
	ESTUDIO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL			
	VERSIÓN	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
	2.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

## PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

VIGENCIA 2015

COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

ABRIL DE 2015

	ESTUDIO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL			
	VERSIÓN	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
	2.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

## 1. PRESENTACIÓN

Con el objetivo de responder a las necesidades de Bienestar Social de los empleados públicos de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD ESE el comité de Bienestar Social en coordinación con el Grupo Asesor de Talento Humano presenta el Plan de Bienestar Social para la vigencia 2015. El Plan de Bienestar Social se enfocará en el desarrollo de actividades para la prevención de enfermedades de presunto origen laboral y mitigar el riesgo psicosocial.

De la misma forma el Plan de Bienestar Social se enmarca en los lineamientos normativos del decreto ley 1567 de 1998, artículo 70 de la ley 909 de 2004 y decreto 1227 de 2005 reglamentario de la ley, cuyo propósito es garantizar espacios para el desarrollo integral de los funcionarios y el mejoramiento la calidad de vida laboral.

## 2. OBJETIVOS.

### OBJETIVO GENERAL.

Fomentar el desarrollo integral de los trabajadores de la ESE Pasto Salud mediante la planeación, ejecución y evaluación de actividades de Bienestar Social enfocadas a mejorar el desempeño laboral y la calidad de vida.


### OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Generar sentido de pertenencia e identidad frente a los objetivos misionales y visionales de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE, mediante la apertura de espacios para la recreación, el deporte, la cultura.

Mejorar las condiciones del clima laboral impulsando procesos de participación e integración del trabajador con su entorno y el de sus compañeros, fomentando la creatividad y el desarrollo cultural.

Involucrar a la familia del trabajador mediante la realización de actividades integradoras, que conlleven a la generación de actitudes favorables frente al desarrollo de los objetivos personales y profesionales del trabajador.

Desarrollar jornadas recreativas y deportivas para el fomento de la salud ocupacional en los trabajadores de la ESE Pasto Salud para prevenir el riesgo psicosocial y el fomento de hábitos saludables.

	ESTUDIO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL			
	VERSIÓN	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
	2.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

### 3. MARCO LEGAL.

#### Decreto 614 de 1984.

Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.


Artículo 1. Contenido. – El presente decreto determina las bases de organización y administración gubernamental y, privada de la salud ocupacional en el país, para la posterior constitución de un Plan Nacional unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo y en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Artículo 2. Objeto de la salud ocupacional. Las actividades de Salud Ocupacional tienen por objeto:

- a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora.
- b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivando de las condiciones de trabajo.
- c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
- d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo.
- e) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones.
- f) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud.

#### Ley 100 de 1993.

Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones: La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las

	ESTUDIO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL			
	VERSIÓN	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
	2.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad”

### **Decreto 1567 de 1998.**


Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos. CAPITULO III, programas de bienestar social.

Artículo 20º.- *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.

Parágrafo.- Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Artículo 21º.- *Finalidad de los Programas de Bienestar Social.* Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión

	ESTUDIO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL			
	VERSIÓN	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
	2.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

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


### **Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998.**

Artículo 20º.- *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.

Parágrafo.- Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Artículo 21º.- *Finalidad de los Programas de Bienestar Social.* Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

	ESTUDIO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL			
	VERSIÓN	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
	2.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

### **Ley 909 de 2004.**

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

ARTÍCULO 1o. *OBJETO DE LA LEY.* La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública.

Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

### **Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.**

Artículo 70. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2 Artísticos y culturales.


70.3. Promoción y prevención de la salud.

70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

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

### **Resolución 0041 de 2005.**

Por la cual se aprueban los Planes Operativos Anuales de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE para la vigencia 2015.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>PASTO SALUD</b> Nit. 900091143-9	ESTUDIO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL			
	VERSIÓN	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
	2.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

**Artículo Primero:** Aprobar los Planes Operativos de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE para la vigencia 2015, correspondientes al desarrollo integral del talento humano, mejoramiento de procesos internos, Enfoque al usuario y perspectiva financiera, los cuales forman parte integral de la presente resolución.

#### **4. ACTO ADMINISTRATIVO MEDIANTE EL CUAL SE CONFORMA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL PARA LA VIGENCIA 2015.**

##### **RESOLUCION No. 0078**

*(Marzo 04 de 2015)*

*Mediante la cual se conforma el Comité de Bienestar Social, periodo 2015 – 2016.*

*EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E.*

*En ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, y en especial las conferidas por el Decreto 1568 de 1998 y la ley 909 de 2004 y,*

##### **CONSIDERANDO**


Que de acuerdo con las normas que rigen la función administrativa, es obligación del Estado ofrecer a sus servidores ambientes de trabajo propicios para la integración y la interacción, así como para la formación y el bienestar del empleado y su familia, de tal manera que se logre un clima laboral que conlleve a una mejor prestación de las funciones que hacen parte de la misión institucional.

Que mediante los Decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005, éste último reglamentario de la Ley 909 de 2004 o Ley de carrera administrativa, se creó el Sistema Nacional de Capacitación y de Estímulos para el personal que labora en las entidades públicas.

Que hace parte del Sistema Nacional de Capacitación y de Estímulos, además de Plan Nacional de Formación y Capacitación y de las políticas públicas en materia de estímulos, los planes institucionales previamente diseñados y elaborados por dichas instituciones, en conjunto con los organismos directivos, la Comisión de Personal y el Comité de Bienestar Social.

Que según el artículo 70 del decreto 1227 de 2005, las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

	ESTUDIO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL			
	VERSIÓN	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
	2.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

2 Artísticos y culturales.

3. Promoción y prevención de la salud.

4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

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

Que corresponde al Gerente de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD E.S.E., designar a los representantes por parte del Empleador al Comité de Bienestar Social, designación que se extiende al GERENTE por derecho propio y a DAVID JORGE CRUZ RIASCOS, como representantes principales y FRANCO JOSUÉ SOLARTE VITERI y LUIS ANTONIO GUZMÁN ROSERO, como suplentes.

Que es deber del Gerente de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD E.S.E. conformar el Comité de Bienestar Social y respetar el derecho de los funcionarios LUIS EDUARDO AGUIRRE ORTÍZ y GLORIA MIREYA MARTÍNEZ LÓPEZ, como representantes principales de los trabajadores y ADRIANA PATRICIA LÓPEZ GUERRERO y DOLY DEL CARMÉN OTERO BENAVIDEZ como suplentes; al haber resultado elegidos mediante votación para ocupar esas distinciones.

*En mérito de lo expuesto,*


### **RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** Conformación del Comité. El Comité de Bienestar Social de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD E.S.E., para el periodo 2015 – 2016, quedará conformado de la siguiente manera:

Representantes del empleador:

1. BERNARDO OCAMPO MARTÍNEZ, identificado con cédula de ciudadanía número 12.965.764, quien lo presidirá.



	ESTUDIO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL			
	VERSIÓN	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
	2.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

2. DAVID JORGE CRUZ RIASCOS, identificado con cédula de ciudadanía número 12.989.448

Suplentes

1. FRANCO JOSUÉ SOLARTE VITERI, identificado con cédula de ciudadanía número 13.011.643

2. LUIS ANTONIO GUZMÁN ROSERO, identificado con cédula de ciudadanía número 5.313.342

Representantes de los trabajadores:

1. LUIS EDUARDO AGUIRRE ORTÍZ, identificado con cédula de ciudadanía número 79.951.084

2. GLORIA MIREYA MARTÍNEZ LÓPEZ, identificada con cédula de ciudadanía número 59.837.372


Suplentes

1. ADRIANA PATRICIA LÓPEZ GUERRERO, identificada con cédula de ciudadanía número 36.759.937

2. DOLY DEL CARMEN OTERO BENAVIDEZ, identificada con cédula de ciudadanía número 27.220.661

**ARTÍCULO SEGUNDO: FUNCIONES:** Son funciones del Comité de Bienestar Social las siguientes:

1. Previos los estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, diseñar, en conjunto con la Oficina Asesora de Talento Humano y la Comisión de personal de la entidad, los planes y programas de capacitación, para lo cual, se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.
2. Diseñar y organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de todos los empleados, de conformidad con las normas que regulan el Sistema nacional de capacitación y de Estímulos.
3. Colaborar, mediante estudios para que la Empresa Social del Estado PASTO SALUD E.S.E. adopte anualmente el plan de incentivos institucionales y señale los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la


	ESTUDIO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL			
	VERSIÓN	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
	2.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

4. Diseñar, los programas de Bienestar Social, enmarcado dentro de lo preceptuado por el decreto 1227 de 2005 y que incluya a todo el personal de la empresa (de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad) y a sus familias y de conformidad con la disponibilidad presupuestal.
5. Presentar para su aprobación de la Junta Directiva de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD E.S.E., el proyecto de Presupuesto para los programas de capacitación, estímulos y bienestar social de la vigencia siguiente.
6. Diseñar el reglamento interno, en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación; de estímulos y de bienestar social.
7. Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación;
8. Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación tanto de organismos públicos como de entes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad;
9. Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación, adoptando y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados.
10. Presentar los informes que soliciten el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública;

**ARTÍCULO TERCERO:** Reuniones. El Comité de Bienestar se reunirá ordinariamente cada mes.

**ARTÍCULO CUARTO:** Vigencia. La Presente resolución rige a partir de la fecha de expedición.

	ESTUDIO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL			
	VERSIÓN	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
	2.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

**COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE:**

*Dada en San Juan de Pasto, el cuatro (04) de marzo del año dos mil quince (2015).*

**BERNARDO OCAMPO MARTÍNEZ**

*Proyectó: Edgardo R.*

*Revisó: Danny L. y L.*


**5. BENFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.**

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE. El derecho para acceder a las Actividades de Turismo Social es para los servidores públicos de carrera administrativa, provisionalidad y de libre nombramiento y remoción. Por necesidad y naturaleza del servicio no podrán acceder al beneficio de Turismo Social los funcionarios del servicio social obligatorio. También se excluyen los trabajadores oficiales y todo empleado que se encuentran en licencias de incapacidad.

**6. INTEGRANTES DEL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL**

Son integrantes del Comité de Bienestar Social las siguientes personas:

REPRESENTANTES DEL EMPLEADOR	CARGO EN LA EMPRESA
<b>Principales</b>	
Bernardo Ocampo Martínez.	Gerente
David Jorge Cruz Riascos.	Jefe Oficina Jurídica
<b>Suplentes</b>	
Franco Josué Solarte Viteri	Profesional Especializado Área de la Salud
Luis Antonio Guzmán Rosero	Director Operativo Red Oriente
<b>REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES</b>	
<b>Principales</b>	
Luis Eduardo Aguirre Ortiz	Profesional Universitario Control


	ESTUDIO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL			
	VERSIÓN	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
	2.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

	Interno
Gloria Mireya Martínez López	Profesional Universitario Presupuesto
<b>Suplentes</b>	
Adriana Patricia López Guerrero	Profesional Universitario
Doly del Carmen Otero Benavidez	Auxiliar de enfermería

## 7. FUNCIONES DEL COMITÉ.

Son funciones del Comité de Bienestar Social las siguientes:

11. Previos los estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, diseñar, en conjunto con la Oficina Asesora de Talento Humano y la Comisión de personal de la entidad, los planes y programas de capacitación, para lo cual, se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.
12. Diseñar y organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de todos los empleados, de conformidad con las normas que regulan el Sistema nacional de capacitación y de Estímulos.
13. Colaborar, mediante estudios para que la Empresa Social del Estado PASTO SALUD E.S.E. adopte anualmente el plan de incentivos institucionales y señale los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.
14. Diseñar, los programas de Bienestar Social, enmarcado dentro de lo preceptuado por el decreto 1227 de 2005 y que incluya a todo el personal de la empresa (de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad) y a sus familias y de conformidad con la disponibilidad presupuestal.
15. Presentar para su aprobación de la Junta Directiva de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD E.S.E., el proyecto de Presupuesto para los programas de capacitación, estímulos y bienestar social de la vigencia siguiente.

 <b>eSe EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>PASTO SALUD</b> <small>Nit. 900091143-9</small>	ESTUDIO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL			
	VERSIÓN	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
	2.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

16. Diseñar el reglamento interno, en el cual se fijan los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación; de estímulos y de bienestar social.
17. Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación;
18. Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación tanto de organismos públicos como de entes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad;
19. Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación, adoptando y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados.
20. Presentar los informes que soliciten el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública;

## 8. RESULTADO DEL ESTUDIO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.

Objetivo de la encuesta: Identificar las necesidades de Talento Humano de los trabajadores de la ESE Pasto Salud para la vigencia 2015.

Muestra: De un total de 131 empleados de planta – (no se incluyen conductores de ambulancias), se aplicaron las encuestas a 101 trabajadores. La muestra representa el 77% del total de empleados.

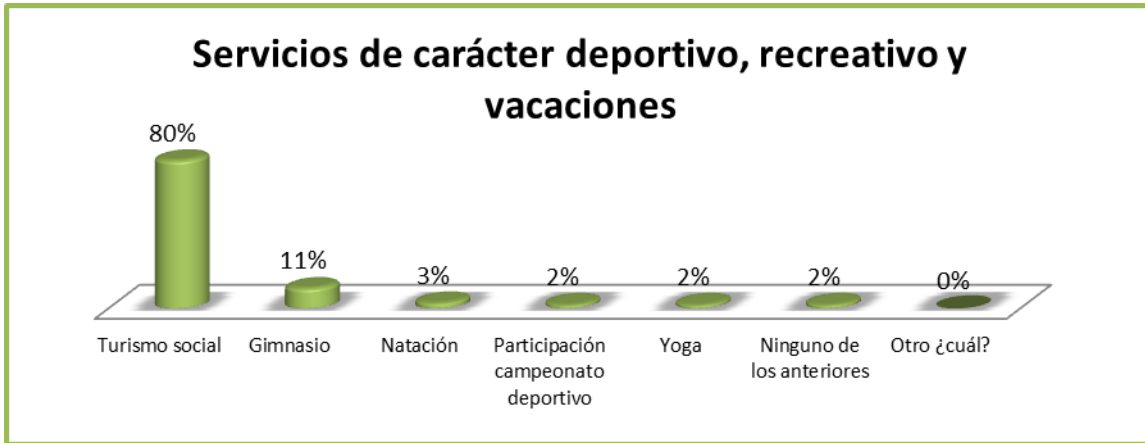
Se solicitó a cada trabajador seleccionar la actividad que considere más importante para el Bienestar Social, clasificadas en 4 grupos, teniendo los siguientes resultados:

**A la pregunta No. 1** - Servicios de carácter deportivo, recreativo y vacaciones, los trabajadores contestaron de la siguiente manera:

RESPUESTA	TOTAL	PORCENTAJE
A: Participación en un campeonato deportivo	2	2%
B: Gimnasio	11	11%
C: Natación	3	3%
D: Yoga	2	2%
E: Turismo social	81	80%
F: Otro ¿cuál?	0	0%

VERSIÓN	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
2.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			

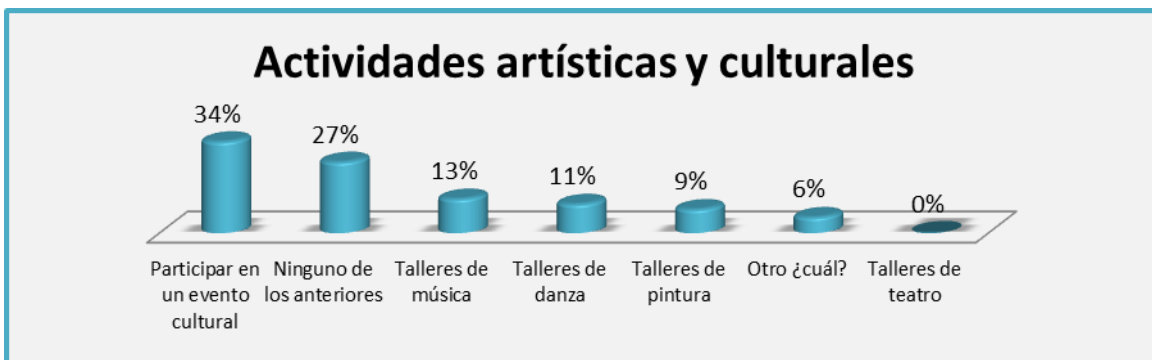
G: Ninguno de los anteriores	2	2%
<b>TOTAL</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>



El 80% de los encuestados escogieron la opción de turismo social.

**A la pregunta No. 2 – Artísticas y Culturales**, los trabajadores contestaron de la siguiente manera:

RESPUESTA	TOTAL	PORCENTAJE
A: Talleres de danza	11	11%
B: Talleres de teatro	0	0%
C: Talleres de pintura	9	9%
D: Talleres de música	13	13%
E: Participar en un evento cultural	35	34%
F: Otro ¿cuál?	6	6%
G: Ninguno de los anteriores	27	27%
<b>TOTAL</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>



	ESTUDIO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL			
	VERSIÓN	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
	2.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

El 67% de los encuestados consideran importante que se programen actividades como: eventos culturales (festival artístico, gastronómico y de integración familiar), talleres de música, talleres de danza y talleres de pintura.

El 6% escogio la opción de otros y menciona las siguientes actividades: conducción y arreglos florales.

El 27% de los encuestados no considera ninguna de las opciones importantes para el bienestar social.

Se concluye que no hay una actividad que satisfaga las necesidades y expectativas de los trabajadores respecto a actividades artisticas y culturales, por cuanto la sumatoria de todas no alcanzan a sobrepasar el 80%.

**A la pregunta No. 3** – Promoción y prevención de la salud, los trabajadores contestaron de la siguiente manera:

RESPUESTA	TOTAL	PORCENTAJE
A: Bailoterapia	44	44%
B: Caminata ecológica	24	24%
C: Ciclopaseo	12	12%
D: Otro, ¿cuál?	5	5%
E: Ninguno de los anteriores	16	16%
TOTAL	101	100%



El 44% de los encuestados eligieron la opción de bailoterapia.

El 24% escogieron la actividad de caminata ecológica.

	ESTUDIO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL			
	VERSIÓN	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
	2.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

El 12% escogieron la opción de ciclo paseo.

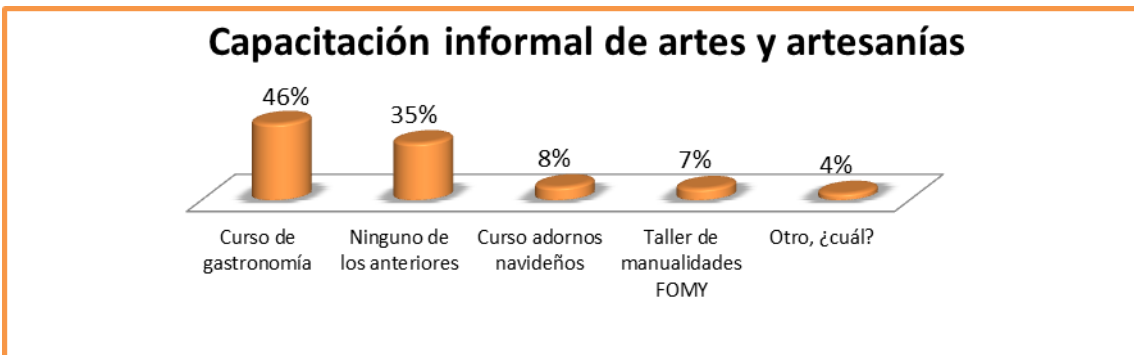
El 5% escogio la opción de otros y menciono las siguientes actividades: yoga, actividades deportivas, disponibilidad de cancha de fútbol.

El 16% de los encuestados no considera ninguna de las opciones importantes para actividades de promoción y prevención de la salud.

Se concluye que el 80% de los trabajadores consideran importante el desarrollo de actividades de bailoterapia, caminata ecológica y ciclo paseo.

**A la pregunta No. 4** – Capacitación informal de artes y artesanías, los trabajadores contestaron de la siguiente manera:

RESPUESTA	TOTAL	PORCENTAJE
A: Curso de gastronomía	47	46.53%
B: Curso de adornos navideños	8	8%
C: Taller de manualidades FOMY	7	7%
D: Otro, ¿cuál?	4	4%
E: Ninguno de los anteriores	35	35%
TOTAL	101	100%



El 46% de los encuestados escogieron el curso de gastronomía como actividad de capacitación informal.

El 8% eligieron la opción de curso de adornos navideños.

El 7% eligieron taller de manualidades en Fomy.

El 4% eligieron la opción de otros y mencionaron las siguientes actividades: Talla en madera, arreglo florales, práctica deportiva y sistemas




	ESTUDIO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL			
	VERSIÓN	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
	2.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

El 35% de los encuestados no considera ninguna de las opciones importantes para las actividades de capacitación informal de artes y artesanías.

Se concluye que no hay una actividad que satisfaga las necesidades y expectativas de los trabajadores en cuanto a capacitación informal de artes y artesanías, por cuanto la sumatoria de todas no alcanzan a sobrepasar el 80%.

Los trabajadores realizaron las siguientes observaciones generales al finalizar la encuesta:

- Realización campeonato interno microfútbol – baloncesto – ping pong.
- Opciones para el desarrollo de actividades con los hijos de los empleados.
- Que se especifique el presupuesto asignado para cada actividad, para poder programar el presupuesto personal en caso de que se tenga que pagar algún valor adicional.
- Que las actividades de carácter deportivo se realicen a tiempo no al final del año.
- Favor priorizar las actividades para el primer semestre del año y así evitar los inconvenientes de los años anteriores.
- Favor priorizar las actividades en este primer semestre, para poder realizarlo y evitar acumular las actividades en diciembre.
- Todo lo que me pertenece por este rubro por favor se me lo de para la participación en gimnasio.
- Dar a conocer los resultados de la encuesta y las actividades priorizadas, que además se celebre días especiales para el sector salud.
- Proponer varias alternativas de turismo social, así tengan costos adicionales para el funcionario.
- Fortalecer actividades de promoción y prevención de la enfermedad.
- Excelente estos temas en el trabajo que se traten.
- Que las actividades de bienestar social se realicen en el primer semestre del año y que los recursos se asignen más para turismo social que es la actividad que nos proporciona bienestar para nuestra salud.
- En el servicio de turismo social favor tener en cuenta los destinos solicitados por el funcionario.
- Creo que fuera necesario capacitar a las personas en las funciones que uno desempeña, en mi caso como secretaria y/o auxiliar administrativa.
- Dar capacitación relacionada con las funciones del cargo, por ejemplo en Inventarios, en sistemas, etc.
- Sería una buena opción el permitir realizar postgrados con enfoque salud – acreditación dando el permiso del tiempo, autofinanciación del trabajador.
- Es muy importante tener estas actividades por utilización del tiempo libre y mejorar nuestra salud física y mental.
- Por los horarios no se puede asistir a otros lugares.

	ESTUDIO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL			
	VERSIÓN	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
	2.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

- Que para la bailoterapia vayan a los centros de salud y nos den el permiso para practicar actividad física.
- Que se realicen actividades (bailoterapia) en las IPS – pero que se conceda el permiso pertinente.
- Toda actividad deportiva es buena para los trabajadores que hacemos grande esta empresa.
- Lo importante es contar con la disponibilidad del tiempo.
- Sugiero que las actividades se realicen en horario laboral, ya que por lo general el personal de las redes no nos incluyen.
- Que se nos asigne lo que nos corresponda una suma mayor a la del año pasado para turismo social para poder viajar a un mejor destino. Los cursos en horario de trabajo no en nuestro tiempo libre.
- Que los cursos no se realicen en nuestro tiempo libre. La asignacion presupuestal sea una suma mayor del año anterior para que cubra la totalidad del costo del viaje.
- Seria muy bueno desarrollar todas estas actividades para que haya mas integración y se trabaje más en equipo, conocer sus debilidades y fortalezas.


### Conclusiones de La Encuesta

Una vez aplicada, tabulada y analizada la encuesta de necesidades de bienestar social se puede concluir que el porcentaje más alto de corresponde a la actividad de Turismo Social incluida dentro de los Servicios de Carácter deportivo, recreativo y vacacional (80%), otras actividades tambien tienen resultados que agrupados permiten pasar el 80%, como es el caso de bailoterapia, caminata ecologica y ciclopaseo, las cuales estan incluidas dentro de las Actividades de Promoción y Prevención de la Salud.

Las actividades Artisticas y Culturales y de Capacitacion Informal de Artes y Artesanias presentaron resultados que no permiten ser priorizados para el bienestar social dentro de la vigencia 2015.

Se identificaron muchas observaciones relacionadas a que las actividades de bienestar social se programen dentro del primer semestre de la vigencia y que no las acumulen para el final de la vigencia.

Tambien se manifestaron que se incluyan en las actividades a los trabajadores que se encuentran en las IPS de prestación de servicios, y que se programen las actividades dentro del horario laboral.

	ESTUDIO DE NECESIDADES BIENESTAR SOCIAL			
	VERSIÓN	PROCESO / PROCEDIMIENTO	CODIGO	NUM
	2.0	GESTION DOCUMENTAL	GD	058
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				

## 9. PRIORIZACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.

Teniendo en cuenta el resultado de la encuesta El Comité establece las siguientes actividades de Bienestar Social:

COMPONENTE	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO	FECHA DE EJECUCIÓN
Carácter deportivo y recreativo	Turismo Social	\$ 40.000.000	Desde mayo a agosto.
Promoción y Prevención	Bailoterapia, Futbol y Ping Pong	\$ 1.000.000	Desde mayo hasta septiembre
Actividades Artísticas y culturales	Evento Cultural	\$ 1.500.000	14 de agosto (viernes)
	Actividad de los niños	\$ 2.500.000	30 de octubre (viernes)
	Actividad de fin de año	\$ 5.000.000	18 de diciembre (viernes)
Total		\$50.000.000	

Capacitación informal artes y artesanías, se excluye debido a que mas de la tercera parte (35%) no seleccionó alternativas.

## COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL.