PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATÓ RISARALDA 2018.

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social y Estímulos para el año 2018 que desarrolla la ESE Hospital San Vicente de Paúl de Mistrató, se orienta principalmente a la disminución del estrés en el entorno laboral, la motivación, el fortalecimiento en el desarrollo integral y el mejoramiento del nivel de vida de los servidores públicos.

La ESE Hospital San Vicente de Paúl de Mistrató, busca una política orientadora y facilitadora de los programas de Bienestar social, Salud Ocupacional, Recreación, Cultura, Deporte, Espaciamiento y estímulos e Incentivos con miras a mejorar la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos del Hospital logrando consolidar un equipo humano motivado y competente para el servicio prestado.

Mantener motivado a cada uno de los integrantes del Hospital de La ESE Hospital San Vicente de Paúl de Mistrató es uno de los retos más importante a los que se encuentra enfrentada la gerencia, como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo de los Funcionarios, 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 del Hospital.

Teniendo en cuenta lo anteriormente señalado, la Administración de la ESE Hospital San Vicente de Paúl de Mistrató, busca crear un cambio en el fortalecimiento institucional, mediante la implementación de una nueva política de la gerencia de Talento Humano. El Hospital como entidad pública está encaminado en ofrecer a sus funcionarios el Plan de Bienestar Social que propende por el desarrollo armónico e integral del empleado.

Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio. La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

MARCO NORMATIVO

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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Ley 734 de 2002 Donde se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias, el participar en los programas de bienestar social que establezca el estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaionales, así como disfrutas de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

Ley 909 de 2004 Por medio de la cual se establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor, las entidades deben implementar programas de bienestar social e incentivos de acuerdo con las normas vigentes.

Decreto 1083 de 2015 Establece la importancia de los programas de estímulos e indica el tipo de beneficios que pueden obtener los beneficiarios.

METODOLOGÍA

El Hospital San Vicente de Paul de Mistrató, para la planeación de actividades y estrategias del programa de bienestar social realizó una reunión del comité de bienestar social y convivencia laboral, donde se identificaron las necesidades de los funcionarios de la Entidad. Gracias a que los miembros del comité, son representantes de cada una de las áreas de la entidad, cada miembro del comité recopiló la información relevante generada por los miembros de cada una de las áreas, para determinar las necesidades que sienten los funcionarios para mejorar su sensación de bienestar dentro de la Institución.

OBJETIVO GENERAL

Con el Plan de Bienestar Social, se busca mejorar la calidad de vida de los funcionarios de la ESE, dentro y fuera del desempeño de sus funciones, con el fin de fomentar un sentido de pertenencia y lograr de esta manera que los servidores públicos trabajen motivados para ayudar a cumplir los objetivos estratégicos del Hospital

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al clima organizacional de la Entidad.
- Propiciar un ambiente laboral de participación para los funcionarios atendiendo sus necesidades básicas, su motivación, y revisando su rendimiento laboral.
- Desarrollar los valores institucionales del Hospital.

PROTECCIÓN SOCIAL, SERVICIOS SOCIALES Y CALIDAD DE VIDA LABORAL

La "mejor gente" él "mejor personal" debe hacerse y esta es una gran responsabilidad de la Gerencia.

La "alegría de trabajar" es el estado de ánimo positivo que se pretende lograr en todo el ámbito laboral; cuando se dirige la vocación de los empleados, se orientan todas sus actitudes intelectuales hacia lo que conviene más, se les aumenta a diario sus conocimientos a través de programas de capacitación y se les mantiene los más altos niveles de moral laboral a través de incentivos económicos y psicológicos.

En la dirección de las organizaciones hay que ser capaces de asumir riesgos cuando se tiene el personal a cargo y cuando se tiene una mentalidad innovadora. La dirección dinámica hace énfasis en la colaboración y no en la competencia destructiva.

Es necesario fortalecer la mística, la lealtad y la cooperación entre los diferentes grupos de la organización. Es urgente mejorar los niveles de eficiencia y eficacia como generadores de una mayor productividad; hay que desarrollar una permanente actitud positiva frente al trabajo y frente a la vida misma. Solo existe motivación cuando hay motivos o razones para vivir, para luchar, que le den sentido a la vida y significado a nuestros actos.

Hay que construir un clima de confianza entre las personas y los grupos a través de toda organización. El moderno concepto de dirección es estimular un clima abierto al cambio, donde surjan la creatividad y el compromiso. Hay que fomentar la competencia hacia el trabajo y hacia los objetivos y menos hacia las personas de tal manera que se puedan maximizar los esfuerzos de colaboración e integración. Hay que incrementar el sentimiento de pertenencia a través de una participación abierta y honesta.

Lo importante es entender la empresa como una organización social, comprender que los resultados no los producen las máquinas sino los hombres, que una buena dirección y desarrollo de los recursos humanos en la empresa, facilita que los hombres se comprometan realmente, con los objetivos de la organización y aportan lo mejor de si mismo en beneficio común.

Por lo tanto, en esta Área se establecerán los programas que tiendan a satisfacer las necesidades de protección, ocio identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, cultura y educación.

Trabajar por la calidad de vida laboral no es un proceso ni una actividad administrativa simple. Tampoco es algo de competencia de los gerentes o de los responsables de asuntos de personal exclusivamente. No es un lujo gerencial o una moda que nos ha llegado de los piases subdesarrollados. Es ante todo una postura

filosófica, una actitud abierta, estructurada y global que integre la realidad empresarial con una comprensión moderna de la naturaleza del hombre y de la sociedad.

Trabajar por la calidad de vida laboral es un proyecto complejo que involucra muy diversas tareas y responsabilidades, demanda, en nuestro concepto, los concursos de empresarios, trabajadores y responsables comunitarios y se orienta a la satisfacción del interés común de todos los implicados. Constituye un paradigma de la realidad laboral moderna y un imperativo social, económico y administrativo al que difícilmente podrán abstenerse las empresas de los años venideros. Trabajar por la calidad de vida laboral permite crear un contexto integrador y ampliar los alcances de toda gestión administrativa que pretenda tener efectos de fondo y duraderos sobre le desempeño y la productividad. La calidad de vida laboral es un aspecto de la calidad de vida en general.

Se define la Calidad de vida laboral como "el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas esta organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a construir a su más completo desarrollo como ser humano".

Cualquier esfuerzo que se realice para fomentar la calidad de vida laboral produce beneficios reales que, en muchos casos, son imperceptibles, dando así la apariencia de desperdicio de recursos o de una causa sin justificación.

El trabajo con todas las características y todas las circunstancias que lo acompañan tiene un impacto profundo en la vida del hombre y en la mejora o deterioro de sus calidades personales. Esto obedece a que el trabajo determina una parte importante de su identidad personal. Se debe también a que constituye un estimulo para el desarrollo de habilidades físicas e intelectuales puesto que crea condiciones para la practica y el ejercicio. También obedece a que el trabajo del hombre se vincula a su comunidad, le entrega el producto de su esfuerzo y puede obtener por esto no solo la retribución necesaria para su supervivencia sino también reconocimiento, sentido de logro y autorrealización. En condiciones apropiadas de calidad de vida estos conceptos se transforman en realidades que afectan profundamente al hombre y a la sociedad.

En el caso del comportamiento individual se ha observado aumento de la satisfacción con el trabajo, reducción del ausentismo y rotación y mejora de la

integración general a la sociedad, tal como lo refleja en la salud y en las actitudes hacia la vida, en la participación en la familia, o en otras instituciones comunitarias.

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e incentivos son, todos los funcionarios de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paul de Mistrató. Para el caso de los aportes y beneficios económicos, el disfrute será exclusivamente de los funcionarios vinculados en la planta de personal.

RECURSOS PRESUPUESTALES

Tomando como base la normatividad vigente, el valor asignado para el rubro bienestar social de los funcionarios de la E.S.E. para la vigencia 2018 es de $38.870.000.

ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL PROGRAMADAS PARA LA VIGENCIA

Las actividades recreativas de bienestar social, programadas para todos los funcionarios de la E.S.E. independientemente de su forma de contratación son las siguientes:

ACTIVIDADES RECREATIVAS	Despedida de funcionarios retirados
	Reunión deportiva inter hospitalaria con actividades tipo bazar y eventos deportivos

	Jornadas de integracion para celebración de cumpleaños semestral
	Reunión Partido de Colombia (Mundial) Almuerzo e integración con los funcionarios de la E.S.E.
	Viaje de integración Institucional

Para estas actividades se asignó un presupuesto de $11.000.000. Adicional a esto, se realizarán actividades donde se fomentará la recolección de recursos para apoyar los gastos del viaje de integración institucional.

La tabla presentada a continuación, evidencia los beneficios exclusivos para el personal de planta de la entidad junto con el valor asignado en el presupuesto:

BENEFICIO	VALOR
Aporte educativo	$7.336.788
Auxilio recreacional vacacional	$20.533.212

IVONNE MARITZA ZAPATA CAÑAS
GERENTE