



# Red Salud Armenia E.S.E.

**PA' CUIDAR DE TODOS**

**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024**  
Código: ES-TH-PL-005    Versión: 1



## Contenido

INTRODUCCION.....	3
OBJETIVO.....	3
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	3
CONTEXTO ESTRATÉGICO.....	4
ARTICULACIÓN CON EL CONTEXTO ESTRATÉGICO .....	4
Objetivo estratégico al que aporta .....	4
Gestión y Desempeño Institucional – MIPG .....	4
Cobertura .....	5
DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	5
ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
ANEXOS .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## INTRODUCCION

El Plan de Bienestar laboral e incentivos de Red Salud Armenia es una compensación a los trabajadores para mantener niveles adecuados de calidad en la vida laboral a través de actividades como medición del clima laboral, preparación a pre pensionados, evaluación del desempeño, adaptación al cambio organizacional, trabajo en equipo, incentivos y todas aquellas actividades que permiten mantener un ambiente satisfactorio en el desarrollo de las actividades laborales, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de vida, la satisfacción de los usuarios y para hacer más competitiva la entidad.

Metodológicamente, el Plan se formula con base en el proceso de Gestión Estratégica, específicamente con el procedimiento de Planeación y Evaluación de la Gestión Institucional, en las leyes y decretos reglamentarios que lo regulan y en las necesidades referidas por los servidores y detectadas al interior de los procesos.

### 1. OBJETIVO.

El objetivo de este Plan es contribuir en el Bienestar de los colaboradores y Servidores públicos generando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración que fomenten el desarrollo satisfaga las necesidades de los colaboradores y aumente la productividad, el compromiso institucional, la motivación y el mejoramiento propio e institucional.

#### 1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Generar condiciones de trabajo saludables que contribuyan con el desarrollo de la creatividad, la participación de los servidores públicos de la entidad, así como la efectividad en su labor.
- ✓ Contribuir al fortalecimiento de procesos motivacionales, actitudinales y comportamentales que incidan considerablemente en el desempeño, la efectividad y la productividad laboral.

- ✓ Contribuir con el equilibrio entre la vida laboral y vida personal en las dimensiones: familiar, deportiva, cultural, artística y social, y de esta forma, mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de Red Salud Armenia E.S.E.
- ✓ Brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal que incidan directamente en la consecución de metas y objetivos organizacionales propuestos por la entidad.
- ✓ Desarrollar distintas actividades que permitan favorecer el mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal para recompensar el desempeño efectivo de los empleados
- ✓ Facilitar al funcionario pre-pensionado el proceso de retiro del servicio.
- ✓ Reconocer y recompensar el desempeño sobresaliente de los servidores y el de los equipos de trabajo si se tienen conformados.
- ✓ Motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos de Red Salud E.S.E.
- ✓ Generar actitudes mediante las cuales los colaboradores se sientan comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos de la empresa.
- ✓ Generar en los empleados un sentido de pertenencia y cultura mediante reconocimiento de sus logros como aporte a la organización y a la sociedad.

## 2. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan está alineado y contribuye al logro de la misión, visión y demás elementos del direccionamiento estratégico de Red Salud Armenia E.S.E, los cuales se estipulan en el Plan Estratégico Institucional.

### 2.1. ARTICULACIÓN CON EL CONTEXTO ESTRATÉGICO

#### Objetivo estratégico al que aporta

Atraer, retener y desarrollar el talento humano con los perfiles y competencias requeridos

#### 2.1.1. Gestión y Desempeño Institucional – MIPG

El presente plan aporta a las siguientes políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Política de Integridad.

El área de Talento Humano de Red Salud Armenia E.S.E. para la vigencia 2024, evidencia la necesidad e interés de desarrollar, mantener y fortalecer el programa de bienestar social, enfocado hacia la ruta de la felicidad de los funcionarios y la ruta del servicio, que puedan disfrutar de lo que hacen, y al hacerlo poder contribuir en un equilibrio integral entre su vida familiar y laboral, generando un ambiente laboral feliz. La felicidad nos hace más productivos, la felicidad se da en convivencia, la felicidad es un asunto de todos.

A través de la ruta de la felicidad se manejarán actividades para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto, ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada, trabajo, ocio, familia, estudio, ruta para implementar incentivos basados en salario emocional, ruta para generar innovación con pasión.

Con estas rutas se busca mejorar el entorno laboral en que se realiza el Servidor Público y estimular el reconocimiento y las experiencias de los servidores. Lo anterior, contribuirá al fortalecimiento de los procesos motivacionales, actitudinales y comportamentales de los servidores públicos que laboran Red Salud Armenia E.S.E. y de sus familias, así como también permitirá el fortalecimiento de la cultura institucional.

### 3. COBERTURA.

Por acreditación el Plan de Bienestar Laboral y de Incentivos para la vigencia 2024 se debe aplicar para todos los colaboradores, cumpliendo con la normatividad vigente para cada tipo devinculación; por lo tanto debe estar construido por la coordinadora del área de Gestión del Talento Humano en acompañamiento de los líderes de talento humano de las empresas tercerizadas.

Es de precisar que algunas actividades del Plan de Bienestar e Incentivos está ligado a la **NEGOCIACION COLECTIVA SUSCRITA ENTRE RED SALUD ARMENIA E.S.E Y SINDESS**, la cual se realiza en el marco de las Leyes 411 Y 524 de 1997 Y 1999 respectivamente y el Decreto 160 de 2014, y las normas que lo sustituyan, modifiquen o adicionen, en concordancia con los convenios de la OTI 151 de 1978 Y 154 de 1981.

### 4. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.

Para la realización del plan de bienestar y de incentivos el primer paso fue el diligenciamiento de la encuesta de necesidades y preferencias de bienestar formato código ES-TH-FO-045, la cual contiene las estrategias contempladas en los ejes de protección y servicios sociales además del eje de calidad de vida laboral.

El primero eje protección y servicios sociales cuenta con 10 estrategias (Deportivas, recreativas y vacacionales, artísticas y culturales, promoción y prevención de la salud, programas de vivienda, evaluación del desempeño, incentivos, empleado del mes y por ultimo estrategia para los pensionados; estas estrategias atienden todas las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del funcionario y su familia con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte, cultura y educación.

Estrategia Deportiva está enfocada a estimular en los colaboradores la sana utilización del tiempo libre y promover la participación en deportes la actividad a realizar en esta vigencia es:

- ✓ Campeonatos internos y externos: futbol, bolos, tejo, baloncesto, billar, ajedrez, Natación, Tenis de mesa
- ✓ Paseos en bicicleta.
- ✓ Rumba terapia
- ✓ Caminatas Ecológicas
- ✓ Jornadas Recreativas y deportivas

Estrategia Recreativa y vacacional, esta estrategia genera un espacio de comunicación e interacción entre los compañeros, en esta vigencia las actividades a realizar son:

- ✓ Realizar paseos o cenas en la celebración de las fechas especiales por profesión, además dar cumplimiento a lo pactado en la negociación colectiva de los empleados públicos para la vigencia 2024.
- ✓ Actividad recreativa para los hijos de los funcionarios menores de 10 años por el día de Halloween

Estrategias artísticas y culturales, está encaminada a fomentar la expresión artística y cultural de los colaboradores.

- ✓ Realizar capacitaciones artísticas: Bisutería, Manualidades navideñas, pintura

- entela, madera y country, tejidos
- ✓ Crear la estrategia de emprendedores, donde los funcionarios puedan ofrecer, los servicios o los negocios personales para que se beneficien con los demás colaboradores

Estrategia de promoción y prevención de la salud, está enfocada a apoyo psicológico, manejo de estrés, cansancio extremo, prevención de enfermedades, etc. la actividad a realizar es:

- ✓ Campaña o ruleta de salud que se realizaran para los colaboradores, trabajo en acompañamiento de las EPS para que en la Red les puedan prestar los servicios de promoción y prevención de la enfermedad, esta actividad se llevara a cabo en el mes de abril cuando se conmemore el día internacional de la salud

Estrategia Programas de Vivienda, se realiza como acompañamiento, asesoría y facilitación de trámites para aquellos colaboradores que deseen cumplir el sueño de adquirir vivienda propia, la actividad a realizar es:

- ✓ Se realizará campaña de asesoría con el Fondo Nacional del Ahorro, Protección y la caja de compensación Comfenalco, para que ellos asesoren a los funcionarios en el tema de subsidios, planes de vivienda y facilidades de adquisición de vivienda.

Estrategia evaluación del desempeño, de acuerdo con los estándares adoptados por el Ministerio de la protección social en el manual de Acreditación 3.1, todos los colaboradores de la entidad independiente de su vinculación deben recibir evaluación periódica donde se evidencie el cumplimiento del objeto contractual, así mismo se debe hacer para el personal de nombramiento personal, libre nombramiento y remoción, oficiales, etc.

- ✓ Las empresas tercerizadas deben realizar la evaluación periódica de las actividades de cumplimiento del objeto contractual de cada trabajador.

Estrategia de Incentivos, se pretende crear condiciones favorables de trabajo y generar un ambiente cálido, buscando siempre el desempeño eficiente de los colaboradores y el bienestar de cada uno.

- ✓ Las actividades que se realizaran en esta estrategia están pactadas dentro de la

negociación colectiva de los empleados públicos, como son el incentivo por evaluación del desempeño.

- ✓ La actividad por fechas especiales, también pactada en la negociación colectiva de los empleados públicos.
- ✓ Celebración del día del servidor público en el mes de junio, se realizará con actividades de capacitaciones, reflexión y otras actividades que exalten la labor de los servidores públicos y fortalezcan el sentido de pertenencia en los colaboradores.
- ✓ Conmemorar a los colaboradores por los años de labor con el botón de honor, consiste en celebrar con los colaboradores los años de labor en la entidad, se le realizara por quinquenio (5, 10, 15, 20, 25, 30 y 35 años de labor).
- ✓ Incentivo por grupos de trabajo, se encuentra aprobado mediante la negociación colectiva de los empleados públicos y se les da a aquellos colaboradores que tengan personal a cargo y que realicen actividades adicionales a las plasmadas en el manual de funciones.

Estrategia Empleado del Mes (El Ser y Hacer), es el empleado que se destaca por su desempeño, su cultura laboral, su actitud colaborativa, por su trabajo para lograr los objetivos institucionales y demás características que benefician y aportan al crecimiento de la entidad

La calificación del empleado del mes se implementará teniendo en cuenta competencias personales, competencias intelectuales y competencias laborales, el funcionario podrá efectuar su postulación o también la puede realizar el líder del área o del servicio que diligenciará el formato de evaluación empleado del mes código ES-TH-FO-046, la tabla de calificación que se tendrá en cuenta es la siguiente

Calificación Total	Criterio de Evaluación
0.1 – 7.0	Deficiente
7.1 – 8.0	Regular
8.1 – 9.0	Satisfactorio

Además de las competencias antes mencionadas se optará por los atributos del mes como (presentación personal, respeto, compromiso, orientación al objetivo, trabajo en equipo, es decir cada mes tendrá un atributo que permitirá seleccionar también el empleado del mes y que no siempre sea el mismo.

- ✓ Mes de enero: el atributo de este mes será la **presentación personal**; se tendrá en cuenta para la selección y reconocimiento al colaborador que mejor porte su uniforme o el de mejor presentación personal.
- ✓ Mes de febrero: atributo **respeto**; se debe tener en cuenta al colaborador que tenga más capacidad para respetar el punto de vista, opiniones y acciones de los demás compañeros en la ESE.
- ✓ Mes de Marzo: atributo **Empatía**; este mes por celebrarse el día de la felicidad y de los amigos se seleccionará a aquel colaborador que tenga más empatía y compatibilidad con sus compañeros de trabajo.
- ✓ Mes de Abril: atributo **compromiso**; se seleccionará al colaborador con mayor compromiso para realizar las tareas que le son encomendadas y compromiso con la institución.
- ✓ Mes de Mayo: atributo **Trabajo en equipo**; este mes se reconocerá al colaborador con mayor disposición para trabajar en equipo y responsabilidad en la realización de las tareas que se deriven de ello.
- ✓ Mes de Junio: atributo **universalidad**; será reconocido el trabajador que aplique a más atributos y que los aplica en varias áreas o servicios de trabajo no solo en el ámbito laboral inmediato.
- ✓ Mes de Julio: atributo **Humanización**; Se seleccionará al trabajador que cumpla con la política de humanización o que preste sus servicios de una manera humanizada.
- ✓ Mes de Agosto: atributo **mejora continua**; el reconocimiento es para el colaborador que siempre está enfocado en la mejora continua de sus acciones y las actividades que realiza la entidad.

- ✓ Mes de Septiembre: atributo **seguridad del paciente**; El atributo de este mes es para el colaborador que aplique más acciones para minimizar los riesgos o daño al paciente en la atención en salud.
- ✓ Mes de Octubre: atributo **orientación al objetivo**; Este es el reconocimiento que se le dará a los colaboradores que tengan la capacidad de mantener presente las metas propuestas para lograr los resultados institucionales deseados.
- ✓ Mes de Noviembre: atributo **modelo de atención**; Será otorgado a los trabajadores que cumplan con más componentes del modelo de atención (trabajo en equipo y comunicación asertiva, enfocado en la mejora, responsabilidad y respeto, rutas de atención y atención segura y humanizada).
- ✓ Mes de diciembre: atributo **diligencia**; este reconocimiento será dado al funcionario que cumpla con los deberes, funciones, actividades o responsabilidades asignadas a su cargo de manera pronta y eficiente.

Estrategia para pensionados, estará encaminada a continuar con la vinculación de los colaboradores que se pensionan dentro de la entidad, con la realización de actividades que generen bienestar, alegría y traigan al futuro los recuerdos que marcaron su vida laboral, la relación con sus compañeros y amigos por tantos años de laboral, las actividades son:

- ✓ La segunda actividad se realizará en el mes de diciembre, se invitarán a la actividad de fin de año de la entidad donde compartirán con los funcionarios que aún se encuentran activos en la entidad.

## 5. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

### Ruta de Servicios

El segundo eje recibe el nombre de calidad de vida laboral y tiene 4 estrategias (medición clima laboral, evaluación y adaptación al cambio, preparación a prepensionado y fortalecimiento del trabajo en equipo), este eje es la satisfacción que tienen los colaboradores en relación con la vida laboral, se busca el desarrollo y bienestar de los

trabajadores, las estrategias son:

Estrategia medición del clima laboral, se deberá implementar por medio de la evaluación del clima laboral la cual se realizará cada dos años con el formato ES-TH-FO-044 una vez realizada la evaluación por parte del área de Gestión del talento humano, esta deberá definir, ejecutar y evaluar las estrategias de intervención.

- ✓ En el mes de enero del 2024 se llevará a cabo la evaluación del clima laboral con el apoyo de la ARL POSITIVA, de acuerdo a su resultado y recomendaciones el área de gestión de talento humano deberá definir las acciones a seguir para la intervención.
- ✓ Programar actividades que propicien un ambiente laboral sano como: Identidad y sentido de pertenencia institucional, Actividades anti estrés, Mejoramiento clima organizacional, Trabajo en equipo y Mejoramiento de la comunicación.  
Masajes relajantes para los funcionarios que deseen tener este beneficio.

Estrategia evaluación de la adaptación al cambio, son todas las actividades que propicien o incentiven al personal para trabajar en equipo, las actividades son:

- ✓ Esta adaptación al cambio se trabajará con la inducción del personal nuevo y la estrategia mentory, esta actividad se está realizando desde el mes de septiembre del 2021.
- ✓ La reinducción al personal antiguo se implementó en el mes de noviembre del 2022, por la plataforma torresoft y con sus debidas evaluaciones la deben realizar todos los colaboradores de la Red.

Preparación de Pre pensionados, garantizar la preparación a los trabajadores pre pensionables, por el cambio en el estilo de vida y así facilitar la adaptación a esta nueva etapa, las actividades a realizar son:

- ✓ Identificar quienes están próximos a obtener la pensión.
- ✓ Realizar un seguimiento para revisar en qué etapa se encuentra el funcionario que se desea pensionar.
- ✓ La actividad es realizar capacitaciones, charlas a los pre pensionados con el apoyo de los Fondos de Pensiones y Cesantías y ARL en temas como: Envejecimiento y Vejez, Estilos de Vida saludables, Aspectos legales de la jubilación, Ocio y Tiempo Libre, Proyecto de vida, Aspectos psicológicos de la vejez y Adaptación al cambio.

- ✓ Se le entregara al funcionario una resolución o diploma donde se realice el reconocimiento en homenaje por tantos años de labor.
- ✓ Publicación en los diferentes medios de comunicación de la entidad (plataforma torresoft, boletín mensual y carteleras institucionales como un homenaje a tantos años de labor delos colaboradores.

Estrategia Fortalecimiento del trabajo en equipo, esta estrategia es una de las formas más efectivas de alcanzar las metas institucionales y para Red Salud Armenia ESE que es una empresa de salud, todos los integrantes deberían trabajar para conseguir una misma meta el beneficio de los pacientes, ya que se aumenta la seguridad de los pacientes, minimiza los errores médicos, mejora la satisfacción y el rendimiento del personal de salud, las actividades a realizar son:

- ✓ Capacitaciones en trabajo de equipo
- ✓ Fomentar la Creación de equipos de trabajo
- ✓ Dinámicas que incentiven el trabajo en equipo

Los recursos requeridos para la implementación del Plan de Bienestar y de incentivos son: recurso humano, recurso tecnológico, recursos materiales y recursos financieros.

Las actividades del Plan de Bienestar Laboral y de incentivos deben ser lideradas por el área de Gestión del Talento, pero deben recibir el acompañamiento de los referentes de talento humano de las empresas tercerizadas, para que así se le dé cumplimiento con el 100% de los colaboradores de Red Salud Armenia ESE; además el área de Gestión del Talento Humano deberá hacer el seguimiento y la medición por medio de los indicadores para evaluar el impactodel plan.

A este Plan de Bienestar y de Incentivos, se le anexara el formato EC-CL-FO-046 Plan de Trabajo, que contiene todo el cronograma de trabajo para dar cumplimiento al Plan.

## **6. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS:**

- ✓ Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar, programados por el área de Talento Humano de la ESE Red Salud Armenia.

- ✓ Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por el área de Talento Humano de la ESE.
- ✓ Se hace absolutamente indispensable que cada uno de los participantes asistan cumplidamente a la hora y sitios acordados

## ANEXOS

formato EC-CL-FO-046 Plan de Trabajo, que contiene todo el cronograma de trabajo para dar cumplimiento al Plan.

### Control de cambios

Versión	Fecha de actualización	Razón de la actualización	Responsable de la actualización	Verifico/Aprobó
1	09/01/2024	Documento inicial	Talento Humano	Subgerencia de Planificación