



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO
DE RISARALDA**

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E
INCENTIVOS**

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE
RISARALDA**

**ZACARIAS MOSQUERA LARA
GERENTE**

VIGENCIA 2018



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

MARCO LEGAL:

- Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales.
- Decreto No. 4500 de 2005, Decreto Nacional 3905 de 2009, Decreto Nacional 4567 de 2011, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley No. 1567 de 1998, reglamentado por el Decreto 1572 de 1998 y reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005.

MARCO CONCEPTUAL

La asociación del Bienestar al propósito de estímulos de productividad aparece como un enfoque utilitarista. Por tanto, antes de referir su adopción, como política, conviene mencionar algunas relaciones, de efecto. En este sentido pueden relacionarse algunos interrogantes importantes: ¿Cuáles son las circunstancias que pueden conducir a la satisfacción de las necesidades y, supuestamente, a un mejor desempeño o, por lo menos, a la disposición a perseverar en el trabajo? ¿Podrá haber total seguridad de que un trabajador satisfecho es necesariamente un trabajador productivo?

Puede afirmarse, por ejemplo, que el aumento de la satisfacción laboral podría reducir la rotación del personal, el ausentismo y los motivos de queja, pero esto no necesariamente se traduce en incremento de la productividad. La satisfacción y el desempeño laboral suelen estar relacionados, pero el efecto de uno y otro depende en gran medida del clima laboral y del recurso humano involucrado.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

Una política de Bienestar Social Laboral debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado, con sus fines de desarrollo como persona. Y esto en el espacio laboral del sector público puede tener contenido al lograr identidad del funcionario con los fines del Estado como fines nobles que deben hacer parte de la cultura corporativa y principio de desempeño laboral.

Las entidades del Estado tendrán la responsabilidad de diseñar un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de necesidades de los ciudadanos. Para tal fin, se hace necesario tomar en consideración el bienestar de los servidores como un propósito que permita proveer una mayor eficiencia, eficacia y desempeño en cuanto a sus tareas laborales, mediante un espacio de satisfacción y productividad.

El Bienestar Social de los empleados al servicio del Estado deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

NECESIDADES Y SATISFACTORES

El hombre, en toda la historia de la evolución humana, ha tenido siempre una relación permanente y estrecha con el medio que habita; ello ha originado cambios en la naturaleza y ésta a su vez ha incidido de manera particular sobre él. Esta relación se ha transformado respecto a los modos de apropiación y dominio que cada individuo realiza con dicho medio.

Se ha creído, tradicionalmente, que las necesidades humanas tienden a ser infinitas; que están constantemente cambiando; que varían de una cultura a otra; y que son diferentes en cada periodo histórico. Pero es importante anotar que: primero, las necesidades humanas



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

fundamentales son finitas, pocas y clasificables. Segundo, las necesidades humanas fundamentales son las mismas en todas las culturas y en todos los periodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades.

De acuerdo con lo anterior, se plantea el origen del presente programa de bienestar Social Laboral apoyado en tres grandes conceptos tomados de la teoría del Desarrollo, a escala Humana, donde Manfred Max-Neef ilustra de modo amplio el tema de las necesidades y los satisfactores; tales conceptos son: Necesidades (cualidades esenciales relacionadas con la evolución), Satisfactores (formas de ser, tener, hacer y estar relacionadas con estructuras) y Bienes Económicos (objetos que se relacionan con coyunturas)

El hecho de poder integrar la realización coordinada de necesidades humanas en el proceso de desarrollo significa la oportunidad para que las personas puedan vivirlo desde sus comienzos, dando origen así a un desarrollo sano, autoindependiente y participativo, capaz de crear los fundamentos para un orden en el que se pueda conciliar el crecimiento económico, la solidaridad social y el crecimiento de las personas.

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.

Las necesidades vistas como carencia revelan el ser de las personas; esto de un modo fisiológico pues se asume como "la falta de algo"; vistas como potencialidades, en cambio, implican la motivación y movilización de las personas hacia la satisfacción de las mismas, convirtiéndose al tiempo en recursos. Cada necesidad puede satisfacerse a niveles variados, con múltiples intensidades y en los siguientes contextos: a) en relación con uno mismo; b) en relación con el grupo social y c) en relación con el medio ambiente.

SATISFACTORES



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

Están referidos a todo aquello que, por representar formas de ser, tener, hacer y estar; contribuye a la realización de necesidades humanas. Es en sentido último el modo por el cual se expresa una necesidad.

BIENES ECONÓMICOS

Son objetos y artefactos que permiten afectar positiva o negativamente la eficiencia de un satisfactor, son la materialización del mismo; el medio por el cual el sujeto potencia los satisfactores para suplir sus necesidades.

Los bienes económicos (artefactos, objetos, tecnologías) tienen una triple trayectoria. Se modifican a ritmos coyunturales, por una parte; por otra, se diversifican de acuerdo a las culturas; y, por ende, varían dependiendo de los múltiples estratos sociales.

Resumiendo, y para correlacionar necesidades, satisfactores y bienes económicos, el mismo texto de Max-Neef lo explica ampliamente cuando se refiere a que: " las necesidades no sólo son carencia sino también y simultáneamente potencialidades humanas individuales y colectivas; los satisfactores son formas de ser, tener, hacer y estar, de carácter individual y colectivo, conducentes a la actualización de necesidades; y los bienes económicos son objetos y artefactos que permiten afectar la eficiencia de un satisfactor alternando así el umbral de actualización de una necesidad, ya sea en sentido positivo o negativo. La interrelación, entonces, entre necesidades, satisfactores y bienes económicos es permanente y dinámica; entre ellos se desencadena una dialéctica histórica. Si, por una parte, los bienes económicos tienen la capacidad de afectar la eficiencia de los satisfactores, éstos, por otra parte, serán determinantes en la generación y creación de aquellos".

En la actualidad, el servidor público busca derivar del trabajo los satisfactores de sus necesidades principalmente las de subsistencia y protección; además de los deseos de recibir el servidor deberá ser motivado a aportar y dar lo mejor de sí: conocimientos, iniciativas, ideas, sugerencias, etc., y a encontrar en ello un espacio de satisfacción.

Las entidades deben trabajar progresivamente para fortalecer la motivación de sus servidores de tal modo que puedan insertar, dentro de su cultura organizacional, el valor del servicio a la comunidad. Deberá entenderse que lo que motiva y atrae al servidor normalmente,



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

no es propiamente lo que realiza, sino los bienes materiales que recibe a cambio (sueldo, bonificaciones, etc.), y si esto es satisfecho, el funcionario, posiblemente, labore por gusto de la acción misma, pero es necesario llegar finalmente a la motivación trascendente, es decir, aquella en la que el servidor ha de trabajar por la satisfacción de ayudar a satisfacer las necesidades ajenas, es decir las necesidades humanas del ciudadano.

OBJETO:

El programa de Bienestar Social de la Empresa Social del Estado, se encuentra orientado 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 se busca elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Empresa.

FINES: El presente programa tiene como 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 de 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 la función social.
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la prevención y en la promoción, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

POLITICAS:

En su vida corriente el ser humano hace parte de grupos formales e informales, de asociaciones voluntarias, de programas y causas de toda índole que tienen en común la participación organizada de un cierto número de personas. Mediante estas acciones colectivas toma forma y realidad la vida social. Mediante ella se sostiene y se transforma la vida colectiva de las comunidades.

Existe en toda sociedad un conjunto de realidades institucionales alrededor de las cuales se organiza y articula la participación de las personas en la vida de la comunidad.

Una de las principales políticas de este programa de Bienestar Social, es el mejoramiento del nivel de vida del grupo familiar del empleado, puesto que es unánime el acuerdo entre sociólogos, antropólogos y psicólogos acerca de papel regulador de la familia en la cultura y la sociedad. En esta pequeña sociedad adquiere la persona los conceptos, creencias y valores que la habilitan para integrarse y participar en la vida de la comunidad. En ese pequeño núcleo social las personas tienen roles, funciones y responsabilidades que van cambiando con el paso del tiempo. De ser hijo pequeño y dependiente de la tutela de los padres, a ser mayor, a contar con mas independencia y a cooperar con los ingresos que permiten la supervivencia del grupo. Posteriormente se constituye en padre o madre de familia, con plena responsabilidad sobre la supervivencia del grupo y sobre la crianza de sus hijos.

La participación en la vida familiar exige al individuo asumir responsabilidades y funciones diferentes y adquirir conocimientos, creencias y valores que lo habilitan de algún modo, tanto como para la vida familiar como para la participación de la comunidad en general.

La participación en una familia de clase social alta, media o baja es una realidad que enfrenta al individuo con circunstancias que determinan una buena parte de su modo de ser, de reaccionar y de comprender su papel y vinculación a la sociedad en general.

A través del aprendizaje el individuo va incorporando conceptos,



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

habilidades, valores e intereses que lo habilitan o lo insensibilizan para una participación eficiente y efectiva en el trabajo y en la sociedad. De este modo la vida familiar incide en el desempeño ocupacional, como facilitadora e inhibidora en el proceso de adquirir conceptos, habilidades e intereses relevantes para el trabajo y proporcionando entrenamiento para la vida de relación y la vida comunitaria.

En un estudio de mucho interés Pearlin y Kohn (1.996) llevaron a cabo una comparación de las actitudes hacia el trabajo de niños de Estados Unidos e Italia. Lograron evidenciar que las actitudes de los niños de los dos países eran similares a las que sus padres manifestaban hacia el trabajo. Los padres e hijos de la misma clase y de iguales países, manifestaban actitudes de sumisión y dependencia en relación con el trabajo. Los padres e hijos de clase media de los dos países exhibieron actitudes de independencia y búsqueda de logro. Esto da algún soporte a la idea que veníamos de expresar sobre la influencia de la vida familiar en la disposición de las personas hacia el trabajo y hacia la vida social en general.

Otra de las políticas del presente programa esta basada en satisfacer las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia para mejorar niveles como salud, vivienda, recreación y en especial la EDUCACION.

Esta Institución social juega un papel semejante al de la familia. Como resultado de la participación del individuo en el sistema educativo nacional logra adquirir conocimientos, valores, intereses y habilidades que lo preparan, presumiblemente, para una participación constructiva y productiva en la vida de la sociedad.

El sistema educativo es un agente de socialización responsable de la educación del individuo a las exigencias de supervivencia y de orden de la sociedad. En Colombia, como lo han mostrado diversos estudios Sociológicos, la educación tiene una responsabilidad apreciable, no solo en la movilidad social, sino también en la estratificación y la marginabilidad de amplios sectores de la población. Esto significa que si bien la participación en el sistema educativo puede permitirle al individuo acceder a niveles sociales, culturales y económicos superiores a los de sus padres o superiores a los suyos propios de épocas anteriores, también discrimina (estratifica y margina) amplios sectores de la población. Esto último ocurre porque aparecen contingentes de ciudadanos que solo logran niveles muy bajos de escolaridad, razón por



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

la cual son discriminados en el empleo y en otros sectores de la vida social.

Aparecen también estratos poblacionales caracterizados con personas con más o menos educación. A los niveles educacionales logrados se asocian prerrogativas y privilegios tales como: mayores ingresos, mejores posibilidades ocupacionales, mayor participación política, más prestigio a medida que aumenta el nivel educativo del ciudadano. Lo inverso ocurre en la medida que disminuye el nivel educativo.

La educación en la sociedad Colombiana juega entonces un papel complejo de agente socializador, de generador de estratos y de diferencias que marginan sectores mayoritarios de la población de recursos y privilegios a los que sólo tienen acceso las personas más educadas en universidades de elite, por contraste con las educadas en universidades de masa.

En estas circunstancias la educación provee al ciudadano de conocimiento, habilidades, valores e intereses que condicionan su orientación y sus posibilidades de participación de la sociedad, en el empleo y en la distribución del ingreso. El cúmulo de aprendizajes logrado por la persona como consecuencia de su participación en el sistema educativo la habilita, más o menos, para el desempeño de un trabajo específico, si ha logrado niveles educacionales superiores al bachillerato. De lo contrario la margina del empleo calificado y de las posibilidades de tener un ingreso que le permita satisfacer las necesidades de supervivencia propia y de su familia. Si a lo anterior adicionamos la discriminación y marginalidad producidas por las altas tasas de desempleo y subempleo, que afectan tanto a la población educada como a la que no logra niveles aceptados de educación, debemos concluir, con el estudio de Parra (1.984) sobre la juventud colombiana, que por razones que como la dificultad de acceso a la educación de vastos sectores poblacionales, no sé esta socializando debidamente al joven, ni promoviendo su movilidad social.

Sin embargo, la experiencia que viven las personas en el sistema educativo nacional deja actitudes, orientaciones, expectativas y frustraciones que no siempre preparan al individuo para el desempeño eficiente y efectivo de un trabajo, pero que si lo pueden disponer para reaccionar adversamente a su situación de marginalidad, desempleo, bajo salario y discriminación, de la economía informal y de las migraciones del campo a la ciudad y hacia el exterior.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

La educación puede entonces preparar al individuo para el desempeño en el trabajo, pero en la mayoría de los casos sólo logra generar actitudes y reacciones que no afectan el desempeño ocupacional pero que si provienen a las personas a favor, y tal vez en contra en la mayoría de los casos, del ambiente y de las relaciones sociales en el trabajo.

AREAS DE INTERVENCION:

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, el programa de bienestar social se enmarca en dos Áreas:

1. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

- **AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES:** Es necesario recordar que el hombre es el recurso vital de nuestras organizaciones y que ninguna organización puede ser superior a sus recursos humanos.

La “mejor gente” él “mejor personal” debe hacerse y esta es una gran responsabilidad de la Gerencia.

La “alegría de trabajar” es el estado de ánimo positivo que se pretende lograr en todo el ámbito laboral; cuando se dirige la vocación de los empleados, se orientan todas sus actitudes intelectuales hacia lo que conviene más, se les aumenta a diario sus conocimientos a través de programas de capacitación y se les mantiene los más altos niveles de moral laboral a través de incentivos económicos y psicológicos.

En la dirección de las organizaciones hay que ser capaces de asumir riesgos cuando se tiene el personal a cargo y cuando se tiene una mentalidad innovadora. La dirección dinámica hace énfasis en la colaboración y no en la competencia destructiva.

Es necesario fortalecer la mística, la lealtad y la cooperación entre los diferentes grupos de la organización. Es urgente mejorar los niveles de eficiencia y eficacia como generadores de una mayor productividad; hay que desarrollar una permanente actitud positiva



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

frente al trabajo y frente a la vida misma. Solo existe motivación cuando hay motivos o razones para vivir, para luchar, que le den sentido a la vida y significado a nuestros actos.

Hay que construir un clima de confianza entre las personas y los grupos a través de toda organización. El moderno concepto de dirección es estimular un clima abierto al cambio, donde surjan la creatividad y el compromiso. Hay que fomentar la competencia hacia el trabajo y hacia los objetivos y menos hacia las personas, de tal manera que se puedan maximizar los esfuerzos de colaboración e integración. Hay que incrementar el sentimiento de pertenencia a través de una participación abierta y honesta.

Lo importante es entender la empresa como una organización social, comprender que los resultados no los producen las máquinas sino los hombres, que una buena dirección y desarrollo de los recursos humanos en la empresa, facilita que los hombres se comprometan realmente, con los objetivos de la organización y aportan lo mejor de si mismo en beneficio común.

Por lo tanto en esta área se establecerán los programas que tiendan a satisfacer las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, cultura y educación.

- **AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Trabajar por la calidad de vida laboral no es un proceso ni una actividad administrativa simple. Tampoco es algo de competencia de los Gerentes o de los responsables de asuntos de personal exclusivamente. No es un lujo gerencial o una moda que nos ha llegado de los países subdesarrollados. Es ante todo una postura filosófica, una actitud abierta, estructurada y global que integre la realidad empresarial con una comprensión moderna de la naturaleza del hombre y de la sociedad.

Trabajar por la calidad de vida laboral es un proyecto complejo que involucra muy diversas tareas y responsabilidades, demanda, en nuestro concepto, los concursos de empresarios, trabajadores y responsables comunitarios y se orienta a la satisfacción del interés común de todos los implicados. Constituye un paradigma de la realidad laboral moderna y un imperativo social, económico y administrativo al que difícilmente podrán abstenerse las empresas de



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

los años venideros. Trabajar por la calidad de vida laboral permite crear un contexto integrador y ampliar los alcances de toda gestión administrativa que pretenda tener efectos de fondo y duraderos sobre el desempeño y la productividad. La calidad de vida laboral es un aspecto de la calidad de vida en general.

Se define la calidad de vida laboral como "el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas esta organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a construir a su más completo desarrollo como ser humano".

Cualquier esfuerzo que se realice para fomentar la calidad de vida laboral produce beneficios reales que, en muchos casos, son imperceptibles, dando así la apariencia de desperdicio de recursos o de una causa sin justificación.

El trabajo con todas las características y todas las circunstancias que lo acompañan tiene un impacto profundo en la vida del hombre y en la mejora o deterioro de sus calidades personales. Esto obedece a que el trabajo determina una parte importante de su identidad personal. Se debe también a que constituye un estímulo para el desarrollo de habilidades físicas e intelectuales puesto que crea condiciones para la practica y el ejercicio. También obedece a que el trabajo del hombre se vincula a su comunidad, le entrega el producto de su esfuerzo y puede obtener por esto no solo la retribución necesaria para su supervivencia sino también reconocimiento, sentido de logro y autorrealización. En condiciones apropiadas de calidad de vida estos conceptos se transforman en realidades que afectan profundamente al hombre y a la sociedad.

En este sentido Cherns y Davis (1.975) afirman:

"Los costos para la comunidad de puestos mal diseñados, de trabajadores infieles e insatisfechos, de capacidades subutilizadas, de seres humanos tratados más como partes que como personas no se han cuantificado económicamente, por la sencilla razón que ningún organismo social ha pagado por esto sino tan solo el individuo afectado. De este modo no son conocidas las implicaciones económicas de las políticas de calidad de vida; el pensamiento occidental ha sido adherido firmemente a la idea de una vida que desagrega las condiciones económicas de las sociales. Sin embargo agrega el autor más adelante. "El impacto de mejorar la calidad de vida en el trabajo y de los pasos dados para lograr este propósito será sentido en un amplio rango de



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

instituciones sociales, familia, escuela, universidad, sociedades voluntarias de bienestar y organizaciones comunitarias de toda clase. Durante un siglo y medio en que la Institución dominante era la Industria, las escuelas se dedicaron a preparar al futuro trabajador para su rol. Las virtudes de obediencia, perseverancia con tareas intrínsecamente desagradables, puntualidad y meticulosidad fueron inculcadas. La naturaleza interactiva y sistemática del cambio en las instituciones sociales liga el trabajo y la educación”.

Por otra parte, hay evidencias acerca de un doble efecto de las acciones y programas de calidad de vida laboral en el comportamiento individual y en la sociedad.

En el caso del comportamiento individual se ha observado aumento de la satisfacción con el trabajo, reducción del ausentismo y rotación y mejora de la integración general a la sociedad, tal como lo refleja en la salud y en las actitudes hacia la vida, en la participación en la familia, o en otras instituciones comunitarias.

Se ha encontrado también que la enfermedad mental, el alcoholismo, la corta esperanza de vida, la poca participación en la comunidad, en no pocas ocasiones son causadas por ambientes de trabajo deficientes y el costo de esto es asumido por el individuo y por la sociedad.

En cuanto a los efectos sobre la empresa, se ha visto que las acciones sobre la calidad de vida pueden tener una incidencia importante en el éxito financiero, a largo plazo, por su impacto en la reducción del ausentismo y de la rotación, en la mejora del clima de compromiso y en la atracción que ejerce la empresa sobre el interés de vinculación de candidatos potenciales de gran talento.

CAPITULO I

PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Siguiendo la normatividad vigente, el presente programa cuenta con el proceso de gestión que se describe a continuación:



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

1. ESTUDIO DE NECESIDADES DE LOS EMPLEADOS

Mediante el sistema de encuestas y entrevistas, se realiza el estudio de necesidades de empleados y sus familias con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos y políticas establecidas para el efecto y teniendo en cuenta los programas ya adelantados en años anteriores. Así mismo, que estén enmarcadas dentro de las áreas determinadas con el Comité de Bienestar Social.

2. DISEÑO DE PROGRAMAS Y PROYECTOS

Se han diseñado estos para atender las necesidades detectadas y para dar continuidad a los programas que se venían ejecutando de conformidad a la disponibilidad de recursos existentes en la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.

Se determinaron cuatro (4) áreas sobre las cuales se realizarán las acciones de Bienestar Social así:

A. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Se tendrá en cuenta en este ítem acciones que puedan desarrollarse dentro de la promoción y prevención de la salud y que no sean atendidas por la EPS.

B. EDUCACIÓN

Se considerará en esta área la cofinanciación que la entidad pueda realizar para la educación en los programas de "Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano" y de educación formal preescolar, básica (primaria y secundaria) y media académica, o de educación superior dirigida a los empleados públicos y a sus familias.

C. RECREACIÓN Y DEPORTES

Considerando que la recreación, tanto a nivel del grupo de trabajo como el de sus familias tiene una gran importancia para la estabilidad emocional del trabajador y su entorno, se han diseñado actividades que le permitan integrarse mediante las celebraciones de eventos que



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

cultural y tradicionalmente forman parte del entorno, tales como: fechas especiales (día de la madre, día del padre, día de la mujer, día de la profesión, amor y amistad, navidad, fin de año y otros) , vacaciones recreativas para los hijos de los funcionarios e integraciones al año para todos los funcionarios donde se realizarán actividades de motivación, recreación, compromiso y liderazgo, convivencia institucional; así mismo la celebración del cumpleaños de la entidad y la condecoración de los funcionarios que cumplan años de servicios en cada quinquenio.

En Deportes se apoyará la conformación de equipos de fútbol, voleibol, básquetbol, natación, monitor de gimnasio y otros deportes en los cuales los funcionarios puedan interesarse; así mismo la cofinanciación para los funcionarios y/o sus beneficiarios que realicen actividades deportivas.

D. EVENTOS CATASTRÓFICOS.

Apoyo a los trabajadores en el caso de presentarse una calamidad por terremoto, asonada, terrorismo, vendaval, inundación, incendio. Certificado por el comité local de emergencias.

3. EJECUCIÓN DE PROGRAMAS

La responsabilidad en la ejecución de todos estos programas estará a cargo del Comité de Bienestar Social, el cual estará integrado mediante resolución expedida por el Gerente de la entidad, y donde establecerán sus funciones.

4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La verificación de la eficacia del programa que se establece estará a cargo de todos los empleados y trabajadores de la entidad, quienes podrán solicitar ellos mismos su modificación o continuidad.

5. REGLAMENTO DE LOS PROGRAMAS

Los programas de Bienestar Social están dirigidos a los servidores públicos del hospital en forma grupal en su mayor parte; pero se determinarán algunos requisitos para el caso de eventos individuales.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

ARTÍCULO PRIMERO.- REQUISITOS GENERALES. LA ESE HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA reconocerá y pagará por los servicios contemplados en el presente PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, a las entidades a donde se soliciten los servicios autorizados, previo el cumplimiento de los requisitos que se establecen en el presente programa.

PARÁGRAFO 1. Se entiende como beneficiario del funcionario, a los padres (previa demostración de la dependencia económica), cónyuge e hijos (Menores de 25 años que demuestren ser estudiantes y dependan económicamente de los padres) y para algunos casos de beneficios individuales se aceptara hasta un máximo de dos (2) beneficiarios por funcionarios.

Dicho beneficio esta pactado por acuerdo colectivo de trabajo.

PARÁGRAFO 2. Para tener derecho a los beneficios especiales consagrados en el presente Plan se requiere tener una permanencia en la entidad no menor a año (1) año.

PARÁGRAFO 3. Cuando se presente el evento en el cual dos o más funcionarios acudan con igual derecho a reclamar los beneficios consagrados en el presente artículo no se hará múltiple la concesión del beneficio. (Cónyuges o compañeros permanentes)

PARÁGRAFO 4. El cobro repetitivo de cualquiera de los beneficios establecidos en el presente Plan será motivo de sanción disciplinaria, sin perjuicio de la devolución de los recursos recibidos.

PARÁGRAFO 5. En caso de no tomar la totalidad de una actividad cofinanciada por la entidad sin causa justificada, el funcionario debe reintegrar la totalidad de la cofinanciación; para dicha verificación se exigirá el respectivo certificado de aprobación del curso o de permanencia en la actividad deportiva, para el cual se haya expedido él respectivo beneficio.

ARTÍCULO SEGUNDO. EDUCACIÓN. Dentro del área de Educación, se plantea efectuar reconocimientos por actividades educativas para los hijos de los funcionarios que estén adelantando estudios en Preescolar, Básica (primaria y secundaria) y Media Académica (Grados 10^o y 11^o.), técnicos, tecnológicos y universitarios, así:



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

- Un bono anual por la suma de \$350.000,00 para gastos de material educativos, para ser cobrado en una entidad comercial de la ciudad,

PARÁGRAFO 1. Para tener derecho a estos reconocimientos se deben presentar los siguientes documentos:

- Registro civil de nacimiento
- Certificado o constancia de la Matrícula en establecimiento educativo debidamente reconocido por el Gobierno Nacional.

PARÁGRAFO 2. Sólo se concederán estos reconocimientos hasta por un máximo de dos hijos y una vez al año.

ARTÍCULO TERCERO.- Para los funcionarios que adelanten estudios tecnológicos, universitarios, postgrado, maestrías, se concederá una cofinanciación anual de hasta \$2.000.000, para la matrícula.

PARÁGRAFO 1.- Para tener derecho a esta cofinanciación se debe hacer llegar la siguiente documentación.

- Certificado o constancia de matrícula del estudiante en establecimiento debidamente reconocido por el Gobierno Nacional.
- Certificado de aprobación del año o semestre anterior

PARÁGRAFO 2.- El pago se hará directamente a la Institución educativa donde el funcionario o trabajador se encuentra matriculado.

PARÁGRAFO 3. La financiación de la educación formal se dirigirá a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- Llevar por los menos un año de servicio continuo en la entidad.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicios (cuando aplique).

ARTÍCULO CUARTO.- Pagar una cofinanciación para matrícula al año para los funcionarios y/o sus beneficiarios correspondientes a estudios en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (Artes, artísticas, idiomas, manualidades, actividades deportivas, actividades lúdicas para el manejo del stress u otras) que se adelanten en academias o



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

instituciones debidamente reconocidas, hasta por la suma de \$330.000,00. Este beneficio se aplicará una sola vez al año por beneficiario, y por una sola actividad.

PARÁGRAFO 1.- Para tener derecho a esta cofinanciación se debe hacer llegar la siguiente documentación.

- Certificado o constancia de matrícula del estudiante en el establecimiento debidamente reconocido.
- De las actividades Deportivas y lúdicas cotización de un establecimiento reconocido y que dentro de su actividad económica se halle en la actividad objeto (RUT).

PARÁGRAFO 2.- El pago se hará directamente a la Institución educativa donde el funcionario o trabajador o beneficiario se encuentra matriculado, y en el caso de actividades deportivas al establecimiento donde el funcionario o beneficiario vaya a ejecutar la actividad deportiva o lúdica.

ARTÍCULO QUINTO.- La entidad a través de entidades como Comfamiliar, Sena y otros buscará las capacitaciones en las cuales pueda participar el personal, con el propósito de lograr el mayor impacto posible, para lo cual se compromete a conceder el tiempo necesario, previos acuerdos y revisiones de jornadas laborales y a pagar los costos de las matrículas.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano para los funcionarios y sus familias podrá ser cofinanciada en eventos de actividades artísticas y artesanales que garanticen un bienestar y desarrollo del individuo.

ARTÍCULO SEXTO.- RECREACIÓN Y DEPORTE. Se autoriza la realización con el ánimo de integración de los funcionarios para la celebración de fechas trascendentales, tales como: Cumpleaños de la entidad y reconocimiento a los funcionarios que cumplen el quinquenio de servicios prestados ininterrumpidos en la entidad, fechas especiales (día de la madre, día del padre, día de la mujer, día de la profesión, amor y amistad, cumpleaños funcionarios, navidad, fin de año y otros) así mismo integraciones con el personal y su familia, conservando siempre los principios de austeridad; también la adquisición de uniformes y pago de inscripciones a actividades deportivas, actividades



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA

lúdicas para el manejo del stress y el pago de instructores de gimnasia y aeróbicos.

ARTÍCULO SÉPTIMO.- CALAMIDADES. Reconocer beneficios en servicios o bienes, que no exceda de Un (1) SMLV mensual para el funcionario que haya tenido una calamidad por terremoto, asonada, terrorismo, vendaval, inundación, incendio u otro evento, certificado por el comité local de emergencias.

PARÁGRAFO 1. Este reconocimiento se hará sólo una vez al año, previo estudio de trabajo social.

Afiliar a una casa de servicios funerarios, a los funcionarios y sus beneficiarios, (tal como lo determina la norma, Decreto 1227 de 2005, Padres, cónyuge e hijos hasta los 18 años que dependan económicamente del empleado)

ARTÍCULO OCTAVO- El reconocimiento de los aportes que se reglamentan mediante la presente Resolución deberán solicitarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en la que el mismo sea exigible, aportándose la documentación completa para tal efecto; se exceptúan los beneficios que se adquieran en forma conjunta para todos los funcionarios de la entidad que se harán en forma global de acuerdo a las condiciones de pago con los proveedores o contratistas.

ARTÍCULO NOVENO.- Si al estudiar los documentos a que se refieren los artículos anteriores se comprueba que éstos, o los datos que los mismos contienen son falsos o enmendados, el funcionario perderá definitivamente el derecho al aporte que reclama y a los que con posterioridad al hecho pueda reclamar; todo sin perjuicio de las sanciones disciplinarias y penales a que haya lugar.

ARTÍCULO DÉCIMO.- La fecha límite para solicitar los beneficios contemplados en el presente plan será hasta el mes septiembre de la vigencia 2018.

PRESUPUESTO ASIGNADO: El Presupuesto asignado para el Plan de Bienestar Social, corresponde al 5% del valor apropiado para el pago de



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO
DE RISARALDA**

nómina la cual asciende a la suma de Noventa y Ocho Millones Ciento Once Mil Sesenta y Nueve Pesos M/cte (98.111.069.00)

La presente Resolución rige a partir del 2 de enero de 2018.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,

**ZACARIAS MOSQUERA LARA
GERENTE**