Resolución No.010
Enero 20 de 2022

Por la cual se adopta el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de QUILISALUD ESE, para la vigencia 2022.

EL GERENTE DE QUILISALUD en uso de sus atribuciones legales y

CONSIDERANDO:

Que el 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, en sus artículos 19, establece que 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.

Que 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.

Que el mismo Decreto Ley, en su artículo 16, establece que dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

Que el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10, establece que Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados y que los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

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: Deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas; promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los tramites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Que, en virtud de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el plan Institucional de Institucional de Bienestar e Incentivos de QUILISALUD ESE para la vigencia 2022, de acuerdo con la parte considerativa del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: Las actividades de promoción y prevención de la salud, realizadas por parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo hacen parte integral del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022.

Parágrafo: El Plan de Institucional de Bienestar e Incentivos, será financiado a través del rubro establecido para este fin en el presupuesto de la ESE.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Santander de Quilichao, Cauca, a los veinte (20) días de enero de dos mil veintidós (2022).

CARLOS GABRIEL QUIÑONEZ QUINTERO
Gerente

Redactor/Transcriptor: Ana C. Vera S./Talento Humano.

QUILISALUD
¡Somos Todos!

Elaboró	ANA CRISTINA VERA SOLARTE	**Revisó**	NORVEY TALAGA NOSCUE	**Aprobó**	CARLOS GABRIEL QUIÑONEZ QUINTERO
Cargo	Líder Proceso Talento Humano	**Cargo**	Profesional Universitario	**Cargo**	Gerente
Firma		**Firma**		**Firma**	
Fecha	Enero 2022	**Fecha**	Enero 2022	**Fecha**	Enero 2022
GESTIÓN DOCUMENTAL					

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN
1. OBJETIVOS
   1.1. Objetivo General
   1.2. Objetivos Específicos
2. ALCANCE
3. MARCO NORMATIVO
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS
   4.1. Lineamientos Conceptuales
   4.2. Ejes Temáticos
5. DIAGNÓSTICO NECESIDADES
   5.1. CARACTERIZACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA
   5.2. RESULTADOS DE LA ENCUESTA
6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN
7. PRESUPUESTO
8. CONDICIONES GENERALES
9. ANEXOS
10. BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

El Decreto Ley 1567 de 1981 el 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 este sentido, Quilisalud ESE, pretende contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano y de garantizar servidores saludables y una entidad sostenibles, a través de su programa de Bienestar e Incentivos, el cual está fundamentado en los resultados de la encuesta diagnóstica de necesidades y expectativas de bienestar laboral para la vigencia 2022 y en el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 de la Dirección de Empleo Público.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Desarrollar estrategias de bienestar que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

1.2. Objetivos Específicos

Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos de Quilisalud.

Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laboral, familiar y personales de los servidores públicos de Quilisalud.

Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.

2. ALCANCE

Según lo dispuesto por el Decreto 1567 de 1998, art. 20, quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas del Bienestar Social, serán todos los empleados oficiales (empleados públicos y trabajadores oficiales) y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, modificado por el Decreto 4661 de 2005.

La planta de personal de la QUILISALUD ESE está conformada por 16 servidores públicos, distribuidos de la siguiente manera:

Denominación	No. Empleos	Nivel
Gerente	1	Directivo
Profesional Universitario	2	Profesional
Jefe Control Interno	1	Profesional
Odontólogo	1	Profesional
Profesional Servicio Social Obligatorio	4	Profesional
Auxiliar Administrativo	1	Asistencial
Auxiliar Área de la Salud	4	Asistencial
Trabajador Oficial	2	

Tipo de vinculación	Total
Carrera Administrativa	5
Libre Nombramiento y Remoción	2
Provisionalidad	1
Período Fijo (Profesionales Servicio Social Obligatorio y Gerente).	6
Trabajadores Oficiales	2

3. 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.
Adicionalmente en su capítulo II, Articulo 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."

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.

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 1083 del 26 de mayo de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. 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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

4.1. Lineamientos Conceptuales

Sistema de Estímulos: Se define como aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal. El sistema de estímulos, debe corresponder a las necesidades, intereses y motivaciones de los servidores, garantía de un buen ambiente laboral y altos niveles de productividad y debe fundamentarse en aspectos como:

- ✓ Humanización del trabajo
- ✓ Equidad y justicia
- ✓ Sinergia
- ✓ Coherencia
- ✓ Articulación
- ✓ Objetividad
- ✓ Transparencia

El sistema de estímulos comprende dos ejes principales:

1. Programas de bienestar social: encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia y

2. Programas de incentivos: encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, dirigido a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

El bienestar social comprende: la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral. La protección y servicios sociales define programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos. Los programas relacionados con este componente son:

- ✓ Deportivos, recreativos y vacacionales
- ✓ Artísticos y culturales
- ✓ Promoción y prevención de la salud
- ✓ Capacitación informal en artes o artesanías
- ✓ Promoción de programas de vivienda
- ✓ Educación formal

La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus

competencias, permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. Los campos atendidos son los siguientes:

- ✓ Clima laboral
- ✓ Cambio organizacional
- ✓ Desvinculación asistida y retiro

Bienestar: De acuerdo con lo planteado por Función Pública (2007), y siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- ✓ Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- ✓ Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

Bienestar laboral: Hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores.

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones

armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida (Ardila, 2003, página 163).

Programa de Bienestar: "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." Decreto Ley 1567 de 1998.

Incentivos: De acuerdo con Función Pública (2007), los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Incentivos Pecuniarios: Estímulos que se dan en dinero a equipos de trabajo y con un reconocimiento económico equivalente máximo a 40 SMMLV.

Incentivos No pecuniarios: Estímulos dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo. Entre los que se

pueden encontrar: Traslados, encargos, comisiones, becas, proyectos especiales, publicaciones y reconocimiento públicos, programas de turismo.

Grupo Familiar: Se entenderá por grupo familiar el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor y los hijos hasta los 25 años o personas en condición de discapacidad que dependan económicamente de él. (Basado en el Decreto 1083 de 2015).

Clima Laboral: características percibidas del ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra, o entre dependencias de una misma entidad.

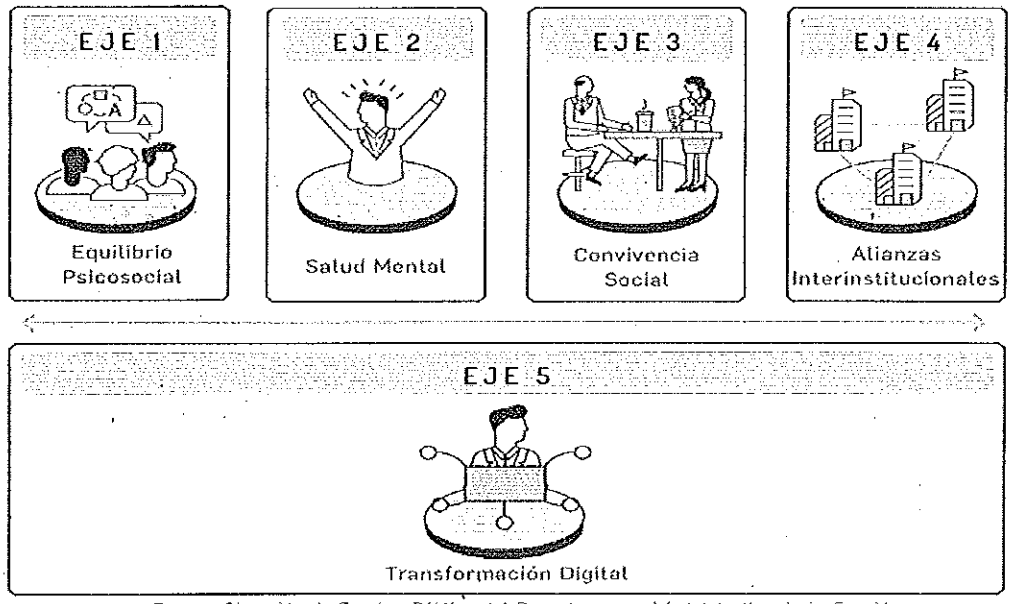
Evaluación de Necesidades: Diagnóstico de los problemas presentes y de los desafíos futuros que pueden enfrentarse mediante capacitación y desarrollo.

Necesidades: Son atributos esenciales que se relacionan con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y por estar adheridas a la especie misma se convierten en universales. No sólo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo, y que deberán relacionarse con prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

4.2. Ejes Temáticos:

El diseño e implementación del Plan de Bienestar e Incentivos de Quilisalud ESE, se enmarca en los ejes temáticos propuestos en el Programa Nacional de Bienestar "Servidores Saludables, entidades Sostenibles" 2020-2022 de la Dirección de Empleo Público, el cual adopta este nombre con base en la tendencia empresas saludables y sostenibles. La Asociación Española de Psicología Aplicada, propone que las prácticas de salud se deben extender por toda la organización, es decir, deben generar la cultura que promueva políticas saludables basadas en el modelo de empresa saludable y sostenible que contiene tres pasos: 1) detección de enfermedades físicas y psicológicas, 2) evaluación de las condiciones laborales y del colaborador y 3) intervención sobre los factores ambientales, psicológicos y sociales (Carrion, 2011).

Gráfica 1: Ejes Temáticos:



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Eje 1: Equilibrio Psicosocial:

a). Factores psicosociales: Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

b). Equilibrio entre la vida laboral y familiar: Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

c). Calidad de vida laboral: Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

Eje 2: Salud Mental. Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

Eje 3: Convivencia Social: Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. Las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

Eje 4: Alianzas Interinstitucionales: Hace referencia a la posibilidad de las entidades públicas de realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa;

Eje 5. Transformación Digital: La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Es necesario que todas las entidades públicas y sus colaboradores avancen en pro de la transformación digital, creen una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público.

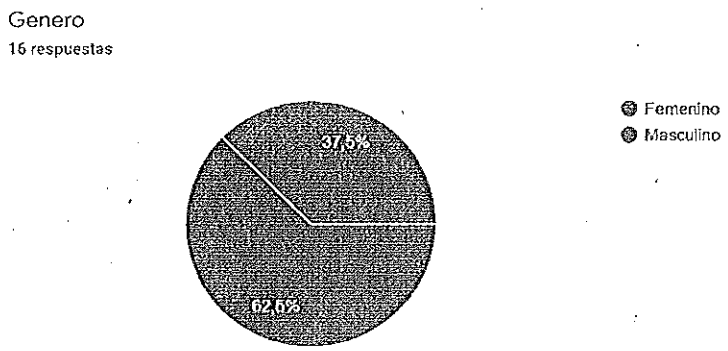
5. DIAGNOSTICO NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE BIENESTAR

Para la elaboración del Plan de Bienestar e incentivos de la vigencia 2022, el Proceso de Talento Humano de la QUILISALUD ESE, tuvo en cuenta la caracterización de sus servidores públicos y diseñó una ficha diagnóstica de necesidades y expectativas de bienestar laboral, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Programa de Bienestar 2020-2022 "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles", de la Dirección de Empleo Público, diciembre de 2020.

La encuesta fue enviada a los quince (16) servidores de la entidad, a través de un formulario de google, documento digital que sirve para crear encuestas, hacer preguntas o recopilar información en línea y se contó con la participación del 100% de los funcionarios.

A todos los encuestados se les preguntó acerca de sus necesidades y expectativas en materia de protección y servicios sociales, calidad de vida laboral e incentivos para el año 2022.

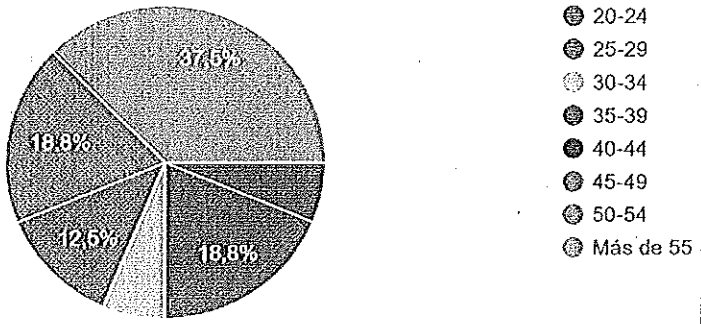
5.1. Resultados de la Encuesta:



El 62.5% de la población de Quilisalud, corresponde al género femenino.

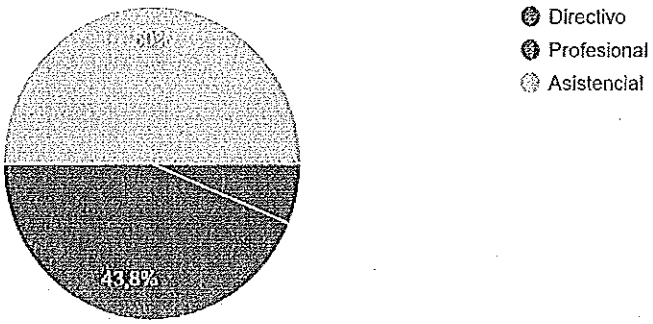
Edades: El 56% de los servidores de la ESE, son mayores de 50 años; el 25% se encuentra entre los 25 y 34 años y un 13% entre los 40 y 49 años.

Edad
16 respuestas

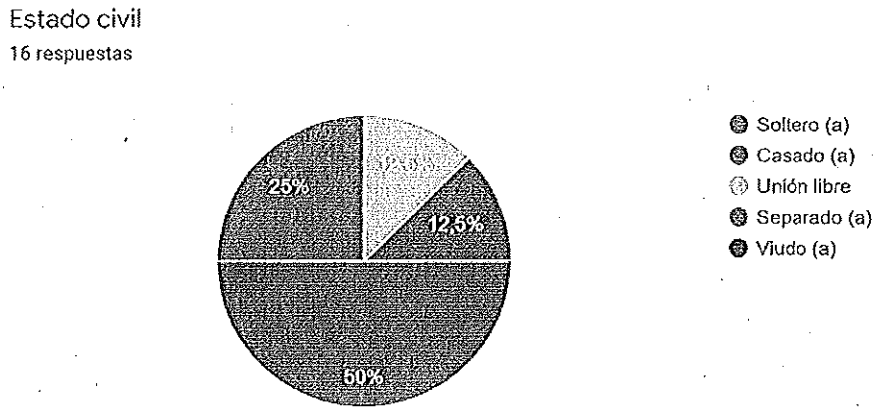


Nivel ocupacional: El 50% de los servidores de Quilisalud se encuentran en empleos de nivel asistencial.

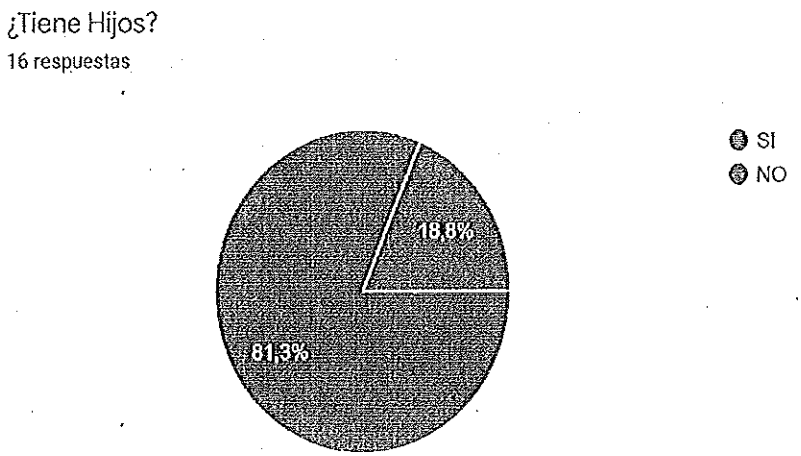
Nivel Ocupacional
16 respuestas



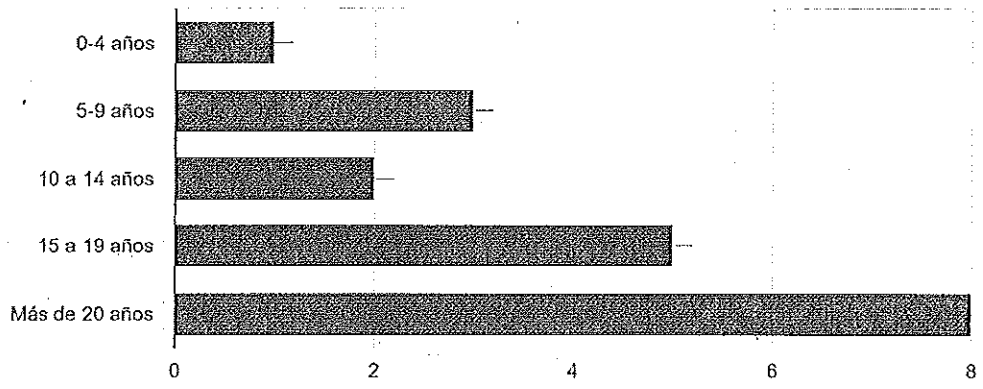
Estado civil: El 50% de los servidores de la ESE son solteros y el 37.5% han establecido una unión con otra persona.



Hijos: El 81,3% de los servidores públicos de Quilisalud tiene hijos, de los cuales el 46% son menores de 14 años.

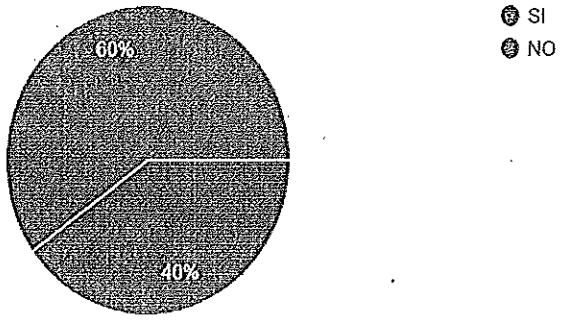


Edad de los Hijos
13 respuestas



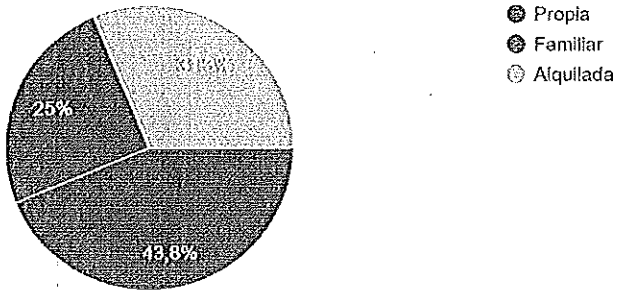
Nietos: El 60% de los servidores públicos de la ESE tiene nietos.

Tiene Nietos
15 respuestas



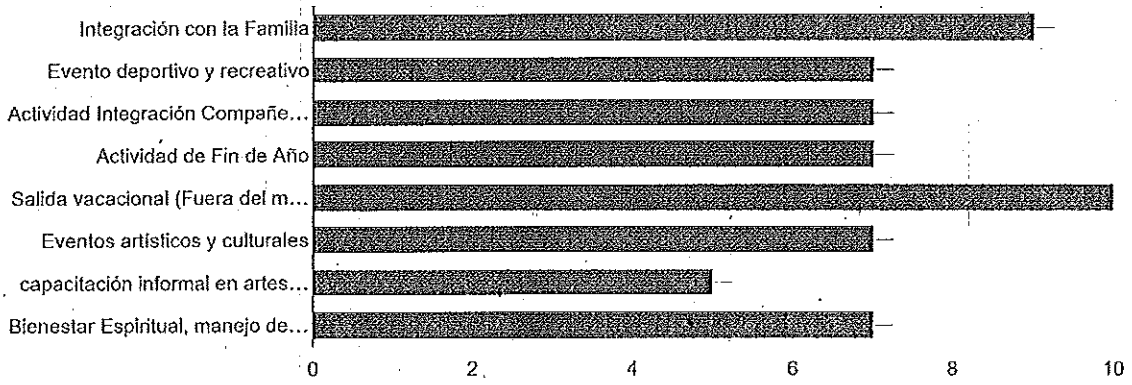
Tipo de Vivienda: El 56% de los servidores públicos de Quilisalud no vive en casa propia.

Tipo de vivienda
16 respuestas



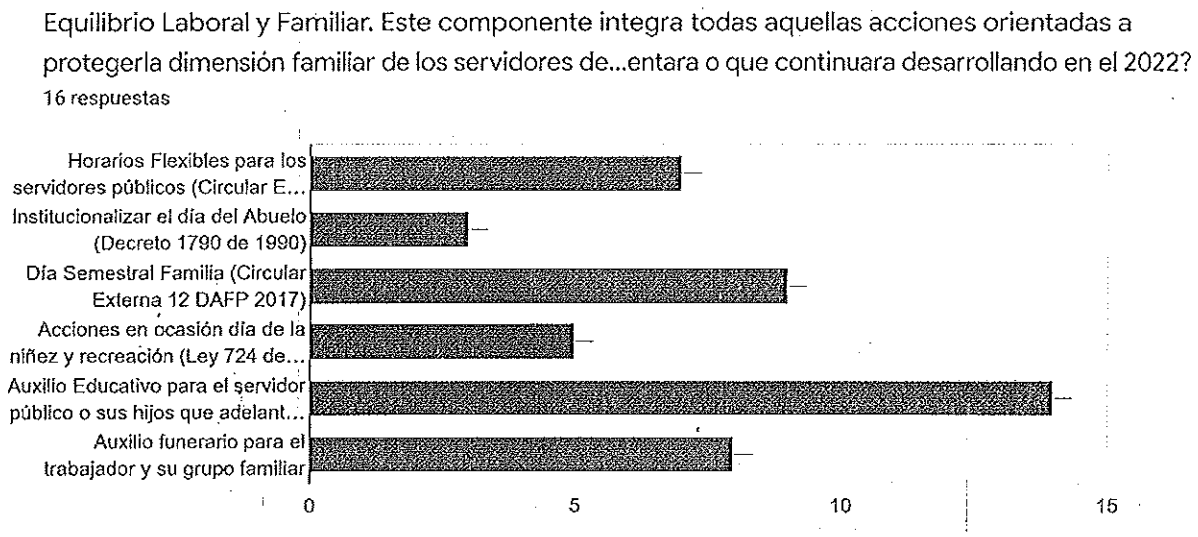
Equilibrio Psicosocial:

Dentro de los objetivos planteados por Quilisalud ESE en materia de Talento Humano, se encuentran aquellos orientados al equilibrio psicos...aran en el 2022, cuáles son las de su preferencia?:
16 respuestas



El 62.5% de los servidores de Quilisalud, se encuentra interesados en que se realice una salida vacacional fuera del municipio de Santander de Quilichao y el 56% que se realice una actividad de integración con la familia.

Equilibrio laboral y familiar:

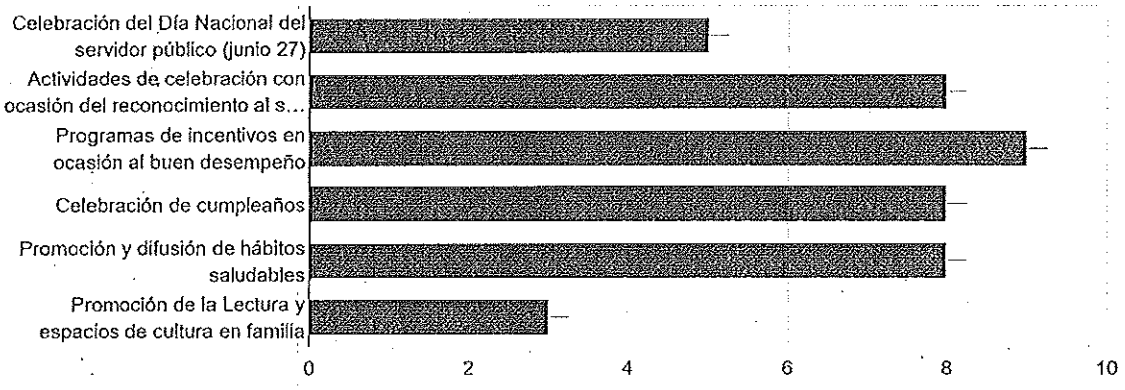


El 88% de los servidores, mostró interés porque realicen actividades como el auxilio educativo; el 56% por la celebración del día semestral de la familia, en cumplimiento de la Circular Externa 12 del DAFP de 2017; el 50% por el auxilio funerario y un 44% mostró interés por los horarios flexibles.

Calidad de vida laboral:

Calidad de vida Laboral. Qué actividades para el reconocimiento y enaltecimiento de la labor de la función del servidor público, le gustaría que se implementara?

16 respuestas

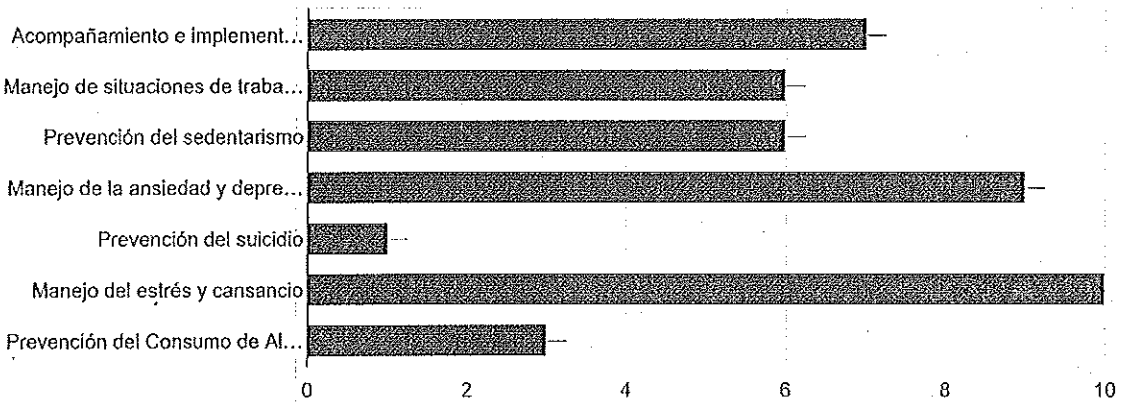


El 56% de los servidores públicos de Quilisalud, mostró interés en el programa de incentivos en ocasión de la buena gestión del servidor público, las actividades de mayor interés son: Estimulo económico y resolución de reconocimiento en hoja de vida, estímulo en tiempo o dinero; el 50%, considera importante realizar actividades para promover hábitos saludables y realizar celebraciones del día de los profesionales y cumpleaños.

Promoción y prevención de la salud mental:

De los siguientes temas de promoción y prevención de la salud mental, cuáles le gustaría que se implementara?

16 respuestas

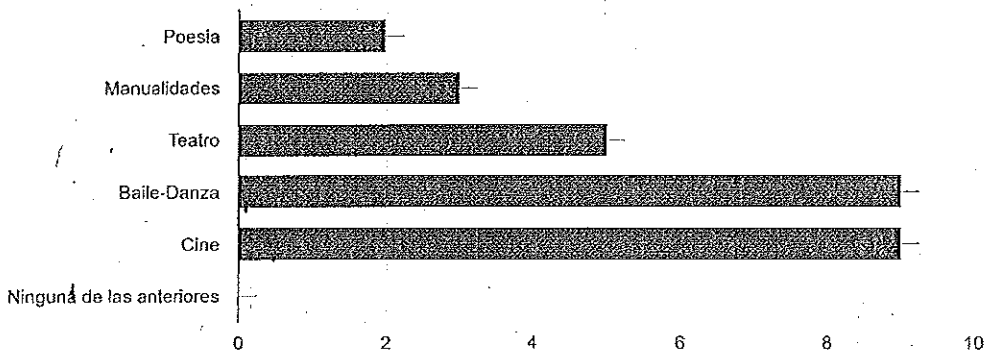


El 62.5% de los servidores de Quilisalud, mostraron un fuerte interés por el desarrollo de actividades que promuevan el manejo adecuado del estrés y del cansancio; el 56% para que se desarrollen actividades para el manejo de la ansiedad y la depresión.

Actividades artísticas y culturales:

De las siguientes actividades artísticas y culturales, cuál le gustaría que se realizaran?.

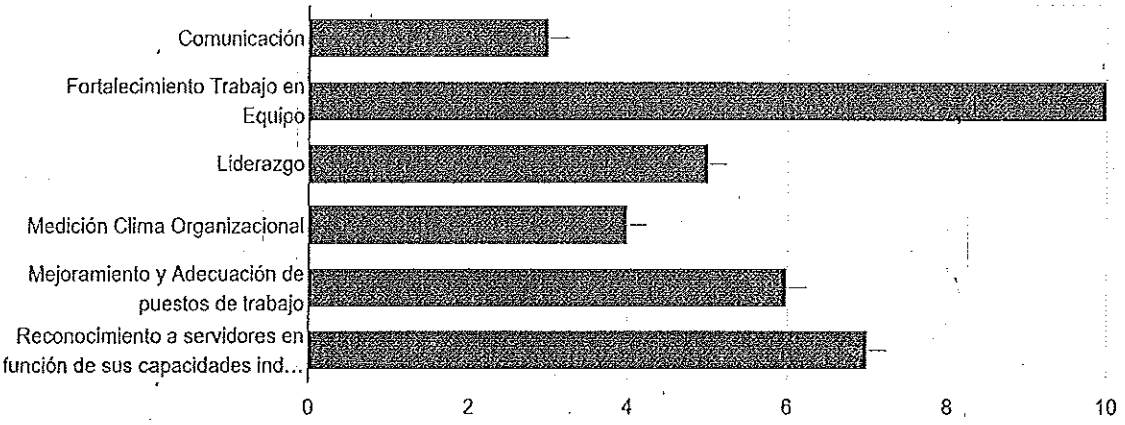
16 respuestas



El 56% de los funcionarios desea que se realizaran actividades como el cine, el baile y la danza, solo el 12.5% mostro interés en actividades como la poesía.

Calidad de vida laboral:

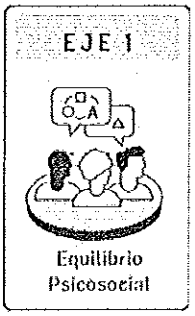
Dentro de los objetivos planteados por la ESE en materia de Talento Humano, se encuentran los siguientes programas de calidad de vida laboral, cuáles desearía que se implementen en el 2022?
16 respuestas

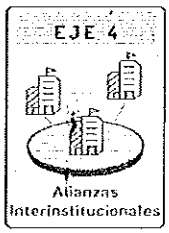


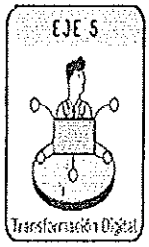
Con el fin de promóver la calidad de vida laboral, los servidores de la ESE, consideraron que se debe trabajar en el fortalecimiento del trabajo en equipo y reconocer su labor en ocasión de su desempeño.

6. AÉREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar y Estímulos para la vigencia 2022 de Quilisalud ESE, se fundamentará en cada uno de los ejes propuestos en el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 y en los resultados de la encuesta de necesidades y expectativas de bienestar aplicada a sus servidores públicos en diciembre de 2021. Las actividades a desarrollar serán las siguientes.

Ejes		Actividad
Eje 1. Equilibrio Psicosocial 	Factores Psicosociales	Evento deportivo y Recreativo
		Evento artístico o cultural
		Bienestar espiritual (yoga)
	Equilibrio entre la vida familiar y Laboral	Horarios flexibles trabajadores (para quienes podría aplicar).
		Jornada especial mujeres embarazadas (si las hay)
		Día Abuelo
		Día de la familia
		Día niñez y recreación
		Reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal
	Calidad de vida Laboral	Celebración del día Nacional del Servidor Público.
		Auxilio Educativo
		Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión.
		Programas de incentivos - Reconocimiento público a la labor meritoria.
		Celebración de cumpleaños. Día de permiso remunerado.
		Entorno laboral saludable: Promoción de prácticas y hábitos saludables en familia. Semana de la Salud.

Eje 2. Salud Mental	Higiene Mental	Actividades de promoción y prevención de la salud mental.
		Estrategias y consejos para el manejo de situaciones de trabajo bajo presión.
	Prevención riesgos a la salud y efectos de Pandemia	Prevención del sedentarismo. Esta actividad estará asociada a la Seguridad y Salud en el Trabajo.
		Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento.
Eje 3. Convivencia Social	Fomento de la Inclusión, diversidad y Representatividad	Actividad de sensibilización y educación sobre la importancia de la inclusión laboral, diversidad.
		Actividad para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales
		Campaña de fortalecimiento de una cultura inclusiva: Programa de Atención Humanizada "Servimos con Amor".
	Prevención situaciones asociadas al Acoso Laboral, sexual y al abuso de poder.	-Actividad de identificación, detección y prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.
Eje 4. Alianzas Interinstitucionales 	Coordinación Interinstitucional	Realización actividad con otras instituciones municipales en el marco del bienestar laboral.

Eje 5. Transformación Digital 	Transformación Digital	Actividad sobre preparación y desarrollo sobre las utilidades y beneficios que las herramientas informáticas.

7. PRESUPUESTO

El programa de Bienestar Social e Incentivos, se financiará a través del rubro de Bienestar Social 2010200-09 (gastos de administración) y 2020202-07 (gastos de operación), del presupuesto asignado por Quilisalud para la vigencia 2022 es de $29.518.000.oo

8. BIBLIOGRAFÍA

Programa Nacional de Bienestar: "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles". Dirección de Empleo Público. Diciembre 2020-2022.

Guía de estímulos para los servidores públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. Marzo de 2018.

Decreto Ley 1567 de 1998.