

Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2013



Metrosalud

Instancias decisorias:

Gerencia General

**Subgerencia
Administrativa y Financiera**

**Dirección de Talento
Humano**

**Comité de Bienestar Social
e Incentivos**

Personal Operativo:

**Dra. María Paulina Bedoya
Londoño**

Directora Talento Humano (e)
Luz Marina Jaramillo Arteaga
Profesional Universitaria
Protección y Servicios Sociales

Sandra Rocío Báez Ortega
P.U. Psicóloga Organizacional
Calidad de Vida

Elizabeth Muñoz Gómez
Auxiliar Administrativa

Medellín, Marzo de 2013

- Constitución Política de Colombia
 - Ley 443 de 1998
- Decretos 1227 de 2005 y 1567 de 1998
 - Ley 909 de 2004
 - Ley 734 de 2002
- Doc. Bienestar Social Laboral Una Nueva Propuesta, DAFP 2007

- **Acuerdo No. 082 de 2001 (Estatuto de Pnal.)**
- **Acuerdo No. 140 de 2007 (Incentivos)**
 -
- **Resolución No. 909 de 16 Agosto de 2011 (Auxilio de Educación T.O.)**
- **Resolución No. 908 de 16 Agosto de 2011 (Calamidad Doméstica T.O.)**

- **Resolución No. 1329 de 23 de Octubre de 2008 (Calamidad Doméstica de E.P.)**
- **Acuerdo No. 188 A de Julio 28 de 2011 (Vivienda para EP y TO)**
- **Convención Colectiva 2013 - 1016**

- Plan de Desarrollo 2012- 2020
- Plan de Gestión 2012 – 2015
 - Plan de Acción TH 2013
 - Manual de Funciones por Competencias ESE Metrosalud
 - Proyecto de Inversión 2013
- Plan de Bienestar Social Laboral 2012
 - Informe Final 2012

Población Objetivo

El Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos va dirigido a la población laboral vinculada a la entidad, que para Enero 31 de 2013 es de **2.004 servidores/as**, de los cuales **817 (41%) están vinculados por carrera administrativa**, **716 (36%) son provisionales**, 200 son trabajadores oficiales (10%), 147 son provisionales por planta temporal (7%) y el restante porcentaje corresponde al personal de libre nombramiento y remoción, período fijo y período de prueba.

Tomado de: Información entregada por Nómina – ESE Metrosalud con corte a 31 de Enero de 2013

Población Objetivo

Igualmente es importante identificar que de los 2.004 servidores/as vinculados, el 67%, es decir, 1.346 son mujeres y el restante 33%, es decir, 658 son hombres.

Respecto de la ubicación, el 13%, osea 256 servidores/as se encuentran asignados a las sedes administrativas, el restante 87% (1.748) están asignados a las UPSS.

Tomado de: Información entregada por Nómina – ESE Metrosalud con corte a 31 de Enero de 2013

Población Objetivo

Vale la pena anotar que los cargos más representativos por número de personas que los ocupan son **Auxiliar de Enfermería con 477 servidores/as (24%)**, seguido de **Médico General MT y TC, con 343 servidores/as (17%)**, 148 son **odontólogos/as MT y TC (7%)**, con igual porcentaje, se encuentran **139 enfermeras y 132 auxiliares administrativos de UPSS y Sedes**. El grupo de profesionales universitarios MT y TC equivalen al 6% (126) 5% Técnico Operativo (96) y también 5% de Auxiliares de Consultorio Odontológico (92).

Tomado de: Información entregada por Nómina – ESE Metrosalud con corte a 31 de Enero de 2013

Población Objetivo

De otro lado, el Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos va dirigido a la población pensionada, que ha egresado en los últimos 20 años, por quienes la entidad aporta según las normas un porcentaje del bono pensional, siendo un total de 260. De ellos el 67% son mujeres (173) y 33% hombres (87).

Tomado de: Información entregada por Nómina – ESE Metrosalud con corte a 31 de Enero de 2013

Componentes del Bienestar Social Laboral

1) Calidad de Vida Laboral

2) Protección y Servicios Sociales

Tomado de: "Bienestar Social Laboral Una Nueva Propuesta". Bogotá, DAFP, 2007

Concepto:

“La CVL es un aspecto de la CV en general y se ha definido como el proceso permanente y participativo que busca **crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público**, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales” (p.27)

Tomado de: “Bienestar Social Laboral Una Nueva Propuesta”. Bogotá, DAFP, 2007

Calidad de Vida Laboral

“La CVL se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan **condiciones endógenas y exógenas en el ambiente de trabajo, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas** de los miembros de una organización” (p.28)

Tomado de: “Bienestar Social Laboral Una Nueva Propuesta”. Bogotá, DAFP, 2007

Calidad de Vida Laboral

Acciones:

- **Clima Organizacional**
- **Incentivos**
- **Desvinculación Laboral Asistida**
- **Cultura Organizacional**
 - Diseño de puestos de trabajo
 - Desarrollo de carrera
 - Estilos de Dirección
 - Trabajo en Equipo
 - Gerencia del cambio
 - Solución de problemas
 - Estilos de Liderazgo

Tomado de: "Bienestar Social Laboral Una Nueva Propuesta". Bogotá, DAFP, 2007

Concepto:

“De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998 “En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atienden **necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia**, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación”
(p. 37)

Tomado de: “Bienestar Social Laboral Una Nueva Propuesta”. Bogotá, DAFP, 2007

Protección y Servicios Sociales

Acciones:

- ♪ **Programas de Seguridad Social Integral**
- ♪ **Programas de Recreación (actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas)**
 - ♪ Salud Ocupacional
- ♪ **Programas de Educación Formal**

Tomado de: "Bienestar Social Laboral Una Nueva Propuesta". Bogotá, DAFP, 2007

Calidad de Vida Laboral

En la ESE Metsosalud:

✓ Programa de Clima Laboral:

Actividad	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Diseñar el Programa	X	X										
Presentar el Programa		X										
Analizar hallazgos			X									
Proponer plan de trabajo				X	X							
Conformar equipo de trabajo				X								
Ejecutar el plan de trabajo				X	X	X	X	X	X	X	X	X
Evaluar satisfacción laboral del cliente int.							X	X	X			
Atender las solicitudes		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Evaluar el plan de trabajo						X	X				X	X

Tomado de: Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2013

PROGRAMA DE CLIMA LABORAL:

- Intervención a grupos o casos específicos: A DEMANDA.
- Medición del Clima Laboral: BIANUAL.
- Plan de trabajo con base en este estudio: DESARROLLO DE ACCIONES ACORDES A LOS HALLAZGOS.
- Valor Global Año 2013: \$30.000.000.00
- Tiempo de dedicación: 266 horas/año.
- Tiempo del profesional asignado por la ARL.

En la ESE Metrosalud:

✓ Programa de Cultura Organizacional:

Actividad	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Diseñar el Programa	X	X										
Presentar el Programa		X										
Analizar hallazgos			X									
Proponer plan de trabajo				X	X							
Conformar equipo de trabajo				X								
Ejecutar el plan de trabajo					X	X	X	X	X	X	X	X
Evaluar el plan de trabajo						X	X				X	X

Tomado de: Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2013

PROGRAMA DE CULTURA ORGANIZACIONAL:

- Divulgación de los contenidos de la Plataforma Estratégica de la entidad, con énfasis en planes de mejora y comunicación interpersonal e institucional formal.
- Desarrollo de eventos masivos que generen identidad, sentido de pertenencia y adherencia a los propósitos de la institución.
- Caracterización de la Cultura Organizacional: BIANUAL.
- Plan de trabajo con base en este análisis: DESARROLLO DE ACCIONES ACORDES A LOS HALLAZGOS.

PROGRAMA DE CULTURA ORGANIZACIONAL:

- Valor Global Año 2013: \$31.000.000.00
- Tiempo de dedicación: 267 horas/año.
- Tiempo del profesional asignado por la ARL.

En la ESE Metrosalud:

✓ Programa de Humanización:

Actividad	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Diseñar el Programa	X	X										
Presentar el Programa		X										
Abrir inscripciones para Mutua Ayuda		X										
Iniciar sesiones de Mutua Ayuda			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Conformar grupos de Apoyo al Apoyo e iniciar sesiones			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Atender solicitudes			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Evaluar el plan de trabajo						X	X				X	X

Tomado de: Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2013

PROGRAMA DE HUMANIZACIÓN:

Grupo de Mutua Ayuda Fénix:

- Dirigido a Servidores en duelo.
- 18 sesiones de 2 horas (36 hs.)
- Auditorio propio
- 1 Jornada intensiva al año

Propuesta de Grupos de Apoyo al Apoyo: Construirla con Salud Ocupacional y ARL. Un grupo por cada UPSS, 4 encuentros de 2 hs.

Sensibilización en atención al usuario:

- Dirigido a todo el personal
- 1 sesión de dos horas por grupos de 15 personas en cada UPSS y Sede Administrativa. - Auditorios propios.

PROGRAMA DE HUMANIZACIÓN:

- Valor Global Año 2013: \$1.000.000.00
- Tiempo de dedicación: 136 horas/año.
- Tiempo del profesional asignado por la ARL.

En la ESE Metrosalud:

✓ Programa “Vivir Saludablemente”:

Actividad	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Diseñar el Programa	X	X										
Presentar el Programa		X										
Abrir inscripciones para nuevo grupo		X										
Iniciar sesiones			X	X	X	X	X	X		X	X	X
Realizar jornada de integración									X			
Atender por demanda	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Evaluar el plan de trabajo						X	X				X	X

Tomado de: Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2013

PROGRAMA VIVIR SALUDABLEMENTE:

Grupal:

- Enfoque de Promoción de la Salud Mental.
- 1 Grupo hasta 30 personas nuevas,
- 3 hs. Mensuales,
- 9 encuentros de Marzo a Noviembre y
- 1 encuentro de integración de 8 hs. En sitio de interés externo
- Encuentro mensuales en Auditorio propio.

Individual:

Atención psicológica individual a demanda: brindar información, asesoría, orientación, apoyo psicológico y remisión acorde al caso.

PROGRAMA VIVIR SALUDABLEMENTE:

- Valor Global Año 2013: \$4.000.000.00
- Tiempo de dedicación: 60 horas/año.
- Tiempo de los profesionales asignados por la ARL.

En la ESE Metsosalud:

✓ Programa Desvinculación Laboral Asistida – Pre - Pensionados:

Actividad	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Diseñar el Programa	X	X										
Presentar el Programa		X										
Conformar nuevo grupo			X									
Entrevistas de Pre - retiro			X									
Iniciar sesiones grupales				X	X	X	X	X	X		X	X
Realizar encuentro familiar										X		
Evaluar el plan de trabajo						X	X				X	X

Tomado de: Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2013

PROGRAMA DE RETIRO LABORAL ASISTIDO - PRE-PENSIONADOS.

- Entrevista Individual de Pre – retiro (60 min. por persona)
- Dirigido a Servidores que cumplen ambos requisitos en la vigencia.
- 9 sesiones de 4 horas (36 hs.).
- Auditorio interno o externo
- Refrigerios
- Jornada de Integración que incluye a la familia.

PROGRAMA DE RETIRO LABORAL ASISTIDO - PRE-PENSIONADOS.

- Valor Global Año 2013: \$22.000.000.00
- Tiempo de dedicación: \$75 horas/año
- Tiempo de los profesionales asignados por la ARL.

PROGRAMA DE RETIRO LABORAL ASISTIDO – PROYECTO DE VIDA

- Prueba piloto con un grupo de servidores en el que se indaguen las razones de la permanencia en la empresa aún cuando se cuenta con una formación superior a las condiciones exigidas en el cargo.
- Se tomará un grupo de 25 servidores.
- Se elaborará un informe semestral sobre los avances.

En la ESE Metsosalud:

✓ Programa de Pensionados:

Actividad	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Diseñar el Programa	X	X										
Presentar el Programa		X										
Convocar al grupo			X									
Realizar sesiones grupales			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Realizar actividades trimestrales			X			X			X			X
Realizar jornada de integración								X				
Celebrar Semana del Pensionado								X				
Evaluar el plan de trabajo						X	X				X	X

Tomado de: Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2013

PROGRAMA DE PENSIONADOS:

- Dirigido a pensionados.
 - 10 sesiones de 2 horas (20 hs.).
 - Auditorio interno o externo
 - Refrigerios
 - Jornada de Integración anual.
 - Realización de la Semana del Jubilado.
 - 4 Actividades trimestrales a sitios de interés.
-
- Valor Global Año 2013: \$3.000.000.00
 - Tiempo de dedicación: 40 horas/año.
 - Las actividades trimestrales las asumen los pensionados.

En la ESE Metrosalud:

✓ Programa de Estímulos e Incentivos:

Actividad	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Diseñar el Programa	X	X										
Presentar el Programa		X										
Conformar y convocar al grupo de trabajo			X	X								
Realizar sesiones de trabajo				X	X	X	X	X	X	X	X	X
Rediseñar el enfoque del Sistema de Estímulos e Incentivos				X	X	X	X	X	X	X	X	X
Implementar el Plan de Estímulos e Incentivos										X	X	X
Evaluar el plan de trabajo						X	X				X	X

Tomado de: Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2013

PROGRAMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS:

- Se requiere el rediseño del Sistema de Estímulos e Incentivos de la empresa, conformando un equipo de trabajo interdisciplinario y con representantes de diferentes instancias de la entidad. En este caso se destinarán 500 horas/año a este trabajo.
- Para la ejecución del Programa de Estímulos e Incentivos anual, se requiere la gestión de los respectivos recursos para la entrega de los incentivos a que haya lugar, se destinarán 100 horas/año.
- La destinación año 2013 se calculó en: \$10.000.000.00

Actividad	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Elaboración del Plan Protección y Servicios Sociales	X	X										
Vivienda adjudicación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Presentación del Plan Protección y Servicios Sociales.			X									
Día Internacional de los derechos la Mujer			X									
Clase de Pintura				X	X	X	X	X	X			
Día de la Familia Metrosalud				X	X							
Grupo de Teatro		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Aventura ARVI					X	X	X	X	X	X	X	
Torneo de Voleibol							X	X	X			
Ciclo rutas Metrosalud-Carrera de observación					X			X				
Galería de arte									X			
Otros eventos sociales			X	X			X			X	X	X

Tomado de: Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2013

- Programa de Vivienda (1 adjudicación a EP y TO)
- Beneficios Convención Colectiva
- Día de la Familia ESE Metrosalud (1 jornada)
- Aventura Arví
- Clases de Pintura y Grupo de Teatro
- Torneo de Voleibol(1 al año)
- Ciclo ruta, Carrera de Observación
- Galería de Arte
- Celebraciones tradicionales: Día de la Mujer, Día de la Secretaria, Día del Conductor, Día del Servidor de la Salud.

Protección y Servicios Sociales

ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Día Internacional de los derechos de la mujer	Marzo	\$ 1.084.020
Clases de pintura	Abril a septiembre	\$ 1.254.000
Grupo de teatro	Marzo a diciembre	\$ 1.080.000
Día de la familia	Abril	\$ 30.599.600
Aventura ARVI	Mayo a noviembre	\$ 14.294.252
Torneo Voleibol mixto	Julio a septiembre	\$ 4.103.311
Ciclorutas- Metrosalud- Carrera de observación	Mayo y Agosto	\$ 2.000.000
Galería de arte	Septiembre	\$ 500.000
Otros eventos sociales	Durante todo el año	\$ 10.000.000
Total		\$ 64.915.183

Tomado de: Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2013

Protección y Servicios Sociales

ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Vivienda	Año 2013	\$1.426.755.600

ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Calamidad Doméstica para empleados.	Eventualmente	\$85.224.672

Tomado de: Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2013

Protección y Servicios Sociales

ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Convención Colectiva	2013	\$302.600.904
Calamidad doméstica trabajadores oficiales	Eventualmente	\$27.000.000
Vestuario prestacional	Trimestral una dotación.	-----
Prestación de Educación	Febrero	\$ 21.006.232
Fondo Auxilio de Educación	Septiembre	\$121.670.000
Recreación	Cada mes	\$ 37.700.000
Útiles escolares	Enero	\$ 10.000.000
Total	-----	\$ 302.600.904

Tomado de: Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2013

1. Revisión de los procedimientos de Bienestar Laboral.
2. Seguimiento al Plan de Acción de la Dirección de Talento Humano en lo relativo a las metas de Bienestar Laboral.
3. Seguimiento al Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos anual.
4. Asistencia al Comité de Bienestar Social e Incentivos.
5. Asistencia al Comité de Convivencia Laboral cuando hubiere lugar.
6. Asistencia a las reuniones del Equipo SIGO (Sistema Integrado de Gestión Organizacional)

7. Asistencia al Grupo Primario de la Dirección de Talento Humano.
8. Reuniones de información, planeación y coordinación con profesionales, grupos de trabajo o líderes de la entidad que se relacionan con las diferentes estrategias.
9. Reuniones con representantes de entidades externas que de alguna forma participan en acciones específicas.
10. Reuniones periódicas de evaluación de los planes de trabajo a cargo.

11. Reuniones de inducción, planeación, coordinación y evaluación con el grupo de practicantes de Psicología Organizacional asignados al Área de Bienestar Laboral.
12. Diseño, implementación y evaluación de estrategias de divulgación de los programas y actividades de Bienestar Laboral para el personal de la ESE Metrosalud.

Realización de una ***“Feria de Servicios de Bienestar Laboral”*** en cada una de las UPSS, invitando a:

- Caja de Compensación COMFAMA.
- Fondos de Cesantías y Pensiones.
- EPS
- Bienestar Laboral.
- Salud Ocupacional y ARL.

Ubicación estratégica en cada UH y de 7:00 a.m. a 5:00 p.m.

PRÁCTICAS DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL EN BIENESTAR

LABORAL: Asignación de un practicante de Psicología para dos (2) UPSS y uno para las Sedes Administrativas siguiendo el Convenio Docencia Servicio FUMC – ESE Metrosalud , I Semestre 2013:

Nombre	c.c.	Nivel	Tel fijo	Cel.	Sede
Juan Carlos Peláez Ceballos	71.769.746	10º.	2283246	3007355043	B.A. y HICM
Karina Paola Altamar Luna	1.077.425.188	9º.		3113417150	Castilla y 12 de O.
Sandra Milena Restrepo Bustamante	43.982.857	10º.	4926951	3163446119	Belén y SAP
John Jairo Cadavid Lopera	8.151.826	10º.	2343248	3127211620	S. Cristóbal y s. Javier
Irma Lucía Robledo Parra	1.078.576.709	10º.	2128222	3136986847	Manrique y S. Cruz
Yadira Romaña Palacios	54.259.319	10º.	5799674	3136009242	Sedes Admtivas.

PRÁCTICAS DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL EN BIENESTAR LABORAL: Productos Esperados para el semestre:

- 1- Cronograma de trabajo semestral.
- 2- Base de Datos con la caracterización de la Población.
- 3- Documento con necesidades psicosociales identificadas en la población objetivo.
- 4- Documentos con evaluaciones de los servicios, sugerencias y recomendaciones.
- 5- Formatos debidamente diligenciados donde se registran las personas contactadas para las acciones de divulgación.
- 6- Copia de informe final de prácticas.

ESCUCHA ACTIVA PARA EL CLIENTE INTERNO:

En 2013 documentar el enfoque de Escucha Activa del Cliente Interno, conformando un equipo de trabajo que permita el diseño del procedimiento y el planteamiento de las características del modelo que se implementará en los siguientes dos años (2014 – 2015). Se han dispuesto 536 horas/año para esta acción, con las respectivas evaluaciones periódicas del proceso.

1. Cumplimiento de los programas aprobados en el Plan de Bienestar Social, según las posibilidades de implementación.

Indicadores: Porcentaje de Programas implementados.

Línea de Base: 75%

T1: 25%

T2: 50%

T3: 75%

T4: 100%

2. Sensibilizar y formar en temas relativos a la cultura organizacional a los servidores de la ESE METROSALUD.

Indicadores: Cobertura acumulada del programa de Cultura Organizacional.

Línea de Base: NLB

T4: 25%

3. Lograr una cobertura del 75% del personal con la implementación de los programas de Bienestar Laboral.

Indicadores: Cobertura acumulada de los programas de Bienestar Laboral.

Línea de Base: 70%

T1: 10%

T2: 30%

T3: 50%

T4: 75%

4. Evaluar la satisfacción del cliente interno.

Indicadores: Satisfacción del cliente interno

Línea de Base: 72%

T4: 72%

*Gracias por su
Atención*



Metrosalud