



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2023

Valentina Sosa Carvajal

Gerente ESE Metrosalud

Sandra Rocío Báez Ortega

Claudia Patricia Cardona Lopera

Profesional Universitaria Psicóloga Bienestar Laboral

Comité de Bienestar Social e Incentivos

30/01/2023

Versión [02]



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	2 de 69		

Contenido

1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL	3
2. POLÍTICAS RELACIONADAS	3
ARTICULACIÓN DEL PLAN CON OTROS PLANES A NIVEL INTERNO Y EXTERNO A LA INSTITUCIÓN	4
3. INTRODUCCIÓN	6
4. OBJETIVOS DEL PLAN	7
5. DESARROLLO DEL PLAN	8
5.1. MARCO NORMATIVO	8
5.2. MARCO TEÓRICO	9
5.3. FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN OPERATIVO	16
5.4. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2023 POR COMPONENTES Y EJES²⁸	
Objetivos Específicos	29
5.5. PRESUPUESTO PROYECTADO	50
5.6. COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	51
6. ANEXOS	64
Anexo 1: OTRAS ACCIONES EN EL COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL 2023	64
7. BIBLIOGRAFÍA:	67

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	3 de 69		

1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL

Misión, Visión Ventaja Competitiva, Promesa de Valor, Objetivos Corporativos, Competencias Corporativas. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/institucional>

Principios y Valores Corporativos. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/principios-y-valores>

Organigrama Institucional. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/organigrama>

Mapa de Procesos. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/estructura-de-procesos>

Código Buen Gobierno.

<http://intranet.metrosalud.gov.co/index.php/documentos/category/3443-codigo-etica-y-buen-gobierno>

Deberes y Derechos de los usuarios. Ver enlace

<http://www.metrosalud.gov.co/usuarios/derechos-y-deberes>

2. POLÍTICAS RELACIONADAS.

De acuerdo con el Código de Buen Gobierno 2019, por medio de la cual se adoptan las políticas institucionales de la ESE Metrosalud y dentro de ellas, las políticas relacionadas con la Gestión de Talento Humano, a continuación, se describen las relativas a temas de bienestar laboral y desarrollo del talento humano en la ESE Metrosalud.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	4 de 69		

PE01 PO 47	<u>POLÍTICA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</u>
PE01 PO 48	<u>POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN</u>
PE01 PO 49	<u>POLÍTICA DE INTEGRIDAD</u>
PE01 PO 49	<u>POLÍTICA DE INTEGRIDAD</u>
PE01 PO 50	<u>POLÍTICA DE CULTURA ORGANIZACIONAL</u>

ARTICULACIÓN DEL PLAN CON OTROS PLANES A NIVEL INTERNO Y EXTERNO A LA INSTITUCIÓN.

El marco de referencia para todos los planes de la empresa, es el Plan de Desarrollo 2021 – 2025 el cual desde el propósito superior definido como “Procurar bienestar para las personas, sus familias y la comunidad”, está presentando el compromiso institucional de realizar esfuerzos conjuntos para lograr el bienestar de todos los actores relacionados con el cumplimiento de la misión y la visión de la entidad. Igualmente contiene una Estrategia denominada “Desarrollo y Bienestar del Talento Humano” que a su vez contiene dos iniciativas estratégicas que son “Desarrollo del talento Humano”, relacionada con el avance en las competencias de los servidores y “Bienestar Laboral”, que pretende la satisfacción de las necesidades de los servidores en el ámbito laboral para mejorar su calidad de vida y su desempeño. De igual forma en la Estrategia “Metrosalud consciente y sostenible” se cuenta con la iniciativa estratégica de “Cultura y Liderazgo”, en el cual se encuentran compromisos con las transformaciones culturales que favorezcan el desarrollo organizacional.

Emanado de lo anterior, el Plan de Acción de la Dirección de Talento Humano 2023 comprende los programas y actividades a desarrollar en el período correspondiente, en todos los ámbitos de la gestión humana, siendo uno de ellos el relativo a Bienestar Laboral e Incentivos, que está determinado por la implementación del plan integral de bienestar social laboral e incentivos para los servidores públicos, con indicadores que señalan tanto el porcentaje de cumplimiento, la cobertura, la satisfacción e inversión.

Por otra parte, el Plan Anual de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023, aprobado por el Comité de Bienestar Social e Incentivos, se formuló con base en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública en el documento “Programa Nacional de Bienestar2021-2022”, el cual contiene las recomendaciones para las entidades públicas que comprende seis fases que son: identificación de necesidades del personal en materia de bienestar, formulación de las acciones a desarrollar, definición de los indicadores, implementación de las acciones, seguimiento a las actividades y medición de los indicadores.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	5 de 69		

Por lo tanto, a continuación, se presentan las acciones propuestas con base en los resultados del Sondeo de Necesidades de Bienestar Laboral 2021, diligenciado por 399 servidores. Igualmente se tendrán en cuenta las mediciones de clima laboral 2021 y medición de la percepción y satisfacción laboral del cliente interno 2022, el diagnóstico de cultura organizacional 2018 y otras fuentes de información que permite la definición de prioridades.

Igualmente, de forma participativa se formuló el Plan anual de estímulos e incentivos 2023 que, una vez adoptado, se divulgará por los medios institucionales y se implementará de acuerdo con las directrices de la gerencia.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	6 de 69		

3. INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) propone dentro de sus lineamientos técnicos, que cada entidad del sector público elabore y desarrolle en el marco de la normatividad vigente, una serie de estrategias y acciones para el bienestar laboral de los servidores y sus familias, actividades que se distribuyen en cinco ejes: equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital.

A continuación, se presentan las actividades puestas a consideración del Comité de Bienestar Social e Incentivos de la ESE Metrosalud, correspondientes a los cuatro primeros ejes, las cuales fueron aprobadas con las respectivas observaciones y ajustes que se incluyen en este documento.

La propuesta que aquí se presenta se basa en los lineamientos institucionales emanados del Plan de Desarrollo 2021 – 2025 y del Plan de Acción de la Dirección de Talento Humano 2023. Igualmente tiene como base los hallazgos de la medición de clima laboral 2021, los resultados de la medición de satisfacción laboral del cliente interno 2022, el informe con los resultados del sondeo de necesidades de bienestar laboral 2021, los logros y avances en la ejecución de las actividades programadas en 2022 y los documentos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) capítulo 1 relacionado con Talento Humano.

Cada uno de los programas o eventos propuestos cuentan con las metas e indicadores para su seguimiento y evaluación periódica.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	7 de 69		

4. OBJETIVOS DEL PLAN

General:

Desarrollar estrategias de bienestar que incluyan acciones de participación, aprendizaje, esparcimiento e integración, permitiendo el mejoramiento de las condiciones psicosociales y la atención a las necesidades del servidor y su familia, buscando el impacto positivo del desempeño laboral, la satisfacción de los servidores y la prestación de servicios con enfoque de humanización.

Específicos:

1. Facilitar condiciones psicosociales en el ambiente de trabajo que permitan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores de la Institución.
2. Implementar acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, para la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.
3. Generar espacios para el conocimiento y reconocimiento de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se posibilite un incremento en el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad para con la ESE.
4. Motivar el incremento del compromiso con la salud y el bienestar de los servidores y sus familias, entendiendo que estas superan el concepto de lo físico e integra lo mental y social.
5. Usar adecuadamente los recursos y alianzas estratégicas, siempre en búsqueda del bienestar integral de los servidores de la E.S.E. y sus familias.
6. Promover actividades culturales, artísticas y de esparcimiento que permitan el desarrollo de destrezas y talentos, además de la integración de los servidores y sus familias.
7. Ofrecer diferentes actividades para que el personal logre mayores niveles de desarrollo y calidad de vida, mejore su desempeño y se sienta motivado, reconocido y satisfecho en la empresa.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	8 de 69		

5. DESARROLLO DEL PLAN

5.1. MARCO NORMATIVO

Atendiendo las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, la ESE Metrosalud elabora el Plan Anual de Bienestar Social Laboral e Incentivos, en el marco de las normas que rigen la materia a nivel nacional.

En efecto, en relación con las normas aludidas en el párrafo anterior con respecto al tema de bienestar laboral es posible encontrar las que se precisan a continuación y que nos establecen las pautas para generar las directrices internas.

- **Ley 909 de 2004**, en la cual el párrafo del artículo 37 versa sobre los planes de incentivos y los programas de bienestar propuestos como ejes en cada organización.
- **Decreto 1083 de 2015** que regula en el artículo 2.2.10.1 y siguientes el programa de estímulos, el programa de bienestar orientado a la protección y servicios sociales, el programa de bienestar y calidad de vida laboral y los planes de incentivos.
- La **Resolución 2646 de 2008** emitida por el Ministerio de la Protección Social y la **Resolución 2404 de 2019** expedida por el Ministerio de Trabajo que regulan la necesidad de realizar una encuesta de riesgo psicosocial con el objeto de monitorear el riesgo psicosocial y de esta manera propender por su constante mitigación.

A nivel interno, con el objeto de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y de su familia, la ESE Metrosalud ha emitido normatividad propia encontrando los siguientes actos administrativos:

- El **Acuerdo 140 de 2007** y el **Acuerdo 271 de 2015** emitidos ambos por la Junta Directiva de la Entidad, como máximo Órgano de Dirección, por medio del cual se adoptan los planes de bienestar laboral y estímulos e incentivos como parte de la respuesta institucional a las necesidades de los servidores.
- El **Acuerdo 405 de 2022**, por medio del cual se modifica el Acuerdo 344 de 2018, que redefine las políticas generales y el marco de actuación del Programa de Vivienda para los Servidores Públicos de la Empresa Social del Estado.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	9 de 69		

- **Convención Colectiva 2020-2023**, con SINTRAOMMED y la ESE Metrosalud y SINTRAMETROSALUD y la ESE Metrosalud.
- **Acuerdo Laboral 2021 – 2022**, entre la ESE Metrosalud y las agremiaciones sindicales.

5.2. MARCO TEÓRICO

Clima Laboral: *“Conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento”¹*

Por su parte la Caja de Compensación Familiar de Antioquia COMFAMA, en su informe sobre la medición de clima laboral 2019, presenta el siguiente concepto de clima laboral: *“El clima organizacional se describe como aquellas características del entorno laboral que generalmente son permanentes en la organización, y que además inciden en la conducta de sus miembros y a su vez generan consecuencias en el comportamiento laboral de toda la organización. El clima tiene que ver básicamente con la forma en que la persona se siente en su área de trabajo”².*

Cultura: *“En general, es el conjunto de ideas, creencias, valores, conocimientos, símbolos, comportamientos y producciones heredados que constituyen las bases compartidas de la acción social”³*

Cultura Organizacional: Son muchas las definiciones que se pueden encontrar de un concepto relativamente reciente, sin embargo, se tomará el propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que adopta el enfoque analítico-cualitativo, planteando el siguiente concepto: *“El enfoque analítico – cualitativo considera la cultura organizacional como un patrón de principios y valores básicos compartidos por los miembros de una organización quienes los aprenden, tratando de buscar solución a sus problemas de adaptación externa e integración interna. Estos principios llegan a ser tan eficaces que se validan y se enseñan a los nuevos miembros del*

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Intervención. Cultura, Clima y Cambio. Bogotá, febrero de 2005. Pág. 27

² COMFAMA. Informe Clima Organizacional de la ESE Metrosalud, Consolidado, Medellín, 2019.

³ Departamento Administrativo de la Función Pública. Cultura Organizacional. Bogotá, Abril de 2003. Pág. 10

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	10 de 69		

grupo como las formas adecuadas de sentir, percibir y pensar frente a los problemas y, por ser elaborados colectivamente, determinan las acciones de las personas".⁴

En el documento Diseño y validación de un Modelo de Cultura Organizacional para Metrosalud y estudio diagnóstico de la Cultura actual, CINCEL, la entidad encargada de presentar este informe, aportó varios aspectos conceptuales, por lo que a continuación presentamos algunos de ellos que son claves para entender el marco de referencia del trabajo que se desarrolla actualmente en la empresa:

"Para Schein (1992) la cultura es un conjunto de presunciones básicas compartidas (principios inconscientes), acerca del trabajo y de la organización, que se van formando e incorporando a medida que las personas en la organización resuelven situaciones de adaptación externa e integración interna. Inicialmente regulan la conducta colectiva de manera consciente y posteriormente lo continúan haciendo a pesar de perder su carácter consciente. En su construcción, adopción, consolidación y transmisión son claves las actuaciones de los líderes. De este modo, las fortalezas y debilidades de la cultura de una organización dependen, en una medida importante, de la conducta de sus dirigentes de todos los niveles.

Por su parte, para Hofstede (1997) la cultura es un conjunto de patrones colectivos de pensamiento, sentimiento y comportamiento que son aprendidos y compartidos. La cultura tiene la propiedad de regular los pensamientos, sentimientos y reacciones individuales y promover uniformidades en la acción colectiva. Para este autor la cultura se manifiesta en diferentes niveles de profundidad, siendo los símbolos, héroes y rituales los aspectos más superficiales y visibles de la cultura, mientras que los valores, que son el núcleo de la misma, son difícilmente observables de manera directa. Los valores son sentimientos con una flecha con dos extremos, uno positivo y uno negativo, señalando los extremos de lo malo frente a lo bueno, lo natural frente a lo antinatural y lo racional frente a lo irracional"⁵.

Humanización: *"Humanizar una realidad significa hacerla digna de la persona humana, es decir, coherente con los valores que percibe como peculiares e inalienables. Aplicado al mundo sanitario, humanizar significa referirse al Hombre en todo lo que se hace para promover y proteger la salud, curar la enfermedad y garantizar el ambiente que favorezca una vida sana y armoniosa en los ámbitos físico, emotivo, social y espiritual"⁶*

Ética: *"Según una corriente «clásica», la ética tiene como objeto los actos que el ser humano realiza de modo consciente y libre (es decir, aquellos actos sobre los que ejerce de algún modo un control racional). No se limita sólo a ver cómo se realizan esos actos, sino que busca emitir un juicio sobre estos, que permite determinar si un acto ha sido*

⁴ Idem, p.17

⁵ CINCEL. Diseño y validación de un Modelo de Cultura Organizacional para Metrosalud y estudio diagnóstico de la Cultura actual. Medellín, 2018. Págs. 8 y 9

⁶ Brusco, Angelo. Humanización de la Asistencia al Enfermo. Centro de Humanización de la Salud, Madrid, 1998. Pág.12

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	11 de 69		

éticamente bueno o éticamente malo. Fernando Savater, en el primer capítulo de su libro Ética para Amador («De qué va la ética»), define la ética como «el arte de vivir, el saber vivir, por lo tanto el arte de discernir lo que nos conviene (lo bueno) y lo que no nos conviene (lo malo)». Ello implica establecer una distinción entre lo que sea bueno y lo que sea malo desde el punto de vista ético, y si el bien y el mal éticos coinciden o no con lo que serían el bien y el mal en sí»⁷

Código de Integridad: El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) emitido por la Función Pública, es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo para hacer los procesos dentro de las entidades públicas más sencillos y eficientes. MIPG opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones, siendo la primera de ellas la relativa al Talento Humano, puesto que se resalta que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades en la medida que ayudan al cumplimiento de la misión de cada entidad, a garantizar los derechos y responder las necesidades de los ciudadanos. Dentro de esta dimensión se ubica el trabajo decidido de cada entidad por lograr un comportamiento ético de los servidores públicos, por lo que se propone la adopción e implementación del Código de Integridad, el cual se constituye en una guía, sello o ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos colombianos por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

Habilidades Sociales: Conjunto de comportamientos eficaces en las relaciones interpersonales. Estas conductas son aprendidas. Facilitan las relaciones con los otros, la reivindicación de los propios derechos, sin negar los derechos de los demás. Cuando se poseen estas habilidades se evita la ansiedad en situaciones difíciles o novedosas. Facilitan la comunicación emocional y la resolución de problemas.

Salud Mental: *“La salud mental no es sólo la ausencia de trastornos mentales. Se define como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”*.⁸

Estilos de Vida Saludables: *“Definidos como los procesos sociales, las tradiciones, los hábitos, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de población que conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar el bienestar y la vida. Los estilos de vida son determinados de la presencia de factores de riesgo y/o de factores protectores para el bienestar, por lo cual deben ser vistos como un proceso dinámico que no solo se compone de acciones o comportamientos individuales, sino también de acciones de naturaleza social. En esta forma podemos elaborar un listado de estilos de vida saludables o comportamientos saludables o factores protectores de la calidad de vida como prefiero llamarlos, que al asumirlos responsablemente ayudan a prevenir desajustes biopsicosociales - espirituales y mantener el bienestar para generar calidad de vida, satisfacción de necesidades y desarrollo humano. (...) La estrategia para*

⁷ Tomado de wikipedia.org/wiki/Ética, 2015

⁸ <http://www.who.int/features/qa/62/es/index.html> Página de la Organización Mundial de la Salud.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	12 de 69		

desarrollar estos estilos de vida saludables es en un solo término el compromiso individual y social convencidos de que sólo así se satisfacen necesidades fundamentales, se mejora la calidad de vida y se alcanza el desarrollo humano en términos de la dignidad de la persona".⁹

Estilos de Trabajo Saludables: *"Son las condiciones, hábitos y costumbres que hacen que la actividad que desarrolla la persona (trabajo. Ocupación, oficio) se realice en un lugar adecuado. Son condiciones y medidas de seguridad propias de su ambiente laboral para lograr un mayor desarrollo y bienestar".¹⁰*

Auto cuidado: *"... tiene que ver con aquellos cuidados que se proporciona la persona para tener una mejor calidad de vida, auto cuidado individual, o los que son brindados en grupo, familia, o comunidad, cuidado colectivo El auto cuidado está determinado por aspectos propios de la persona y aspectos externos que no dependen de ella; estos determinantes se relacionan con los factores protectores para la salud, tanto como con los factores de riesgo, que generan, según el caso, prácticas favorables o riesgo para la salud. El personal de salud es el responsable del fomento del auto cuidado en las personas, tanto con su testimonio de vida sana como con la educación, como herramienta, para que las personas puedan optar por prácticas favorables a la salud".¹¹*

Desvinculación Laboral Asistida: *Consiste en los programas planeados, ejecutados y evaluados por las entidades, "destinados a dar asistencia técnica oportuna a los servidores para su desvinculación de manera que ésta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral"¹²*

Pre - Jubilación: *"La etapa de la prejubilación (...) (situémosla entre los 58 -64 años) es compleja y de difícil clasificación. Se trata de una etapa que prelude una situación social nueva, sobre la que una mayoría de personas desconoce sus esquemas problemáticos. (...) Se trata de una cuestión inevitable que se afronta generalmente sin reflexión previa y suele desembocar en una forma de vida que por lo general se caracteriza por la falta de actividad organizada y de estructuras de comportamiento".¹³*

"... En este sentido en el ámbito de la salud, la prejubilación necesita un enfoque preventivo de (las situaciones propias que se asocian con el envejecimiento y los cambios en la salud), para lo cual no es suficiente un programa parcial con un enfoque solamente

⁹ <http://www.funlibre.org/documentos/lemaya1.htm>

¹⁰ <http://www.slideshare.net/olgalramirez/estilo-de-vida-saludable-4921638>

¹¹ http://promocionsalud.ucaldas.edu.co/downloads/Revista%208_5.pdf

¹² Departamento Administrativo de la Función Pública. Bienestar Social Laboral. Una nueva propuesta. Bogotá, 2002. Pág. 34

¹³ Izquierdo M., Ciriaco. La Ancianidad. Nueva Frontera. II Jubilación y convivencia social. Ed. Mensajero, 1994. Pág. 30

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	13 de 69		

sanitario sino que se hace preciso un planteamiento general que abarque todos los estratos de la persona (...).¹⁴

Jubilación: *“La jubilación es un proceso económico, social y cultural particular de nuestra época. Una institución inseparable de la manera de vivir en la sociedad industrial. Hay una tendencia a sobrestimar sus efectos negativos, dado que comporta la pérdida del rol de trabajador y a éste se le alzaprima para valorar en exclusiva al individuo”.*¹⁵

“Con origen en el término latino *jubilatio*, la palabra jubilación hace referencia al resultado de jubilarse (dejar de trabajar por razones de edad, accediendo a una pensión). El concepto también permite nombrar al pago que percibe una persona cuando está jubilada. La jubilación determina que una persona ya no se encuentra física o mentalmente capacitada para continuar realizando el trabajo que hasta entonces hacía. La jubilación puede ser de tipo ordinaria, cuando la persona cesa sus labores por alcanzar la edad estipulada por la ley para dicho efecto; o extraordinaria, cuando bruscamente debe prescindir del trabajo por cuestiones de causa mayor, accidentes, discapacidad, etc. En ambos casos, se necesita realizar un trámite administrativo para pactar las condiciones del cese laboral y calcular el valor del monto que esa persona pasará a cobrar como pensión jubilatoria.

La jubilación, por lo tanto, es la denominación de un procedimiento administrativo a través del cual una persona en actividad laboral deja de trabajar y se convierte en un sujeto pasivo. Para llegar a la jubilación, el sujeto tiene que alcanzar una cierta edad establecida por ley. En la mayor parte de los países, la edad de jubilación se sitúa alrededor de los 65 años. Dejar de trabajar, por supuesto, hace que el individuo deje de recibir ingresos. El Estado, por lo tanto, brinda una renta al jubilado para que éste pueda mantenerse. Dicha renta, que también se conoce como jubilación, se mantiene hasta la muerte de la persona”.¹⁶

Incentivos: *“Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona”¹⁷*

Sistema de Estímulos: *“...estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”.* (Decreto 1567 de 1998 Art. 13º.)

El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:

¹⁴ Idem, pág. 31

¹⁵ Idem, pág. 27

¹⁶ <http://definicion.de/jubilacion/>

¹⁷ Departamento Administrativo de la Función Pública. Bienestar Social Laboral. Una nueva propuesta. Bogotá, 2002. Pág. 117

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	14 de 69		

a. **Políticas Públicas.** Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana;

b. **Planes.** La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento.

c. **Disposiciones Legales.** Las leyes, los decretos y las disposiciones que regulan la organización y el funcionamiento de la administración pública y el sistema de administración de personal, en especial aquellas disposiciones que desarrollan el manejo del bienestar social y los programas de incentivos, constituirán el marco de actuación de las entidades en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para los empleados del Estado. Las normas sobre bienestar social e incentivos serán flexibles y adaptables y propenderán por la gestión autónoma y descentralizada de las entidades.

d. **Entidades.** El elemento dinamizador del sistema de estímulos será el conjunto de las entidades públicas. Estas actuarán según su competencia administrativa como:

- a. Directoras del sistema;
- b. Coordinadoras o proveedoras;
- c. Ejecutoras

Los programas de bienestar social e incentivos. El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales. (Decreto 1567 de 1998 Art. 16)

Programa de Bienestar Social: "...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". (Decreto 1567 de 1998 Art. 20)

Programas de incentivos: "...como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	15 de 69		

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos". (Decreto 1567 de 1998 Art. 26)

Proyectos de Calidad de Vida Laboral: "Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrá como beneficiarios a todos los empleados de la entidad. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodología que las ciencias sociales y administrativas desarrollen. Las entidades, de acuerdo con sus políticas de gestión, podrán adaptar a sus particulares requerimientos proyectos de calidad de vida laboral orientados a lograr el buen desempeño. Para ello contarán con la orientación y asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública". (Decreto 1567 de 1998 Art. 27)

Planes de Incentivos: "Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia". (Decreto 1567 de 1998 Art. 29)

Tipos de Planes: "Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo". (Dcto. 1567/98 Art. 30)

Componente de Protección y Servicios Sociales: Responde a la estructuración de programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su grupo familiar, pretendiendo el mejoramiento de las condiciones de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. (Art. 23 del Decreto 1567 de 1998)

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	16 de 69		

5.3. FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PLAN OPERATIVO.

CARACTERIZACIÓN GENERAL DEL PERSONAL DE LA ESE METROSALUD

A la fecha del 19 de noviembre/2022 se cuenta con una planta de personal de 1.908 servidores, de ellos el 65% son mujeres y el 35% son hombres. El 58% son servidores vinculados en carrera administrativa, 33% son provisionales, 1% son de libre nombramiento y remoción, 5% son trabajadores oficiales, el 0,09% son de período y el restante 20% son de otras modalidades de vinculación (período de prueba e interinos).

Respecto al nivel del cargo, el 0,05% son asesores, 1% son directivos, 40% son profesionales especializados y universitarios, 10% son técnicos, 44% son del nivel asistencial y 5% son trabajadores oficiales.

De acuerdo a la asignación, el 87% de los servidores están laborando en las 10 UPSS y el 13% del personal está trabajando en las Sedes Administrativas, como se ve a continuación:

Cuadro 1: Distribución del personal de la ESE Metrosalud por dependencias, noviembre 2022.

UPSS/SEDE	No. Servidores	%
Belén	255	13
Buenos Aires	99	5
Castilla	201	11
Doce de Octubre	142	7
Manrique	299	16
Nuevo Occidente	125	8
San Antonio de Prado	93	5
San Cristóbal	83	4
San Javier	144	8
Santa Cruz	214	11
Sedes	253	13
Total	1.908	100%

NECESIDADES DEL PERSONAL EN MATERIA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Si tenemos en cuenta que el cliente interno es el activo más importante que tiene la empresa, veremos como el satisfacer sus necesidades es fundamental para el logro de los objetivos misionales y finalmente el éxito institucional; un servidor feliz, genera altos niveles de sentido de pertenencia, niveles altos de productividad y su actitud favorece el clima organizacional; un servidor satisfecho es un servidor con bienestar.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	17 de 69		

Desde esta premisa, es entonces donde se hace necesario buscar mecanismos para conocer de primera mano las necesidades percibidas de los servidores a modo de buscar estrategias que puedan favorecer su intervención; en el año 2018 se realizó una encuesta por medio del Fondo Nacional del Ahorro, donde se expresaban necesidades relacionadas con deportes, vivienda, recreación y cultura. Estos resultados se tomaron en cuenta para la elaboración del Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2019. Y siguen siendo un referente de planeación estratégica.

Vale la pena anotar que los servidores han realizado peticiones o sugerencias tales como: alianzas con entidades relacionadas con turismo, parqueaderos y gimnasios.

En 2021 se realizó el Sondeo de Necesidades de Bienestar Laboral, aún vigente, para ello se utilizó como herramienta una encuesta Google, con una invitación abierta para todos los servidores de la red, con el fin de lograr cubrir una muestra significativa de 323 servidores, para lo cual, se realizó la difusión por correo electrónico en mail master, por correos institucionales a diferentes grupos de la red, vía WhatsApp para hacerla más accesible y se motivó su realización por medio del voz a voz, logrando finalmente contar con 399 servidores, lo que equivale al 20% de la población laboral; encontrando:

Descripción Socio demográfica:

Un 68.2% de quienes realizaron el sondeo, son personal en carrera administrativa, el 14.8% están vinculados en provisionalidad, el 14.3% hacen parte de un personal en temporalidad; el personal restante hace parte de otros tipos de vinculación como personal de libre nombramiento y remoción y trabajadores oficiales, tal y como lo evidencia el gráfico 1.

TIPO DE VINCULACIÓN
399 respuestas

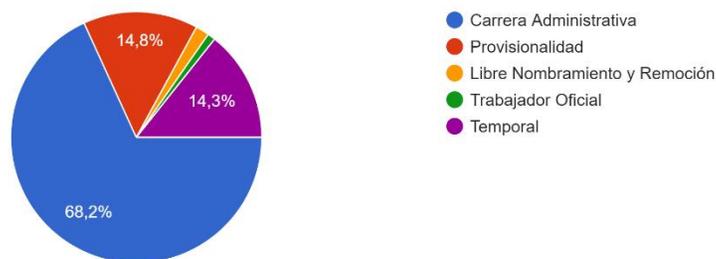


Gráfico 1

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	18 de 69		

En relación al tiempo de vinculación, tal como se evidencia en la gráfica 2, el personal que diligenció el sondeo de necesidades en su mayoría es un personal con menos de 5 años de vinculación, correspondiente a un 40.1%, un 23.8% corresponde a personal con una vinculación de 5 a 10 años, el 17%, por su parte corresponde a personal con 25 años o más de servicio, el 14.5% es personal con una vinculación de 11 a 17 años de vinculación servicio, el personal restante tiene de 18 a 24 años de servicio.

TIEMPO DE VINCULACIÓN

399 respuestas

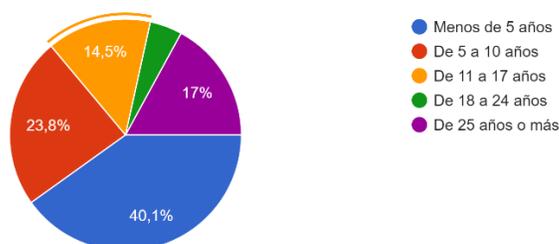


Gráfico 2

El 70.2% de los servidores que realizaron el sondeo de necesidades son de sexo femenino el 29.8% restante son de sexo masculino.

SEXO

399 respuestas

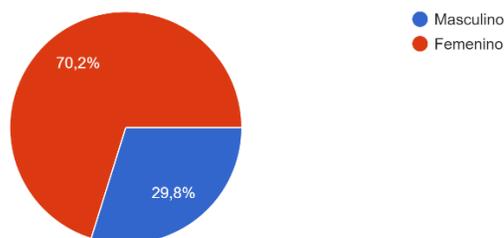


Gráfico 3

La gráfica 4, muestra que el 38.8% de los servidores que diligenciaron el sondeo de necesidades, están en un rango de edad de 50 años o más, el 33.1% de los servidores están en un rango de 40 a 49 años de edad, el 22.6% tienen entre 30 a 39 años de edad.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	19 de 69		

EDAD
399 respuestas

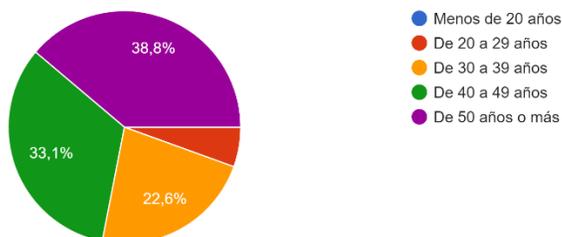


Gráfico 4

Identificación de Necesidades:

Partiendo de esta caracterización y reconociendo que se logró el diligenciamiento del sondeo por un número representativo de servidores, se puede identificar en la gráfica 5 que las necesidades más prioritarias identificadas por los servidores de la ESE Metrosalud en materia de Bienestar, corresponde a aspectos de comunicación con índices de 51.1 % de prioridad, clima laboral con una priorización de 42.1%, reconocimiento y estímulos con un 40.1%, trabajo en equipo con 36.6% y sentido de pertenencia con 33.6%, otros aspectos que son considerados como necesarios a atender por parte de los servidores corresponden a: ser escuchados por parte de las autoridades de la empresa, mejorar las capacidades de atención al usuario, fortalecer las relaciones entre compañeros, contar con programas y/o actividades para los hijos de los servidores, participar con la familia en actividades al aire libre, mejorar las capacidades de resolver conflictos, cubrir las necesidades de calamidad doméstica, incluir a la familia en actividades de interés, recibir asesoría sobre proyecto de vida y recibir asesoría u orientación psicológica, tal como se muestra en el siguiente cuadro.

NECESIDADES IDENTIFICADAS	PORCENTAJE DE SERVIDORES
Aspectos de comunicación	51.1 %
Clima laboral	42.1%
Reconocimiento y estímulos	40.1%

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	20 de 69		

Trabajo en equipo	36.6%
Sentido de pertenencia	33.6%
Ser escuchados por parte de las autoridades de la empresa	29.8%
Mejorar las capacidades de atención al usuario	29.6%
Fortalecer las relaciones entre compañeros	24.6%
Contar con programas y/o actividades para los hijos de los servidores	22.1%
Participar con la familia en actividades al aire libre	20.6%
Mejorar las capacidades de resolver conflictos	19.8%
Cubrir las necesidades de calamidad doméstica	17.8%
Incluir a la familia en actividades de interés	17%
Recibir asesoría sobre proyecto de vida	11.8%
Recibir asesoría u orientación psicológica	10%

Cuadro1

Por tanto, los servidores reconocen como puntos importantes a tener en cuenta en el cubrimiento de necesidades, aquellos que propenden por el fortalecimiento de habilidades en la relación con el otro y aquellos que son indispensables para los procesos institucionales y la adecuada prestación de los servicios, tales como la comunicación, el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia, así como aquellos que por el hecho de vincular la familia se convierten en aspectos de motivación, reiterando entonces la importancia de buscar un equilibrio entre la labor y los espacios en familia, como aspectos que favorecen el bienestar integral.

Temas como el recibir reconocimiento y estímulos por el desempeño con calidad y excelencia, así como el ser escuchados por las autoridades de la empresa, son aspectos que también se resaltan y que dejan ver la importancia para los servidores, de percibirse como activos en las transformaciones institucionales, la necesidad de ser reconocidos por una labor que finalmente se traduce en una atención con calidad para el cliente externo.

Código:	PA02 PL 455
Versión:	02
Vigente a partir de:	30/01/2023
Página:	21 de 69

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS



¿Cuáles considera Usted que son las necesidad más prioritarias que tiene el personal de la ESE Metrosalud en materia de bienestar laboral?

399 respuestas

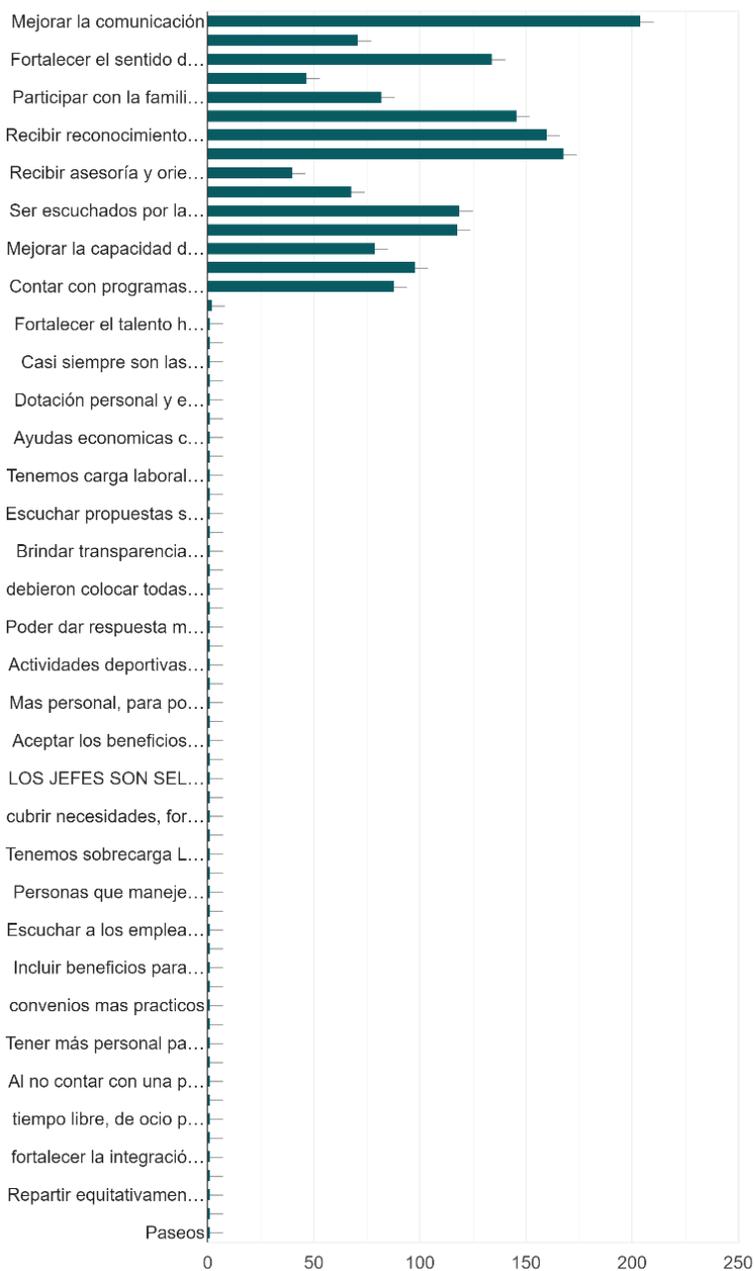


Gráfico 5

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	22 de 69		

Es entonces donde se convierte en necesario la búsqueda de estrategias que cubran las necesidades percibidas de los clientes internos, pues finalmente son aquellos quienes desde su oferta de valor le generan un cumplimiento a la misión institucional. El salario emocional termina siendo un motivador esencial para los servidores, quienes lo identifican como el incentivo más importante, al mencionar que el tiempo libre es el reconocimiento más apreciado para recibir por el desempeño con calidad y excelencia, tal y como se evidencia en el gráfico 5, donde un 63.5% de los servidores que diligenciaron el sondeo de necesidades lo refieren, se evidencia, además, con un 34% de puntuación asignada a los reconocimientos por escrito con copia en la hoja de vida, la necesidad de una exaltación a la labor ejercida.

¿Cuáles considera usted que serian los incentivo o reconocimientos más apreciados para recibir por el desempeño con calidad y excelencia?

397 respuestas

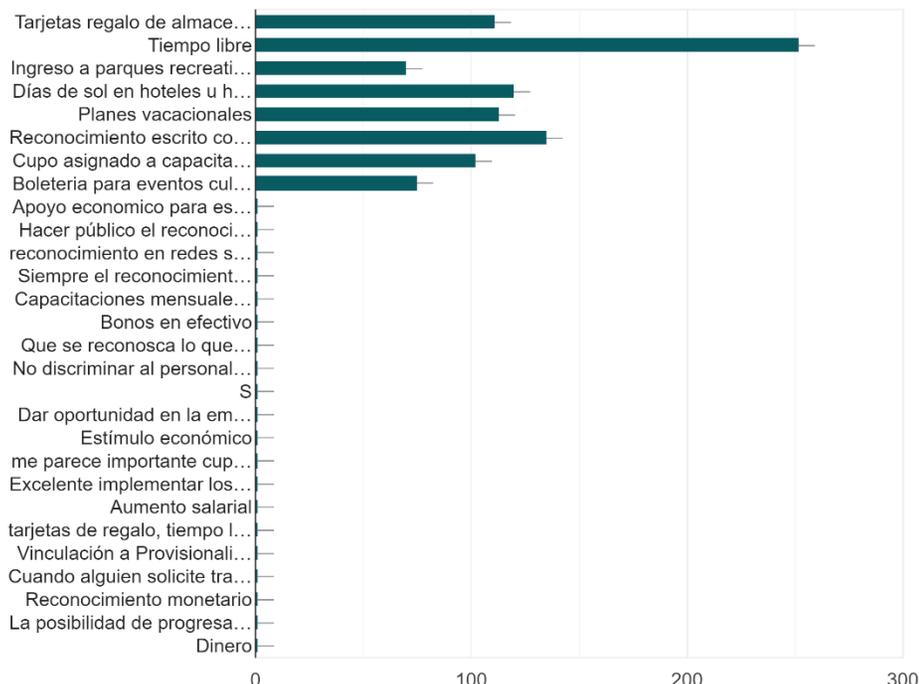


Gráfico 6

Otros incentivos como días de sol en hoteles u hosterías, planes vacacionales, tarjetas regalo de almacenes de cadena, cupo asignado a capacitaciones, boletería para eventos culturales e ingreso a parques recreativos de la ciudad, son reconocimientos que

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	23 de 69		

los servidores de la ESE Metrosalud aprecian, convirtiéndose en maneras efectivas de exaltar la labor y reconocer su compromiso con los objetivos institucionales, tal y como se evidencia en el cuadro 2.

INCENTIVOS O RECONOCIMIENTOS APRECIADOS	PORCENTAJE DE SERVIDORES
Tiempo libre	63.5%
Reconocimientos por escrito con copia en la hoja de vida	34%
Días de sol en hoteles u hosterías	30.2%
Planes vacacionales	28.5%
Tarjetas regalo de almacenes de cadena	28%
Cupo asignado a capacitaciones	25.7%
Boletería para eventos culturales	18.9%
Ingreso a parques recreativos de la ciudad	17.6%

Cuadro 2

Resulta importante tener en cuenta que el salario no es la única razón para realizar una labor con calidad, ni es la principal estrategia para satisfacer a los servidores, desde bienestar laboral se propende por la realización de actividades que sean motivantes en si mismas, que reconozcan y promuevan una labor comprometida y eficaz, que sean herramientas para favorecer climas de calidez, que generen felicidad y permitan al cubrir las necesidades de los servidores que estos mismos puedan enfocarse en los objetivos de la organización.

Teniendo claro el objetivo antes mencionado, existen actividades que han de tenerse en cuenta dentro de las acciones planteadas desde bienestar laboral para el plan de acción institucional y son precisamente las resaltadas por los servidores en el sondeo de necesidades; las mismas que desde recursos propios o alianzas institucionales han de ser abordadas, estas son: Programas de acondicionamiento físico, con un porcentaje de 50.9% de calificación, caminatas y o senderismo con un 39.3%, capacitaciones en artes u oficios con un 39.1%, actividades deportivas grupales con un 35.3%, espacios para el fortalecimiento de pausas activas con un 28.3%, actividades de danza, música, canto,

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	24 de 69		

teatro, poesía o pintura con un 27.8%, concursos creativos 15.5%, actividades deportivas individuales 13.8%; en la gráfica 6 se encontrará evidencia de esto.

¿Cuáles serían las actividades que desde Bienestar Laboral considera importantes a realizar con los servidores de la ESE?

399 respuestas

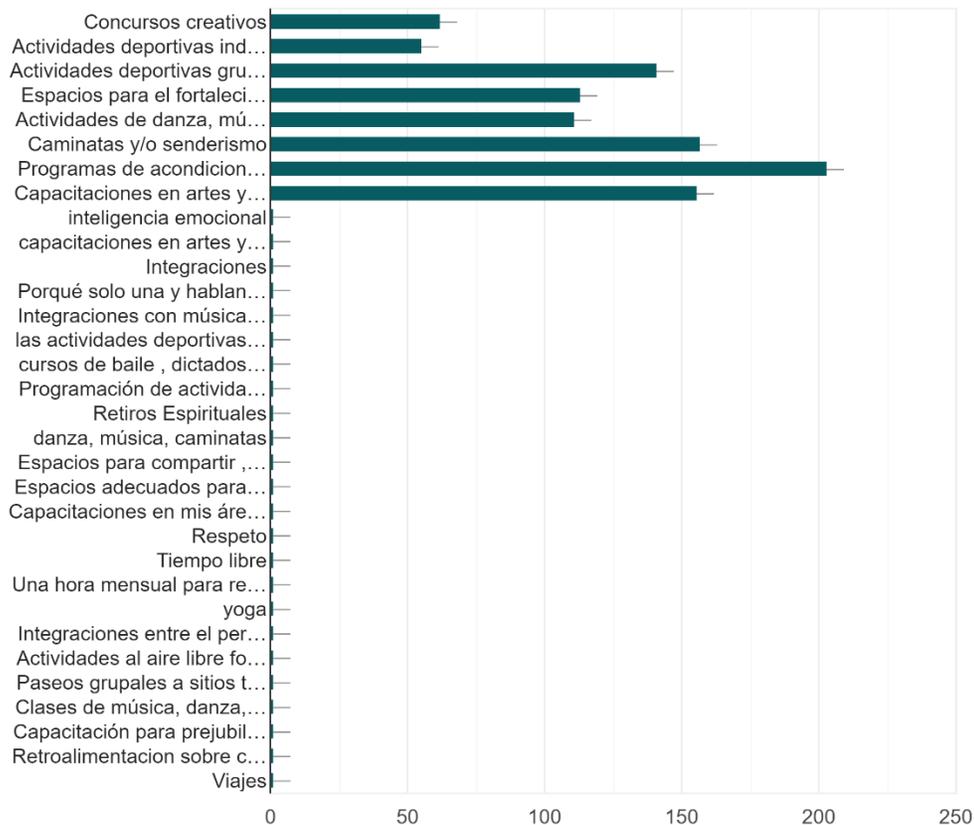


Gráfico
7

Sin desligarse de lo anterior y teniendo en cuenta la importancia de la familia para el contexto institucional, pues es soporte, motivación para el logro de objetivos y favorece los procesos en pro del bienestar, ha de incluirse en las acciones de la entidad, los servidores lo demuestran tal y como se hace visible en la gráfica 7, donde refieren como aspectos importantes para logro del equilibrio del que hablábamos anteriormente, donde no entren en competencia los tiempos y espacios de disfrute, descanso y tiempo en

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	25 de 69		

familia, como los tiempos dedicados al ejercicio de la labor para la ESE, pues ambos hacen parte de la estabilidad, la integralidad del ser y la construcción de bienestar.

En este sentido vuelve a aparecer el tiempo libre como aspecto importante, esta vez aliado al tema familiar y como actividad que desde Bienestar Laboral se puede propiciar, con un porcentaje del 61.7, se muestra como el más relevante al pensar en espacios de disfrute familiar que ayuden a equilibrar las tensiones propias del ejercicio de la labor; los espacios de encuentro entre familias Metrosalud, también se consideran importantes al buscar que estas se involucren con las acciones de la ESE, con un 38.8% de priorización, conferencias y capacitaciones en temáticas para y por la familia con 28.3%, es otra actividad a resaltar, programas de vacaciones recreativas para niños con un 25.1% o para adolescentes con un 23.1%, son otras acciones que se perciben como importantes, además de los encuentros de pareja que con un 21.6%, son las propuestas que los servidores consideran importantes y que se han de tener en cuenta en las diferentes actividades a proyectar para el logro de bienestar, tal y como se muestra en el gráfico 8.

¿Cuáles serían las actividades que desde Bienestar Laboral considera importantes a realizar que involucre las familias de los servidores de la ESE?

399 respuestas

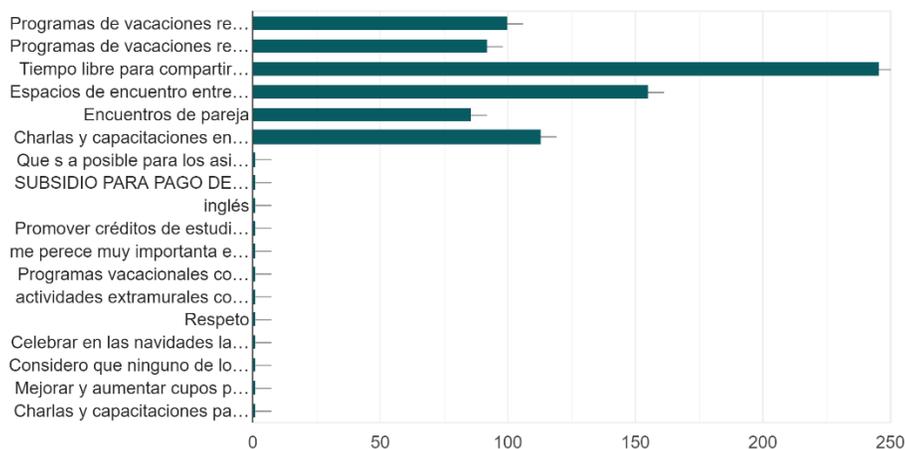


Gráfico 8

Priorización de Necesidades:

Teniendo en cuenta que los resultados de este sondeo pretenden ser insumo de las actividades en proyección de Bienestar Laboral para el año 2023, se tendrá en cuenta la visión de los servidores en la construcción de los procesos, procurando que puedan impactar de manera positiva en el bienestar integral de los mismos y su grupo familiar.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	26 de 69		

Siendo así y con base en los porcentajes obtenidos, se priorizarán temas de abordaje frente a las necesidades percibidas por los servidores, se tendrán en cuenta los incentivos o reconocimientos más apreciados por los mismos y se pretenderá la inclusión de actividades para servidores y familia de la siguiente manera:

Necesidades prioritarias percibidas por los servidores	Incentivo o reconocimientos más apreciados por los servidores	Actividades importantes a desarrollar con los servidores	Actividades importantes a desarrollar que incluyan grupo familiar
Mejoramiento de la comunicación	Tiempo libre	Programas de acondicionamiento físico	Tiempo libre para compartir en familia
Mejoramiento del clima laboral	Reconocimientos por escrito con copia en la hoja de vida	Caminatas y/o senderismo	Espacios de encuentro entre familias Metrosalud
Recibir reconocimiento y estímulos por el desempeño con calidad y excelencia	Días de sol en hoteles u hosterías	Capacitaciones en artes u oficios	Conferencias y capacitaciones en temáticas para y por la familia
Mejoramiento del trabajo en equipo	Planes vacacionales	Actividades deportivas grupales	Programas de vacaciones recreativas para niños
Fortalecimiento del sentido de pertenencia	Tarjetas regalo de almacenes de cadena	Espacios para el fortalecimiento de pausas activas	Programas de vacaciones recreativas para adolescentes
Ser escuchados por las autoridades de la	Cupo asignado a capacitaciones	Actividades de danza, música, canto, teatro,	Encuentros de pareja

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	27 de 69		

empresa		poesía o pintura	
---------	--	------------------	--

Cuadro 3

Teniendo en cuenta para esto, las posibilidades institucionales en relación a la dimensión de las acciones y el objetivo de impactar al mayor número posible de servidores y familias.

Aspecto Metodológico.

En el documento de referencia del DAFP (2020), se proponen cinco (5) fases para el desarrollo del Programa Nacional de Bienestar en todo el territorio nacional, por lo que la ESE Metrosalud, como entidad pública que acoge los lineamientos del DAFP, tomará las siguientes fases:

Fase 1: Sensibilización: la cual consiste en entender y apropiar los ejes del programa.

Para esto las profesionales de Bienestar Laboral y la Directora de Talento Humano repasaron el documento y prepararon una propuesta para presentarla al Comité de Bienestar Social e Incentivos de la entidad. En este escenario se analizaron los ajustes y propuestas que se concretan a continuación. Posteriormente, se realizará una divulgación de este plan al personal empleando mínimo tres estrategias que son: visita a los Comités Técnicos de cada UPSS para socializar el plan 2023, divulgación del documento en la intranet y envío por email del documento a los respectivos jefes y líderes de la entidad.

Fase 2: Fase de Planificación: a partir de la cual se realizará la identificación de las necesidades.

Esta fase se cumplirá con la aplicación del Sondeo de Necesidades de Bienestar Laboral, la elaboración del informe con los respectivos resultados y su análisis en el Comité de Bienestar Social e Incentivos, identificando las prioridades del personal. Acogiéndolas en las propuestas que se ajustarán y aprobarán en el mismo Comité responsable de los temas de bienestar laboral. Adicionalmente, se tomarán las mediciones de clima laboral 2021, satisfacción laboral 2022, el diagnóstico de cultura organizacional 2018 y otras fuentes documentales de la entidad.

Fase 3: Implementación: en la que se dará aplicabilidad a las acciones a adelantar por parte de la entidad.

Esta fase se cumplirá entre enero y noviembre de 2023 con el desarrollo de cada una de las acciones aprobadas bajo la responsabilidad tanto de Bienestar Laboral como de las

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	28 de 69		

demás áreas con temas afines tales como Dirección de Talento Humano, Salud y Seguridad en el Trabajo, Dirección de Sistemas de Información y Comunicaciones.

Fase 4: Medición: que logrará evidenciar el cumplimiento de los ejes del programa así como los indicadores asociados a cada uno de ellos.

La ESE Metrosalud a través de las reuniones trimestrales del Comité de Bienestar Social e Incentivos, tomará en cuenta en su seguimiento, el cumplimiento de lo aprobado en el plan 2023, incluyendo los resultados de los indicadores respectivos.

Fase 5: Evaluación: que permitirá obtener el análisis de los resultados, luego de la implementación de los ejes del programa.

Igualmente, la ESE Metrosalud a través de las reuniones trimestrales del Comité de Bienestar Social e Incentivos, realizará en su seguimiento, los análisis respectivos de avances o ajustes a la implementación del plan.

5.4. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS 2023 POR COMPONENTES Y EJES

COMPONENTE DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Protección y Servicios Sociales: pretende que se atiendan las necesidades de los servidores en cuanto a protección, salud, vivienda, educación, recreación y cultura, que se generen actividades que rompan la barrera de la conexión servidor - empresa e impacten en ámbitos familiares, acciones que se enfoquen en el fortalecimiento de lazos entre compañeros, promoviendo el trabajo en equipo, que faciliten el desarrollo de habilidades y el fortalecimiento de competencias que desde lo individual propendan por un mejoramiento en las condiciones de la empresa.

OBJETIVOS

Teniendo entonces como meta el fortalecimiento de acciones institucionales a favor de los servidores de la E.S.E y sus familias, se proyectan como objetivos para el componente de PSS, los siguientes:

Objetivo General

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	29 de 69		

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, con el fin de atender las necesidades de protección, ocio, e identidad del servidor público y su familia.

Objetivos Específicos

- Propiciar condiciones de ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los funcionarios de la Institución.
- 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 educativos, recreativos, deportivos y culturales de los funcionarios y su grupo familiar.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Aumentar el compromiso con la salud y el bienestar de los servidores y sus familias.
- Reconocer la labor de aquellas personas que, con dedicación y entrega, apoyan el logro de los objetivos y las metas de la E.S.E.
- Agradecer la contribución que los servidores desde sus roles hacen a la misión de servicio de la E.S.E.
- Permitir el acercamiento de las familias y los servidores a actividades de esparcimiento y recreación que fomenten lazos de unión

EQUILIBRIO PSICOSOCIAL:

En este aspecto se reconoce el ocio y el esparcimiento como estrategias necesarias para la generación del bienestar integral, el fortalecimiento del sentido de pertenencia e incluso el incremento de la productividad, mediante estrategias que apuntan a la protección de factores psicosociales, equilibrio entre la vida laboral y familiar y el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Temáticas a desarrollar en la vigencia:

- Tiempo Libre
- Cultura
- Estilos de vida saludables

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	30 de 69		

- Integración
- Sentido de pertenencia
- Familia

Las actividades se llevarán a cabo a partir de estrategias que involucran la recreación, el deporte, la cultura, el arte, la creatividad, capacitaciones en artes, el bienestar físico y espiritual, como herramientas para el encuentro familiar, la exaltación de competencias y habilidades y el disfrute de espacios de sano esparcimiento y se llevaran a cabo por medio de las siguientes actividades:

- **Encuentros para el bienestar de las familias:** Espacios de encuentro generados en pro del logro de habilidades para una vida saludable y feliz. Tres encuentros así; Encuentro de parejas, encuentro de jóvenes, encuentro de generación S (Solos, Solas, Solteros, Separados).
- **Actividades deportivas:** Con disposición de los espacios de la caja de compensación familiar, promoviendo el encuentro, la lúdica y el deporte.
- **Tercera versión Concurso Galería de Arte Metrosalud:** En el primer semestre del año se tiene contemplada la realización de la muestra de arte Metrosalud 2023 donde en las categorías de Fotografía, Pintura, Dibujo y Escultura, los servidores de la ESE podrán mostrar sus habilidades. Se gestionarán espacios y premios con empresas aliadas y la caja de compensación familiar.
- **Segunda versión Concurso Galería de Arte Infantil Metrosalud:** En el segundo semestre del año, se pretende realizar la muestra de arte infantil 2023, los hijos de nuestros servidores de 6 a 12 años de edad podrán mostrar sus habilidades frente a pintura y dibujo. Se gestionarán espacios y premios con empresas aliadas y la caja de compensación familiar.
- **Primera Versión Velada Musical:** El viernes 15 de julio se realizará un encuentro donde además de propiciar el fortalecimiento de los lazos entre los servidores de la ESE, podremos percibir en algunos de ellos habilidades en relación al canto o a la interpretación de algún instrumento musical. Se gestionarán espacios y premios con empresas aliadas y la caja de compensación familiar.
- **Tejiendo redes de vida:** Actividad para unirnos en un espacio catártico por medio del compartir, teniendo como excusa el crear una manualidad y aprender un arte. Se proyecta una actividad por trimestre que se llevará a cabo en un espacio propio de la red y con el apoyo de los compañeros que muestren habilidades en la creación de manualidades, cada participante aportará sus materiales.
- **Momentos para pensarme y sentirme:** Se propone como una actividad para salir de la rutina, un stop en la dinámica del día a día, se llevará a cada unidad hospitalaria, buscando la participación de un gran número de servidores, quienes por medio de una actividad de yoga logren la conexión con ellos mismos y se

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	31 de 69		

permitan acercamientos positivos con sus pares; un ejercicio que permite a conexión con el ser, la descarga de tensiones y el encuentro con la energía positiva del ambiente. Una actividad mensual en cada unidad hospitalaria con el apoyo de un docente de la caja de compensación familiar.

- **Institucionalizar el día del abuelo(a) a través de actividades que compartan en esta fecha con sus nietos:** Reconocer a aquellos que entregan todo de sí para dejar huellas imborrables en el corazón de sus nietos, es la oportunidad que se presenta con esta actividad, un espacio donde la narrativa será la protagonista con el fin de encontrarnos en las historias de un pasado que gesto el presente. Se realizará en un ambiente de la red, con la participación de servidores abuelos con uno de sus nietos, contaremos con el apoyo de la caja de compensación para que uno de sus personajes genere una dinámica que permita encontrarse por medio del recordar y narrar.
- **Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias:** Si bien, se reconoce que la forma de impactar a toda la población de la ESE y no afectar la prestación del servicio, es la posibilidad de tener dos jornadas laborales libres, una en cada semestre, con el objetivo de brindar espacios para posibilitar la conexión entre las familias, el disfrute de espacios de encuentro con el núcleo familiar, no queremos dejar pasar de largo la importancia de los espacios de encuentro entre familias Metrosalud, por eso proponemos la realización de una jornada lúdico recreativa, en un espacio abierto de ciudad, donde los juegos, el reunirse con un objetivo en común, permitan conocernos, disfrutarnos e intercambiar experiencias.
- **Acciones con ocasión del día de la niñez y la recreación:** Ser niño en un mundo de adultos, donde lo urgente toma el papel de lo importante es complejo, por eso un espacio donde se les permita ser, disfrutar, crear, jugar y lograr lazos de amistad se torna necesario, la propuesta para la vigencia 2023 es propiciar dos espacios de encuentro en jornadas recreativas, una de ellas en las vacaciones educativas del mitad de año y otra en la semana de receso de octubre, serán espacios que permitirán que los padres estén tranquilos pues tendrán a su hijos en un ambiente para crear y compartir, lejos de las pantallas o las rutinas diarias.
- **Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales:** Las jornadas diarias de trabajo, el cumplimiento de responsabilidades laborales, las rutinas y las dinámicas propias de la prestación de un servicio de salud a la comunidad, son en ocasiones agobiantes por lo cual se pretende mediante los masajes en el puesto de trabajo, logrados a partir de la alianza con la caja de compensación, hacer un alto en camino y posibilitar un pare en la jornada laboral que aporte como pausa activa al equilibrio entre el la labor y el manejo adecuado del tiempo libre.
- **Reconocimiento a los servidores de acuerdo con su profesión:** Será una actividad a cargo del área de comunicaciones, que se apoyará desde la gestión para el

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	32 de 69		

logro de reconocimientos a cada servidor por su labor. El día del servidor se convierte en la plataforma perfecta para agradecer por los aportes de cada uno de los servidores de la red al cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.

- **Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia:** Se trabajará la estrategia en alianza con la caja de compensación familiar, intentando acercar la lectura a cada uno de los puntos de la red, propiciando espacios donde la imaginación y la creatividad irrumpa con la rutina y genere bienestar.
- **Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte:** En cumplimiento de la Resolución 1443 del 21 de diciembre de 2018 por medio de la cual se reglamenta la ley 1811 del 21 de octubre de 2016 en la ESE Metrosalud. Se genera media jornada laboral libre por cada 30 llegadas a trabajar en bicicleta.

SALUD MENTAL:

Este aspecto nos habla de la salud mental como el estado de bienestar, pretende el fortalecimiento de habilidades para que los servidores sean capaces de hacer frente al estrés en su vida laboral, generando resultados que contribuyan con los procesos productivos y el desarrollo social, integrará estrategias enfocadas al mejoramiento de hábitos de vida saludables, enfocados al mantenimiento de la salud física y mental.

Temáticas a desarrollar en la vigencia:

- Estilos de vida saludables
- Salud integral
- Familia
- Manejo adecuado del tiempo libre
- Prevención de la enfermedad
- Promoción de la salud
- Pausas activas

Las actividades se llevarán a cabo a partir de estrategias que involucran la higiene mental, la prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia, teniendo una visión integral de la salud; se llevaran a cabo por medio de las siguientes actividades:

- **Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental:** Es una actividad a cargo tanto del área de seguridad y salud en el trabajo (SVE RPS), como de Bienestar laboral; con el apoyo de los profesionales ARL, se diseñarán y ejecutarán campañas enfocadas en la prevención del riesgo psicosocial y el incremento de habilidades para la vida, abordando temas tanto de salud mental como de prevención el consumo de sustancias psicoactivas. Se

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	33 de 69		

llevarán a cabo además en alianza con la caja de compensación familiar actividades de capacitación al comité de gerencia en estrategias de liderazgo y competencias blandas con el fin de que se conviertan en replicadores de buenas prácticas en sus grupos de trabajo y se capacitarán los embajadores de cada uno de los espacios de la red en primeros auxilios psicológicos, a modo de facilitar las estrategias de abordaje inicial y generar grupos de apoyo institucionales para propiciar una capacidad de respuesta hasta lograr una intervención efectiva por especialistas.

- **Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental:** Es una actividad a cargo del área de seguridad y salud en el trabajo (SVE RPS), con el apoyo de los profesionales en psicología de la ARL, consiste en el acompañamiento y seguimiento de recomendaciones brindadas por el médico tratante de a EPS para algunos servidores con patología de salud mental, a modo de garantizar su cumplimiento, tratando de impactar positivamente en el ausentismo laboral de la empresa y en acciones en pro del clima laboral.
- **Estrategias de trabajo bajo presión:** Es una actividad a cargo del área de seguridad y salud en el trabajo (SVE RPS); con el apoyo de los profesionales ARL, se diseñarán y ejecutarán campañas enfocadas en la prevención del riesgo psicosocial y el incremento de habilidades para la vida, abordando temas tanto de salud mental.
- **Prevención del sedentarismo:** Se buscarán actividades en alianza con la caja de compensación familiar que puedan servir de motivación a los servidores y sus familias para el disfrute de espacios al aire libre, la sana diversión y el caminar como actividad deportiva, será una actividad sujeta a disponibilidad presupuestal o a programación propia de la caja.
- **Contención psicológica inicial de ansiedad y depresión:** Es una actividad a cargo tanto del área de seguridad y salud en el trabajo (SVE RPS) como de bienestar laboral; con el apoyo de los profesionales en psicología de la ARL, se realiza bajo solicitud de los servidores y pretende lograr el control de síntomas iniciales de episodios de depresión y ansiedad buscando la disminución de factores de riesgo de auto y hetero agresiones, determinando a su vez la necesidad de un manejo complementario por especialistas la EPS, una remisión adecuada y en caso de ser necesario una activación de ruta.
- **Teleorientación psicológica:** es una actividad que se encuentra inmersa en la mencionada anteriormente y que se fortalece con la alianza de la caja de

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	34 de 69		

compensación por medio del programa de línea en conexión, en el cual se brindan acciones de escucha activa y primeros auxilios psicológicos.

CONVIVENCIA SOCIAL:

En este aspecto se hace referencia a las actividades relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad, como aspectos importantes para el logro de mejores ambientes laborales, la creación de espacios seguros y la formalización de grupos de apoyos sociales que propician el manejo de conflictos cotidianos con el uso de herramientas asertivas.

Temáticas a desarrollar en la vigencia:

- Inclusión
- Diversidad
- Equidad
- Representatividad
- Convivencia
- Derechos y Deberes

Las actividades se llevarán a cabo a partir de estrategias que involucren la equidad y la sana convivencia, teniendo como objetivos el impacto en la cultura organizacional y los climas laborales que lleven a vínculos adecuados entre grupos de trabajo y el incremento incluso del sentido de pertenencia al verse respaldados los derechos y promulgada la equidad; se llevarán a cabo por medio de las siguientes actividades:

- **Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad:** Se realizarán mediante las actividades proyectadas en los programas de Clima Laboral y Cultura Organizacional que contemplan la sensibilización en estos aspectos
- **Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas:** Se realizarán mediante las actividades proyectadas en los programas de Cultura Organizacional, Humanización y apropiación del Código de Integridad que contemplan la sensibilización en estos aspectos.
- **Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder:** Se realizarán mediante las actividades proyectadas desde el Comité de Convivencia Laboral apoyado por la ARL, la Oficina de Control Interno Disciplinario y la Dirección de Talento Humano.

ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES:

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	35 de 69		

Este aspecto nos habla de la posibilidad de generar alianzas público-privadas en pro del bienestar integral de los servidores y las familias, propiciando el reconocimiento de las estrategias que generen beneficios en diferentes sectores como descuentos para productos y servicios.

Temáticas a desarrollar en la vigencia:

- Gestores de la felicidad
- Equipo de trabajo
- Convenios Interadministrativos
- Alianzas institucionales

Las actividades se llevarán a cabo a partir de estrategias para el fortalecimiento de la difusión y el uso de los beneficios institucionales:

- **Celebración de convenios interadministrativos:** Se realizarán procesos de seguimiento a alianzas institucionales vigentes, estudios para la posibilidad de apertura de nuevas alianzas, creación y difusión de nuevas alianzas por medio del código QR institucional y realización de feria de servicios y beneficios para acercar la oferta a las diferentes UPSS.
- **Contar con gestores de felicidad (GEFES):** Se fortalecerá la estrategia de Embajadores de Bienestar para la ESE Metrosalud, con el fin de tener un embajador en cada uno de los puntos de red, fortalecer sus habilidades comunicativas y propiciar la difusión de información para los servidores y sus familias.

Población Objetivo:

De manera general los eventos de prestación y servicios sociales enmarcados en el eje de equilibrio psicosocial, van dirigidos a todos los 1.908 servidores de la ESE Metrosalud e incluyen a sus familias, un promedio de 1.100 familiares en el año, aun así, debido a las características propias de cada actividad, la participación de los mismos se limita a un proceso previo de inscripción.

Indicadores:

Número total de Servidores participantes

Número total de servidores inscritos

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	36 de 69		

CONVENCIÓN COLECTIVA Y ACUERDO LABORAL:

Objetivo General: Gestionar el cumplimiento del acuerdo laboral y la convención colectiva a favor de los servidores de la ESE Metrosalud.

Objetivos Específicos:

- a- Favorecer el cumplimiento de las cláusulas de la convención de trabajadores oficiales vigente para la ESE Metrosalud.
- b- Realizar acciones que determinen el cumplimiento de los artículos del acuerdo laboral entre la ESE Metrosalud y las organizaciones Sindicales en vigencia.

Actividades a desarrollar en la vigencia:

- 1- **Cláusula 54:** Sostenimiento
- 2- **Vivienda.** Adjudicación anual siguiendo lo establecido en la CC y el Acuerdo 4055 de 2022.
- 3- **Cláusula 57:** Fondo de Calamidad Doméstica para TO, a demanda.
- 4- **Cláusula 58:** Recreación, Deporte y Cultura
- 5- **Cláusula 59:** Recreación, anual
- 6- **Cláusula 60:** Prestación de Educación
- 7- **Cláusula 66:** Fondo para Auxilio de Educación
- 8- **Cláusula 71:** Auxilio a la Organización Sindical.
- 9- **Cláusula 6ª.** SINTRAMETROSALUD: Auxilio Sindical.
- 10- **Artículo 28 - 28,1** Beneficio y/o Retorno ante caja de compensación familiar y Metroparques.
- 11- **Artículo 28 - 28,2** Uso de la Bicicleta
- 12- **Artículo 46** Desarrollo del Principio de Asociación Sindical: 15 SMLV para ASMETROSALUD, SINTRAOMMED, ANDEC y ASMEDAS
- 13- **Artículo 53.** Auxilio por maternidad o paternidad

VIVIENDA:

Objetivo General: Contribuir a solucionar las necesidades de vivienda de los Empleados Públicos inscritos en carrera administrativa, los provisionales, los de Libre Nombramiento y Remoción, y los Trabajadores Oficiales vinculados a la Empresa Social del Estado METROSALUD.

Objetivos Específicos:

- a- Brindar facilidades al servidor público y su familia frete al logro de casa propia.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	37 de 69		

- b- Propiciar el mejoramiento del bienestar integral de los servidores de la ESE y sus familias.
- c- Favorecer el incremento de los niveles de calidad de vida en los servidores de la ESE y sus familias.

Actividades a desarrollar en la vigencia:

- Préstamo de vivienda para trabajadores oficiales **Cláusula 56 Convención Colectiva**
- Préstamo de vivienda para empleados públicos

Población Objetivo:

El Programa de Vivienda para los Servidores Públicos de la Empresa Social del Estado METROSALUD tiene como población objeto los Empleados Públicos inscritos en carrera administrativa, los provisionales, los de Libre Nombramiento y Remoción, y los Trabajadores Oficiales vinculados a la Empresa Social del Estado METROSALUD.

Acciones:

- 1- Planeación de la Adjudicación Anual.
- 2- Divulgación del cronograma de la Adjudicación anual.
- 3- Verificación de documentación entregada.
- 4- Asignación de los préstamos según normatividad.
- 5- Verificación de requisitos a los servidores pre aprobados.
- 6- Entrega de la información para pago efectivo.

Población Objetivo:

Las cláusulas de la convención colectiva favorecen a los trabajadores oficiales de la ESE Metrosalud y los Artículos del acuerdo laboral a los servidores de manera general, siempre y cuando se cumplan con las condiciones descritas en la convención y/o el acuerdo vigente.

Acciones:

- 1- Divulgación de acciones para el cumplimiento de las cláusulas de la convención colectiva y artículos del acuerdo laboral cuando aplique.
- 2- Recepción y verificación de documentación entregada en los casos que ameriten.
- 3- Entrega de beneficios a trabajadores oficiales y/o empleados públicos.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	38 de 69		

Estrategias de Ejecución

Si buscamos contribuir significativamente a la fidelización de los servidores de la E.S.E y al incremento del su sentido de pertenencia, es necesario generar acciones que demuestren que realmente son considerados como parte indispensable para el crecimiento institucional y que son, como ya había sido mencionado, el activo más importante para Metrosalud, es ineludible entonces, continuar con el fortalecimiento de acciones permitan el incremento de la percepción de compromiso de la E.S.E hacia la promoción de un bienestar integral en sus servidores y las familias de los mismos.

Es entonces donde cada actividad proyectada va acompañada de acciones que facilitan su puesta en marcha como:

- ✓ **Gestión en la consecución de vínculos y alianzas interinstitucionales:** Consiste en la búsqueda de empresas que permitan vinculaciones por medio de alianzas y favorezcan para los servidores de la E.S.E precios asequibles y más bajos que en el mercado para bienes y servicios.
- ✓ **Elaboración de material de divulgación:** Se realiza con ayuda del área de comunicaciones de la E.S.E y es la estrategia de difusión de todos los programas, actividades o beneficios que se ponen en marcha, o la promulgación de los avances en la programación ejecutada, se elabora en presentaciones cortas o piezas informativas que luego se divulgan en Mail Master, Boletín Latidos o Cartelera Institucional.
- ✓ **Evaluación y seguimiento periódico del avance del cronograma:** Con el fin de cualificar día a día las acciones realizadas desde el componente de Protección y Servicios Sociales se lleva a cabo bimestralmente la consignación de los avances teniendo en cuenta las observaciones frente a las actividades a modo de acción de mejora o buena práctica replicable y se pone en evidencia dentro de la carpeta y planilla del plan de acción.
- ✓ **Ejecutar las acciones administrativas pertinentes:** Son aquellos encuentros, reuniones, comités que permiten la conformación de equipos de trabajo y alimentan la labor diaria, es la elaboración de formatos, reportes y registros, la documentación, referenciación de proceso y la entrega de correspondencia relacionada con los procesos del componente; es la retroalimentación constante con la Dirección de Talento Humano y la articulación con el componente de Calidad de Vida Laboral, aspectos que mantienen en marcha y favorecen la

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	39 de 69		

realización de una labor en pro del bienestar integral de los servidores y sus familias.

CRONOGRAMA GENERAL PROYETADO 2023

N°	Nombre de la Actividad	Acciones o Tareas principales	Indicador o Producto	Actividades	Fecha inicio	Fecha final	RESPONSABLE (ÁREA + CARGO LÍDER PROYECTO)	Mes 2023	Avance Programado				Observación
									T1	T2	T3	T4	
1	Desarrollo integral y calidad de vida de los servidores	Actualizar el Plan de Desarrollo integral y calidad de vida de los servidores	Plan de Desarrollo integral y calidad de vida de los servidores 2023		01/01/2023	31/01/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	1	1				
		Compromisos sindicales	Archivo de Excel con avance de ejecución	ENTREGABLE	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	4	1	2	3	4	
			Cláusulas 54: Sostentimiento		01/01/2023	31/03/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	1	1				Gestiones para pago
			Cláusulas 57: Fondo de Calamidad		01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	1				1	Gestiones para pago

Código:	PA02 PL 455
Versión:	02
Vigente a partir de:	30/01/2023
Página:	40 de 69

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS



				Doméstic a para TO															
				Cláusulas 58: Recreación, Deporte y Cultura (torneo de pesca y día de la mujer)	01/01/20 23	31/06/20 23	Dir. TH - BL- PU PSS	1			1								Gestiones para pago
				Cláusulas 59: Recreación, anual. Cupo (Tiquetes todo parque)	01/01/20 23	31/03/20 23	Dir. TH - BL- PU PSS	1			1								Gestiones para pago
				Cláusulas 60: Prestación de Educación n. 5 días SMESE	01/01/20 23	31/03/20 23	Dir. TH - BL- PU PSS	1			1								Gestiones para pago
				Cláusulas 66: Fondo para Auxilio de Educación: anual (sept.) El valor depende del # de solicitudes	07/01/20 23	30/09/20 23	Dir. TH - BL- PU PSS	1											Gestiones para pago

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	41 de 69		

			Cláusulas 66: Compra útiles	07/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	1			1	Gestiones para pago
			Cláusulas 71: Auxilio a la Organización Sindical SINTRAO MMED (NIT 800180844)	01/01/2023	31/03/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	1	1			Gestiones para pago
			Cláusula 6ª. SINTRAME TROSALUD: Auxilio Sindical. Dos pagos (5,25 SM.ESE)10,5 SM.ESE	01/01/2023	30/11/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	2		1	2	Gestiones para pago
Vivienda	Archivo con avance de ejecución		Cláusulas 56: Vivienda. Adjudicación anual siguiendo lo establecido en la CC y el Acuerdo 344 de 2018. (Trabajadores	01/01/2023	29/02/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	2	2			ENTREGABLE: Archivo con avance de ejecución

Código:	PA02 PL 455
Versión:	02
Vigente a partir de:	30/01/2023
Página:	42 de 69

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS



			Oficiales) Beneficio que aplica par EP Publicación, entrega y recepción de las solicitudes										
			Reunión con sindicatos y comité de adjudicación	01/01/2023	30/04/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	2	2					
			Recepción de documentación de preaprobación	01/03/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	1					1	
			Acompañamiento en la gestión	01/03/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	1					1	
			Gestión para el pago del beneficio	01/03/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	1					1	
	Implementar estrategias de equilibrio psicoci	Informe de las acciones ejecutadas	ENTREGABLE	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	4	1	2	3	4		

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS				
Versión:	02					
Vigente a partir de:	30/01/2023					
Página:	43 de 69					

			al para el bienestar del servidor y su grupo familiar	Encuentros para el bienestar de las familias	01/01/2023	30/11/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	3	1	2	3	En alianza con la caja compensación familiar	
				Tercera versión Concurso Galería de Arte Metrosalud	01/01/2023	30/09/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	1			1		En alianza con la caja compensación familiar
				Segunda versión Concurso Galería de Arte Infantil Metrosalud	01/01/2023	30/09/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	1			1		En alianza con la caja compensación familiar
				Primera versión Velada Musical	01/01/2023	30/11/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	1				1	En alianza con la caja compensación familiar
				Tejiendo redes de vida	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	4	1	2	3	4	En alianza con la caja compensación familiar
				Momentos para pensarme y sentirme	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	4	1	2	3	4	En alianza con la caja compensación familiar

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	44 de 69		

			Institucion alizar el día del abuelo(a) a través de actividad es que compartan en esta fecha con sus nietos	01/07/2023	30/09/2023	Dir. TH - BL- PU PSS	1			1		En alianza con la caja compensación familiar
			Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL- PU PSS	2		1		2	Gestión para el reconocimiento
			Acciones con ocasión del día de la niñez y la recreación	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL- PU PSS	2		1		2	Jornadas recreativas
			Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL- PU PSS	11	2	5	8	11	En alianza con la caja compensación familiar

Código:	PA02 PL 455
Versión:	02
Vigente a partir de:	30/01/2023
Página:	45 de 69

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS



			Reconoci miento a los servidores de acuerdo con su profesión.	01/09/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	1				1	En alianza con la caja compensación familiar
			Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia.	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	11	2	5	8	11	En alianza con la caja compensación familiar
			Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte .	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	1				1	En cumplimiento de la Resolución 1443 del 21 de diciembre de 2018 por medio de la cual se reglamenta la ley 1811 del 21 de octubre de 2016 en la ESE Metrosalud
	Implementar estrategias de higiene mental y prevención de riesgos para la salud	Informe de las acciones ejecutadas	ENTREGABLE	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	4	1	2	3	4	
			Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental/	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	8	2	4	6	8	En alianza con la caja compensación familiar, actividades enfocadas en el comité de gerencia y primeros auxilios psicológicos

Código:	PA02 PL 455
Versión:	02
Vigente a partir de:	30/01/2023
Página:	46 de 69

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS



		comité de gerencia y embajadores						con embajadores		
	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental / seguimiento a recomendaciones laborales	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - Líder SST	8	2	4	6	8	A cargo de Salud y seguridad en el trabajo (SVE RPS)
	Estrategias de trabajo bajo presión / Campañas	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - Líder SST	4	1	2	3	4	A cargo de Salud y seguridad en el trabajo (SVE RPS) 4 campañas con 110 actividades anuales en aproximación
	Prevención del sedentarismo.	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	2		1		2	
	Manejo de ansiedad y depresión	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU	4	1	2	3	4	A cargo de Salud y seguridad en el trabajo (SVE RPS)

Código:	PA02 PL 455
Versión:	02
Vigente a partir de:	30/01/2023
Página:	47 de 69

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS



			por el aislamiento /contención psicológica a necesidad			PSS							Contención psicológica a necesidad
			Teleorientación psicológica	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	4	1	2	3	4		A necesidad
	Implementar estrategias de Convivencia Social		Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	4	1	2	3	4		
			Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas.										
			Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y										

Código:	PA02 PL 455
Versión:	02
Vigente a partir de:	30/01/2023
Página:	48 de 69

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS



		culturales.											
		Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas.	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	4	1	2	3	4			
		Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - Líder SST	4	1	2	3	4	A cargo de Salud y seguridad en el trabajo (SVE RPS) 4 campañas		
	Implementar estrategias de Alianzas Interinstitucionales	Celebración de convenios interadministrativos	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	4	1	2	3	4			

Código:	PA02 PL 455
Versión:	02
Vigente a partir de:	30/01/2023
Página:	49 de 69

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS



	cionales	Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por si desempeño	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL- PU PSS	4	1	2	3	4	Actividades de consolidación del equipo de trabajo
	Implementar estrategias de Escucha Activa del cliente interno	Difusión de la estrategia y motivación para el uso de la misma y respuesta a aplicativo	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL- PU PSS	4	1	2	3	4	
		Identificación de nuevas estrategias para formulación de	01/01/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL- PU PSS	1				1	

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	50 de 69		

			cambios en las manejadas inicialmente															
	Realizar informe técnico y presupuestal final de la ejecución del Plan de Desarrollo integral y calidad de vida de los servidores	Informe técnico final de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación del talento humano Informe de ejecución presupuestal del proyecto de inversión	ENTREGABLE	01/12/2023	31/12/2023	Dir. TH - BL-PU PSS	2											

5.5. PRESUPUESTO PROYECTADO

PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES 2023	
\$422.769.508,09	Compromisos Sindicales
\$2.280.565.137	Vivienda TO-EP
\$119.724.064	Protección y Servicios Sociales

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	51 de 69		

Este cálculo está proyectado a un IPC del 10% y estará sujeto a las políticas y lineamientos del área financiera para la ESE Metrosalud.

5.6. COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Es un aspecto donde se exalta la labor del servidor público y se reconoce la importancia de la misma para el logro de objetivos institucionales, se enfoca además en propiciar ambientes para el desarrollo de competencias y habilidades que contribuyan al bienestar integral para el servidor y su grupo familiar.

DÍA NACIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO

- La ESE Metrosalud ha realizado anualmente diferentes eventos para la celebración del Día Nacional del Servidor Público. Para 2023 tendrá tres opciones que dependerán de las posibilidades que brinde la situación financiera de la entidad, ellas son:
 -
 - a. Unir esta fecha con el Día del Servidor de la Salud de la ESE Metrosalud, tal como lo ha realizado en un evento masivo, público con segmentos tipo académico, cultural y de entrega de estímulos e incentivos al personal de acuerdo con las disposiciones normativas vigentes.
 - b. En tanto no sea posible llevar este evento, se dará un (1) día libre a todos los servidores por medio de un acto administrativo en el que se informa lo correspondiente.
 - c. Puede optarse por un evento virtual, en el que se incluya un segmento testimonial, uno cultural y el reconocimiento a los servidores por sus logros y aportes a la empresa.

La opción que se realice estará contemplada dentro del Plan Anual de Estímulos e Incentivos 2023.

Indicador:

Total de servidores beneficiados

Total de servidores susceptibles del beneficio

RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES DE ACUERDO CON SU PROFESIÓN:

- Esta es una actividad que se realiza por medios internos de comunicación, emitiendo un mensaje de reconocimiento por la labor de cada profesión. Se continuará realizando de esta forma virtual.

Indicador:

Servidores Públicos beneficiados

Total de servidores públicos que cumplen la condición

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	52 de 69		

ACCIONES DE PREPARACIÓN FRENTE AL CAMBIO Y DE DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA O READAPTACIÓN LABORAL CUANDO SE DEN PROCESOS DE REFORMA ORGANIZACIONAL.

- La ESE Metrosalud viene desarrollando el Programa de Pre Pensionados desde 1997, el cual se dirige a los servidores que en un promedio entre uno y dos años van a cumplir sus requisitos para la pensión de vejez. Se realiza un proceso de preparación integral para el retiro consciente y satisfactorio, cuya duración es de nueve (9) meses, con una frecuencia mensual y una duración de cuatro (4) horas. El cupo puede variar entre 30 y 50 servidores. Dado su éxito, efectividad y satisfacción para quienes culminan el proceso, se continuará en 2023 con un nuevo grupo de servidores.

Indicador:

Servidores Públicos participantes

Total de servidores públicos pre pensionables convocados

Durante los años 2021 y 2022 se implementaron asesorías individuales, las cuales fueron bien recibidas y se continuarán para 2023. El objetivo es brindar información esencial para los servidores pre pensionables que no participan en el Programa de Pre Pensionados, pero que están interesados en conocer aspectos esenciales para su posterior desvinculación por pensión de vejez.

Indicador:

Servidores Públicos asesorados

Total de servidores públicos pre pensionables solicitantes de la asesoría

Dada la importancia del tema, se continuará con las Conferencias Informativas sobre el Sistema Pensional para todo el personal. Se programarán cuatro (4) al año, con una duración de dos (2) horas y la dirección de un representante de COLPENSIONES.

Indicador:

Servidores Públicos asistentes

Total de servidores públicos de la entidad

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	53 de 69		

PROGRAMA DE INCENTIVOS – RECONOCIMIENTOS POR EL BUEN DESEMPEÑO

- La ESE Metrosalud formula anualmente el Plan de Estímulos e Incentivos, lo presenta para aprobación al Comité de Bienestar Social Laboral e Incentivos y luego a la Junta Directiva para su adopción. Este plan aprobado se divulga al personal y se implementa de acuerdo con los recursos disponibles. Se incluyen los reconocimientos al personal por el buen desempeño, entre otros aspectos.

Indicador:

Servidores Públicos que reciben estímulos

Total de servidores públicos de la entidad que cumplen la condición

CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS

- La ESE Metrosalud contempla este aspecto del salario emocional, dentro del Acuerdo Laboral 2021 – 2022, formulado con las agremiaciones sindicales, por lo que se reconocen cuatro (4) horas por cumpleaños, teniendo tres (3) meses para su disfrute. Los trámites están a cargo de la Dirección de Talento Humano.

Indicador:

Servidores Públicos beneficiados

Total de servidores públicos de la entidad

ENTORNO LABORAL SALUDABLE

- La ESE Metrosalud viene desarrollando el Programa Vivir Saludablemente desde hace 24 años, inicialmente se denominaba "Programa de Salud Mental", pero actualmente se realiza con un enfoque de promoción y prevención de riesgos para la salud física y mental del personal. Este programa tiene dos componentes, uno grupal, en el cual participan servidores interesados en mantener un estilo de vida saludable y, otro individual, en el cual también se promueven hábitos de vida saludables y se brinda asesoría y orientación en tema de interés para los servidores.

En 2023 se dará continuidad a este programa. Adicionalmente se impulsará una campaña con mensajes por medios internos, promoviendo los estilos de vida saludable.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	54 de 69		

Indicador #1:

Servidores Públicos beneficiados

Servidores públicos inscritos

Indicador #2:

Servidores Públicos beneficiados

Servidores públicos que solicitan atención individual

Indicador #3:

Servidores Públicos beneficiados impactados con la campaña

Total de Servidores públicos de la entidad

A continuación, se presenta de forma resumida, las acciones a desarrollar en este eje.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	55 de 69		

CUADRO RESUMEN DE LAS ACCIONES DEL EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Aspecto Calidad de Vida Laboral, para 2023

ACTIVIDADES	% Cumplimiento Esperado	Cobertura Esperada Servidores	Inversión Calculada	Observaciones
Día Nacional del Servidor Público.	100% Cumplimiento a la Resolución respectiva emitida por el DAFP.	Total de servidores beneficiados /Total de servidores susceptibles del beneficio	*	A cargo del Comité de Bienestar Social e Incentivos.
Reconocimiento a los servidores de acuerdo con su profesión.	100% Envío de un mensaje para cada profesión	Total de servidores beneficiados /Total de servidores que cumplen la condición	N/A	A cargo de Comunicaciones.
Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.	100% Realización del Programa de Pre – Pensionados, que incluye actividades grupales e individuales.	Servidores Públicos participantes /Total de servidores públicos pre pensionables convocados	\$10.000.000.00	A cargo de la Dirección de Talento Humano por medio de Bienestar Laboral, con el apoyo de Salud Ocupacional, la Caja de Compensación y la ARL.
Programa de incentivos – reconocimientos por el buen desempeño.	100% Implementación del programa aprobado.	Servidores Públicos que reciben estímulos/ Total de servidores públicos de la entidad que cumplen la condición	*\$95.000.000.00	A cargo del Comité de Bienestar Social e Incentivos.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	56 de 69		

Celebración de cumpleaños.	100% Aplicación de la Resolución respectiva.	Servidores Públicos beneficiados /Total de servidores públicos de la entidad	N/A	A cargo de la Dirección de Talento Humano.
Entorno laboral saludable.	100% Realización del Programa Vivir Saludablemente, que incluye actividades grupales e individuales.	Servidores Públicos beneficiados /Servidores públicos inscritos Servidores Públicos beneficiados /Servidores públicos que solicitan atención individual	\$9.000.000.00	A cargo de Bienestar Laboral y el apoyo de Salud Ocupacional, la ARL y la Caja de Compensación.

En el anexo 1, se observarán otras acciones que permitirán atender las necesidades de bienestar priorizadas y otros aspectos que no se contemplan en el documento de referencia del DAFP con las respectivas metas para la vigencia.

EJE 2: SALUD MENTAL

A. HIGIENE MENTAL

ACOMPAÑAMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS PARA EL MANTENIMIENTO DE LA SALUD MENTAL

- Dentro de las acciones de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST), se cuenta con el Sistema de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial, que comprende diferentes acciones para la promoción y prevención de trastorno relacionados con la salud mental del personal, las acciones se realizan con el apoyo de los psicólogos de la ARL y en algunas ocasiones apoyan las psicólogas de Bienestar

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	57 de 69		

Laboral.

Indicador:

Servidores Públicos beneficiados

Total de Servidores públicos de la entidad

ESTRATEGIAS DE TRABAJO BAJO PRESIÓN

- Las acciones para este aspecto están contempladas dentro de las actividades de control del riesgo psicosocial a cargo de los profesionales de psicología de la ARL. Se brindará apoyo al personal por parte de las psicólogas de Bienestar Laboral de acuerdo con las solicitudes del área de SST.

Indicador:

Servidores Públicos beneficiados

Total de Servidores públicos de la entidad

B. PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA

PREVENCIÓN DEL SEDENTARISMO

- Desde Bienestar Laboral se gestionarán dos espacios de ciudad con entidades deportivas y recreativas, en ambos sectores (sur y norte) de la ciudad, se motivará al personal a asistir en su tiempo libre a una actividad dirigida cada mes, para un total de 10 en el año, con un mínimo de 20 servidores y, se realizarán campañas para impulsar el deporte y las actividades recreativas tanto de los servidores como de sus familias. Se realizará mínimo una actividad al mes.

Indicador:

Servidores Públicos participantes _____

Total de Servidores públicos de la entidad

MANEJO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN POR EL AISLAMIENTO

- Desde Bienestar Laboral se dará continuidad a la atención psicológica individual o grupal para atender necesidades psicosociales relacionadas con los efectos de la pandemia en la salud mental de los servidores. Se contará con atención presencial

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	58 de 69		

y/o tele asistencia. En el Programa Vivir Saludablemente se enfatizarán estos asuntos de salud mental.

Indicador:

Servidores Públicos asistidos

Total de Servidores públicos de la entidad

TELEORIENTACIÓN PSICOLÓGICA

- Desde Bienestar Laboral se dará continuidad a la atención psicológica individual o grupal para atender necesidades psicosociales relacionadas con los efectos de la pandemia en la salud mental de los servidores. Se contará con atención presencial y/o tele asistencia a demanda.

Indicador:

Servidores Públicos asistidos

Total de Servidores públicos de la entidad

Cuadro resumen de las acciones del Eje 2: Salud Mental.

Aspectos Higiene Mental y Prevención de nuevos Riesgos para la salud y efectos pospandemia, para 2023

ACTIVIDADES	% Cumplimiento Esperado	Cobertura Esperada Servidores	Inversión Calculada	Observaciones
Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.	100% Brindar el apoyo que sea requerido a las psicólogas de Bienestar Laboral.	Servidores Públicos beneficiados /Total de Servidores públicos de la entidad	N/A	A cargo de Salud y Seguridad en el Trabajo (SVE RPS)

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	59 de 69		

Estrategias de trabajo bajo presión.	100% Brindar el apoyo que sea requerido a las psicólogas de Bienestar Laboral.	Servidores Públicos beneficiados /Total de Servidores públicos de la entidad	N/A	A cargo de Salud y Seguridad en el Trabajo (SVE RPS)
Prevención del sedentarismo.	100% Cumplimiento del cronograma previsto, es decir, 10 actividades al año.	Servidores Públicos participantes /Total de Servidores públicos de la entidad	\$2.000.000.00	Liderado por PU Psicóloga Organizacional Bienestar Laboral.
Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento.	100% Brindar atención psicológica individual al personal que solicita la atención.	Servidores Públicos asistidos /Total de Servidores públicos de la entidad	N/A	Psicólogas Bienestar Laboral. A demanda.
Tele orientación psicológica	100% Brindar atención psicológica al personal que solicita la atención.	Servidores Públicos asistidos/ Total de Servidores públicos de la entidad	N/A	Psicólogas Bienestar Laboral. A demanda.

Para ampliar la información de otras acciones, ver Anexo 1.

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

A. FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD

ACCIONES PARA PROMOVER LA INCLUSIÓN LABORAL, DIVERSIDAD Y EQUIDAD

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	60 de 69		

- Desde hace casi dos décadas en la ESE Metrosalud se desarrollan acciones de clima laboral, humanización y cultura organizacional, las cuales han incluido la promoción de la convivencia laboral sana y favorable y el fortalecimiento de la cultura organizacional fundamentada en valores. Para 2023 se fortalecerán los aspectos solicitados en este punto del programa nacional de bienestar social.

Indicador:

Servidores Públicos participantes

Total de Servidores públicos de la entidad

CAMPAÑAS DE CREACIÓN DE CULTURA INCLUSIVA DENTRO DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS.

- Dentro de los Programa de Cultura Organizacional, Humanización de los Servicios de Salud y, las acciones para la apropiación del Código de Integridad, se hará énfasis en este aspecto en particular.

Indicador:

Servidores Públicos participantes

Total de Servidores públicos de la entidad

B. ACTIVIDADES DE IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL, SEXUAL, CIBERACOSO Y ABUSO DE PODER.

- Dentro de la ESE Metrosalud se encuentran definidas las instancias, mecanismos y responsables de la realización de estas actividades. El Comité de Convivencia Laboral apoyado por la ARL, la Oficina de Control Interno Disciplinario y la Dirección de Talento Humano adelantarán las actividades respectivas.

Cuadro resumen de las acciones del Eje 3: Convivencia Social, Aspectos Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad y Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder, para 2023.

ACTIVIDADES	% Cumplimiento Esperado	Cobertura Esperada Servidores	Inversión Calculada	Observaciones
-------------	-------------------------	-------------------------------	---------------------	---------------

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	61 de 69		

Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.	100% Programas de Clima Laboral, Humanización y Cultura Organizacional que contemplan la sensibilización en estos aspectos.	Servidores Públicos participantes /Total de Servidores públicos de la entidad	Clima Laboral: \$10.000.000.00 Cultura Organizacional: \$5.000.000.00*	A cargo de la PU Psicóloga Organizacional Calidad de Vida Laboral de Bienestar Laboral.
Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas.	100% Programas de Cultura Organizacional, Humanización y apropiación del Código de Integridad que contemplan la sensibilización en estos aspectos.	Servidores Públicos participantes /Total de Servidores públicos de la entidad	* Humanización: \$10.000.000.00	A cargo de la PU Psicóloga Organizacional Calidad de Vida Laboral de Bienestar Laboral.
Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.				A cargo del Comité de Convivencia Laboral apoyado por la ARL, la Oficina de Control Interno Disciplinario y la Dirección de Talento Humano.

Para ampliar la información de otras acciones, ver Anexo 1.

CALCULO PRESUPUESTAL DEL COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL 2023

PROGRAMA	CONCEPTOS	PRESUPUESTO CALCULADO
Clima Laboral	Medición 2023	\$20.000.000.00
Cultura Organizacional	Elemento corporativo, material educativo y Medición 2023	\$45.000.000.00
Estímulos e Incentivos	Evento Día del Servidor e incentivos	\$95.000.000.00
Humanización de los SS	Actividades de formación	\$10.000.000.00

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	62 de 69		

Programa Pre- Pensionados	Refrigerios y Encuentro Familiar	\$10.000.000.00
Programa Vivir Saludablemente	Refrigerios y Jornada Recreativa	\$9.000.000.00
Acciones para prevención del sedentarismo	Hidratación y guianza	\$2.000.000.00
Programa Pensionados	Refrigerios y Jornada Recreativa	\$9.000.000.00
TOTAL	---	\$200.000.000.00

En el Comité de Bienestar Social e Incentivos del 17 de enero/2023 se aprobó de forma unánime, el plan en su totalidad y se fijó desde la Gerencia, el compromiso para el Subgerente Administrativo y Financiero, de disponer los recursos completos para la implementación de todas las acciones de bienestar laboral en ambos componentes en la vigencia 2023.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	63 de 69		

Población Objetivo:

De manera general las actividades a realizar dentro del Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2023, van dirigidas a 1.908 servidores¹⁸ de la ESE Metrosalud actualmente en planta de empleos, sin embargo, teniendo en cuenta un 5% de novedades relacionadas con servidores en vacaciones, licencias, permisos, comisiones, entre otros; determinaría un público objetivo de 1.813 servidores a impactar, pretendiendo incluir a sus familias, en las actividades a realizar durante el año, aun así, debido a las características propias de cada actividad, la participación de los mismos se limita a un proceso previo de inscripción o convocatoria.

¹⁸ Información tomada del SEDES de 19 de noviembre de 2022 entregado por el área de Salarios.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	64 de 69		

6. ANEXOS.

Anexo 1: OTRAS ACCIONES EN EL COMPONENTE DE CALIDAD DE VIDA LABORAL 2023

PROGRAMA	ACCIONES			
	Acción 1	Acción 2	Acción 3	Acción 4
Clima Laboral	Divulgar resultados de EPSCI 2022 y promover implementación del plan de mejora 2022-2023. Todos los Comités Técnicos y otros. Meta: 550 servidores.	Gestionar y coordinar la medición de Clima Laboral 2023. Meta: muestra del 30% del personal activo. 12 informes entregados.	Atender casos de clima laboral en grupos específicos a demanda. Meta: 130 servidores.	Aplicar la EPSCI 2023. Meta: Muestra significativa del 20% y Elaborar 1 informe.
Cultura Organizacional	Desarrollar 4 estrategias IEC para promover el sentido de pertenencia, la identidad corporativa y el compromiso con la misión institucional. Meta: 100% de los servidores.	Entregar 1 elemento corporativo. Meta: 100% del personal con el elemento.	Realizar un despliegue sobre temas relacionados con Cultura Organizacional. Cobertura esperada: 750 servidores.	Definir la aplicación de una nueva medición de cultura organizacional y la formulación de un nuevo plan de intervención. Meta: muestra del 70% de la población. 1 informe.
Estímulos e Incentivos	Divulgar el Plan de E. e I 2023. Todos los Comités Técnicos y otros. Meta: 250 servidores.	Participar en la gestión de los recursos para el evento. Contratos, etc.	Coordinar la realización de 1 evento público y masivo. Meta: 800 servidores.	Acompañar la entrega de incentivos a los servidores exaltados. Meta: 6 servidores.
Humanización de los SS	Realizar 4 campañas para la promoción del Trato Digno a todos los servidores. Meta: 2.000 servidores.	Convocar y realizar 21 reuniones con el Grupo de Mutua Ayuda Fénix. Meta: 10 a 12 servidores.	Participar en la revisión del Enfoque de la Humanización en la ESE Metrosalud.	Participar en la implementación de Estrategias para posicionar la gestión de la Dirección de Talento Humano.
	Convocar a los	Realizar 6	Realizar 4	Realizar 1

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	65 de 69		

Pensionados	Pensionados. Meta: 60	reuniones informativas y formativas al año.	actividades recreativas.	Jornada Recreativa para 60 personas.
Pre - Pensionados	Convocar 1 grupo nuevo. Meta: 40 servidores.	Realizar 9 reuniones con el grupo y 1 Encuentro Familiar. Meta: 120 asistentes.	Realizar asesoría a servidores en situaciones especiales. Meta: 20.	Realizar 4 conferencias masivas. Meta: 300 servidores.
Vivir Saludablemente	Convocar a un nuevo grupo. Meta: 40 servidores.	Realizar 9 reuniones con el grupo y 1 Jornada Recreativa.	Realizar atención psicológica individual a demanda. Meta: cubrir 60 servidores/año.	Realizar 4 campañas de promoción de Estilos de Vida Saludables. Meta: 500 servidores impactados.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	66 de 69		

ANEXO 2: OTRAS ACCIONES EN EL COMPONENTE DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES 2023

ASPECTO	Actividad	ACCIONES				
		Acción 1	Acción 2	Acción 3	Acción 4	Acción 5
Compromisos Sindicales	Pago de compromisos	Verificación de cláusulas sindicales en cuanto a valores y tiempos	Publicación de cronogramas en caso de ser necesario	Publicación de requisitos en caso de ser necesario	Recepción y validación de documentación en caso de ser necesario	Gestiones para el reconocimiento de los beneficios
Fechas	Enero a noviembre 2023					
Vivienda	Terminación vigencia 2022, gestiones 2023	Recepción y verificación de documentos en las diferentes etapas del proceso	Reuniones y asesorías de proceso	Gestiones para establecimiento de compromisos (escritura-seguros)	Gestiones para pago	
Fechas	Enero a junio 2023	Enero a diciembre 2023				
Celebraciones y eventos sociales	Refrigerio Navideño	Estudio de mercado y gestiones para contratación	Acuerdos con proveedor y logística de distribución	Acto de bienvenida a la navidad y gestión con aliados estratégicos	Entrega de los refrigerios	
Fechas	Noviembre a diciembre 2023					
Escucha activa del cliente interno	Motivación para el uso y gestión de la herramienta	Difusión de información para motivar el uso de la mesa de ayuda escucha activa del cliente interno	Verificación del aplicativo de mesa de ayuda escucha activa del cliente interno	Gestión de PQRSF	Informes trimestrales frente a la herramienta	
Fechas	Enero a diciembre 2023					

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	67 de 69		

7. BIBLIOGRAFÍA:

Amaya Henao, Miguel. Administración de Salarios e Incentivos. Teoría y Práctica. Ed. Escuela Colombiana de Ingeniería. Bogotá, 2003.

Bermejo, José Carlos. El Arte de sanar a las personas. Entre el counselling y el coaching. Sal Terrae: España, 2012.

Bermejo, José Carlos. Estoy en duelo. PCC Ed.: Madrid, 2005.

Brusco, Angelo. Humanización de la Asistencia al Enfermo. Centro de Humanización de la Salud, Madrid, 1998.

Chiavenato, Idalberto. Gestión del Talento Humano. McGraw Hill: México, 2009. 3ª. Ed. (Caps. 13, 14 y 15)

CINCEL Y ARL POSITIVA. Diseño y validación de un Modelo de Cultura Organizacional para Metrosalud y Estudio Diagnóstico de la Cultura actual. Medellín, Mayo – noviembre 2018.

COMFAMA. Informe Clima Organizacional de la Empresa Social del Estado Metrosalud. Consolidado General de todas las UPSS y Sedes administrativas, comparativos años 2015 a 2021. Medellín, noviembre 2021.

Cuidado y Género: debate moral. /Seminario sobre Ética del cuidado. [et al.]; editora Edy Salazar Agudelo. Bogotá: Centro Editorial Javeriano – CEJA-, 2004.

Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Programa Nacional de Bienestar "Servidores Saludables, entidades sostenibles 2020 -2022". Colombia, 2020.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Intervención Cultura, Clima y Cambio. Bogotá, febrero de 2005.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Sistema de Estímulos. Orientaciones Metodológicas. Bogotá, 2012.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía Salario Emocional. Bogotá, abril 2018.

ESE Metrosalud. Acuerdo No. 140 de 2007 y Acuerdo No. 271 de 2015.

ESE Metrosalud. Plan de Desarrollo 2021 – 2025. Medellín, 2021.

ESE Metrosalud. Plan de Acción 2023. Medellín, 2023.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	68 de 69		

ESE Metrosalud. Informe de la medición de la Satisfacción Laboral del Cliente Interno, EPSCI, 2022.

García Solarte, Mónica, Sánchez de Roldán, Karem y Zapata Domínguez, Alvaro. Compiladores. Perspectivas Teóricas para el estudio de la Gestión Humana. Una relación con el capital social, la cultura organizacional y el management. U. del Valle: Santiago de Cali, 2008.

Izquierdo M., Ciriaco. La Ancianidad. Nueva Frontera. II Jubilación y convivencia social. Ed. Mensajero, 1994.

Ministerio de Salud. Política Nacional de Humanización en Salud. "Entretejemos Esfuerzo en la Construcción de la Cultura de Humanización para el Goce Efectivo del Derecho a la Salud y la Dignidad Humana" 2021-2031. Bogotá, 2020.

Redrado, J.L. y otros. Humanización en Salud. San Pablo, Bogotá, 2003.

Rojas P., Santiago. Sanamente. Léalo por Salud. Ed. Aguilar. Bogotá, 2012.

Rojas P., Santiago. Anímate. Lleva alegría y entusiasmo a tu vida. Ed. Planeta. Bogotá, 2013.

Ruíz, Miguel. Los Cuatro Acuerdos. Un libro de sabiduría tolteca. Ed. Urano. Barcelona, 1997.

Ruíz Miguel y Ruíz, José. El Quinto Acuerdo. Una guía práctica para la maestría personal. Ed. Urano. Barcelona, 2010.

Savater, Fernando. Ética para la Empresa. Penguin Random House Group Editorial S.A.U. Barcelona, 2014.

Tarrarán, Adriano y Calderón, Isabel. Coordinadores. La Humanización en salud. Tarea inaplazable. Ed. San Pablo: Bogotá, 2015.

Universidad CES y Alcaldía de Medellín. Primer Estudio Poblacional de Salud Mental Medellín 2012 -2013. Editora Yolanda Torres de Galvis. Medellín, 2012.

Weiss, Brian. Eliminar el Estrés. España, Ediciones B. 2013.

Código:	PA02 PL 455	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL E INCENTIVOS	
Versión:	02		
Vigente a partir de:	30/01/2023		
Página:	69 de 69		

ELABORADO POR:

Nombre: Catalina Álvarez Arango	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional.
Nombre: Sandra Rocío Báez Ortega	Cargo: Profesional Especializado.

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
01	24/02/2022	Se ajusta el pal de bienestar social e incentivos	Se actualizó el plan dando respuesta a las necesidades dela resolución 618 de 2015	Director de Talento Humano
02	31/01/2023	Se ajusta el plan de trabajo para dar respuesta a las necesidades de Metrosalud para la vigencia 2023	Se ajusta lo correspondiente para dar viabilidad a la vigencia	Director de Talento Humano