



RESOLUCIÓN N° 1219
(Diciembre 23 de 2024)

**“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DEL
HOSPITAL REGIONAL JOSÉ DAVID PADILLA VILLAFAÑE E.S.E. PARA EL 2025”**

El Gerente del HOSPITAL REGIONAL JOSÉ DAVID PADILLA VILLAFAÑE, Empresa Social del Estado, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales en especial las establecidas en el Acuerdo 017 -2014 emanado de la Junta Directiva.

CONSIDERANDO:

- A. Que el numeral 23, artículo 31 del Acuerdo 017 de 2014, emanado de la Junta directiva del Hospital Regional José David Padilla Villafañe E.S.E., establece como una de las funciones del Gerente la de “Expedir los actos administrativos, órdenes y directrices necesarios para el funcionamiento de la Empresa Social del Estado”.
- B. Que según lo establecido en el Decreto 1567 de 1.998, los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
- C. Que en el artículo 19 del mencionado Decreto, se establece que en las organizaciones regidas por este Decreto se debe elaborar anualmente programas de Bienestar Social y estímulos para los empleados.
- D. Que uno de los componentes del Sistema de Estímulos, consagrado en el Literal e) del Artículo 16 ibidem, hace referencia a los Programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales deben ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.
- E. Que, para el adecuado cumplimiento de las obligaciones emanadas de los Programas de Bienestar Social e Incentivos, las entidades deben apropiar, anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las mismas.
- F. Que el presupuesto para financiar este programa correspondiente al 3.5%, aprobado mediante Resolución 0434 del 2023, del valor de la nómina del personal de planta.
- G. Que en mérito de lo anteriormente expuesto;

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Adóptese el Plan de Bienestar Social del Hospital Regional José David Padilla Villafañe E.S.E para la vigencia 2025, el cual estará contenido en un documento anexo el cual hace parte integral de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO: Es competente de ejecutar y coordinar todos los procesos y actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social Laboral, El Comité de Bienestar Social de la ESE Hospital Regional José David Padilla Villafañe elegido en debida forma para tal fin.



ARTÍCULO TERCERO: Las actividades a ejecutarse contenidas en el programa de Bienestar Social que se lleven a cabo en la ESE, se financiarán a través del presupuesto aprobado para la vigencia 2025, donde existe un rubro destinado para tal fin.

ARTÍCULO CUARTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su fecha de expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Aguachica Cesar, a los veintitrés (23) días del mes de diciembre de dos mil veinticuatro (2024).


MARIA TERESA HERNÁNDEZ PRADA
GERENTE E.S.E.


Proyecto Diana Marcela Becerra Ortiz
Jefe de Oficina



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL VIGENCIA 2025



**HOSPITAL REGIONAL JOSÉ DAVID PADILLA VILLAFAÑE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

**MARIA TERESA HERNANDEZ PRADA
GERENTE ESE**

AGUACHICA, CESAR



INTRODUCCIÓN

El Programa de Bienestar Social de la ESE Hospital Regional José David Padilla Villafañe, tiene la finalidad de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de sus empleados, lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

La Dirección Técnica del Departamento Administrativo de la Función Pública, acatando lo dispuesto por la Ley 909 de 2004, define en el modelo guía política de Bienestar Social Laboral para las entidades del sector Público dos áreas fundamentales de atención: La primera denominada CALIDAD DE VIDA LABORAL, la cual se ocupa de los procesos socio-técnicos y culturales del ámbito laboral y de la forma como inciden en el desarrollo personal y organizacional.

La segunda de PROTECCIÓN y SERVICIOS SOCIALES, comprende los aspectos tradicionales atendidos a través de los programas de salud, vivienda, educación formal y recreación para el empleado y su grupo familiar. Sin embargo, el empleado, además de sus capacidades y habilidades tiene sentimientos, expectativas, creencias y necesidades que se constituyen y manifiestan mediante la interacción social.

No se puede concebir el desarrollo de una entidad únicamente con el crecimiento de la infraestructura física, ampliación de cobertura y crecimiento económico sin considerar el desarrollo y promoción del ser humano, que hace parte integral de la organización.

Por ello el lugar de trabajo debe ser 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.

MARCO NORMATIVO

Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, "g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El 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".

MISIÓN DE LA EMPRESA

Nuestro compromiso es la excelente prestación de servicios en la región, participando en el progreso social, científico económico y docente asistencial de la misma, generando satisfacción a nuestros clientes internos y externos con tecnología de punta y talento humano altamente calificado.

VISIÓN DE LA EMPRESA

En el 2026, seremos reconocidos a nivel Departamental y Nacional por la excelencia en la prestación de los servicios de salud de mediana y alta complejidad, apoyados en un talento humano calificado y comprometido con la atención humanizada y segura, moderna infraestructura y tecnología, con política de responsabilidad social, fundamentada en el enfoque de gestión sostenible, garantizando la satisfacción de nuestros usuarios del sur del Cesar y su área de influencia.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y ejecutar un programa de Bienestar Social en el Hospital Regional José David Padilla Villafañe, mediante actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida del recurso humano y su núcleo familiar, generando actitudes que fortalezcan los diferentes estilos de vida (Salud, educación y recreación) reflejados en la productividad de la entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover los niveles de crecimiento personal y laboral
- Lograr un alto compromiso de las actividades a realizar
- Mejorar los canales de comunicación
- Generar un cambio de actitud personal orientado a aportar al fortalecimiento de la calidad
- Fortalecer las capacidades individuales y colectivas
- Reconocer el aporte y la creatividad de los empleados como parte importante en la consecución de nuevas alternativas de trabajo.
- Generar mayor motivación y fomentar el trabajo en equipo de tal forma que todos los empleados se encuentren orientados a satisfacer las necesidades del cliente.

CLIMA ORGANIZACIONAL

Una cultura organizacional positiva propicia mayor motivación, compromiso y fidelidad por parte de los empleados, elementos que son determinantes para aumentar la productividad y mejorar los niveles de desempeño de la entidad; las actividades de Bienestar Social, deben estar encaminadas a reconocer el desempeño óptimo del empleado, satisfacer sus necesidades sociales, recreativas, culturales y psicológicas a nivel individual como laboral, social y familiar, además, propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familias.



Ley 734 de 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se 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.

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.

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Resolución N. 312 de 2013, Departamento Administrativo de la Función Pública. Por medio de la cual se establecen los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública", TITULO II: Sistema de estímulos, CAPITULO II. PROGRAMAS DE INCENTIVOS, Art 35. Programas de incentivos, Art.38. Beneficiarios, Art 39. Clases de Incentivos. TITULO III. SELECCIÓN MEJOR EMPLEADO CARRERA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, ARTICULO 40: Requisitos para la selección de mejores empleados públicos.

JUSTIFICACIÓN

El Bienestar de la persona reside en lograr el equilibrio espiritual, físico y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la entidad como del empleado dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los empleados en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad, con los fines de desarrollo personal. Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral; integrando a los empleados y sus familias en una cultura verdadera e integral con la ciudadanía.

Por lo anterior proponemos un programa de BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS que oriente a crear, mantener y mejorar las condiciones que fortalezcan el desarrollo integral del empleado y permita mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad del Hospital Regional José David Padilla Villafañe.

ACTIVIDADES:

- **MEDICION Y ANALISIS DEL CLIMA LABORAL Y CANALES DE COMUNICACIÓN INTERNOS:** Realizar una medición y análisis de la comunicación y la relación entre los miembros de la empresa, a fin de detectar conflictos humanos que puedan estar afectando el ambiente laboral y así tomar medidas correctivas para aumentar la seguridad en los equipos de trabajo.
- **RESCATE DE VALORES INSTITUCIONALES** Fomentar mediante actividades lúdicas el reconocimiento de los valores institucionales y mejorar las relaciones interpersonales de todos los empleados.
 1. RECONOCIMIENTO DIA DE LA MUJER: Realizar un pequeño homenaje a todas las mujeres de la institución con una eucaristía y entrega de pequeño detalle.
 2. RECONOCIMIENTO A LAS SECRETARIA: Realizar un pequeño homenaje a todas aquellas personas que ostentan la calidad de secretaria. (Redes Sociales)
 3. DÍA DEL BACTERIÓLOGO: Realizar un pequeño homenaje a todas aquellas personas que ostentan la calidad de bacteriólogo. (Redes Sociales)
 4. RECONOCIMIENTO DÍA DE LA ENFERMERA: Realizar un pequeño agasajo a todas las auxiliares del Hospital. (Gestionar Recursos)
 5. RECONOCIMIENTO DÍA DEL MEDICO: Realizar un pequeño agasajo o en su defecto entregar un detalle para todas aquellas personas que ostentan la calidad de Médicos. (Gestionar Recursos).

Todas las demás profesiones serán exaltadas por medio de redes sociales y reconocimiento público, así como también fechas relevantes del área de la salud.

- **AUXILIOS FÚNEBRES:** Acompañamiento económico que se realiza a aquellos trabajadores de planta que han perdido un ser querido (Cónyuge, compañero permanente, o familiar consanguíneo dentro del primer grado), este beneficio opera a petición de la parte afectada previa acreditación del parentesco con el difunto. (Recursos aprobado para la vigencia la suma de \$ 400.000)
- **AUXILIOS DE NACIMIENTO:** Acompañamiento económico que se realiza al funcionario de planta que previa solicitud acredita ante los miembros del comité el nacimiento de un hijo. (Recursos aprobado para la vigencia la suma de \$ 400.000)

ÁREA SOCIAL

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; Este espacio es una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y propiciar integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.



En el Hospital Regional José David Padilla Villafañe ESE, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los empleados.

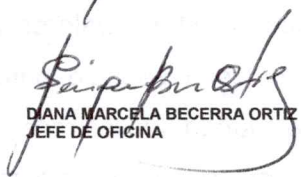
ACTIVIDADES:

- **DIA DEL TRABAJO:** Promover una jornada de integración ya sea mediante un día deportivo, recreativo, cultural o mediante un viaje según el personal así lo desee en un espacio que tenga como objetivo fomentar la unión entre compañeros mejorando con esto el clima organizacional.
- **DIA DE LA FAMILIA:** Facilitar, promover y gestionar una jornada semestral para los empleados de la planta de personal para que puedan compartir con su familia en un espacio que tenga como objetivo fomentar la unión familiar y garantizar el bienestar de los trabajadores, este se dará de manera concertada con el trabajador en un lapso de tiempo determinado por el empleador.
- **RECONOCIMIENTO CUMPLEAÑOS:** Como reconocimiento a los funcionarios de planta y contratistas sin importar la modalidad de contratación, dentro del Programa de Calidad de Vida Laboral; se publicará en las redes sociales el reconocimiento y la gratitud de contar con un año más de vida de la persona colaboradora de la entidad que se encuentre de cumpleaños, lo anterior para el conocimiento de todos.
- **BONO NAVIDEÑO:** Ofrecer a los empleados de planta un bono en la temporada navideña para que lo comparta con su familia en esta época tan especial del año. Dicho bono se asemeja a una ancheta o canasta de navidad, pero con la posibilidad que el trabajador pueda escoger el mismo los productos, debe ser reclamado en una sola compra, el valor será el establecido por el comité de bienestar, así como también el lugar que debe ofrecer variedad de productos a nuestros trabajadores.

Dado en Aguachica Cesar, a los veintitrés (23) días del mes Diciembre del 2024.


MARIA TERESA HERNANDEZ PRADA
GERENTE E.S.E.


CARMEN EDITH CONDE URIBE
REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES


DIANA MARCELA BECERRA ORTIZ
JEFE DE OFICINA