una actividad recreativa y cultural, se realizará el último domingo del mes de Abril y/o Diciembre, en convenio con la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra afiliada la entidad.



## 5.2.16 CELEBRACIÓN DEL DÍA DE LAS PROFESIONES Y OFICIOS

Motivar la integración entre los funcionarios del Hospital mediante el reconocimiento y felicitaciones en el día asignado para celebrar la profesión u oficio de los funcionarios del Hospital:

Día del Periodista	09 de Febrero
Día del Contador	01 de Marzo
Día de la Secretaria	26 de Abril
Día del Bacteriólogo	28 de Abril
Día del Enfermero(a)	12 de Mayo
Día del Abogado	22 de Junio
Día del Conductor	16 de Julio
Día del Nutricionista	11 de Agosto
Día del Ingeniero	17 de Agosto
Día del Fonoaudiólogo	06 de Septiembre
Día del Odontólogo	03 de octubre
Día del archivista	03 de Octubre
Día del Promotor Social	21 de Octubre
Día de la Trabajadora Social	22 de Octubre
Día del Mensajero	27 de Octubre
Día del Vigilante	01 de Noviembre
Día del Administrador de Empresas	04 de Noviembre
Día del Psicólogo	20 de Noviembre
Día del Médico	03 de Diciembre
Día del Fisioterapeuta	05 de Diciembre





#### 5.2.17. JORNADAS DE RITMO. TERAPIA/RUMBATERAPIA

Se programaran espacios lúdicos y recreativos, a través del cual los funcionarios tendrán la oportunidad de aprender y desarrollar pautas de manejo del cansancio, adopción de posturas correctas y uso adecuado del tiempo libre. Esta actividad comprende la práctica de aeróbicos, yoga, rumbaterapia, relajación y entrenamiento físico.

#### 5.2.18. DESAYUNO DE FIN DE AÑO

El día 24 de Diciembre se ofrecerá un desayuno especial a los funcionarios de la institución con motivo de la navidad. Este espacio permite la integración activa de todos los funcionarios y colaboradores del hospital.

#### 5.2.19. MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

#### 5.2.20. PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el



artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al 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 promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

#### 5.2.21. OTROS BENEFICIOS

Los empleados del Hospital reciben incentivos pecuniarios como:

Quinquenios, se reciben cuando el empleado ha cumplido 5, 10, 15, 20 y más años de servicios ininterrumpidos. El valor para este año se estimó en:

Auxilio mortuario, se reconoce por muerte de padres, hijos o cónyuge.

Bonos Navideños, se entregan en la temporada decembrina, su objetivo es otorgarle al funcionario un incentivo en forma de tarjetas regalos las cuales se redimen en algún almacén de cadena de la ciudad, en el valor se incluye la familia del trabajador.

Auxilio por Estudios Universitarios, Tecnológicos y Técnicos, se les entrega al trabajador y a los hijos de este.

Auxilio por eventos catastróficos y salud, se reconocen si el trabajador ha estado en una situación que afecte su calidad de vida y la de su familia.

Auxilios por pensión, se entrega cuando el servidor público ha alcanzado el reconocimiento de su pensión.



## 6. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL Y DE ESTIMULOS

Conforme a lo estipulado por la Ley y la resolución donde se adopta el plan de bienestar vigente emitida por la gerencia del Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, el comité de bienestar social y de estímulos tiene como principal función mejorar la calidad de vida de los funcionarios adscritos a la ESE y su familia. De igual forma las actividades desarrolladas por el mencionado comité buscan crear en el funcionario un sentimiento de propiedad frente a la entidad que se refleje en una mejor calidad del servicio que se presta.

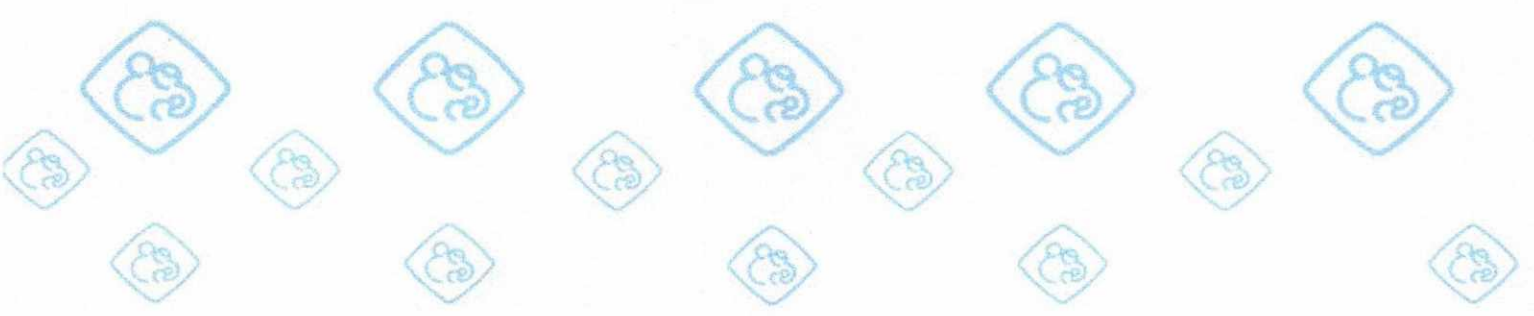
De igual modo, la Ley estipula que los funcionarios que harán parte de este comité, los funcionarios elegidos mediante votación de la que serán participes todos los empleados de la entidad y cuyos ganadores serán quienes obtengan la mayoría de los votos. Estos ganadores realizarán las funciones que se le estipulen como miembros del comité por el periodo de un (1) año.

### FUNCIONES ATRIBUIDAS AL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL Y DE ESTIMULOS

En el desarrollo de sus actividades y acorde a lo que establece la norma, el comité de bienestar social y de estímulos, tiene como principales funciones las siguientes:

- ◆ Hacer un estudio de las necesidades de los empleados y sus familias para desarrollar planes y estrategias tendientes a atenderlas y que por supuesto deben estar en consonancia con los planes institucionales.



- 
- ◆ Una vez se conozcan cuales son las necesidades o falencias que presenta el hospital en material de bienestar, deben presentar proyectos que busquen mejorar dicha situacion manteniendose dentro del presupuesto que les fuese asignado.
  - ◆ Teniendo en cuenta el tipo de necesidad que se busque atender, el comité esta en capacidad de suscribir contratos con personas naturales o juridicas que presenten los servicios que se necesitan.
  - ◆ Una vez implementados y puestos en marcha los proyectos o programas diseñados, es funcion del comité, hacerles un seguimiento permanente para finalmente concluir si efectivamente se cumplieron las expectativas.



## 7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES



Para conocer cuales son las necesidades de los empleados de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana, fue necesario primeramente realizar una encuesta conforme a los lineamientos que exige el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Dicho autodiagnostico nos arrojó unos resultados que dan cuenta de las preferencias de los empleados proponiendo una serie de actividades que están sujetas a cambios conforme a como cambie la situación.

## 8. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



En lo que a las actividades de bienestar se refiere, son beneficiarios todos los empleados del Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana y su núcleo familiar, es decir, su conyuge o compañero (a) permanente, sus hijos menores de edad o que dependan económicamente del empleado del hospital.

Por otra parte, del plan de incentivos, serán beneficiarios aquellos funcionarios que ostenten derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad, que por su desempeño hubieran sido calificados en el nivel sobresaliente o que hagan parte de un equipo de trabajo calificado de la misma manera. De igual forma serán beneficiarios aquellos trabajadores oficiales que hubieran celebrado un contrato de trabajo con el Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana y que cumplan con las condiciones antes mencionadas.



## 9. ANEXOS

### ENCUESTA DE NECESIDADES DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

#### RESULTADOS ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Durante todo el mes de Noviembre, se aplico la Encuesta de Necesidades de Bienestar Social, con el objetivo de conocer las apreciaciones que tienen los empleados en cuantos a las actividades que a ellos les gustaría que estuvieran contempladas dentro del Plan de Bienestar Social para la vigencia del año 2020. Dicha encuesta conto con la participación de 40 empleados que voluntariamente realizaron la tarea.

A continuación, se realiza el análisis de resultados.

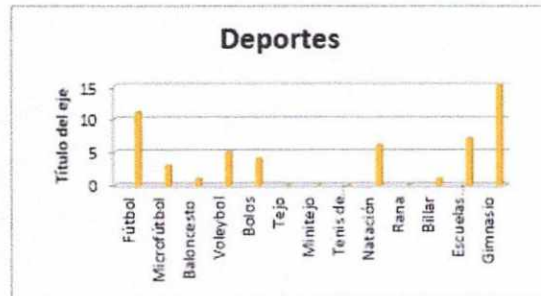
Con relación a la pregunta: ¿Qué actividades de Bienestar desea que se implementen en el PBS dentro de los siguientes programas?

- a) **Deportivos**  
En cuanto a las actividades deportivas, la mayoría de los empleados sugirieron que se realicen actividades como tener acceso a un Gimnasio, campeonatos de Futbol, escuelas deportivas para sus hijos, natación, voleibol, bolos y microfutbol.
- b) **Recreativos y vacacionales**  
Dentro de estas actividades, se sugiere que sean paseos familiares, vacaciones recreativas para los hijos caminatas ecológicas.
- c) **Artísticos y culturales**  
Se sugiere incluir actividades tales como visita a museos, teatro, danzas y cine foro.
- d) **Preparación de prepensionados**  
En cuanto a esta área, se sugiere como de vital importancia, realizar charlas informativas sobre el tramite pensional, seguido de actividades de integración y salida recreativa y por último conferencias motivacionales.
- e) **Promoción y prevención de la salud**  
Con relación a esta área, los empleados sugieren que se realicen actividades sobre: salud visual, salud oral, prevención cardiovascular, manejo del stress, nutrición y prevención del cáncer.
- f) **Capacitación informal en manualidades y artesanías**  
En cuanto a esta pregunta, solo un 44% estuvo de acuerdo en participar en este tipo de actividades, y un 56% manifestó no estar interesado en participar de este tipo de actividades.
- g) **Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el PBS, cajas de compensación familiar u otras entidades**  
La mayoría de los empleados manifestó estar interesados en participar de actividades y programas para la promoción de vivienda, con un 89% de aceptación, y solo un 11% mostro desinterés por estas actividades.



TABULACION DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 2019

A) Deportes	Cantidad
Fútbol	11
Microfútbol	3
Baloncesto	1
Voleibol	5
Bolos	4
Tejo	0
Minitajo	0
Tenis de mesa	0
Natación	6
Rana	0
Billar	1
Escuelas Deportivas Hijos	7
Gimnasio	15



B) Recreativos y Vacacionales	Cantidad
Caminatas ecológicas	10
Vacaciones recreativas hijos	15
Campamentos juveniles	1
Paseos Familiares	22
Festival de cometas	3
Fechas especiales	2



C) Artísticos y Culturales	Cantidad
Cine foros	7
Teatro	10
Danzas	8
Visita a museos	16
Musicales	2



D) Preparación Pre-pensionados	Cantidad
Charlas informativas sobre el trámite pensional	23
Conferencias Motivacionales	11
Actividad de integración /Salida Recreativa	13



E) Promoción y prevención de la Salud		Cantidad
Salud Oral		16
Salud Visual		19
Salud auditiva		1
Prevención cardiovascular		17
Prevención Cáncer		14
Prevención lesiones deportivas		1
Manejo del stress		16
Tabaquismo		1
Ergonomía		4
Brigadas de emergencia		1
Esquemas de vacunación		2
Donación de Sangre		2
Nutrición		14



**F) ¿Le gustaría participar en un curso de manualidades y /o artesanías?**

NO	20
SI	16



**H). Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el FBS, FNA, Cajas de Compensación Familiar u otras entidades**

NO	4
SI	32



**CERTIFICADO DEL RUBRO PRESUPUESTAL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL,  
ESTIMULOS E INCENTIVOS 2020**



**EL SUSCRITO DIRECTOR FINANCIERO DE LA ESE HOSPITAL MATERNO  
INFANTIL CIUDADELA METROPOLITANA DE SOLEDAD**

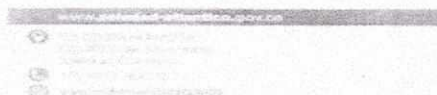
**CERTIFICA**

Que mediante el acuerdo N° 007 del 05 de diciembre de 2019 se aprobó el Presupuesto de Ingresos y Apropriaciones para Gastos de la E.S.E Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad para la vigencia fiscal del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2020 presupuesto. Dentro de este, se encuentran aprobados los rubros de Capacitaciones y Bienestar Social por un valor \$100.000.000 y \$146.891.582 respectivamente.

Se expide en Soledad la presente certificación a los nueve (09) días del mes de enero de 2020.

Atentamente,

**ALFONSO NICOLAS OQUENDO FERNANDEZ**  
Director Financiero  
Proyectó: Alberto De la Cruz



**ROSA MADERA SANCHEZ**  
Gerente

Proyectó: Eskarly Acosta - Psicóloga Contratista

Revisó: Javier Castro - Abogado Contratista

Aprobó: Fabián Colpas Orozco - Jefe de Oficina de Talento Humano



**EL SUSCRITO DIRECTOR FINANCIERO DE LA ESE HOSPITAL MATERNO  
INFANTIL CIUDELA METROPOLITANA DE SOLEDAD**

**CERTIFICA**

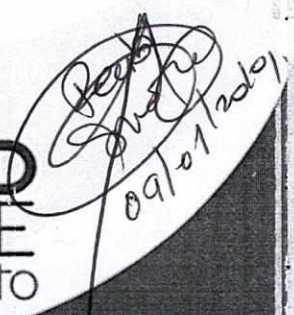
Que mediante el acuerdo N° 007 del 05 de diciembre de 2019 se aprobó el Presupuesto de Ingresos y Apropriaciones para Gastos de la E.S.E Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad para la vigencia fiscal del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2020 presupuesto. Dentro de este, se encuentran aprobados los rubros de Capacitaciones y Bienestar Social por un valor \$100.000.000 y \$146.891.582 respectivamente.

Se expide en Soledad la presente certificación a los nueve (09) días del mes de enero de 2020.

Atentamente,

  
**ALFONSO NICOLAS OQUENDO FERNANDEZ**  
Director Financiero  
Proyectó: Alberto De la Ossa



  
09/01/2020





