# EMPRESA MUNICIPAL PARA LA SALUD – LOTERIA DE MANIZALES

# UNIDAD DE TALENTO HUMANO

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

# INTRODUCCIÓN

El Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.2 dispone que: “*Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades (…), promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar (...)*

Adicionalmente, el Decreto Ley 1567 de 1998 artículo 20 define que los programas de bienestar social son:*“(…) 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.”, y el artículo 21 ibídem, establece que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: “(…) a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social(…)”.*

En coherencia con lo anterior el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 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 deben implementar programas de bienestar e incentivos.

La Empresa Municipal para la Salud – Lotería De Manizales, busca promover una atención integral del servidor y generar espacios que permitan una interrelación, entre compañeros de trabajo y entre los servidores y sus familias, para satisfacer sus necesidades en aspectos psicosociales, culturales, espirituales, recreativos y además a nivel personal, familiar y social, todo lo anterior, acorde con las políticas Nacionales, Distritales y las necesidades de los servidores y su grupo familiar.

La Empresa Municipal para la Salud – Lotería De Manizales propenderá generar estrategias que promuevan un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentando relaciones sociales positivas entre todos los colaboradores de la Entidad y respaldando la dignidad e integridad de las personas en el trabajo con la construcción de un buen ambiente laboral y motivacional para sus servidores.

Este plan es diseñado de manera vinculante, sin considerar el grupo étnico, género, orientación sexual, política, religiosa o filosófica de los servidores y servidoras de manera que se promueva la igualdad y la participación

# MARCO CONCEPTUAL

El Bienestar Social comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social.

La Empresa Municipal para la Salud – Lotería De Manizales ha estructurado el siguiente Plan de Bienestar Social, teniendo en cuenta los lineamientos legales, partiendo del reconocimiento del servidor público como factor decisivo en la prestación del servicio y buscando contribuir al logro de los objetivos institucionales, así como propiciar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Con el fin de comprender más fácilmente este Plan se muestren a continuación las definiciones temáticas de las principales temáticas que se incluyen a continuación:

# Cultura Organizacional

Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Por ser un marco de referencia, no atiende cuestiones puntuales, sino que establece las prioridades y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los individuos que la conforman.

# Clima Organizacional

Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

# Estímulos

Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, programas y subprogramas; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (Artículo 13º, Decreto 1567 de 1998).

# Planes de incentivos

Tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las Entidades.

# MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación del Plan de Bienestar e Incentivos son:

* + Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
  + Decreto Ley 1567 de 1998: Crea el sistema de estímulos, los programas de Bienestar Social y de Incentivos.
  + Decreto 1499 de 2015: "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015", teniendo en cuenta que uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión

—MIPG es *"Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y la mejora continua"*

* + Ley 1361 de 2009: Por medio de la cual se crea la ley de protección integral a la familia.
  + Decreto 166 de 2010: Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
  + Decreto 545 de 2011: Por medio del cual se adopta la Política Pública para las Familias de Bogotá, D.C
  + Decreto 062 del 7 de febrero de 2014: Por el cual se adopta la Política Pública para la garantía plena de los derechos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas e intersexuales - LGBTI – y sobre identidades de género y orientaciones sexuales en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones.
  + Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
  + Decreto Nacional 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
  + Directiva 002 de 17 de enero de 2023 del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital: Lineamientos de Planeación Estratégica del Talento Humano.

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" el cual quedará así: “Artículo 54. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo. Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario”.

# OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el desarrollo integral de los servidores y de la entidad y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, a través de la realización de diferentes actividades que redunden favorablemente en el ámbito personal, familiar, social, recreativo, cultural, educativo y de salud, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de nuestra organización y que la eficiencia y la efectividad de ella dependen, en gran medida, de la contribución de las políticas de gerencia del talento humano para el logro de los objetivos propuestos.

# OBJETIVOS ESPECIFICOS

* Contribuir a la generación de actitudes favorables frente al trabajo y al mejoramiento continuo de la Entidad.
* Promover un ambiente de trabajo más humano, brindando unas condiciones de ambiente físico, psicológico y social que minimicen los factores de riesgos profesionales y mejoren la calidad de vida laboral de los funcionarios.
* 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.

# MECANISMOS DE IMPLEMENTACION

El Plan de Bienestar e incentivos de la Empresa Municipal para la Salud – Loteria de Manizales , se organizará a partir de las iniciativas y necesidades de los funcionarios, como un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral y el mejoramiento de su calidad de vida laboral y familiar; así mismo, deberán orientarse a elevar los niveles de satisfacción y efectividad de los funcionarios y su identificación con el servicio de la Entidad.

Se tendrá en cuenta programas como los deportivos, los recreativos y vacacionales, los de promoción y prevención de la salud, los artísticos y culturales.

# ALCANCE

* 1. **Beneficiarios**

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar e incentivos todos los servidores de la Empresa Municipal para la Salud – Lotería de Manizales de acuerdo a lo establecido en la resolución 073 de 2022.

# Responsables

Empresa Municipal para la Salud – Lotería de Manizales, a través de Área de Gestión Administrativa, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar según estipulado en la resolucion 073 de 2022.

# AREAS DE INTERVENCION

El Plan de Bienestar Social 2023 dirigido a todos los servidores de la Entidad, fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el buen desempeño laboral. Se enmarca en un ámbito macro en las áreas de intervención que presenta el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y con los ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD:

|  |
| --- |
| **MODELO DE BIENESTAR PARA LA FELICIDAD**  **LABORAL (Circular 002 de 2023 - DASCD)** |
| CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS POSITIVAS |
| PROPOSITO DE VIDA |
| ESTADOS MENTALES POSITIVOS |
| RELACIONES INTERPERSONALES |

# Conocimiento de las fortalezas propias

Este eje hace referencia a la invitación a potenciar la existencia de una serie de condiciones que impulsan nuestra autoestima y nos reafirman en nuestro sitio en la vida, en este caso en nuestro trabajo a través de actividades de interés que inviten al servidor público a la

satisfacción de las necesidades propias, la motivación y el reconocimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las Entidades, tanto en términos de clima laboral como de productividad.

# Propósito de vida

En este eje, se propenderá por realizar un acompañamiento más activo a los compañeros que están a puertas del retiro del servicio, para lo que se realizarán una serie de actividades y estrategias en varios temas que traten acerca del impacto emocional de la jubilación.

# Estados mentales positivos

Dentro de este eje la administración pretende en los servidores de la Entidad procesos de autogestión en su felicidad, a través de las estrategias y actividades de bienestar que buscan atender las necesidades de mejoramiento de la autoestima y el autoconocimiento con el fin de que se vea reflejado en el ambiente laboral y familiar.

# Relaciones Interpersonales

Con este eje se busca fortalecer las sinergias existentes en el ámbito laboral, en búsqueda de lograr objetivos de manera colectiva tanto en lo institucional como en lo social.

# INDICADORES DE GESTION

Con el propósito de apoyar a la administración a alcanzar las metas y objetivos previstos, se cuenta con unas herramientas de control de gestión que permitan medir el grado de satisfacción en materia de Bienestar Social, razón por la cual se contempla una fase de seguimiento y evaluación, que concluye con acciones tendientes a retroalimentar y reorientar, si fuere necesario, los programas establecidos.

A efectos de conseguir un óptimo nivel de satisfacción laboral de los servidores públicos de la Empresa Municipal para la Salud – Loteria de Manizales a los cuales va encaminado el Plan de Bienestar e incentivos, se hace necesario manejar unos indicadores que midan el avance de los objetivos propuestos. Para esto se establece el siguiente mecanismo de medición avalado por la Oficina de Planeación, con el fin de determinar, con el mayor grado de precisión posible, los resultados de:

## PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS DE BIENESTAR.

(No. de actividades y eventos de bienestar / número de actividades y eventos programados)\*100

Hace parte de este plan de incentivos la resolución 073-2022

Gerente trabajito

wili