



Plan de Bienestar e Incentivos 2024



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.1.	OBJETIVO GENERAL	6
2.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3.	MARCO NORMATIVO.....	6
4.	ALCANCE.....	7
5.	IDENTIFICACIÓN DE LAS PREFERENCIAS E INTERESES DE LOS SERVIDORES EN MATERIA DE BIENESTAR.....	8
5.1.	<i>Resultados Diagnóstico de preferencias e intereses de servidores públicos – Plan de Bienestar Social 2024</i>	8
7.	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	14
7.1.	EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	16
	En la búsqueda de mejorar el ambiente laboral y promover una mejor calidad de vida para nuestros colaboradores, este Plan de Bienestar e Incentivos se centra en abordar temas claves como los factores intralaborales y extralaborales, el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, así como la calidad de vida en el entorno de trabajo. Nuestro propósito es fomentar un ambiente de trabajo saludable, positivo y propicio para el desarrollo profesional y personal de cada uno de nuestros servidores.....	16
7.1.1.	Actividades deportivas:	16
	La ejecución de estas actividades tiene como objetivo fundamental fomentar el desarrollo de habilidades deportivas entre los servidores, promoviendo así una sana competencia y un adecuado esparcimiento. Esta iniciativa actúa como un complemento a la labor diaria, permitiendo una utilización adecuada del tiempo libre.	16
	El propósito de estas actividades no solo se centra en fortalecer el estado físico de los participantes, sino también en mejorar su bienestar mental. A través de la práctica deportiva, se busca generar comportamientos de integración, respeto y tolerancia hacia los demás, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito familiar.	16
	Dentro de las actividades deportivas que se llevarán a cabo, se encuentran actividades como bolos, fútbol, campeonato de juegos autóctonos y entrenamiento funcional entre otras. Cada una de estas disciplinas permitirá a los participantes poner a prueba sus habilidades, disfrutar de la competencia y disfrutar de momentos de diversión, a través de un cronograma de actividades, se brindará a los servidores la oportunidad de participar en estas disciplinas de acuerdo con sus preferencias y disponibilidad de tiempo.	16
7.1.2	Actividades Recreativas:	16
	Durante el transcurso del año, se llevarán a cabo una serie de actividades recreativas y de esparcimiento que tienen como objetivo principal mejorar la calidad de vida de	

nuestros funcionarios y fomentar su aprendizaje social. Nos preocupamos no solo por su bienestar laboral, sino también por su bienestar familiar y personal.	16
En este sentido, una de las propuestas que deseamos destacar en la ESE y que tuvo gran acogida para los funcionarios, correspondió a la actividad de vacaciones recreativas para los hijos de nuestros servidores, durante las vacaciones de mitad de año y de fin de año, donde los hijos de nuestros colaboradores podrán disfrutar de un día lleno de entretenimiento y aprendizaje con el fin de satisfacer sus necesidades y brindarles momentos inolvidables.	16
7.1.3 Actividades Culturales:.....	17
Se desarrollarán actividades culturales, artísticas y lúdicas como cine, entrega de boletas para eventos culturales, orientación musical (Tuna Salud Sogamoso E.S.E.), las cuales permitirán el enriquecimiento personal y profesional de los servidores de la ESE permitiendo un contacto con el arte y la cultura donde se fomentará la sensibilidad, la empatía y el pensamiento crítico.	17
La conmemoración de fechas especiales también será una oportunidad para reconocer el esfuerzo y dedicación de los servidores públicos, promoviendo un ambiente laboral positivo y motivador. Estas celebraciones se realizarán de forma festiva, con actividades y momentos de sano esparcimiento, generando un sentido de pertenencia y valoración por parte de los colaboradores.....	17
7.1.4 Capacitación en artes y/ o artesanías u otras modalidades:.....	17
Dentro de este componente se desarrollarán una variedad de talleres de capacitación, los cuales tienen como objetivo brindarles a nuestros servidores nuevas habilidades y conocimientos en temáticas como manualidades navideñas y talleres de cocina.	17
A través de los talleres de manualidades navideñas, buscamos estimular la creatividad de nuestros colaboradores, permitiéndoles explorar diferentes técnicas y materiales para crear hermosos adornos y regalos navideños.....	17
12. RECURSOS.....	23
13. MEDICIÓN DEL IMPACTO	23

1. INTRODUCCIÓN

El talento humano es el eje central del modelo integrado de planeación y gestión MIPG, dado que es el recurso determinante en la gestión y los resultados que se obtienen por parte de las organizaciones. Por lo anterior su priorización y gestión es fundamental para la creación de valor público y para la consecución de los objetivos y metas en Salud Sogamoso E.S.E.

Teniendo en cuenta lo anterior y en cumplimiento del fundamento del pilar número 3 de la política de gestión estratégica del Talento Humano que establece: *“El Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad^[1]”* Salud Sogamoso E.S.E. busca a través del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2024 establecer diferentes actividades que permitan incrementar el bienestar a nivel individual y familiar, la felicidad y la identidad de los servidores de la ESE atendiendo las necesidades y preferencias y adaptando estas a los cambios a nivel interno y externo de la sociedad así como la transformación a nivel institucional de manera tal que se logre impactar su calidad de vida de manera satisfactoria.

Este plan se proyecta en cumplimiento de los lineamientos normativos establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 734 de 2002, artículo 33 numerales 4 y 5, de igual manera la proyección y formulación del plan de bienestar social de Salud Sogamoso E.S.E. se estructura a partir de las directrices establecidas en el Programa Nacional de Bienestar Social *“Servidores saludables, entidades sostenibles”* 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública, en cuanto a los ejes que impactan directamente en la calidad de vida de los servidores públicos los cuales son: equilibrio psicosocial, salud mental, Diversidad e inclusión, transformación Digital, Identidad y vocación por el servicio Público.

En este orden y con el fin de identificar las necesidades y preferencias de los servidores públicos de Salud Sogamoso E.S.E. en materia de bienestar social para la vigencia 2024 con miras a generar un entorno laboral saludable e impactar su calidad de vida y la de sus familias el proceso de Gestión de Talento humano invitó a todos los servidores públicos de la ESE a participar en la fase diagnóstica del plan de bienestar a través de la aplicación de una encuesta de preferencias y necesidades en materia de bienestar a nivel individual, colectivo y familiar, este instrumento contempló diversas actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educativas ,etc. con el fin de identificar la encaminadas a mejorar la calidad de vida, el nivel de satisfacción, la productividad, el bienestar, la salud y el sentido de pertenencia de los servidores públicos con la Entidad.

Para la actual vigencia el diagnóstico contó con elementos que permitieron indagar con respecto a diversos aspectos en materia de bienestar que se relacionan a continuación:

- Satisfacción, aplicabilidad, momentos memorables y compatibilidad de las actividades con las necesidades de los servidores.
- Impacto del Plan de Bienestar Social 2023 en calidad de vida

- Intención de participación en Juegos y estrategias para incentivar la participación
- Intención de participación para lograr el Trabajo en Equipo vigencia 2024

Así mismo este documento se estructura en coherencia con lo establecido en el Plan **de Desarrollo y Gestión 2020 – 2024** de la Entidad, el cual **contiene en uno de sus OBJETIVOS ESTRATÉGICOS 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.

En este sentido, la línea de acción “Consolidar una cultura organizacional humanizada y segura” es uno de los factores clave para una gestión administrativa eficaz y por tanto los esfuerzos estarán orientados al fortalecimiento en las condiciones laborales, clima laboral, el desarrollo integral, las competencias comportamentales y el desempeño laboral en cada uno de los servidores a través de acciones de mejoramiento.

[1] Tomado de Guía de gestión estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano. Departamento Administrativo de la Función Pública

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir con el desarrollo integral, la mejora de la calidad de vida, la motivación, el sentido de pertenencia y la productividad de los servidores públicos de Salud Sogamoso E.S.E. a partir del desarrollo de acciones que atiendan las preferencias y necesidades identificadas por los servidores públicos de la entidad de manera tal que permita fortalecer el cumplimiento de los objetivos fijados a nivel estratégico en la ESE.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar espacios que respondan a las necesidades, intereses y expectativas de los servidores públicos de la ESE en materia de Bienestar donde se propenda por el desarrollo integral y la mejora de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad generando compromiso institucional y sentido de pertenencia.
- Ejecutar el plan de estímulos e incentivos mediante los cuales la ESE reconocerá, enaltecerá y compensará a los servidores públicos de Salud Sogamoso E.S.E. en cuanto a su desempeño laboral, trayectoria participación en actividades de formación, capacitación, así como la participación en actividades que permitan generar valor y gestión del conocimiento a nivel institucional buscando optimizar el desempeño individual y colectivo, fortalecer su sentido de pertenencia, productividad y compromiso con sus funciones y la Entidad.
- Desarrollar estrategias que permitan fortalecer y afianzar los valores institucionales en los servidores públicos de Salud Sogamoso E.S.E en concordancia con el plan estratégico de gestión de Talento Humano y el código de integridad de manera tal que sus conductas y comportamientos fortalezcan la cultura del servicio a nivel institucional, el nivel de pertenencia e identidad.

3. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Social se fundamenta en los siguientes lineamientos normativos:

- Decreto Ley 1567 de 1998 *"Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado"*
- Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"*
- Ley 1221 de 2008 *"Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones"*
- Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"*

- Guía de estímulos para los servidores públicos: Función Pública – Septiembre del 2018. Recurso de difusión de los lineamientos impartidos por la Función Pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en adelante MIPG
- Ley 1811 de 2016 *"Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta y se modifica el código nacional de tránsito"*
- Ley 1857 de 2017 *"Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones."*
- Ley 1823 de 2017 *"Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"*.
- Decreto 051 de 2017 *"Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009"*
- Ley 1960 de 2019. *"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"*
- Decreto 1227 de 2022 *"Por el cual se modifican los artículos 2.2.1.5.3, 2.2.1.5.5, 2.2.1.5.8 y 2.2.1.5.9. y se adicionan los artículos 2.2.1.5.15 al 2.2.1.5.25 al Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relacionados con el Teletrabajo"*
- Programa Nacional de Bienestar Social 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual establece lineamientos para la implementación de los ejes definidos en el programa en materia de bienestar.

4. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e incentivos 2024 de Salud Sogamoso E.S.E. está dirigido a los servidores públicos y a sus familias.

Para efectos de este Plan de Bienestar, se entiende por familia *"el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor"* tal como lo dispone el párrafo 2º del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018.

Para el caso de las actividades de estímulos e Incentivos, los beneficiarios serán los servidores de Salud Sogamoso E.S.E, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como de libre nombramiento y remoción, que por su desempeño individual o colectivo

sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

5. IDENTIFICACIÓN DE LAS PREFERENCIAS E INTERESES DE LOS SERVIDORES EN MATERIA DE BIENESTAR

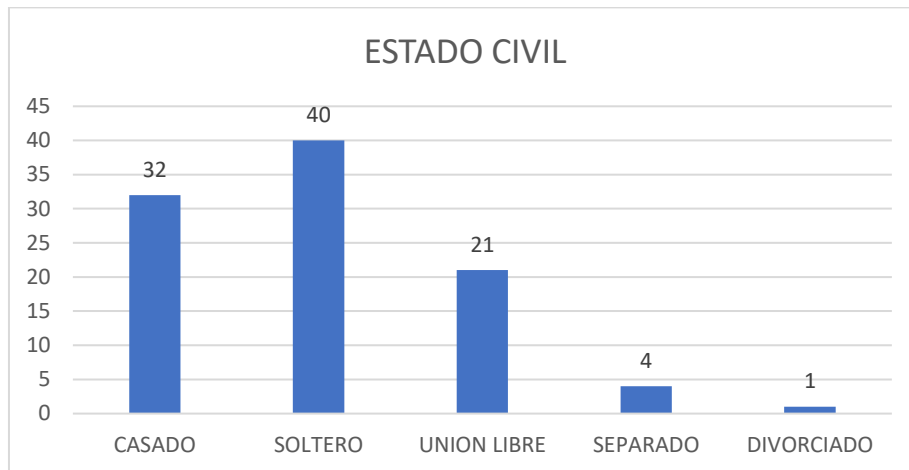
5.1. Resultados Diagnóstico de preferencias e intereses de servidores públicos – Plan de Bienestar Social 2024

Para la vigencia 2024, la elaboración del Plan de Bienestar Social e incentivos de Salud Sogamoso E.S.E. parte de los resultados obtenidos en la encuesta denominada “ENCUESTA PARA DETECTAR NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS, SALUD OCUPACIONAL Y CAPACITACIÓN” aplicada a los funcionarios de la Entidad.

Población objetivo	Funcionarios de Salud Sogamoso E.S.E.
Fecha de aplicación	El periodo de aplicación de la encuesta <u>“ENCUESTA PARA DETECTAR NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS, SALUD OCUPACIONAL Y CAPACITACIÓN”</u> se dio entre el de 15 de Enero al 22 de Enero de 2024, esta encuesta se difundió a través del grupo institucional donde se compartió el link de la encuesta y se informó la importancia de la participación, así mismo se estuvo enviando varias veces dicha encuesta al grupo institucional.
Metodología	La metodología usada para la aplicación de la encuesta consistió en formulación de la encuesta en el Sistema ALMERA que contiene preguntas con diferentes opciones de respuesta como selección múltiple con única opción, selección múltiple con varias opciones y preguntas abiertas.
Número de preguntas	La encuesta estaba conformada por un total de 15 preguntas en las que se abarcan diferentes temas como: datos personales y del núcleo familiar, actividades deportivas, culturales etc.
Número de respuestas obtenidas	De los 126 funcionarios se obtuvo un total de 100 respuestas, lo que representa un porcentaje de participación del 82% del total de la población.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los servidores públicos con el fin de conocer las preferencias, intereses o necesidades en materia de bienestar por secciones:

Estado civil

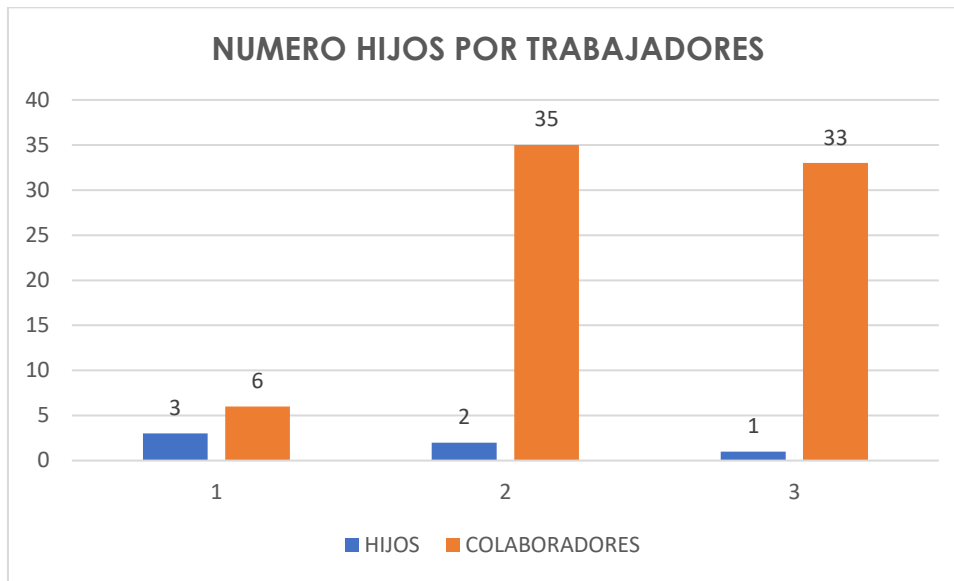


Como podemos evidenciar en la gráfica, el 40 % de los encuestados (40 personas) señalaron que su estado civil es "soltero", seguido de esto 33 personas (33%) señalaron que su estado civil es "casado", 21 personas (21%) señalaron que su estado civil es "unión libre", 5 personas lo que corresponde al 5% respondieron que su estado civil es "separado" y para finalizar 1 persona (1%) señaló que su estado civil es "viudo".

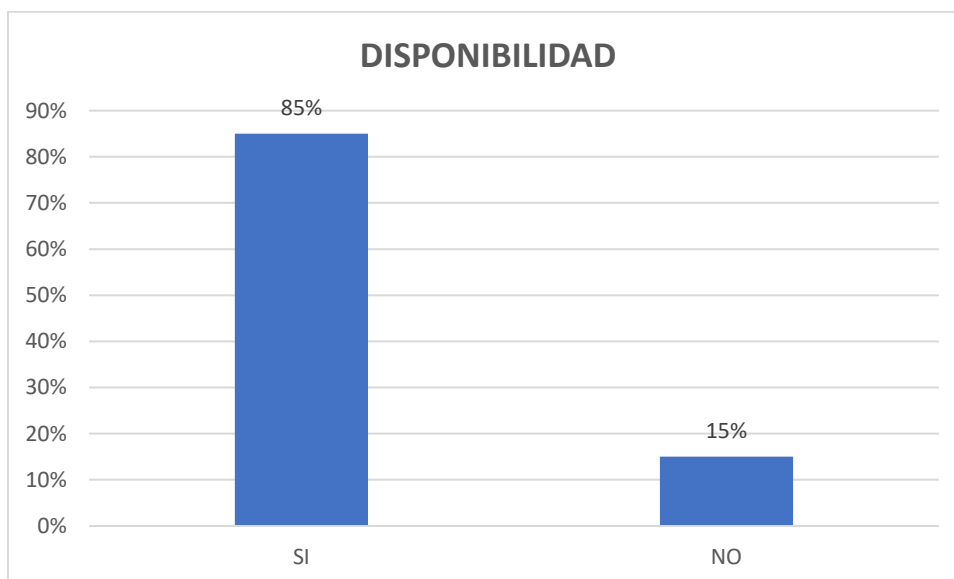
Hijos:

Del total de los servidores encuestados el 68.3% lo que corresponde a 56 personas señalaron si tener hijos, mientras que 26 personas (31.7%) señalaron no tener hijos.

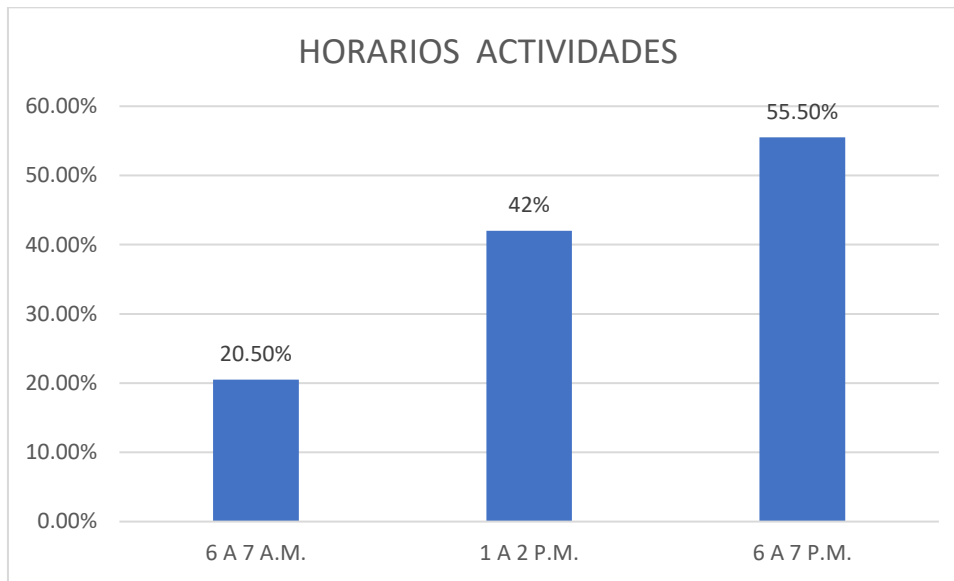
Edades de los hijos:



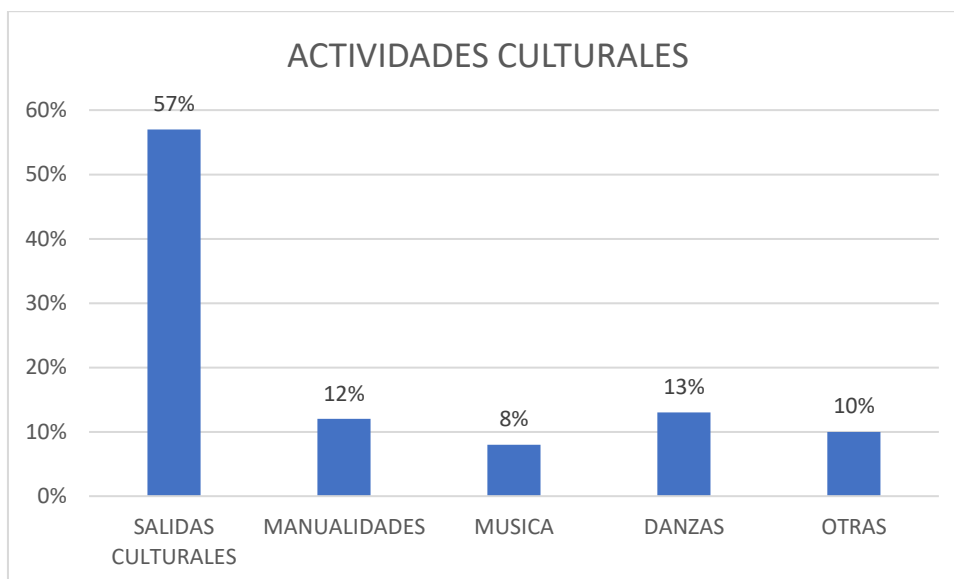
De los 100 trabajadores, 74 personas tienen hijos, de los cuales 52 tienen una relación estable (casado o unión libre, y 22 personas son solteros. El 44.6% del personal tiene un hijo; el 47.4% tiene 2 hijos y el 8% tres hijos. En total el número de hijos de los colaboradores son 121. De este número de hijo 40 niños están en el rango de 0 a 12 años. Edades en las que se enfocan las actividades de bienestar.



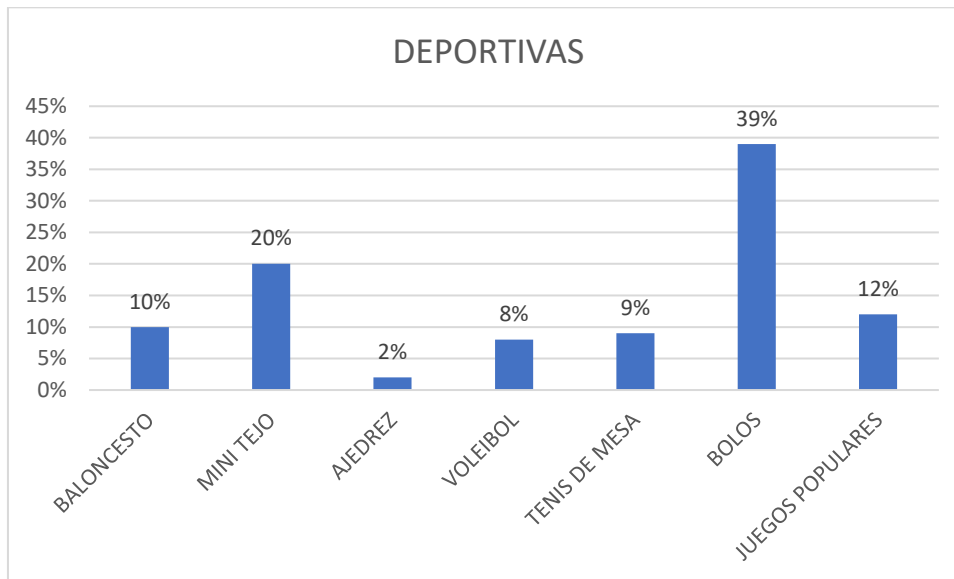
Respecto a la pregunta de ¿Usted está en disponibilidad de conformar equipos de trabajo o recreación?: el 85% de los colaboradores respondieron si, mientras que el 15% no tienen la disponibilidad.



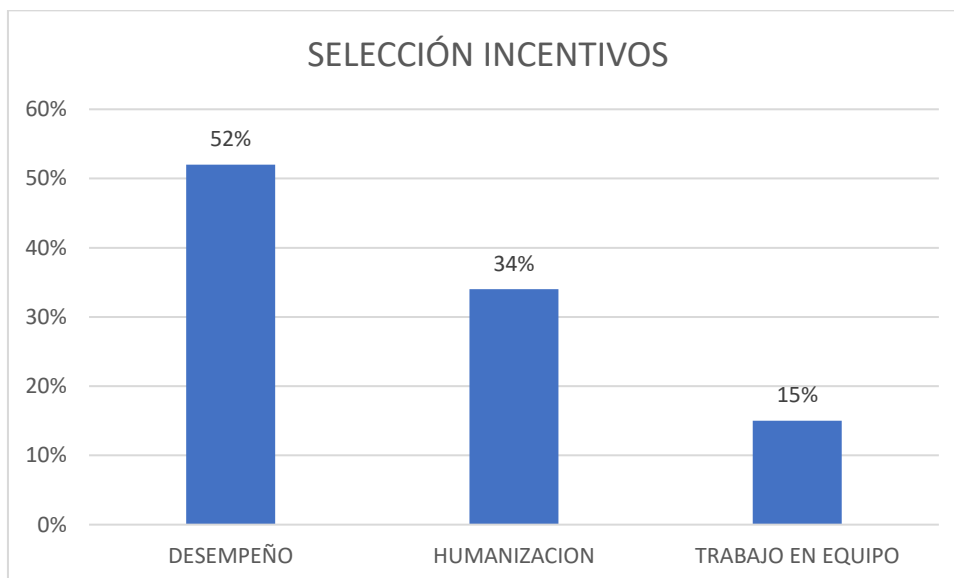
¿En qué horario le gustaría que se llevaran a cabo las actividades de tipo recreativo y deportivo? Del 100% de las personas que respondieron estar interesadas, el 20.5% le gustaría fuera de 6 a 7 a.m.; 24% de 1 a 2 de la tarde y el 55.5% de 6 a 7 p.m.



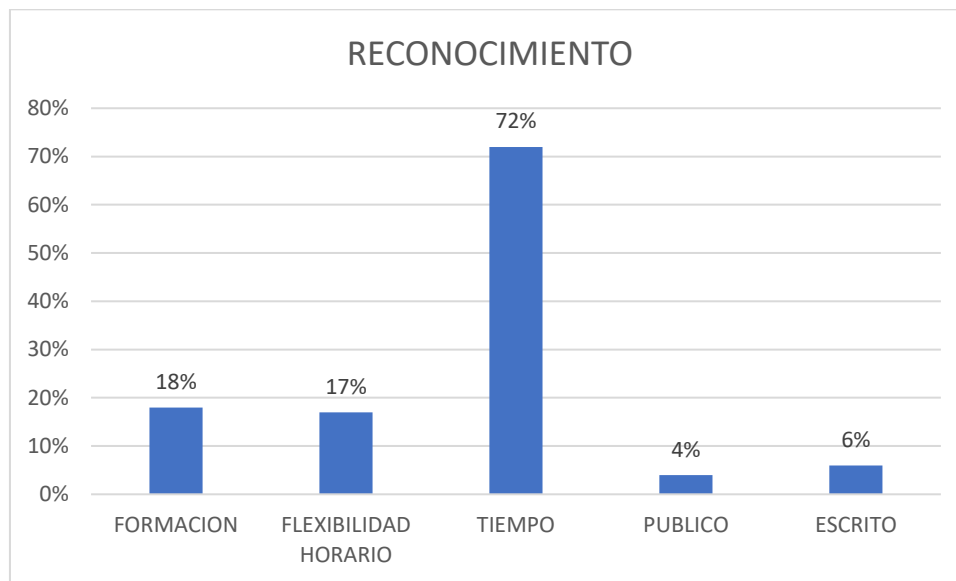
¿Qué actividades del área cultural desearía que la empresa realizara y que a usted le gustaría participar? Respecto a esta pregunta las respuestas que se obtuvieron fueron: 57% salidas culturales; 12% manualidades; 8% música; 13% actividades de danzas, teatro y culturales; y el 10% otras en las que proponen realizar actividades como yoga, actividades al aire libre, rumbo terapia.



¿Qué actividades del área deportiva y recreativa desearía que la empresa realizara y que a usted le gustaría participar? El 10% baloncesto, mini tejo el 20%; ajedrez el 2%; voleibol 8%; tenis de mesa 9%; bolos 39%; juegos populares 12%. Siendo los más destacados bolos y mini tejo.



Teniendo en cuenta las respuestas de los colaboradores encuestados, el 52% consideran que el desempeño laboral, compromiso, diligencia, cumplimiento de metas laborales, es lo más importante para generar incentivos, mientras que el 34% la humanización en el servicio, presentación personal, uso adecuado del uniforme, puntualidad y el 15% el trabajo en equipo y comunicación asertiva



¿cuál cree usted sería el mejor mecanismo para la selección del personal para la entrega de los incentivos?

Para el personal de Salud Sogamoso consideran que cuando se generen reconocimiento sean por medio de tiempo en un 72%; 18% en formación; 17 % en flexibilidad de horario; por escrito 6% y el 4% reconocimiento en público.

¿qué sugerencia puede usted hacer con relación a las actividades programadas de seguridad y salud en el trabajo? Para esta pregunta las sugerencias que dio el personal de Salud Sogamoso estuvo enfocada en los siguientes temas:

1. Pausas activas
2. Jornada de salud
3. Simulacros
4. Riesgos laborales
5. Inspecciones de seguridad

6. ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR 2023 QUE MEJORARON SU CALIDAD DE VIDA:

En cuanto a las actividades del Plan de Bienestar 2023 que contribuyeron a mejorar la calidad de vida de los servidores encontramos que:

Emociones que le generan las diferentes actividades llevadas a cabo:

Felicidad	<p>Sesión de SPA</p> <p>Actividades de fin de año (Reconocimiento- Novenas navideñas)</p> <p>Día de permisos (cumpleaños, día de la familia)</p> <p>Horarios flexibles,</p> <p>Talleres de PNL</p> <p>Celebración de profesiones</p> <p>Celebración fechas especiales (Día del hombre- Día de la mujer- Aniversario institucional- Amor y amistad</p> <p>Vacaciones recreativas.</p>
Compromiso	<p>Día del Servidor público</p> <p>Días de permisos- Semana Santa- Fiestas Decembrinas</p>
Motivación	<p>Actividades de reconocimiento</p>
Satisfacción	<p>Día de la Familia - Día de cumpleaños- Hawollen</p>

7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

Una de las bases fundamentales para dar inicio a la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 que fue creado con el objetivo Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar donde se plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de Salud Sogamoso E.S.E, además, se formularon de acuerdo con los Objetivo Estratégico, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes y en los cuales se plantearan estrategias para que así se tomen acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida y bienestar de los funcionarios y sus familias.

Programa “Somos felices Somos Saludables” donde se interrelacionan los ejes del programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2024 con los ejes establecidos,



Relación Ejes PNB	Ejes Programa Bienestar
Eje Equilibrio psicosocial	Plan de vida integridad Somos felices somos saludables Fortalecemos nuestro corazón Ambiente Seguro
Eje Salud Mental	
Eje Diversidad e inclusión	
Eje Transformación digital	
Eje identidad vocación por el servicio publico	

7.1. EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

En la búsqueda de mejorar el ambiente laboral y promover una mejor calidad de vida para nuestros colaboradores, este Plan de Bienestar e Incentivos se centra en abordar temas claves como los factores intralaborales y extralaborales, el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, así como la calidad de vida en el entorno de trabajo. Nuestro propósito es fomentar un ambiente de trabajo saludable, positivo y propicio para el desarrollo profesional y personal de cada uno de nuestros servidores, mediante actividades como:

7.1.1. Actividades deportivas:

La ejecución de estas actividades tiene como objetivo fundamental fomentar el desarrollo de habilidades deportivas entre los servidores, promoviendo así una sana competencia y un adecuado esparcimiento. Esta iniciativa actúa como un complemento a la labor diaria, permitiendo una utilización adecuada del tiempo libre.

El propósito de estas actividades no solo se centra en fortalecer el estado físico de los participantes, sino también en mejorar su bienestar mental. A través de la práctica deportiva, se busca generar comportamientos de integración, respeto y tolerancia hacia los demás, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito familiar.

Dentro de las actividades deportivas que se llevarán a cabo, se encuentran actividades como bolos, fútbol, campeonato de juegos autóctonos y entrenamiento funcional entre otras. Cada una de estas disciplinas permitirá a los participantes poner a prueba sus habilidades, disfrutar de la competencia y disfrutar de momentos de diversión, a través de un cronograma de actividades, se brindará a los servidores la oportunidad de participar en estas disciplinas de acuerdo con sus preferencias y disponibilidad de tiempo.

7.1.2 Actividades Recreativas:

Durante el transcurso del año, se llevarán a cabo una serie de actividades recreativas y de esparcimiento que tienen como objetivo principal mejorar la calidad de vida de nuestros funcionarios y fomentar su aprendizaje social. Nos preocupamos no solo por su bienestar laboral, sino también por su bienestar familiar y personal.

En este sentido, una de las propuestas que deseamos destacar en la ESE y que tuvo gran acogida para los funcionarios, correspondió a las actividades de integración y las que conllevan a participación de la familia como las vacaciones recreativas para los hijos de nuestros servidores, durante las vacaciones de mitad de año y de fin de año, donde los hijos de nuestros colaboradores podrán disfrutar de un día lleno de entretenimiento y aprendizaje con el fin de satisfacer sus necesidades y brindarles momentos inolvidables.

7.1.3 Actividades Culturales:

Se desarrollarán actividades culturales, artísticas y lúdicas como cine, entrega de boletas para eventos culturales, orientación musical (Tuna Salud Sogamoso E.S.E.), las cuales permitirán el enriquecimiento personal y profesional de los servidores de la ESE permitiendo un contacto con el arte y la cultura donde se fomentará la sensibilidad, la empatía y el pensamiento crítico.

La conmemoración de fechas especiales también será una oportunidad para reconocer el esfuerzo y dedicación de los servidores públicos, promoviendo un ambiente laboral positivo y motivador. Estas celebraciones se realizarán de forma festiva, con actividades y momentos de sano esparcimiento, generando un sentido de pertenencia y valoración por parte de los colaboradores.

7.1.4 Capacitación en artes y/ o artesanías u otras modalidades:

Dentro de este componente se desarrollarán una variedad de talleres de capacitación, los cuales tienen como objetivo brindarles a nuestros servidores nuevas habilidades y conocimientos en temáticas como manualidades navideñas y talleres de cocina u otros.

A través de los talleres de manualidades, buscamos estimular la creatividad de nuestros colaboradores, permitiéndoles explorar diferentes técnicas y materiales para crear hermosos adornos y regalos.

Por otro lado, los talleres de cocina tienen como objetivo brindarles a nuestros colaboradores nuevas habilidades culinarias, permitiéndoles aprender recetas saludables y prácticas que pueden aplicar en su vida personal, con el fin de promover estilos de vida saludables.

7.2. Equilibrio entre la Vida Personal Laboral y Familiar

7.2.1. Flexibilidad Laboral:

Salud Sogamoso E.S.E., estableció *La Jornada Flexible*, para los servidores que en sus hogares son madres o padres cabeza de familia, con personas con discapacidad a cargo, cuidadores de personas dependientes con condiciones de salud especiales, con niños menores de 15 años.

Los servidores públicos que se acojan a alguno de estos horarios deberán hacer llegar individualmente la respectiva solicitud radicada en ventanilla de correspondencia al jefe inmediato, la cual se remite a la oficina de Talento Humano, acompañada del visto bueno del jefe de la dependencia, indicando la jornada laboral de la cual desea ser beneficiario y adjuntando los documentos que considere acreditan las razones en las cuales se fundamenta su solicitud.

7.2.2. **Sala de Lactancia de la ESE**

En cumplimiento de las disposiciones normativas actuales y con el objetivo de promover una mejor calidad de vida para todas nuestras colaboradoras, nuestra entidad cuenta con un espacio especialmente diseñado para las madres gestantes y lactantes, donde pueden realizar las prácticas adecuadas de lactancia materna, brindándoles las condiciones ideales para la extracción y conservación de la leche durante su jornada laboral.

7.2.3. **Actividades especiales con ocasión del día de la familia, día de los abuelos y actividades de la niñez.**

En el marco de nuestro compromiso por mejorar la calidad de vida de nuestros servidores, se han diseñado una serie de actividades recreativas y de esparcimiento que buscan fomentar el aprendizaje social y generar un equilibrio integral entre la vida familiar y laboral.

Salud Sogamoso E.S.E. otorgará un día cada semestre para la celebración del día de la familia. Además, durante el mes de agosto, nos enfocaremos en sensibilizar a nuestros servidores sobre la importancia de mantener una relación cercana con los abuelos. A través de piezas informativas, buscando fortalecer los lazos intergeneracionales y proporcionar un tiempo de calidad para compartir con los nietos.

También celebraremos el "Día de los Niños Halloween", donde los hijos de nuestros colaboradores podrán disfrutar de una jornada llena de diversión y momentos increíbles.

7.3. **Calidad de Vida Laboral**

La Calidad de Vida Laboral es un aspecto fundamental en el bienestar de nuestros servidores públicos. Es un proceso continuo y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones de trabajo que favorezcan su desarrollo personal, social y laboral. Queremos que nuestros funcionarios se sientan valorados y motivados, por lo que nos esforzamos en proporcionar un ambiente laboral propicio para su bienestar y crecimiento.

En Salud Sogamoso E.S.E., nos preocupamos por el bienestar y la felicidad de nuestros servidores públicos. Por eso, nos esforzamos en conmemorar fechas especiales que sean un estímulo y reconocimiento a su labor incansable, es por ello, que se realizarán actividades como el reconocimiento a nuestras mujeres, padres, madres, médicos, odontólogos, enfermeras, conductores, servidores públicos, día del servidor público, tarjetas motivacionales, entrega de reconocimientos, novena navideña, tarjetas virtuales de felicitación por su profesión dentro de la institución.

7.3.1. **Tiempo de Descanso Compensado en Semana Santa y Festividades de Fin de Año**

Salud Sogamoso E.S.E. otorgará a sus servidores públicos descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando se haya compensado el

tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que se establezca en la ESE, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio”.

7.3.2. Tiempo de descanso no compensado por cumpleaños.

Como parte de su plan de bienestar y estímulos y con el propósito de celebrar la vida de cada uno de sus servidores, se otorgará un día hábil de descanso remunerado para que los cumpleaños utilicen este tiempo libre en actividades que contribuyan a su bienestar personal, siempre y cuando se garantice la prestación del servicio.

7.3.3. Permiso de estudios.

Los servidores públicos que requieran adelantar sus estudios académicos en un horario que se cruce con la jornada laboral, deberán solicitar permiso de estudio al jefe inmediato e informar a gestión de Talento Humano, previo visto bueno del jefe inmediato quien deberá establecer que no exista una afectación en la prestación del servicio. En dicho escrito se debe manifestar la forma en la cual se compensarán las horas de ausencia en la ESE durante el tiempo de la jornada laboral dedicada al estudio.

7.3.4. Clima y Cultura

La ESE ha puesto en marcha una serie de estrategias desde el programa somos felices somos saludables y con el objetivo de fortalecer el eje de transformación cultural, para crear un ambiente de trabajo propicio, estas estrategias son decisivas para determinar el comportamiento de los empleados dentro de la entidad. Entre estas iniciativas se encuentra el fortalecimiento del liderazgo, tanto a nivel individual como colectivo, así como la adecuada estructura organizacional que garantice la eficiencia en los procesos internos. Para incentivar el buen desempeño, se han diseñado programas de incentivos y reconocimiento, que motivan y estimulan a los funcionarios a superar sus metas y alcanzar resultados sobresalientes. Todo esto, junto con la promoción de una interacción positiva y colaborativa entre los miembros de la Institución, contribuye a un entorno laboral donde se fomenta el trabajo en equipo y se potencia el desarrollo individual y colectivo.

Es importante mencionar que la medición del clima e implementación del programa de transformación cultural para el año 2023 fue fundamental para identificar áreas de oportunidad y mejorar la calidad de vida laboral de los servidores. A través de la aplicación de una encuesta, donde se pudo obtener una visión general de la percepción que tienen los servidores sobre su entorno de trabajo tanto a nivel institucional como a la dependencia a la que pertenecen.

Los resultados fueron la base para implementar acciones que fortalezcan las relaciones laborales, promuevan un ambiente saludable y contribuyan al crecimiento profesional de los servidores. Con estas medidas, se espera impulsar la satisfacción y el compromiso de los colaboradores, generando un entorno laboral positivo y productivo.

7.3.5. Capacitación y fortalecimiento en Habilidades Blandas para los líderes y funcionarios de la ESE

Una de las estrategias implementadas para fortalecer el clima y la cultura, ha sido la implementación de talleres de PNL para todos los colaboradores de la entidad, donde el objetivo principal de estos programas ha sido potenciar competencias clave como el liderazgo, la motivación y el desarrollo de equipos.

7.3.6. Intervenciones en la cultura de la ESE. Proceso de transformación cultural liderando en todo momento liderazgo situacional.

El proceso de fortalecimiento cultural se ve potenciado gracias a metodologías innovadoras como la educación experiencial, mediante talleres de PNL. Estas herramientas permiten que los participantes puedan aprender a través de experiencias prácticas y la posibilidad de aplicar lo aprendido en su vida diaria. De esta manera, se promueve el desarrollo de la construcción de equipos de trabajo, fortaleciendo los lazos y la cohesión del equipo en un entorno culturalmente enriquecedor.

7.3.7. Preparación para Prepensionados.

El objetivo principal del Seminario Taller "Preparación para la finalización de la vida laboral", que se llevará a cabo en el año 2024, es preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos para acceder a su pensión. Este evento abarcará diversos aspectos fundamentales para garantizar una transición exitosa hacia una nueva etapa de vida. Se brindará orientación en aspectos sociales y familiares, con el fin de fortalecer los lazos afectivos y promover una integración plena en el entorno familiar. Además, se abordarán aspectos financieros para que los futuros pensionados puedan gestionar de manera adecuada su economía y seguir con su proyecto de vida sostenible.

7.3.7. Adaptación al Cambio.

El proceso de cambio en una entidad implica una serie de actividades dirigidas a ayudar a la organización a adoptar nuevas actitudes, tecnologías y formas de desarrollar sus procesos. En un entorno siempre cambiante, es crucial buscar un mejoramiento continuo y estar dispuesto a aprender y cambiar constantemente. Por lo tanto, es fundamental que los servidores se comprometan a crear y desarrollar una actitud y mentalidad abierta ante estos cambios, fomentando una cultura que permita aprovechar las buenas iniciativas. Para lograr una adaptación laboral e institucional efectiva, se realizan actividades de inducción y reinducción a través del Plan de Capacitación (PIC). Estas actividades tienen como objetivo proporcionar a los colaboradores las herramientas necesarias para enfrentar los retos del cambio y asegurar su adaptación y éxito en la organización.

8. EJE 2. SALUD MENTAL

8.1. Higiene Mental o Psicológica

Se llevarán a cabo talleres o campañas relacionadas con el síndrome de agotamiento laboral o estrés, con el fin de brindar herramientas y estrategias a los servidores para identificar y manejar adecuadamente el estrés en el ámbito laboral. Se abordarán aspectos como la importancia de establecer límites, resolución de conflictos, aprender a delegar tareas, gestionar el tiempo eficientemente y promover hábitos saludables para mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. El objetivo principal es concientizar a las personas sobre la importancia de cuidar la salud mental y emocional, fomentando un ambiente laboral saludable y productivo.

8.1.2 Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud

Las actividades deportivas mencionadas en el eje anterior serán utilizadas como una estrategia efectiva para prevenir el sedentarismo, brindando a los servidores la oportunidad de mantenerse activas y saludables, ya sea desde la comodidad de sus hogares o en espacios adecuados con todas las medidas de seguridad. De esta manera, estaremos preparados para enfrentar cualquier eventualidad y promover un estilo de vida activo y equilibrado. Se fomentará el uso de la bicicleta como medio de transporte.

8.1.3 Promoción de Prácticas y Hábitos Saludables en Familia

Como parte del programa somos felices somos saludables y el programa de seguridad y salud en el trabajo, se llevará a cabo una campaña de promoción y difusión de hábitos alimenticios y un estilo de vida saludable. Esta iniciativa busca concientizar a los servidores sobre la importancia de adoptar buenas prácticas en cuanto a la alimentación y el cuidado de su salud. Además, se implementarán diversas actividades a nivel deportivo, como clases de entrenamiento funcional, torneos deportivos y programas de acondicionamiento físico, que reforzarán los valores y principios de un estilo de vida saludable.

9. Eje 3. DIVERSIDAD E INCLUSION

Se implementarán charlas de capacitación en diversidad e inclusión, con el objetivo de fomentar el respeto a las diferencias y promover ambientes laborales más tolerantes y respetuosos.

Así mismo, se llevarán a cabo acciones para garantizar la equidad de oportunidades y la representatividad en los diferentes niveles jerárquicos de la organización, buscando la participación de todos los empleados sin importar su género, raza, religión u orientación sexual.

Estas acciones se enmarcan en el compromiso de la ESE por promover la igualdad de derechos y la no discriminación, entendiendo que la diversidad y la inclusión son pilares fundamentales para el desarrollo de un ambiente laboral saludable y productivo.

Con estas estrategias, se pretende crear un entorno en el que todos los empleados se sientan valorados, respetados y reconocidos por su contribución, lo cual se traducirá en un incremento en la satisfacción laboral y en la calidad de vida de los servidores.

Salud Sogamoso E.S.E reglamentó el procedimiento para prevenir el acoso laboral dentro de la ESE, y desde el comité de convivencia laboral se genera diferentes campañas que permiten prevenir situaciones o acciones que puedan generar acoso laboral.

10. EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Se implementarán programas de formación virtual, brindando a los servidores las habilidades necesarias para utilizar de manera efectiva las herramientas digitales disponibles en la entidad. Estas estrategias también buscarán organizar el trabajo de forma más eficiente, promoviendo la gestión virtual y facilitando la comunicación. De esta manera, se garantiza que los servidores estén preparados para enfrentar los retos que implica el entorno digital actual y puedan desempeñar sus labores de manera óptima.

11. EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

11.1. FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés. Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo.

Se debe Diseñar e implementar una **estrategia de comunicación** encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario; adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad; realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos; organizar actividades de team building (construcción de equipos) o contratar a un experto o empresa especializada en ello, con el fin de involucrar más a las servidoras y los servidores públicos de la entidad en el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan.

12. RECURSOS

Los recursos para la ejecución del plan serán destinados al desarrollo de los programas de Bienestar e Incentivos, los cuales fueron asignados a partir de las necesidades establecidas en el presente estudio y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal del ESE , por un valor de \$90.000.000 mediante el rubro 21.2020200903

13. MEDICIÓN DEL IMPACTO

Con el fin de medir el impacto real de cada una de las actividades del Plan de Bienestar se establecerán los siguientes mecanismos:

- Indicadores de gestión donde se mide el nivel de satisfacción de los servidores públicos en relación con las actividades desarrolladas, el cual es reportado en sistema ALMERA.
- Indicador de cobertura a través del cual se mide el alcance de participación por parte de los servidores públicos en las actividades del plan de bienestar el cual es reportado en el módulo de indicadores de la plataforma ALMERA.
- Indicador en donde se mide el impacto de las actividades en la calidad de vida de los servidores públicos el cual es reportado en el módulo de indicadores de la plataforma ALMERA
- Indicador de cumplimiento trimestral del plan de bienestar el cual es reportado en el módulo de planes de la plataforma ALMERA

14, CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

Anexo 1. Cronograma actividades bienestar social e incentivos

A este plan se anexan el cronograma de actividades y los resultados de los diferentes informes que sirvieron como insumo para la elaboración de este plan.

# Actividad	Eje	Actividad	Periodo de Ejecución
1	Calidad de Vida Laboral	Socialización resultados Medición de Clima	Febrero a Abril
2	Calidad de Vida Laboral	Medición de Clima Laboral	Septiembre
3	Calidad de Vida Laboral	Intervención áreas claves	Durante la vigencia
4	Convivencia Social	Conversatorio inclusión laboral, diversidad y equidad	Marzo
5	Convivencia Social	Sensibilización para prevenir y proteger los derechos indígenas	Abril y Agosto
6	Convivencia Social	Capacitación Abuso de Poder / Acoso laboral	Marzo y Septiembre
7	Equilibrio Psicosocial	Mes de los niños – Boletería cine	Abril
8	Equilibrio Psicosocial	Vacaciones Recreativas	Julio Diciembre
9	Equilibrio Psicosocial	Encuentro de Adolescentes	Octubre
10	Equilibrio Psicosocial	Día de Halloween	Octubre
11	Equilibrio Psicosocial	Felicitación y Día por cumpleaños	Durante la vigencia
12	Equilibrio Psicosocial	Día libre de cumpleaños	Durante la vigencia
13	Equilibrio Psicosocial	Talleres para pre pensionados	Julio
14	Equilibrio Psicosocial	Actividad Recreativa para la población soltera	Agosto

# Actividad	Eje	Actividad	Periodo de Ejecución
15	Equilibrio Psicosocial	Torneos Internos	Junio a Noviembre
16	Equilibrio Psicosocial	Zona de Bienestar	Durante la Vigencia

17	Equilibrio Psicosocial	Taller de psicología positiva	Julio
18	Equilibrio Psicosocial	"MASTER CHEF Salud Sogamoso"	Agosto y Septiembre
19	Equilibrio Psicosocial	Día del servidor público	Junio
20	Equilibrio Psicosocial	Celebración del día de las profesiones	Durante la vigencia
21	Equilibrio Psicosocial	Seguimiento a los horarios flexibles	Julio
22	Equilibrio Psicosocial	2 campañas de sensibilización manejo provechoso del tiempo	Marzo y Octubre
23	Equilibrio Psicosocial	Actividades de entorno laboral saludable	Abril Agosto a Noviembre
24	Equilibrio Psicosocial	Incentivos Equipos de Trabajo	Durante la vigencia
25	Equilibrio Psicosocial	Ceremonia de incentivos	Noviembre
26	Equilibrio Psicosocial	Responsabilidad Social	Noviembre
27	Equilibrio Psicosocial	Concurso decoración de áreas	Octubre
28	Equilibrio Psicosocial	Novena de Aguinaldos	Diciembre
29	Equilibrio Psicosocial	Recorrido de luces	Diciembre
30	Equilibrio Psicosocial	Actividad Navideña - Concurso	Diciembre

# Actividad	Eje	Actividad	Periodo de Ejecución
31	Equilibrio Psicosocial	Pausa Activa	Primer viernes de cada mes
32	Equilibrio Psicosocial	Picnic	Abril
33	Equilibrio Psicosocial	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	febrero a noviembre
34	Equilibrio Psicosocial	Día de bicicleta	Junio
35	Reconocimientos Especiales	Conmemoración Día de la mujer	Marzo
36	Reconocimientos Especiales	Día del hombre	Marzo

37	Reconocimientos Especiales	Día de la madre	Mayo
38	Reconocimientos Especiales	Día del padre	Junio
39	Reconocimientos Especiales	Reconocimiento nivel sobresaliente en la Evaluación de Desempeño	Diciembre
40	Reconocimientos Especiales	Día del abuelo	Agosto
41	Reconocimientos Especiales	Reconocimiento a los servidores por su trayectoria laboral (Quinquenio - pensionados)	Noviembre
42	Reconocimientos Especiales	Reconocimiento formalización relación conyugal	Enero a noviembre
43	Salud mental	Acompañamiento presencial psicológico	Febrero a Noviembre
#	Eje	Actividad	Periodo de Ejecución
44	Salud mental	Taller estrategias de trabajo bajo presión	Mayo
45	Salud mental	Gimnasio Interno	Durante la vigencia
46	Salud mental	Gimnasio externo	Durante la vigencia
47	Salud mental	Refrigerios semana de la salud	Octubre
48	Salud mental	Acompañamiento emocional	Febrero a Noviembre
49	Transformación Digital	Evaluaciones de impacto	Diciembre
50	Equilibrio Psicosocial	Feria Servimos	Julio
51	Equilibrio Psicosocial	Feria de Vivienda	Agosto
52	Equilibrio Psicosocial	Feria de Alimentos	Octubre