

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

VERSION	ORIGEN DE LOS CAMBIOS	FECHA DE REGISTRO			CARGO DEL FUNCIONARIO
		DIA	MES	AÑO	
01	Creación del documento	24	01	2024	Asesor de Talento Humano

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 31/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	TRD: PÁGINA: 2 de 40

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	3
2	MARCO CONCEPTUAL	4
3	MARCO NORMATIVO	5
	LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
	DECRETO 648 DE 2017. ARTÍCULO 2.2.5.5.53	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
4	OBJETIVOS.....	7
	4.1 OBJETIVO GENERAL.....	7
	4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	7
5	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.	7
6	RESPONSABLE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	28
7	DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	28
8	COMPONENTES Y PROGRAMAS ALIADOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	29
9	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	34

 <p>Hospital Departamental SANRAFAEL de Zarzal E.S.E. Transformando la atención en Salud</p>	<p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</p>	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	FECHA: 31/01/2023
		TRD:
		PÁGINA: 3 de 40

1 INTRODUCCIÓN

El Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E. alineado al MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito; por ello, reconoce que el bienestar laboral de sus servidores públicos es un factor fundamental para el cumplimiento de sus objetivos institucionales. Un ambiente de trabajo positivo y motivador contribuye a mejorar la calidad de la atención al paciente, la productividad y la eficiencia de la institución.

Cuando se hace referencia al bienestar laboral, no solo nos referimos a estar sanos y no padecer enfermedades, sino también a un bienestar emocional que haga sentir a las personas que lo que hacen laboralmente se refleja en una cultura de Felicidad. Por lo anterior, la institución se ha propuesto mejores condiciones labores a efectos de desarrollar las capacidades intelectuales, deportivas, culturales y fomentar el desarrollo de habilidades en entornos saludables que generen reconocimiento a la labor de sus colaboradores. El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 está encaminado al mejoramiento del clima organizacional, el desarrollo de incentivos, así como la integración del trabajador y su familia con el entorno laboral, en procura de mejores niveles de productividad y dentro del marco de la estrategia de transformación cultural que se tiene prevista.

Este plan, se fundamenta en los resultados obtenidos en la identificación de necesidades de bienestar y la medición de la cultura y el clima organizacional que se realiza periódicamente dentro de la institución.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 31/01/2023
		TRD:
		PÁGINA: 4 de 40

2 MARCO CONCEPTUAL

Plan 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.

Calidad de vida: La Calidad de Vida Laboral se conoce según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.

Clima organizacional: El Clima Laboral según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad".

Cultura organizacional: Chiavenato, (1989), la Cultura organizacional es “un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización.

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.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	TRD:	FECHA: 31/01/2023
		PÁGINA: 5 de 40

3 MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normatividad que fundamenta el presente plan a desarrollar en la oficina de talento humano en el año 2023.

Decreto 1083 de 2015	
Artículo 2.2.10.1	Organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
Artículo 2.2.10.2	ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: a) Deportivos, recreativos y vacacionales. b) Artísticos y culturales. c) Promoción y prevención de la salud. d) Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades. e) 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.
Artículo 2.2.10.6.	Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.
Artículo 2.2.10.7.	Mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral y las efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional. 3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.
Artículo 2.2.10.8.	Los planes de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004

Artículo 36.

Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Ley 1811 de 2016

Artículo 5

Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Parágrafo 11°. Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.

Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.

Decreto 648 de 2017

Artículo 2.2.5.5.53

Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		FECHA: 31/01/2023
		TRD:
		PÁGINA: 7 de 40

4 OBJETIVOS

4.1 Objetivo general

Promover condiciones favorables de bienestar integral para los servidores del Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E. mediante acciones que impacten su entorno personal, familiar y laboral; en función de un mejor desempeño institucional.

4.2 Objetivos específicos.

- Promover actividades salud física y mental para los servidores.
- Fomentar el desarrollo profesional de los servidores.
- Facilitar espacios que favorezcan la creatividad e identidad de los servidores.
- Propiciar espacios recreativos, deportivos y culturales para los servidores junto a su grupo familiar.
- Reconocer la labor de los servidores y su aporte profesional a la institución.

5 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

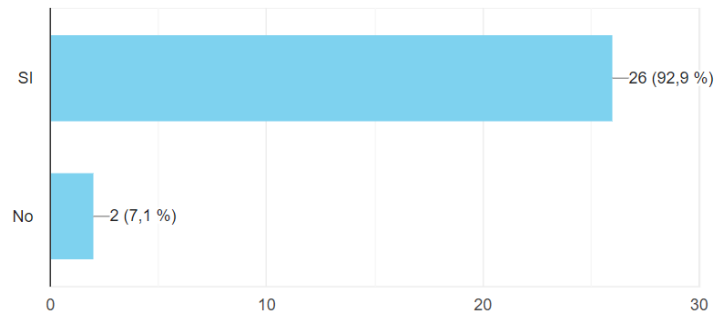
La institución al plantear las estrategias para gestionar al talento humano, se fundamenta en la normatividad vigente y toma además información generada por el personal que labora en esta, por lo tanto, considera la encuesta de necesidades de bienestar social la cual fue divulgada por las redes de difusión interna con una alta participación de la población. A continuación, se presentan las respuestas obtenidas.

RESULTADOS DE ENCUESTA DIAGNÓSTICA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2024.

Información demográfica del talento humano

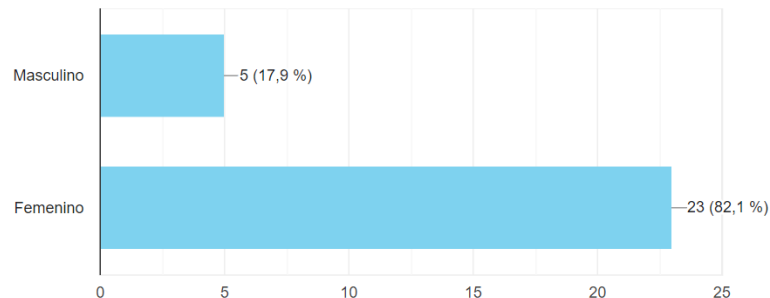
1. En cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1581 de 2012 (ley de protección de datos personales) y en el capítulo 25 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1074 de 2015, le informamos que los datos solicitados para el diligenciamiento del formulario tienen como finalidad llevar control del conocimiento adquirido por los asistentes al evento, garantizando su confidencialidad, privacidad, seguridad y circulación restringida. ¿Autoriza la recolección y tratamiento de sus datos personales?

28 respuestas



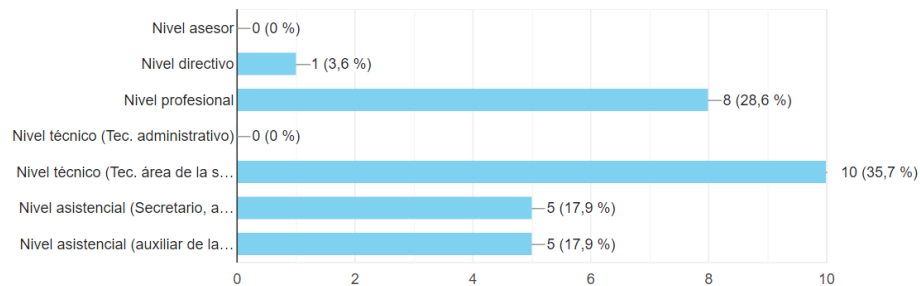
5. Género

28 respuestas



6. ¿En qué nivel Jerárquico se encuentra dentro de la institución?

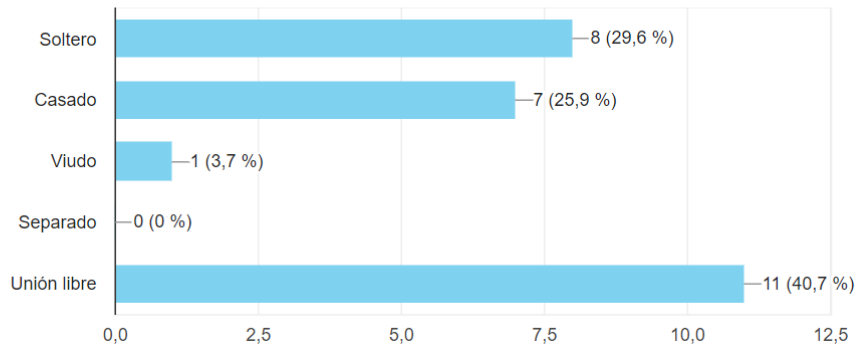
28 respuestas



7. Estado civil



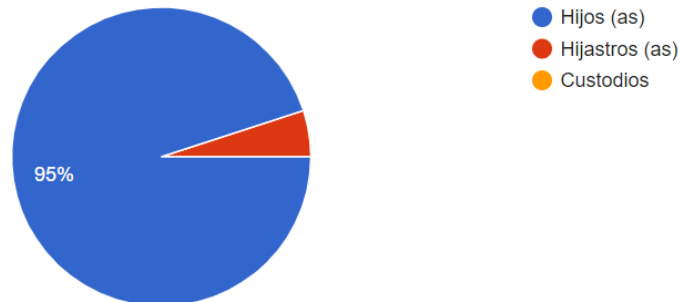
27 respuestas



8. ¿Tiene hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependen económicamente de usted?

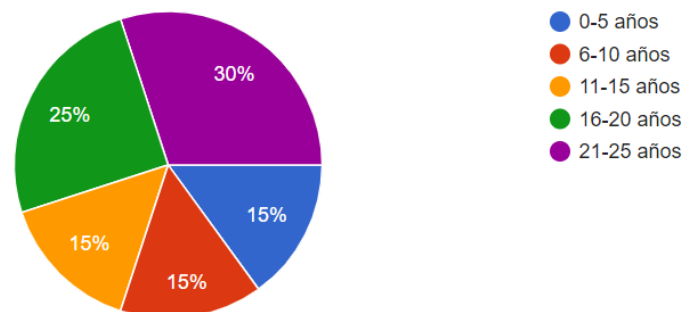
*Seleccione una o mas respuestas

20 respuestas



10. ¿Qué rango de edad tienen sus hijos, hijastros o custodios que dependen económicamente de usted?

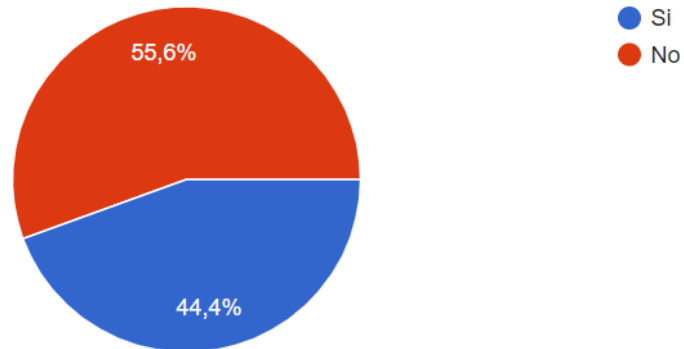
20 respuestas



16. ¿Tiene vivienda propia? (Si tiene crédito entiéndase como propia).

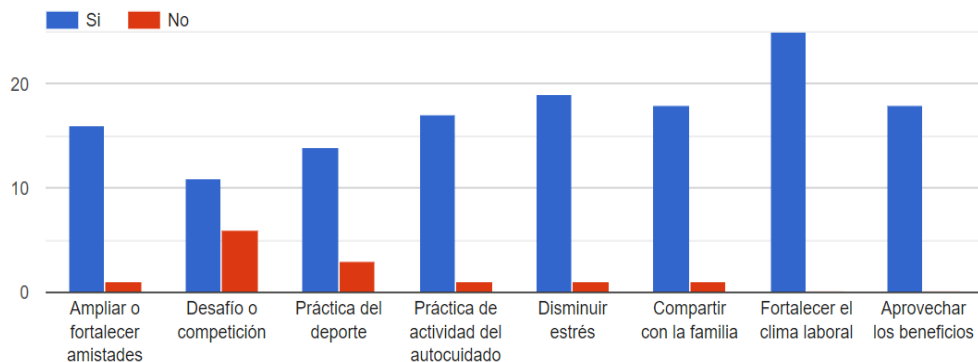
*Finalidad realizar ferias de vivienda con entidades destinadas para tal fin.

27 respuestas



19. ¿Participaría en las actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos?

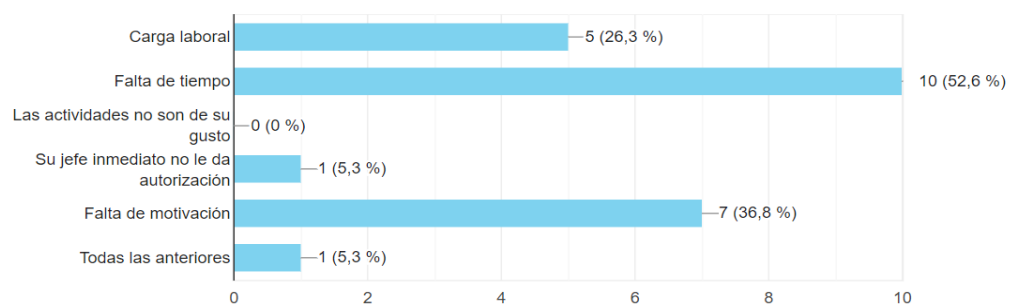
[Copiar](#)



20. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social? Seleccione uno.

[Copiar](#)

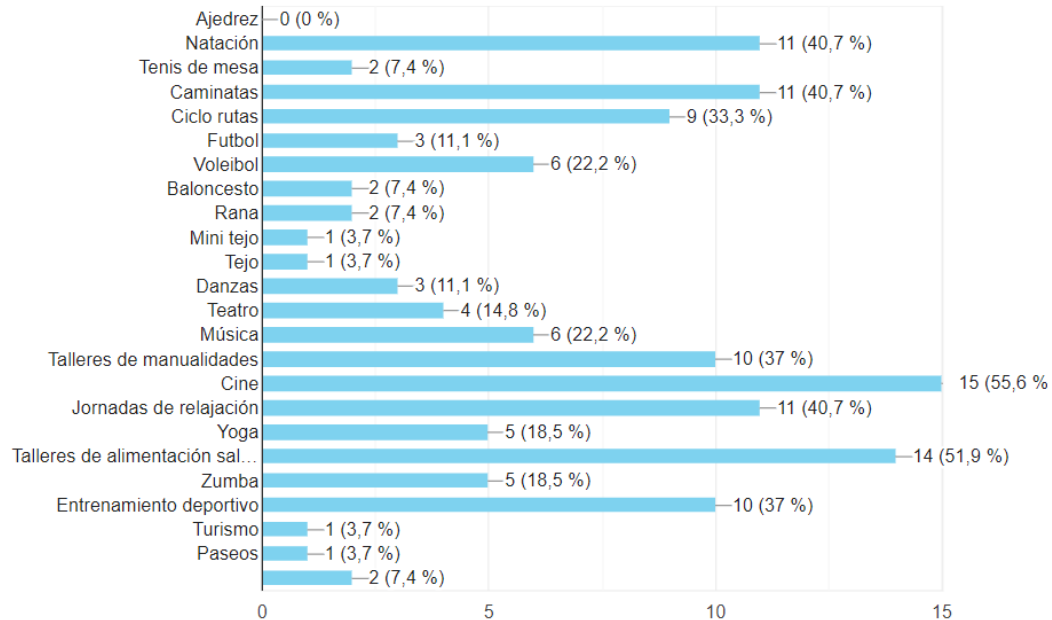
19 respuestas



21. Seleccione ¿en cuál de las siguientes actividades le gustaría participar?

Copiar

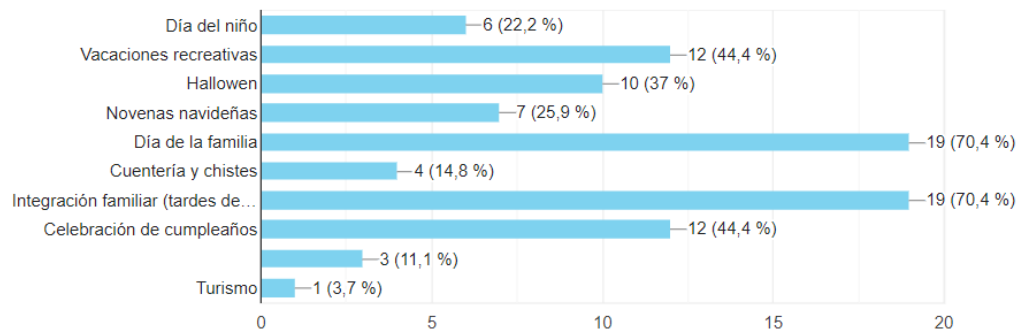
27 respuestas



Copiar

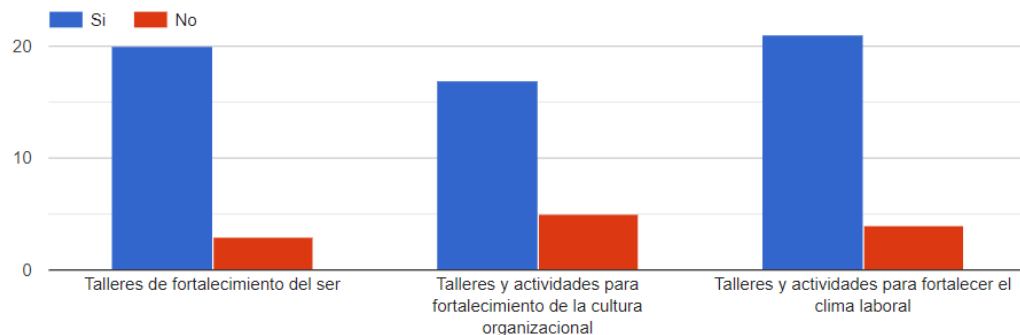
22. ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar o desarrollar en compañía de su grupo familiar?

27 respuestas



26. Actividades relacionadas con fortalecimiento de Clima laboral y Cultura Organizacional (talleres de comunicación asertiva, trabajo colaborativo, de felicidad, liderazgo, inteligencia emocional, manejo de conflictos, entre otros).

¿Participaría en las siguientes actividades?



A continuación, se resumen los resultados ilustrados en las gráficas anteriores, ordenadas de mayor a menor.

Motivantes para participar en las actividades de bienestar social:

1. Fortalecer el clima laboral 89%
2. Disminuir el estrés 68%
3. Compartir con la familia 62%

Motivos por los que no participaría en las actividades de bienestar social:

1. Falta de tiempo 53%
2. Falta de motivación 37%
3. Carga laboral 26%

Actividades que le gustaría participar

1. Cine 56%
2. Talleres de alimentación saludable 52%
3. Jornadas de relajación 41%
4. Caminatas 41%

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 31/01/2023
		TRD:
		PÁGINA: 13 de 40

Actividades que le gustaría participar en familia:

1. Día de la familia 70%
2. Integración familiar en tardes de cine 70%
3. Celebración de cumpleaños 44%
4. Vacaciones recreativas 44%

Actividades que deben tener prioridad en el programa de bienestar:

1. Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana) 43%
2. Actividades de integración familiar 39%
3. Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas 28%
4. Preparación para la pensión 28%

RESULTADOS DEL AUTOGIAGNÓSTICO SATISFACCIÓN DEL TALENTO HUMANO

El objetivo de la identificación de la satisfacción del talento humano es tener conocimiento de la percepción que tiene el servidor público sobre aquellos esfuerzos realizados en la gestión administrativa por mejorar los procesos institucionales y dar cumplimientos a los objetivos planteados en el plan de desarrollo.

COMPONENTES EVALUADOS POR ÁREA

PROMEDIO DE SATISFACCIÓN POR COMPONENTE EVALUADO EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA.

En términos generales, el grado de satisfacción del talento humano del área administrativa es positivo dado que de los seis componentes evaluados están sobre el 80% del nivel de agrado de las acciones emprendidas por la institución. Ahora bien, se analizan los posibles factores que determinan la incidencia o cambio de percepción sobre los servidores públicos, veamos algunas respuestas:

Producción (Cantidad y calidad de trabajo desempeñado): Se relaciona a continuación las preguntas realizadas en este componente y se evidencia las respuestas dadas en esta

- a. ¿Cómo considero la carga laboral?, ¿si está bien definida?

- b. ¿Cómo califica las retroalimentaciones de acuerdo a la información recibida por los administrativos en cuanto al desempeño de su cargo?
- c. El Hospital me brinda la posibilidad de desarrollar actividades, de acuerdo a mis habilidades o destrezas, ¿Cómo lo califico?
- d. ¿Cómo califico mis objetivos alcanzados o mi resultado mensual a nivel individual e institucional?

PRODUCCIÓN (CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO DESEMPEÑADO)	Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	total	SATISFACTORIO	PROMEDIO
	a.	2 33,3%	2 33,3%	2 3,3%	0 0%	0 0%		
b.	2 33,3%	4 66,7%	0 11%	0 0%	0 0%	6	100%	
c.	4 66,7%	2 33,3%	0 0%	0 0%	0 0%	6	100%	
d.	2 33,3%	3 50%	1 16,7%			6	83,3%	

La mayoría de los colaboradores califican su experiencia laboral como "Buena". Esto abre la oportunidad a la administración de realizar cambios estratégicos para optimizar la carga laboral y aprovechar las habilidades del talento humano. De esta forma, se podrá aumentar la satisfacción y el éxito en las tareas encomendadas.

Si bien se observa un enfoque hacia la excelencia, es importante aprovechar los espacios de retroalimentación sobre la productividad. Esto permitirá identificar áreas de mejora y optimizar el rendimiento general del hospital.

Componente administrativo y gestión: Se tienen en cuenta el estilo de liderazgo de la dirección del hospital hacia el talento humano por lo cual se relacionan las siguientes preguntas:

- ¿Cómo considera el trabajo desempeñado por el gerente y subgerente administrativo?
- ¿Cómo califica las intervenciones grupales del Gerente y la toma de decisiones en equipo?
- ¿El gerente y subgerente se presentan neutrales en la solución de conflictos?
- Califique cómo el gerente mantiene los sistemas de información, en cuanto a los asuntos que afecten el trabajo.

COMPONENTE ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN	Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	total	SATISFACTORIO	PROMEDIO
a.	5	1	0	0	0	6	100%	92%
	83,3%	16,7%	0%	0%	0%			
b.	1	3	0	1	0	6	83,3%	
	33,3%	50%	0%	16,7%	0%			
c.	4	1	0	0	0	5	100%	
	80%	20%	0%	0%	0%			
d.	2	3	1	0	0	6	83,3%	
	33,3%	50%	16,7%	0%	0%			

La encuesta revela una alta satisfacción general con el trabajo del gerente y subgerente del área administrativa. Sin embargo, se identifican áreas con potencial de mejora; como las intervenciones grupales del gerente, la toma de decisiones en equipo, la participación del personal y el mantenimiento de los sistemas de información.

Es fundamental implementar estrategias para optimizar estos aspectos y mantener un alto nivel de satisfacción entre los funcionarios; de tal forma que el estilo de

dirección del gerente y el subgerente continúen favoreciendo un ambiente de trabajo positivo, productivo y transparente.

Comunicación y fortalecimiento institucional: La oficina de talento humano en diferentes oportunidades ha evaluado la comunicación como elemento **clave** en la transformación institucional, el clima laboral y ahora se tiene en cuenta para identificar el grado de satisfacción al interior del hospital.

- ¿Cómo considera la comunicación interna?
- Califique la comunicación suya con su jefe directo
- Mis compañeros adoptan formas de cooperación y trabajo en equipo, ¿Cómo las considera usted?
- ¿Cómo considera la comunicación entre compañeros, equipos de trabajo y usuarios?

COMUNICACIÓN Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	total	SATISFACTORIO	PROMEDIO
a.	1	3	2	0	0	6	66,7%	79%
	16,7%	50%	33,3%	0%	0%			
b.	3	2	1	0	0	6	83,3%	
	50%	33,3%	16,7%	0%	0%			
c.	4	1	0	0	0	5	100%	
	80%	20%	0%	0%	0%			
d.	3	1	2	0	0	6	66,7%	
	50%	16,7%	33,3%	0%	0%			

La encuesta revela una buena satisfacción general con la comunicación y el fortalecimiento institucional. Se identifican áreas con potencial de mejora, como la

comunicación interna general y la comunicación entre compañeros, equipos de trabajo y usuarios.

Es fundamental implementar estrategias para optimizar estos aspectos y fortalecer la comunicación interna como factor clave para el éxito de la transformación institucional.

Capacitación y desarrollo: Corresponde a las actividades ejecutadas en el Plan de capacitación del hospital y todos los intentos de impartir conocimiento al interior de la empresa ya sea por personal interno o externo, se hacen las siguientes preguntas para conocer la percepción de los servidores públicos:

- a. ¿Cree usted que es tenido en cuenta para el desarrollo intelectual, individual y colectivo del Hospital San Rafael de Zarzal?
- b. ¿El grado de aceptación ante las capacitaciones, conversatorios y talleres ofrecidos por la institución?
- c. ¿Cómo considera las capacitaciones del capital intelectual interno y externo que ofrece el hospital?

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	total	SATISFACTORIO	PROMEDIO
a.	3	2	0	0	0	5	100%	100%
	60%	40%	0%	0%	0%			
b.	3	2	0	0	0	5	100%	
	60%	40%	0%	0%	0%			
c.	3	2	0	0	0	5	100%	
	60%	40%	0%	0%	0%			

La encuesta revela una alta satisfacción general con la capacitación y el desarrollo en el Hospital San Rafael de Zarzal y no se identifican áreas con menor satisfacción en esta encuesta, por ello, es importante continuar con las buenas prácticas en

materia de capacitación y desarrollo para mantener un alto nivel de satisfacción entre los funcionarios.

Planes de mejora institucional: El componente que pretende identificar si los servidores perciben los cambios presentados tras la gestión administrativa realizada hasta la fecha vista en los procesos, procedimientos e inversiones en su infraestructura. Se hacen las siguientes preguntas:

- a. ¿Cómo califica las acciones de mejoramiento institucional y los servicios prestados por la misma?
- b. La Gerencia tiene practicas constantes de fortalecimiento institucional, ¿Cómo considera usted que es tal fortalecimiento?
- c. ¿Cómo considera el trabajo colectivo en busca de éxitos y objetivos a cumplir?
- d. ¿Ha percibido mejoramiento institucional en el Hospital Departamental San Rafael de Zarzal?, ¿Cómo considera tal mejora?

PLANES DE MEJORA INSTITUCIONAL	Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	total	SATISFACTORIO	PROMEDIO
a.	4	2	0	0	0	6	100%	100%
	66,7%	33,3%	0%	0%	0%			
b.	5	0	0	0	0	5	100%	
	100%	0%	0%	0%	0%			
c.	4	1	0	0	0	5	100%	
	80%	20%	0%	0%	0%			
d.	5	1	0	0	0	6	100%	
	83,3%	16,7%	0%	0%	0%			

La encuesta revela una alta satisfacción general con los planes de mejora y el fortalecimiento institucional del Hospital Departamental San Rafael de Zarzal.

Se identifica un área con menor satisfacción: la percepción de las acciones de mejoramiento institucional y los servicios prestados.

Es importante continuar con las buenas prácticas y fortalecer la comunicación sobre las acciones de mejora para mantener un alto nivel de satisfacción entre los funcionarios, para ello se recomienda involucrar a los funcionarios en la identificación de necesidades, la elaboración de planes de acción y la evaluación de los resultados; así como también el impacto que estas acciones tienen en la calidad del servicio.

Reconocimiento y actividades que desarrollan la motivación: Se cuestiona si aquellos esfuerzos por realizar actividades que permiten la participación de los equipos de trabajo son aceptados con agrado, así como la identificación de roles en un espacio permite reconocerse como importante. Se hacen los siguientes cuestionamientos:

- a. ¿Me siento acorde y conforme con mi labor desempeñada en el Hospital y considero que mi trabajo es?:
- b. ¿Mi equipo de trabajo apoya mi labor realizada?
- c. ¿Cómo califica las estrategias de aplicación de incentivos al desempeño y trabajo en equipo en el hospital?
- d. Su labor contribuye a la transformación organizacional, ¿Cómo califica los resultados?

RECONOCIMIENTO Y ACTIVIDADES QUE DESARROLLAN LA MOTIVACIÓN	Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	total	SATISFACTORIO	PROMEDIO
a.	2	4	0	0	0	6	100%	100%
	33,3%	66,7%	0%	0%	0%			
b.	4	2	0	0	0	6	100%	
	66,7%	33,3%	0%	0%	0%			
c.	2	4	0	0	0	6	100%	

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		FECHA: 31/01/2023
		TRD:
		PÁGINA: 20 de 40

	33,3%	66,7%	0%	0%	0%		
d.	2	4	0	0	0	6	100%
	33,3%	66,7%	0%	0%	0%		

La encuesta revela una alta satisfacción general con el reconocimiento y las actividades que desarrollan la motivación en el Hospital. Sin embargo, se identifica un área con potencial de mejora: la percepción del reconocimiento a la labor individual. Para ello se recomiendan implementar más y mejores acciones de reconocimiento formal e informal que resalte los logros individuales de los funcionarios.

Es fundamental continuar con las buenas prácticas en materia de reconocimiento y motivación, fortaleciendo la comunicación sobre los logros individuales y colectivos.

El Hospital San Rafael de Zarzal está en el camino correcto. Se observa una alta satisfacción general con la gestión del hospital y se están implementando buenas prácticas en materia de clima laboral, trabajo en equipo, comunicación interna, capacitación y desarrollo, planes de mejora institucional, reconocimiento y actividades que desarrollan la motivación. Es importante continuar con estas buenas prácticas y fortalecer las áreas con potencial de mejora para seguir brindando una atención de calidad a los pacientes.



Gráfica: Promedio de satisfacción por componente del área administrativa.

Fuente: Elaboración propia

PROMEDIO DE SATISFACCIÓN POR COMPONENTE EVALUADO EN EL ÁREA ASISTENCIAL.

Producción (Cantidad y calidad de trabajo desempeñado): El componente de producción en este campo se evalúa según las circunstancias de un turno en el área asistencial vistas en las siguientes preguntas:

- Las actividades que usted realiza en su jornada laboral corresponden a una planeación y atención de acuerdo a la demanda en el servicio, ¿cómo califica su proceso de planeación?
- ¿La calidad de la atención que usted ofrece a los pacientes es?:
- Cómo cree usted que es la carga de trabajo habitual en su servicio
- ¿Considera que su aporte a la institución ha permitido mejorar la demanda en su servicio

PRODUCCIÓN (CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO DESEMPEÑADO)	Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	total	SATISFACTORIO	PROMEDIO
a.	24	13	0	1	1	39	95%	95%
	62%	33%	0%	2,5%	2,5%			
b.	30	9	0	0	0	39	100%	
	77%	23%	0%	0%	0%			
c.	11	22	3	2	1	39	84%	
	28%	56%	8%	5%	3%			
d.	28	11				39	100%	
	72,%	28%	0%	0%	0%			

La producción en el Hospital San Rafael de Zarzal es buena. Se observa una alta satisfacción general con la calidad de la atención que se ofrece a los pacientes y una alta percepción de que el trabajo individual contribuye a mejorar la demanda en el servicio. Es importante continuar con las buenas prácticas y fortalecer las áreas con potencial de mejora, como la carga de trabajo habitual en el servicio, para seguir brindando una atención de calidad a los pacientes.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 31/01/2023
		TRD:
		PÁGINA: 22 de 40

Componente administrativo y gestión: Se evalúa la gestión de jefe directo y subdirección científica los cuales deben velar por el orden en los diferentes servicios hospitalarios.

- ¿Cómo considera el trabajo desempeñado por la subdirección científica?
- ¿La forma en que el jefe del servicio asigna funciones, es?:
- El sistema de sustituciones en la institución por motivo de incapacidad, vacaciones etc., ¿es?:
- ¿El apoyo técnico ofrecido por la administración para el desempeño de sus funciones y la de su equipo es?

COMPONENTE ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN	Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	Total	SATISFACTORIO	PROMEDIO
a.	18	19	2	0	0	39	95%	88%
	46%	49%	5%	0%	0%			
b.	21	14	3		1	39	89%	
	54%	35%	8%	0%	3%			
c.	11	20	5	0	2	38	82%	
	29%	53%	13%	0%	5%			
d.	18	16	3	1	1	39	86%	
	45%	41%	8%	3%	3%			

La gestión administrativa en el Hospital San Rafael de Zarzal es buena. Se observa una alta satisfacción general con el trabajo de la subdirección científica, la forma en que el jefe del servicio asigna funciones y el apoyo técnico ofrecido por la administración. Es importante continuar con las buenas prácticas y fortalecer las áreas con potencial de mejora, como el sistema de sustituciones en la institución, para seguir brindando una atención de calidad a los pacientes.

Comunicación y fortalecimiento institucional: El área asistencial al tener mayor responsabilidad en el crecimiento institucional desde el aporte operacional se considera importante valorar la retroalimentación realizada para seguir incentivando el mejoramiento continuo. A continuación, se relacionan las preguntas realizadas:

- a. ¿Cómo considera la toma de decisiones en equipo?
- b. Califique la comunicación suya con su jefe directo
- c. ¿Cómo percibe la retroalimentación recibida por los responsables de evaluar la actividad del equipo y los resultados obtenidos?
- d. Califique el nivel de comunicación e información que usted recibe por parte de la institución sobre temas importantes de la misma

COMUNICACIÓN Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL	Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	Total	SATISFACTORIO	PROMEDIO
a.	18	13	4	2	1	38	91%	91%
	47	34	11	5	3			
b.	24	12	1		1	38	95%	
	63%	32	3%		3%			
c.	19	15	2	1	2	39	87%	
	49%	38%	5%	3%	5%			
d.	23	13	1	1	1	39	91%	
	59%	32%	3	3	3			

La comunicación y el fortalecimiento institucional en el Hospital San Rafael de Zarzal son buenos. Se observa una alta satisfacción general con la comunicación con el jefe directo, la retroalimentación recibida y el nivel de comunicación e información que se recibe por parte de la institución. Es importante continuar con las buenas prácticas y fortalecer las áreas con potencial de mejora, como la toma de decisiones en equipo, para seguir brindando una atención de calidad a los pacientes.

Capacitación y desarrollo: El talento humano asistencial es el objetivo principal del plan institucional de capacitación como estrategia de darle cumplimiento a la normatividad y a la línea estratégica “Talento humano en evolución”, la cual plantea tener un personal idóneo en el desempeño de sus funciones y debe ser la institución la que identifica los temas a dictar. Se cuestionan los siguientes factores:

- a. La formación e información recibida antes de iniciar labores permite tener claridad en objetivos por área de servicio, ¿Cómo califica este proceso?

- b. ¿Cómo califica los procesos de socialización, fortalecimiento intelectual y participación?
- c. ¿Cómo considera las capacitaciones del capital intelectual interno y externo que ofrece el hospital

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO	Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	Total	SATISFACTORIO	PROMEDIO
a.	20	17	1		1	39	94%	90%
	51%	43%	3		3			
b.	20	13	4	1	1	39	84%	
	51%	33%	10%	3%	3%			
c.	24	12	1	1	1	39	91%	
	61%	30%	3%	3%	3%			

La capacitación y el desarrollo del talento humano en el Hospital San Rafael de Zarzal son buenos. Se observa una alta satisfacción general con la formación e información recibida antes de iniciar labores, las capacitaciones del capital intelectual interno y externo que ofrece el hospital y la claridad en objetivos por área de servicio. Es importante continuar con las buenas prácticas y fortalecer las áreas con potencial de mejora, como los procesos de socialización, fortalecimiento intelectual y participación, lo anterior; teniendo en cuenta que un personal motivado y capacitado optimiza el recurso y ofrece una mejor atención al paciente.

Planes de mejora institucional: Corresponde a la orientación de la empresa por la construcción de procesos que permitan el cambio desde la gestión administrativa y cómo esta es percibida por el personal asistencial. El talento humano responde las siguientes preguntas:

- a. ¿Cómo califica las acciones de mejoramiento institucional por servicios?
- b. Considere los resultados obtenidos al tener procedimientos para cubrir vacancias o sustituciones del talento humano.
- c. Las estrategias de promoción institucional que emplea el hospital son.?

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 31/01/2023
		TRD: PÁGINA: 25 de 40

d. ¿Ha percibido mejoramiento institucional en el Hospital Departamental San Rafael de Zarzal?, ¿Cómo considera tal mejora?

PLANES DE MEJORA INSTITUCIONAL	Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	Total	SATISFACTORO	PROMEDIO
a.	28	8	2	0	1	39	93%	92%
	72%	21%	5%	0%	2%			
b.	16	17	3	0	2	38	87%	
	42%	45%	8%	0%	5%			
c.	22	14	0	3	0	39	92%	
	56%	36%	0%	8%	0%			
d.	31	6	1	0	0	38	97%	
	81%	16%	3%	0%	0%			

Se observa una alta satisfacción general con las acciones de mejoramiento institucional por servicios y la percepción de mejoramiento en el hospital. La percepción de las estrategias de promoción institucional tiene una buena percepción por parte de los funcionarios de la institución, sin embargo, se identifica un área con potencial de mejora: los procedimientos para cubrir vacancias o sustituciones del talento humano, para ello, se recomienda implementar un banco de hojas de vida, de tal forma que ante una posible necesidad de funcionarios se pueda dar una pronta respuesta a dicha necesidad.

Reconocimiento y actividades que desarrollan la motivación: La motivación en el personal asistencial debe ser trabajada desde la oficina de talento humano, aunque este es un aspecto muy relativo porque no todos tienen el mismo motivante para trabajar y más cuando la carga y horas laborales en el personal asistencial es mayor, se indaga cómo el hospital gestiona algunas formas de incentivar al personal de salud.

- El reconocimiento e incentivos que recibo en función a mi rendimiento y calidad de mi trabajo es
- ¿Considera que en gran medida su trabajo le permite ampliar sus conocimientos y experiencia, de manera?
- Mi trabajo me proporciona la oportunidad de relacionarme con otras personas, ¿Cómo percibo dicha dinámica?
- ¿Cómo percibe el trato, relaciones, disposición y actitud de los pacientes?

RECONOCIMIENTO Y ACTIVIDADES QUE DESARROLLAN LA MOTIVACIÓN	Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	Total	SATISFACTORIO	PROMEDIO
a.	13	17	5	1	3	39	77%	85%
	33%	44%	13%	2%	8%			
b.	25	12	1	1	0	39	95%	
	64%	31%	2%	2%	0%			
c.	18	17	2	1	1	39	89%	
	46%	43%	5	2	2			
d.	16	15	6	1	1	39	79%	
	41%	38%	15%	2%	2%			

El reconocimiento y las actividades que desarrollan la motivación en el Hospital San Rafael de Zarzal son buenas. Se observa una alta satisfacción general con la oportunidad de ampliar conocimientos y experiencia, la dinámica de relacionamiento con otras personas, el trato con los pacientes y la percepción del trabajo como una actividad que permite el desarrollo personal.

Sin embargo, se identifica un área con potencial de mejora: el reconocimiento e incentivos en función al rendimiento y calidad del trabajo. Es fundamental continuar con las buenas prácticas e implementar estrategias para mejorar las áreas mencionadas

En términos generales, el personal del área asistencial se reconoce como parte de la institución al brindar un buen servicio a pesar de que los trabajadores del sector salud a

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 31/01/2023
		TRD: PÁGINA: 27 de 40

nivel nacional se sienten mal remunerados. Por eso la percepción de satisfacción está en 86%.

Comparando el área asistencial y administrativo se es evidente cómo la dinámica administrativa opta por emplear estrategias diferentes que motiven la producción y conservación del buen nombre del hospital el cual debe ser defendido por el talento humano. Componentes como capacitación y desarrollo, reconocimiento y actividades que desarrollan la motivación son las variables que deben ser intervenidas para mejorar la satisfacción del talento humano.



Gráfica: Promedio de satisfacción por componente del área administrativa.
Fuente: Elaboración propia

Además de las preguntas realizadas por área se deja un espacio para la descripción de situaciones que permitan tener un modelo de PQRSF del talento humano y allí comentar lo que sucede en su servicio u oficina, o también el reconocimiento a los administrativos por la gestión realizada en los últimos años. Se permite realizar la identificación de las expresiones del talento humano obteniendo así los siguientes resultados:

PERCEPCIÓN DEL TALENTO HUMANO	TOTAL
Quejas	2

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 31/01/2023
		TRD:
		PÁGINA: 28 de 40

Reclamo	0
Sugerencias	3
Felicitaciones	2
TOTAL	7

Del total de encuestados, tan solo 7 colaboradores deciden de manera voluntaria escribir sus comentarios los cuales son clasificados de acuerdo a la intención predominante, entre ellas se dejan comentarios de reclamo y sugerencias frente a la necesidad de mejorar la comunicación entre compañeros y con los líderes de áreas; también manifiestan la necesidad de recibir estímulos referentes a formación complementaria (cursos, diplomados, congresos) con la intención de contribuir a mejorar la atención a los usuarios.

Las felicitaciones identificadas tienen que ver con el mejoramiento institucional en la que se agradece además a la gerencia y su equipo de trabajo por los cambios realizados en la institución desde todo punto de vista.

6 RESPONSABLE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La aplicación y evaluación de impacto de este plan institucional es responsabilidad de la Subgerencia Administrativa y equipo de trabajo de la oficina de talento humano a través del comité de bienestar social.

7 DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El plan de bienestar social e incentivos se elabora anualmente conforme a las recomendaciones y ajustes propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Estas directrices se fundamentan en las iniciativas del personal, concebidas como procesos continuos destinados a fomentar, mantener y enriquecer las condiciones propicias para el pleno desarrollo del empleado.

En la formulación de este documento institucional, se lleva a cabo una programación basada en los diagnósticos realizados y las sugerencias del Comité de Bienestar Social, cuya

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 31/01/2023
		TRD:
		PÁGINA: 29 de 40

composición es determinada por la administración y los servidores públicos. Este comité vela por la coherencia de la programación con las necesidades identificadas y la capacidad financiera de la institución, enmarcadas en el Programa de Bienestar Social formalizado por el Hospital con la aprobación de la gerencia.

La empresa gestiona la mejora de la calidad de vida del servidor público y su familia dentro de sus posibilidades, con el objetivo de elevar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia, fomentando el aprendizaje continuo y el compromiso del talento humano para alcanzar los objetivos organizacionales.

Las actividades propuestas para el bienestar social buscan promover estilos de vida saludable, la salud y la prevención de enfermedades, así como reconocer el trabajo en equipo y el desempeño individual. También incluyen la recuperación de espacios culturales y artísticos dentro del hospital, y la promoción del papel de la familia en la sociedad, facilitando su participación en diversas actividades programadas. Estas iniciativas comprometen a la E.S.E a priorizar el bienestar de su talento humano y a retribuir con tiempo de calidad la dedicación del personal técnico, profesional y general que labora en la institución.

El Programa de Bienestar Social se compone de actividades destinadas a fortalecer la relación con el talento humano y mejorar su percepción hacia la institución, a través de las siguientes acciones:

- Mejoramiento del Clima Organizacional
- Incentivos
- Desvinculación Laboral Asistida

8 COMPONENTES Y PROGRAMAS ALIADOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, sugiere a las empresas del Estado estrategias para ser vinculadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos con el fin de estandarizar los procesos de la oficina de talento humano y así recuperar la confianza por las empresas públicas al evidenciarse el incremento de la productividad organizacional,

 <p>Hospital Departamental SANRAFAEL de Zarzal E.S.E. Transformando la atención en Salud</p>	<p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</p>	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	FECHA: 31/01/2023	
	TRD:	
	PÁGINA: 30 de 40	

mayor bienestar social, servidores públicos y procesos institucionales transparentes e íntegros.

Se ha mencionado en reiteradas ocasiones que el MIPG, concibe el Talento Humano como el pilar más importante de la gestión y desempeño institucional, siendo considerado como factor crítico de éxito. La gestión estratégica del talento humano toma información relevante que viabiliza la toma de decisiones, estrategias y métodos que orientan la administración de personal en el Hospital Departamental San Rafael de Zarzal, entendiéndose que de ésta depende el logro de las metas y el incremento de la calidad de vida laboral manteniendo el equilibrio entre la vida laboral y social del talento humano, siendo coherentes con las políticas y programas institucionales.

En este mismo orden de ideas, la planeación estratégica considera las competencias laborales y distribución orgánica de la institución (cargos, responsabilidades, jerarquías, relaciones laborales) para así mismo intervenir por medio de programas que integren las necesidades de la empresa para realizar procesos funcionales que den respuesta de manera acertada a la gestión humana.

Siguiendo la guía documental de MIPG la política de talento humano está conformada por la Integridad y la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), por tal motivo se adecua el código de integridad y se adiciona también el código de buen gobierno siendo estos dos los referentes institucionales en lo que concierne a las buenas prácticas y transparencia institucional los cuales deben ser implementados y apropiados en el Hospital. La GETH se desarrollan los elementos fundamentales para el bienestar y desarrollo humano teniendo en cuenta el ciclo de vida del servidor público.

En la vigencia anterior el Plan de Bienestar Social e Incentivos se proyecta tomando algunos de los ejes temáticos orientados por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), de las cuales se plantean actividades sugeridas por el comité de bienestar social. Para el año 2023 se tiene en cuenta el diagnóstico de necesidades de bienestar social, la autoevaluación de satisfacción del talento humano, recomendaciones de la oficina de

 <p>Hospital Departamental SANRAFAEL de Zarzal E.S.E. Transformando la atención en Salud</p>	<p>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1</p>	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	FECHA: 31/01/2023
		TRD:
		PÁGINA: 31 de 40

control interno y resultados obtenidos en la matriz GETH de MIPG 2023, los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar.

Cinco ejes temáticos del programa de bienestar social e incentivos 2023.

1. **Equilibrio psicosocial:** Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extra laborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.
2. **Salud mental:** Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros
3. **Convivencia social:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.
4. **Alianzas interinstitucionales:** El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.
5. **Eje transversal: Transformación digital:** La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 31/01/2023
		TRD:
		PÁGINA: 32 de 40

organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

Ahora bien, la pandemia generada por la COVID-19 se ha convertido rápidamente en el evento global de nuestros tiempos y ha revelado una serie de realidades ambientales, sociales económicas y políticas que se deben enfrentar y aprender de ellas para el inmediato futuro, desafiando nuestra realidad, nuestras vidas, actitudes y comportamientos. Y ha cambiado por completo y para siempre la experiencia de ser los gobernantes, los empresarios, clientes, empleados, ciudadanos y, en general, el ser humano.

En ese sentido, se puede esperar un cambio de comportamientos a una escala masiva. Esta situación histórica ha cambiado la forma en que pensamos y cómo nos relacionamos con los demás, con las entidades de gobierno o con el mundo, una nueva forma de vivir. Esto hace necesario que todas las organizaciones escuchen las necesidades de sus colaboradores, de sus clientes, de sus ciudadanos y se anticipen a las situaciones que requieren de servidores que se adapten de forma más serena en un mundo cambiante.

La información anterior es tomada del Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020-2022



Gráfica: Componentes del plan de bienestar social e incentivos 2024
Fuente: Elaboración oficina de talento humano

ACTIVIDADES ASOCIADAS A LOS COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: Actividades de ocio y esparcimiento que tienen como objetivo generar bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

- ✓ Actividades deportivas, culturales, artísticas y recreativas
- ✓ Formación informal (Cocina, clases de automaquillaje)
- ✓ Promoción y mantenimiento de la salud
- ✓ Ferias de vivienda
- ✓ Actividades de integración familiar
- ✓ Horarios flexibles
- ✓ Sala de lactancia materna
- ✓ Manejo de tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 31/01/2023
		TRD: PÁGINA: 34 de 40

CALIDAD DE VIDA LABORAL: Actividades que promuevan la satisfacción de necesidades de los servidores públicos para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- ✓ Medición de clima laboral
- ✓ Medición de cultura organizacional
- ✓ Desvinculación laboral asistida
- ✓ Readaptación laboral
- ✓ Preparación para pre pensionados
- ✓ Día del servidor público
- ✓ Programa entorno laboral saludable

EQUILIBRIO PSICOSOCIAL: Actividades que motivan la participación en eventos sociales y de aprendizaje para el fortalecimiento de una cultura de transparencia e integridad

- ✓ Socialización del código de integridad y código de buen gobierno.
- ✓ Compartir de café con jefe de área, coordinadores y directivos.
- ✓ Bienestar espiritual
- ✓ Sana convivencia

INCENTIVOS: Actividades de reconocimiento al desempeño laboral individual o por equipo de trabajo de carácter no pecuniario.

- ✓ Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión.
- ✓ Reconocimiento cumpleaños de servidores públicos
- ✓ Horario flexible.
- ✓ Día libre por uso de la bicicleta

9 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de bienestar Social e incentivos del Hospital Departamental San Rafael es desarrollado por la oficina de talento humano con el apoyo logístico del comité de bienestar social y con el fin de realizar el control de diferentes aspectos tales como la participación y satisfacción del talento humano frente a cada una de las actividades ejecutadas por medio de este Plan la oficina cuenta con los siguientes medios para tal fin:

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 31/01/2023
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	TRD: PÁGINA: 35 de 40

1. Listados de asistencia: Se debe diligenciar el formato GC-SO-FO05 “Lista de asistencia” al inicio de cada una de las actividades, con el fin de registrar la asistencia de todos los servidores públicos que participan.
2. Encuesta de satisfacción: Se implementará un nuevo formato para identificar la asertividad o pertinencia en las actividades realizadas en la institución.
3. Registro fotográfico de la actividad: Es una evidencia válida para la realización de informes la toma de fotografías que evidencian la participación de los servidores públicos en las actividades.

La oficina de talento humano evalúa el nivel de cumplimiento con los siguientes indicadores:

Eficiencia del programa de bienestar social e incentivos

(Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas) * 100

Cobertura del programa de bienestar social

(Número de funcionarios impactados / Número de funcionarios contratados) * 100

ACTIVIDADES DE DESARROLLO INTEGRAL Y SATISFACCIÓN AL TALENTO HUMANO 2024														
PROGRAMACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS														
COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR	OBJETIVO	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA											
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Facilitar la información de los programas de vivienda de la caja de compensación familiar a aquellos funcionarios que no cuentan con vivienda propia	Feria de vivienda												
	Propiciar espacios de integración familiar en una tarde de cine otorgada por la institución con el fin de mantener un equilibrio entre la vida familiar y laboral	Tarde de cine día en familia												

CALIDAD DE VIDA LABORAL	Identificar los factores que influyen en la percepción del talento humano frente a las condiciones laborales otorgadas por la empresa	Medición de clima laboral											
	Analizar el sistema de creencias de la institución para así orientar las estrategias hacia el cumplimiento de metas u objetivos organizacionales	Identificación de la cultura organizacional											
	Desvincular al funcionario público sin que altere su nivel psicológico	Reconocimiento a la trayectoria											
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Resaltar el rol de aquellas mujeres que han dado vida a otro ser humano	Conmemoración día de la madre											

	Promover comportamientos idóneos del servidor público	Socialización plan de transparencia y ética empresarial, Código de integridad y buen Gobierno																			
	Reconocer a los padres el valor que demuestran ante la sociedad y su familia	Conmemoración día del padre																			
	Preservar esta fecha que ha tenido gran valor sentimental para los empleados del hospital en las fechas decembrinas iluminando el exterior de la institución.	Conmemoración Día de la virgen																			
	Presentar a los funcionarios un acto de bienvenida a las fechas decembrinas en	Bienvenida a la navidad																			

	un espacio de fraternidad																
	Promover el agradecimiento como parte del estilo de vida entre los funcionarios públicos, desde la espiritualidad	Acto de acción de agradecimiento fin de año. Cena navideña y fin de año personal trasnocho															
	Homenaje a fieles difuntos compañeros y familiares de los empleados	Acto solidaridad por fallecimiento de familiar en primer y segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primer grado civil															
Alianzas interinstitucionales	Fortalecer las acciones de bienestar, encaminadas a una mayor satisfacción del servidor público	Alianza con caja de compensación familiar para el desarrollo de más y mejores actividades															

<p>Eje transversal "Transformación digital"</p>	<p>Mejorar los procesos de comunicación</p>	<p>Pautas o videos interactivos respecto a las actividades desarrolladas en este plan</p>												
<p>INCENTIVOS</p>	<p>La finalidad de este tipo de actividades es velar porque el funcionario público sienta que de alguna manera la institución está retribuyendo los servicios prestados y la consecución de objetivos por medio de atenciones que ratifican lo importante que es el talento humano para la institución</p>	<p>Conmemoración de profesionales</p>												
		<p>Incentivo por el sentido de pertenencia</p>												

Elaboró: Comité de bienestar social institucional – Asesor de talento humano

Revisó: Hedilberto Rivadeneira - Subgerente administrativo

Aprobó: Julián Andrés Correa Trujillo - Gerente E.S.E