

# Plan de Bienestar e Incentivos 2022



### ARTICULACIÓN DEL PLAN CON OTROS PLANES A NIVEL INTERNO Y EXTERNO A LA INSTITUCIÓN.

El marco de referencia para todos los planes de la empresa, es el Plan de Desarrollo y Gestión 2020 – 2024 el cual contiene el OBJETIVOS ESTRATÉGICOS con los siguientes lineamientos:

PERSPECTIVA: Talento Humano

EJE TRAZADOR: Transformación Cultural

**OBJETIVO:** Consolidar una cultura organizacional humanizada y segura enfocada en los siguientes parámetros:

- Desarrollo Integral y calidad de vida de los servidores.
- Fortalecimiento de la Cultura organizacional.
- Humanización de los servicios de salud.

Emanado de lo anterior, el Plan de Acción para el proceso de Talento Humano 2022 comprende los programas y actividades a desarrollar en el período correspondiente, en todos los ámbitos de la gestión humana, siendo uno de ellos el relativo a Bienestar Laboral e Incentivos, determinado por la implementación del plan integral de bienestar social laboral e incentivos para los servidores públicos, con indicadores que señalan tanto el porcentaje de cumplimiento y cobertura.

Por otra parte, el Plan Anual de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2022, comprende una serie de programas relativos al clima laboral, la cultura organizacional, la humanización de los servicios de salud, vivir saludablemente, pre pensionados, pensionados e incentivos dentro del componente de calidad de vida laboral y, vivienda, deporte, recreación, cultura, eventos sociales, beneficios convencionales, entorno saludable y servimos dentro del componente de protección y servicios sociales, que responden tanto a la normatividad vigente como al interés de Salud Sogamoso E.S.E. de fortalecer las competencias y desempeño de los servidores de la entidad con un enfoque de desarrollo individual y organizacional, favoreciendo la motivación en el ejercicio de la labor.

### 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar de Salud Sogamoso E.S.E. en línea con la normatividad establecida para las empresas del Sector Público y de acuerdo a la normatividad vigente, busca promover el desarrollo integral y la calidad de vida de sus servidores(as) y familias, ya que nuestro Talento Humano es un componente fundamental en la misión de la entidad.

Por esta razón, nuestro Plan de Bienestar 2022 busca fortalecer la calidad de vida de nuestros funcionarios tomando como pilar estructural la cultura institucional que promueve el sentido de pertenencia, motivación y productividad de los funcionarios que redundan en optimizar el ambiente laboral.

La Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, el grupo del proceso de Talento Humano, identificó las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario por medio la encuesta de diagnóstico, aplicada en Diciembre de 2021.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan de Bienestar e incentivos se formula desde la perspectiva transversal que apalanca tanto el clima como la cultura de la organización, teniendo como punto de partida el ser humano enfocado en cinco ejes estratégicos que son: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianzas Interinstitucionales y Transformación Digital, de acuerdo en lo contenido en el Plan Nacional de Bienestar 2020 - 2022, Servidores saludables, entidades sostenibles de Diciembre del 2020. En este sentido el programa de Bienestar 2022 de Salud Sogamoso E.S.E. incluye actividades culturales, deportivas, recreativas, vacacionales y de calidad de vida laboral que conecten a los diferentes momentos de vida que atraviesan los funcionarios.

Los resultados de la encuesta fueron la base para construir el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2022. Por lo que, en este documento, observará el detalle de las actividades propuestas.

### 2. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son:

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38): crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

## Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022.

- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- Ley 909 de 2004: se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1083 de 2015, título 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición; (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Ley 1811 de 2016: se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- Ley 1960 de 2019: se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Programa Nacional de Bienestar 2020-2022: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” de diciembre del 2020.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 Objetivo General

Desarrollar estrategias de bienestar que incluyan acciones de aprendizaje, esparcimiento e integración, permitiendo el mejoramiento de las condiciones psicosociales y atendiendo las necesidades del servidor y su familia, buscando impactar de manera positiva en el desempeño laboral, la satisfacción de los servidores y la prestación de servicios con enfoque de humanización.

#### 3.2 Objetivos específicos

- Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y su grupo familiar, atendiendo sus necesidades en cuanto a niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación.
- Propiciar un buen ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación y la tolerancia a través de actividades experienciales, deportivas, recreativas y culturales.

- Brindar espacios de reconocimiento a los funcionarios por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.
- Incentivar de manera dinámica la participación en las actividades de bienestar.
- Promover actividades que desarrollen la vida Personal, Familiar y Ocupacional de los funcionarios.

#### 4. RESULTADOS DIAGNÓSTICO

##### NECESIDADES DE BIENESTAR

Con el fin de identificar las necesidades del personal en materia de bienestar laboral, es importante tener en cuenta que en el año 2021 se realizó una encuesta, donde se expresaron necesidades relacionadas con deportes, vivienda, recreación y cultura. Estos resultados se tomaron en cuenta para la elaboración del Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2022.

Adicionalmente se tomarán en cuenta los resultados de las siguientes mediciones:

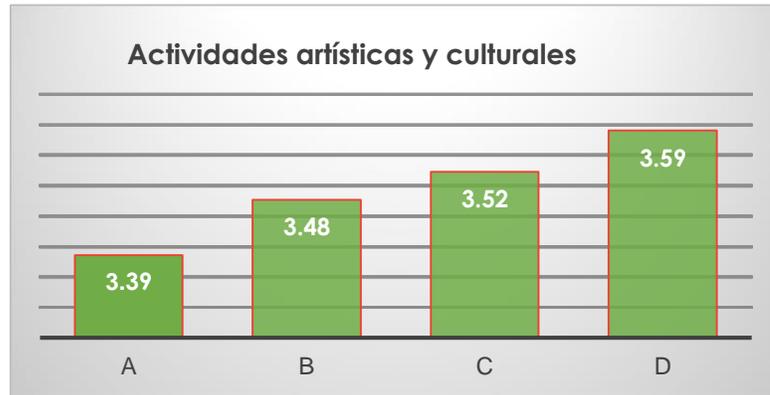
- Resultados aplicación encuesta clima Laboral Salud Sogamoso E.S.E. vigencia 2021
- Resultados aplicación batería riesgo psicosocial
- Cultura Organizacional
- Percepción y Satisfacción del Cliente Interno 2021.

Vale la pena anotar que los funcionarios a modo verbal han realizado peticiones o sugerencias tales como: alianzas con entidades relacionadas con turismo, parqueaderos y creación de nuevas alianzas que sean de utilidad y favorezcan el disfrute de los funcionarios y su grupo familiar.

Finalmente, es de anotar que el año 2022 demandará el cuidado de la salud mental del personal por la continuidad de la pandemia o el efecto posterior a ella, para lo cual se tendrán en cuenta algunas acciones como se verá a continuación.

Este plan incluye dos componentes: Calidad de Vida Laboral (CVL) y Protección y Servicios Sociales (PSS), dentro de los cuales se definen una serie de programas, actividades y eventos que permiten el cumplimiento de los objetivos planteados, estrategias que se describen a continuación.

**Artísticas y culturales**



Según el resultado, los funcionarios de la entidad en actividades artísticas y culturales prefieren el canto y el baile, seguido por fortalecer habilidades de cocina. Sin embargo, ninguno de las opciones obtuvo un promedio sobre 4 y el puntaje más alto fue de 3.52, por lo que se concluye que el interés es medio para este tipo de actividades.

- **Deportivas, recreativas y vacacionales**



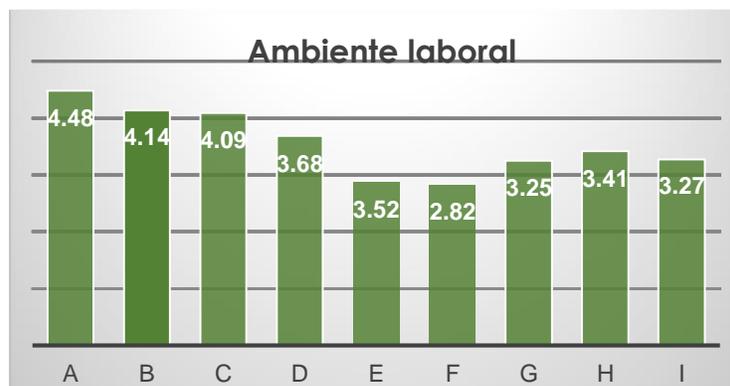
Según el resultado, para este punto los servidores prefieren la pertinencia de abrir espacios de esparcimiento deportivo, y la celebración de fechas y eventos especiales.

## Espacio físico



En cuanto al espacio físico, los servidores están conformes con las condiciones de comodidad, actualización de equipos de cómputo, y seguridad e higiene del lugar. Según este resultado no están conformes con los lugares de esparcimiento, descanso, y reunión pública.

## Ambiente laboral



Según estos resultados, hay dos afirmaciones cuyo promedio de respuestas está por debajo de 3, lo que supone que la satisfacción frente a reconocimiento otorgado a los servidores, y enaltecimiento al servidor, demandan atención. Otras cuatro afirmaciones

están sobre 3, lo que supone que son aceptables; y cuatro afirmaciones está sobre 4, la de mayor satisfacción es la afirmación de sentido de pertenencia con la entidad

### **Sugerencias para las actividades de bienestar de este año 2022**

- Abordar temas relacionados con las actividades deportivas y de salud emocional
- Una actividad de integración, asociada una actividad física puede ser una opción.
- Actividad Familiar
- "Se continúe con los bonos.
- Fue muy buena la de la personalidad que se manejó con colores, ojalá se repita. No hacerlas todas a final del año
- Celebración de Día de los Niños, Navidad para Niños
- Promover un campeonato deportivo
- Integrar entrega de bonos (ej: sodehxo)
- Que inicien lo más pronto posible y se repartan a lo largo del año.
- Repetir las jornadas de día de la familia en junio, o permitir tener días en la semana de receso Escolar de octubre
- Programar en el mes una o dos actividades de relajación o antiestrés diferentes previa inscripción y compromiso de participación.
- Que se realizara una actividad de integración fin de año (funcionarios y contratistas).
- El salario emocional con tiempo es muy provechoso, al igual que los bonos de pizza, recreativos y culturales.
- Realizar olimpiadas de deportes autóctonos y la polla de la Copa América
- La preparación para el concurso de la CNSC.

### **5. BENEFICIARIOS**

Los beneficiarios de las actividades contempladas en el presente Plan son los funcionarios de planta de Salud Sogamoso E.S.E. y su núcleo familiar primario.

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios de planta de Salud Sogamoso E.S.E., que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

## **6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

Para la vigencia 2022, 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 – 2022, de la Dirección de Empleo Público de la entidad, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”; a saber:

### **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.

#### **A. 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.

#### **Eventos deportivos y recreacionales**

- **Acondicionamiento Físico:** Se garantizarán espacios en los cuales los funcionarios puedan desarrollar actividades deportivas que mejoren su estado físico y mental.
- **Escuelas Deportivas:** Este espacio podrá participar el funcionario y su grupo familiar primario, en donde podrán disfrutar de la oferta deportiva con la institución aliada que se tome el plan de bienestar.
- **Torneo de Bolos, Rana, Mini tejo Tennis de mesa:** Un espacio de integración para disfrutar con amigos promoviendo el trabajo en equipo y la sana competencia.

#### **Eventos artísticos y culturales**

### **Cierre de Gestión**

Esta actividad tendrá como propósito reconocer el trabajo de los colaboradores en pro de incentivar y motivar para alcanzar los objetivos del siguiente año y realizar el balance de la vigencia en materia de cumplimiento de metas y proyectos.

### **Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad**

En este componente se pretende desarrollar talleres de capacitación en temáticas como Cocina, pintura y arreglos navideños, generando otro aprendizaje que contribuya a la disminución de riesgo psicosocial.

### **Bienestar espiritual**

En este espacio se promoverán acciones para que los funcionarios compartan sus experiencias desde sus creencias espirituales.

### **Jornada laboral especial para mujeres embarazadas**

Hora de lactancia materna: Luego de finalizada la licencia de maternidad por ley, las funcionarias tendrán derecho a una hora de lactancia

### **Día de la familia**

De acuerdo con la normatividad vigente se realizará dos actividades al año que garanticen la integración de la familia a través de un espacio libre disfrutando desde casa y/o de manera presencial en familia.

### **Día de la Niñez y la Recreación**

Realizar una actividad lúdica en alianza con la caja de compensación dirigida a los niños, niñas y adolescentes a cargo de los funcionarios de Salud Sogamoso E.S.E.

### **Reconocimiento y felicitación por matrimonio – nacimiento de bebe- grado hijo**

Se le saludara a los funcionarios que contraigan nupcias, nacimiento de bebe o llegue un nuevo integrante de familia, graduación de los funcionarios o hijos, enviando una tarjeta de felicitación.

### **Día Nacional del Servidor Público (27 de junio)**

Jornada de Integración “Juegos Salud Sogamoso E.S.E.” Este espacio fomenta el trabajo en equipo y los lazos entre las diferentes áreas que conforman Salud Sogamoso E.S.E. Los funcionarios tendrán la oportunidad de retar su conocimiento entorno a la entidad mientras enfrentan actividades físicas para fomentar el trabajo en equipo y distintos valores del código de integridad.

### **Reconocimiento a servidores públicos según su profesión**

**Salud Sogamoso E.S.E.** te agradece: Este programa tiene como objetivo brindar un reconocimiento especial a los funcionarios en fechas especiales (día de la secretaria, día del servidor público, día del conductor, día del contador, día del administrador, día del médico, día de la enfermera, día odontólogo entre otros).

### **Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida**

- Seminario – Taller Pre-pensionados: Este programa tiene como fin preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo 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 información legal para iniciar el proceso.
- Desvinculación Laboral Asistida: En caso de ser requerido por la entidad, se le brindará apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad.

### **Programas de incentivos (reconocimientos por el buen desempeño)**

Los trabajadores de la E.S.E que ostenten derechos de Carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico y asistencial y de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad, que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o participe en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo

Mejores Funcionarios y Equipos de Trabajo: Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

## **Oferta de incentivos**

Los planes de incentivos para los funcionarios de Salud Sogamoso E.S.E. se orientan a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse, planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios

**Planes de incentivos pecuniarios:** Estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignaran a los mejores equipos de trabajo de acuerdo a la disponibilidad de recursos.

Para otorgar los incentivos a los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad de los mismos y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficacia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

**Planes de incentivos no pecuniarios:** Están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. Salud Sogamoso E.S.E., desarrollará internamente los siguientes planes anuales de incentivos no pecuniarios institucionales así:

- Encargos o comisiones
- Participación en proyectos especiales
- Reconocimientos públicos a labor meritoria.
- Programas de turismo social.
- Salario Emocional

## **Celebración por cumpleaños**

Conceder día de descanso remunerado en la fecha de cumpleaños a los funcionarios que cumplan años, en caso de que su fecha de cumpleaños corresponda a un fin de semana deberá coordinar con su jefe inmediato el día que se tomará dentro de ese mismo mes. Así mismo se hará entrega de un detalle para que el servidor disfrute en compañía de su familia.

## **Entorno laboral saludable**

- Jornada de hábitos saludables: Realizar una actividad que propendan por la salud física y mental de los funcionarios
- Feria servicios complementarios en salud.

- Sesión de alimentación saludable: Esta sesión tienen como objetivo guiar a los funcionarios para que lleven un estilo de vida saludable sin restricciones, pero a la vez, que les permita sentirse bien consigo mismo.

### **Lectura y cultura en familia**

Promover espacios de lectura en familia a través de un bono para asistir a eventos culturales de la preferencia del funcionario.

### **Salud Sogamoso en Bici al trabajo**

Divulgar y promover lo contenido en la Resolución N° 223 de 2021 para incentivar el uso de un medio de transporte alternativo.

### **Programas Institucionales**

**Reconocimiento a las Calidades Deportivas:** Quienes demuestren calidades deportivas reflejadas en medallas, sean de oro, plata o bronce, en cualquier disciplina en que hagan parte los equipos que conforme la ESE, se harán acreedores a un día laboral, cuando este lo requiera.

**Descuentos en Servicios:** Tarifas especiales para los colaboradores, en servicios de consulta, laboratorios y farmacéuticos.

**Estimulo Educativo.** Salud Sogamoso E.S.E. continuará brindando la colaboración y apoyo a los funcionarios que estén estudiando, ajustando su horario y facilitando tiempo para garantizar su asistencia puntual a los centros educativos discrecionalmente.

**Salud Mental de los colaboradores.** Desde la oficina de Talento Humano, se promueven acciones encaminadas al cuidado de la salud mental de los colaboradores, todo esto con previo consentimiento de estos, se encuentran:

- Inicio de un programa de orientación familiar en los casos de conflictos intrafamiliares y consumo de sustancias psicoactivas de algún miembro del núcleo familiar.
- Tele orientación psicológica La emergencia ambiental y sanitaria, que obligó al confinamiento de los servidores evidenció problemas asociados a la ansiedad, el estrés y la depresión. De allí la importancia de generar mecanismos que permitan intervenir y mitigar las consecuencias que se puedan presentar.

**Calamidad Domestica** - Auxilio Funerario. Se enviará ramo de flores o un bono de condolencia, en los siguientes eventos: Muerte de un empleado, muerte de un

familiar en primer grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos) primer grado de afinidad (cónyuge).

## **B. 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 con la generación de bienestar de los servidores públicos.

### **Vacaciones Recreativas**

Esta jornada se realizará con la participación de los hijos de los funcionarios a través de actividades dirigidas por un promotor que incluirán manualidades y una representación cultural y recreación.

### **Jornada de integración por Halloween**

Se realizará una actividad de integración entre las áreas con una temática elegida entre cada una de ellas con la participación de la familia de los funcionarios de la entidad.

### **Jornada de mascotas**

Para las familias que cuentan con una mascota o los funcionarios que viven solos, pero cuentan con animales de compañía, podrán disfrutar y conocer los servicios y productos para sus mascotas, además podrán tener charlas enfocadas al cuidado de uno de los miembros más importantes de la familia.

## **C. Calidad de vida laboral**

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los funcionarios que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

## **Clima Organizacional**

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de Medición Clima Organizacional y acciones que fortalezcan la comunicación corporativa, habilidades blandas y el trabajo en equipo en los siguientes puntos importantes:

- Habilidades blandas servicio al cliente interno y externo
- Técnicas de comunicación Ascendente y Descendente
- Comunicación no Verbal
- Trabajo en equipo
- Liderazgo

## **Salario emocional**

Este programa busca incentivar el balance de la vida personal y laboral de los funcionarios para fortalecer el compromiso institucional. Es una retribución no monetaria que contribuye a la felicidad de los colaboradores y generan efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida. Teniendo en cuenta lo anterior, se contemplan los siguientes eventos para la flexibilidad de tiempo.

- Licencia de Paternidad: Conceder una hora diaria hasta que el menor cumpla un mes de nacido.
- Jornadas Laborales Comprimidas: En eventos en los que se pueda ver afectada la movilidad (día sin carro, manifestaciones, entre otros) se realizará una jornada comprimida para que los funcionarios tengan acceso a la movilidad y lleguen seguros a casa.
- Media Jornada Laboral: En fechas especiales en las que los funcionarios compartan con su familia (día de las velitas, navidad y año nuevo), se les otorgará media jornada libre remunerada.
- Tiempo Compensado: En las fechas de semana santa, navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los funcionarios de reponer tiempo para que puedan disfrutar estas fechas en familia de acuerdo con lo estipulado por los direccionamientos de la entidad.

## **EJE 2: SALUD MENTAL**

Nuestro cuerpo es un sistema integral que refleja nuestro estado mental y las decisiones que tomamos día a día para tener un equilibrio. Por esta razón, en este programa abordamos los puntos importantes que nos llevan a tener una salud física y mental óptima.

## **A. Promoción y prevención en salud**

### **Feria de servicios Complementarios en Salud**

Realizar una actividad que propendan por la salud física y mental de los funcionarios en el marco de la feria servicios complementarios en salud. (Prevención del cáncer de mama)

### **Sesión de Alimentación Saludable**

Esta sesión tiene como objetivo guiar a los funcionarios para que lleven un estilo de vida saludable sin restricciones, pero a la vez, que les permita sentirse bien consigo mismo.

### **Jornada de Salud Mental**

Este espacio tiene como objetivo que los funcionarios aprendan técnicas que contribuyan a su bienestar mental como: técnicas de relajación, manejo del duelo, roles de la vida laboral y familiar, entre otros.

### **Valeras emocionales**

Es un incentivo otorgado a los funcionarios y sus familias cuyo objeto es fomentar la integración familiar y su bienestar

### **Aplicación de la batería de riesgo psicosocial**

Es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrenta el funcionario, con el fin de mitigar los factores que incrementan esta situación.

### **Exámenes periódicos ocupacionales**

Se busca monitorear los factores de riesgo a los que puede estar expuesto el trabajador y establecer e identificar posibles diagnósticos permanentes o temporales originadas ya sea de enfermedades de origen común o laboral.

### **Semana de la salud y el bienestar**

Desarrollo de actividades encaminadas a la promoción y prevención de la salud de los funcionarios.

### **EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL**

#### **A. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad.**

##### **Mes de la Diversidad**

En marzo se celebrará el día de la mujer y del hombre. Así mismo, se promoverá la diversidad de género, raza, cultural, entre otros durante la vigencia.

##### **Cultura inclusiva**

Divulgar y promocionar los valores institucionales del código de integridad promoviendo la diversidad e inclusión.

### **EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES**

#### **A. Coordinación interinstitucional**

##### **Alianzas con Instituciones**

Se realizarán alianzas con las entidades para que los funcionarios de la entidad tengan acceso a las actividades culturales ofrecidas por dichas instituciones.

##### **Programa Servimos**

Promover el Programa Servimos al que tienen acceso todos los funcionarios de la entidad para que puedan disfrutar de una oferta de Bienestar Ampliada.

##### **Promoción Jornada adquisición de Vivienda**

El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda que ofrece el mercado a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de apoyar el proceso de compra de vivienda propia.

- Se realizará una feria informativa acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio a través de alianzas con el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades.
- Realizar un taller para el manejo de las finanzas personales enfocados en compra de vivienda.

### **EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

En atención al momento coyuntural por el que atravesamos en el mundo se ha generado una transformación y adaptación inmediata en las organizaciones a nivel tecnológico, entendiendo la importancia de la creación de una cultura digital, facilitando la gestión del flujo de trabajo, asignación y automatización de tareas, flexibilidad laboral, entre otras.

## **B. Creación de ecosistemas digitales**

### **Bienestar a un clic**

Generar un espacio digital desde donde todos los funcionarios de Salud Sogamoso E.S.E. puedan acceder a las diferentes actividades virtuales de bienestar.

## **7. ENTIDADES DE APOYO**

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las Cajas de Compensación Familiar, entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías, entidad Administradora de Riesgos Laborales.

Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

## **8. EVIDENCIAS DEL PLAN**

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas.

- Registro de Asistencia: este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones de la Entidad.
- Registro de evaluación de la actividad: aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.
- Registros Fotográficos: cuando las actividades sean presenciales o grabaciones cuando se impartan de forma digital.

## **9. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS**

- Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Desarrollo y Transformación.

- Participar activamente en la evaluación de las actividades de bienestar programadas por el Grupo de Desarrollo y Transformación.
- Contar con el apoyo y la activa participación del equipo directivo.

## **10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Con el fin de garantizar un seguimiento adecuado según el alcance del Plan de Bienestar Social e Incentivos se estableció un indicador que contribuya a fortalecer la participación de los servidores en las actividades a ejecutar,

## **11. PRESUPUESTO**

Para el 2022 se cuenta con un presupuesto de \$60.000.000 para Bienestar Social e incentivos de los funcionarios del área asistencial y administrativa de Salud Sogamoso E.S.E.

## **12. EJECUCION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

La ejecución del plan de acción del Plan de Bienestar social e incentivos estará sujeto a su formulación en el mes de febrero de 2022 alineados con el POA institucional.

## **13. DOCUMENTOS ASOCIADOS AL PLAN**

Anexo 1. Cronograma actividades bienestar social e incentivos