

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL AÑO 2022

COMITÉ DE BIENESTAR INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NARIÑO AÑO 2022



PASTO 28 DE ENERO DE 2022

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN:.....	3
2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	1
3. MARCO NORMATIVO	iError! Marcador no definido.
3.1. Decreto Ley 1567 de 1998.	6

3.2. La Ley 909 del 23 de septiembre de 2004,	7
3.3. Ley 734 de 2002,	7
4. OBJETIVOS	7
4.1. OBJETIVO GENERAL	7
4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
5. BENEFICIARIOS	8
6. RESPONSABLE	8
7. AREAS DE INTERVENCIÓN	8
7.1. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	8
7.2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	10
8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y PRESUPUESTO	11

1. INTRODUCCIÓN.

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores de Instituto Departamental de Salud de Nariño - IDSN, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción provisionales, siendo éste entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación. Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional de la Administración Pública; en este sentido, los programas de Bienestar Social se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público.

El Programa de Bienestar Social para el IDSN tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, y para ello, la Dirección General encargó la oficina de Talento Humano y por parte de los trabajadores a los representantes del Comité de Bienestar el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar acciones dentro del plan de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

De la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Con base en lo anteriormente expuesto, se presenta el programa de bienestar social 2022, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral, riesgo psicosocial y la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social 2022 del Instituto Departamental de Salud de Nariño, se elabora a través de la detección, recolección y análisis de la información obtenida de las encuestas de necesidades de Bienestar Social y nivel de satisfacción aplicadas a los funcionarios del Instituto Departamental de Salud de Nariño, lo cual nos permite formular el Plan Institucional y Cronograma de Actividades para el presente año.

De acuerdo con el análisis de la encuesta de satisfacción del programa de bienestar social se encuentra lo siguiente:





Para este año se realiza la evaluación en las dos sedes Pasto y Tumaco incluidos los funcionarios ETV desconcentrados, el análisis de las encuestas de necesidades de bienestar social para la formulación del Plan Institucional, teniendo en cuenta los lineamientos de salud que imparta el Gobierno Nacional para el desarrollo de actividades grupales en tiempos de pandemia y pos pandemia.

Se evaluaron 7 áreas de intervención, a través de la aplicación de la encuesta de necesidades de Bienestar Social a los funcionarios del IDSN, encontrando los siguientes resultados:

A. DEPORTIVOS

46% de los trabajadores se interesan por actividades escuelas deportivas para los hijos, seguidas por Fútbol con el 15%, Gimnasio 11%, en menor proporción microfútbol, baloncesto y natación.

B. RECREATIVOS Y VACACIONALES

La mayor votación la ocupa el reintegro de gastos vacacionales y educativos con el 80%, seguidos por Caminatas ecológicas, paseos institucionales, actividades culturales para funcionarios, actividades culturales para niños, actividad cultural de las secretarías y ciclo paseo.

C. ARTISTICOS Y CULTURALES

El 49% de los funcionarios están de acuerdo con que se realicen la Semana cultural actividades culturales tanto en niños como adultos: 9% cine foros 13%, Danza y teatro 12%, en menos proporción se mencionan actividades como visita museos, curso artísticos y culturales.

D. PROMOCION Y PREVENCIÓN

El 100% de los encuestados están de acuerdo con que se realicen actividades de promoción y prevención, especialmente actividades de, salud visual, Salud Auditiva, manejo de estrés, salud oral, Prevención de riesgo cardiovascular, Prevención de cáncer, Esquema de vacunación COVID 19 y Tabaquismo.

E. CAPACITACION INFORMAL EN ARTES Y ARTESANIAS

Son varias las opciones planteadas para capacitación informal por parte de los compañeros entre ellas encontramos:

- Elaboración de arreglos navideños
- Curso de artesanía como hacer bolsos, pulseras, aretes
- Modistería
- Mostacillas, mayuki, macrame
- Capacitación en manualidades diversas

F. PROMOCION DE PROGRAMAS DE VIVIENDA

El 91% de los encuestados se encuentran interesados en promoción de programas de vivienda por las diferentes cajas de compensación y /o fondos que oferten estos servicios.

G. PREPARACION PRE PENSIONADOS

El 90% de los funcionarios encuestados están interesados en este tipo de actividades y se proponen actividades como:

- Sensibilización para el cambio de estilo de vida
- Charlas
- Encuentros grupales
- Competencias ocupacionales

SUGERENCIAS PARA MEJORAR EL PLAN DE BIENESTAR

- Integración Institucional con los funcionarios de todas sedes
- Informar con anticipación el desarrollo de las actividades para mejorar la participación de los funcionarios desconcentrados.
- Incluir a funcionarios desconcentrados en todas las actividades de bienestar social.
- Incremento del reintegro educativo/ recreativo.
- Que las actividades se realicen de manera simultánea en todas las sedes (municipios).
- Acceso a actividades para mayores de 15 años y adulto mayor.
- Buscar estrategias que permitan incluir al personal contratista en las diferentes actividades de bienestar social.

. MARCO NORMATIVO

3.1. 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.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

3.2. La Ley 909 del 23 de septiembre de 2004,

Parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

3.3. Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, propiciando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores del Departamento.
2. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

5. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todo el personal vinculado a la Institución de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisional, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

6. RESPONSABLE

La alta Dirección y La Secretaria General, a través de la oficina de Talento Humano, junto a los representantes de los trabajadores en el Comité de Bienestar Social tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones establecidas en el plan.

7. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2022 está dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El programa se enmarca en dos áreas a saber:

7.1. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, el IDSN velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que

promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

7.1.1. PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol del área de Bienestar

Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Estrategias.

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.
- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados
- Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar

7.1.2. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior el Comité de Bienestar, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

Estrategias

- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.

- Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas, se evidencia que los servidores tienen preferencia hacer deporte, bailar y participar de actividades culturales.
- Motivar y orientar a los servidores a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece la Entidad.

7.2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

Medición de Clima Laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Programa de Pre pensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. Así mismo se debe contemplar lo establecido en el procedimiento del plan de retiro laboral asistido vigente.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

ESTRATEGIAS:

- Actividades de integración propuestas para desarrollar en la entidad (Las fechas están sujetas a la agenda de la alta dirección.)
- De igual manera se socializará la importancia de generar espacios de diversión y esparcimiento, para lo cual, cada área, aprovechando los espacios abiertos existentes en la Entidad, Auditorios, cafetería entre otros y de acuerdo con sus propios compromisos y sin afectar la operación, organizará espacios para compartir con todos los integrantes del equipo; con esto se espera afianzar lazos de compañerismo y liderazgo. Se busca impulsar la corresponsabilidad de las actividades del plan de bienestar.

- Se impulsará la jefatura abierta, lo que permitirá que el líder de cada área, cuente con un espacio en los encuentros para conocer aspectos personales de los miembros de su equipo, nomine los grandes triunfos del equipo y pueda hacer retroalimentaciones constantes sobre el trabajo de cada uno.
- Paralelamente se desarrollarán entrenamientos, eventos motivacionales, sesiones de 'coaching' personales, tanto con líderes como con servidores y equipos.

7.2.1. PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Estrategias.

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores del Departamento.
- Compartir la información sobre las actividades que se realicen con participación y apoyo de la Caja de Compensación Familiar u otro con en que se realice el convenio.
- Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.
- Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo, la organización de los eventos para realizar actividades culturales.
- Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice el IDSN
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y PRESUPUESTO

ACTIVIDAD	CANTIDAD	COSTO	FECHA
Reintegro por gastos vacacionales, educativos y recreativo por valor de 1.400.000 cada funcionario	289	404.600.000	Enero – noviembre 2022
Actividad de integración por Día del trabajo	2	23.987.000	14 de mayo
Actividad de integración por día del funcionario publico	2	23.120.000	25 de junio
Convenio con Gimnasio	2	9.793.000	julio a noviembre

Campeonato interdependencias	2	4.000.000	Agosto
Programa pre pensionados	2	2.500.000	Septiembre
Semana de la salud e integración funcionarios por día del funcionario de la salud (paseo institucional)	2	20.000.000	24 de septiembre
Actividad de integración hijos de los funcionarios del IDSN que se encuentran en edades de 1 a 10 años	2	6.000.000	29 de octubre
Actividad de integración hijos de los funcionarios del IDSN que se encuentran en edades de 11 a 17 años	2	3.000.000	29 de octubre
Actividad de integración por dependencias (Concurso de disfraz)	2	5.000.000	29 de octubre
Ciclo paseó	3	1.000.000	26 de noviembre
Novenas Pasto	3	6.000.000	16 (4 piso), 20 (2 piso) y 23 (3 piso) de diciembre
Novenas Tumaco	3	2.000.000	16 (sector No1 y 2) 20 (sector 3 y 4) 23 entomología y administración
Actividad de integración fin de año	2	35.000.000	17 de diciembre

San Juan de Pasto, 31 de enero de 2022.

DIANA PAOLA ROSERO ZAMBRANO
Directora IDSN

Elaboró: **SUSANA ROMO ERAZO** - Asesora G.T.H.
Revisó: **CARLOS FERNANDO DORADO GOYES** – S.G