	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 1 de 40


PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024 HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
1	27/04/2018	Aprobación Inicial
2	28/01/2019	Revisión y actualización general del documento
3	23/01/2020	Modificación de los ítems 5, 6, 10.
4	28/01/2021	Modificación de los ítems 1, 2, 3,4,5 6, 7, 8, 9.
5	20/01/2022	Revisión y actualización general del documento
6	11/01/2023	Revisión y actualización general del documento
7	25/01/2024	Revisión y actualización general del documento

Elaboró: Profesional universitario de talento humano	Actualizó: Vianey Urbano Joven	Revisó: Comité de Gestión y Desempeño MIPG	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Cargo:	Cargo: Profesional universitario de talento humano	Cargo: Comité de Gestión y Desempeño MIPG	Cargo: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Fecha: 07/04/2018	Fecha: 24/01/2024	Fecha: 25/01/2024	Fecha: 25/01/2024


Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 2 de 40

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. DESCRIPCION.....	4
2. OBJETIVOS	4
2.1. OBJETIVO GENERAL	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3. ALCANCE.....	4
4. JUSTIFICACIÓN	4
5. PROPÓSITO	5
6. MARCO NORMATIVO	5
7. ETAPAS DEL DESARROLLO	6
8. RESULTADOS DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES	7
9. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	7
Beneficiarios del Plan de Bienestar Social	8
9.1. Eje equilibrio psicosocial.....	9
9.2. Eje Salud Mental.....	10
9.3. Eje convivencia social.....	11
9.4. Eje Alianzas interinstitucionales.....	11
9.5. Eje transversal: Transformación digital.....	12
10. PLAN DE INCENTIVOS	12
10.1. Incentivos pecuniarios.	12
10.2. Incentivos no pecuniarios.	12
10.3. Reconocimiento a la innovación.	13
10.4. Reconocimiento al tiempo de servicio	13
10.5. Reconocimiento al desempeño laboral sobresaliente.....	14
10.6. Reconocimiento a la generación de conocimiento.....	14
10.7. Financiación para educación de los empleados (por merito).....	15
11. RESPONSABLES	15
12. ENTIDADES DE APOYO	15
13. SEGUIMIENTO Y EVALUACION	16
14. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	16
15. ANEXOS.....	17
15.1. Anexo 1: Resultados encuesta de necesidades en el área de capacitación y evaluación de actividades de bienestar social.....	17
15.2. Anexo 2 Encuesta - Clima Laboral	26
15.3. Anexo 3: Cronograma de actividades.....	40
15.4. Anexo 4: Acta de comité de bienestar social e incentivos no 001 de 2024.....	40

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 3 de 40

INTRODUCCIÓN

Con el propósito de impactar de manera positiva el ser, estar y hacer de sus servidores, el Hospital San Juan Bautista ESE., en el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), con el objetivo de aportar a la generación de un entorno laboral para la vida y el conocimiento, se formuló el plan de bienestar e incentivos con actividades que contribuyan con el mejoramiento de la calidad de la vida laboral, buscando un desempeño eficiente y eficaz de la entidad y a la vez impactando aspectos claves de la cultura organizacional de la entidad y sus colaboradores.

Teniendo en cuenta las necesidades y los retos a los cuales se enfrentó la entidad en la vigencia 2023 y donde el equilibrio entre la vida laboral y personal fue clave tanto en el bienestar de cada uno de los servidores, como en la interacción positiva en actividades, en el plan de bienestar 2024 se incorporan estrategias para dar respuesta a las necesidades de los servidores desde la perspectiva de su desarrollo integral y buscando que esto redunde en el logro de los objetivos institucionales y organizacionales.


El HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA E.S.E, presenta en este documento el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos con el cual se busca fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de la ESE, es una entidad dinámica y flexible, en permanente transformación debido a su nivel de atención o complejidad y capacidad de ajustarse a los cambios e innovar y trascender en nuevos retos, como lo es el sueño de la construcción de una nueva sede con infraestructura habilitada que permita el crecimiento de la entidad.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE para el 2024 se fundamenta en la normatividad vigente, integra los lineamientos del Plan estratégico de la entidad y busca dar solución a las necesidades y expectativas identificadas de los funcionarios de carrera administrativa, provisionales, de periodo fijo, trabajadores oficiales, supernumerarios y contratistas, de conformidad con el artículo 3 de la ley 1960 de 2019, fortaleciendo así el desarrollo del trabajador, el Clima Laboral, el mejoramiento de su calidad de vida en general y el sentido de pertenencia con el Hospital, a través de la realización de actividades socioculturales, recreativas, de integración y motivación que al final se vea reflejado en la mejora continua de la prestación de servicios de salud.

Como insumo para la elaboración del programa de bienestar social 2024 se tuvo en cuenta: a) las encuesta de “clima organizacional” aplicada en año 2023 y la encuesta de “necesidades en capacitación y evaluación de actividades de bienestar social” realizada en enero del año 2024, aplicada a todos los servidores públicos del Hospital; b) los resultados de la medición del FURAG de la vigencia 2022 cuyos resultados se recibieron en octubre de 2023 por parte del DAFP; c) reunión de análisis y aprobación del Plan por parte del comité de Gestión y Desempeño. Dentro de estas se tomaron, analizaron y evaluaron variables de orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional, medio ambiente físico, de acuerdo con los parámetros establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (en adelante DAFP).

Los insumos fueron la base para construir el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024. Por lo que, en este documento observará el detalle de las actividades propuestas.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 4 de 40

1. DESCRIPCION

Nombre del plan de Acción	Plan de Bienestar Social e incentivos 2024
Nombre del rubro y código presupuestal	Estímulo a los Empleados del Estado 2.1.1.01.03.010
Presupuesto Asignado	\$270'511.395=
Área Responsable	Comité de Bienestar Social
Política MIPG y otros	1. Gestión Estratégica del Talento Humano
Fecha inicio del Plan	2 de enero de 2024
Fecha finalización del Plan	31 de diciembre de 2024

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Generar acciones que **mejoren la calidad de vida de los servidores**, propiciando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y se refleje en el **compromiso institucional** origen de la motivación y el desarrollo profesional y personal.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Favorecer condiciones en el ambiente de trabajo que faciliten el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, atendiendo sus necesidades en cuanto a niveles de salud, vivienda, familia, recreación, deporte, cultura y educación.
- Propiciar un buen ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los servidores en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación y la tolerancia a través de actividades experienciales, deportivas, recreativas y culturales.
- Brindar espacios de reconocimiento a los servidores por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.
- Incentivar de manera dinámica la participación en las actividades de bienestar.


3. ALCANCE

El Plan inicia con la ejecución de un programa integral de bienestar social e incentivos que permita contribuir al fortalecimiento del clima laboral y como consecuencia, redundando en la consecución de un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar de los empleados del HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE.

4. JUSTIFICACIÓN

La estructuración del plan de Bienestar Social e incentivos es un proceso que involucra planificación y formulación de estrategias que aportan a las necesidades de los servidores, tanto

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 5 de 40

en un ámbito personal como laboral, el cual motiva a los trabajadores en el desarrollo de sus funciones, elevando así su autoestima, su nivel de desempeño y eficiencia, generando sentido de pertenencia.

Teniendo en cuenta lo anterior y en línea con nuestros objetivos, principalmente el de tener un Hospital más humano y más integrado en concordancia con el plan de gestión de nuestra Gerencia, el programa de Bienestar Social e Incentivos, le proporcionará a la entidad una mejor integración con el trabajador y sus familias, para que el talento humano se sienta motivado y conectado con el Hospital en el cumplimiento de la misión y la visión, de tal manera que nuestros servidores se apropien de nuestra misionalidad como entidad y así fomentar una cultura de Humanización de servicios de salud con el manejo y aplicación de un código de integridad con valores institucionalizados y tenidos en cuenta en el desarrollo de las diferentes actividades programadas en este plan.


5. PROPÓSITO

Definir las actividades a programar para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados por los servidores de la entidad durante la aplicación de encuestas de “cultura organizacional” aplicada en el año 2023 y la encuesta de “necesidades en capacitación y evaluación y necesidades de actividades de bienestar social” aplicada en enero de 2024. Además, se tienen en cuenta los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y lo permitido en la normatividad nacional vigente.

6. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de Colombia. (art. 209)** Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.
- **Ley 100 de 1993** “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”. Marco legal para apoyar las actividades de bienestar.
- **Decreto 1567 de 1998** “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. En su capítulo II, Artículo 19 define “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos”.
- **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.”, en el capítulo I, párrafo del artículo 36 establece que las entidades “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, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.
- **Guía de Intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional – DAFP 2005.** Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.
- **Ley 1010 de 2006.** Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.


Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 6 de 40

- **Decreto 2771 de 2008.** Prevención del Sedentarismo, telemedicina, tele orientación psicológica.
- **Sistema de estímulos orientaciones metodológicas – DAFP 2012.** Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.
- **Decreto 2865 de 2013. (art. 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015).** Día Nacional del Servidor Público.
- **Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Título 10 “Sistema de Estímulos (Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán 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. 2.2.10.2 Beneficiarios. 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.
- **Decreto 2362 de 2015 (artículo 2.2.9.4.1 del Decreto 1072 de 2015)** Celebración del día del Trabajo Decente.
- **Circular DAFP No. 100-08-2015 y No. 100-08-2013.** Horarios flexibles para servidores públicos.
- **Ley 1811 de 2016.** Por la cual se otorga incentivo para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (los funcionarios del sector público que acrediten su llegada al trabajo en bicicleta por 30 días se les concederá medio día de descanso remunerado).
- **Ley 1857 de julio 26/2017.** Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones (Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados).
- **Decreto 51 de enero 16/2018.** Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- **Guía de estímulos de los servidores públicos - Versión 1 - septiembre de 2018.** El cual brinda los lineamientos impartidos por el DAFP para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **Ley 1952 de 2019.** Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario.
- **Ley 1960 de 2019.** El artículo 3 establece: De los programas de bienestar social tendrán derecho a beneficiarse todos los empleados de la entidad cualquiera que sea su tipo de vinculación y sus familias.
- **Ley 1978 de 2019.** por la cual se moderniza el sector de las tecnologías de la información y las comunicaciones y se distribuyen competencias.
- **Manual operativo sistema de gestión modelo integrado de planeación y gestión – MIPG (2019).** El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.
- **Programa Nacional De Bienestar 2020-2022 (2020).** Servidores Saludables, Entidades Sostenibles.

7. ETAPAS DEL DESARROLLO

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 7 de 40

Este plan se armoniza con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, para implementar estrategias que contribuyan a la autorrealización de los servidores mediante el establecimiento de enlaces de integridad que propicien vitalidad, adecuada salud mental, y ambiente de trabajo seguro para estos.

Teniendo en cuenta lo anterior, la estructuración del presente plan comprende las siguientes etapas:

- ✓ **Diagnóstico:** Etapa realizada para evaluar la percepción del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia en los servidores públicos; de esta manera se identificaron las necesidades y oportunidades de mejora a tener en cuenta. Al finalizar esta etapa, se consolidaron los resultados en el apartado de este documento, denominado “RESULTADOS DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES”
- ✓ **Diseño y formulación:** Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora identificadas en la etapa previa, se formulan estrategias y actividades para el Plan de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2024, las cuales se encuentran documentadas en dos apartados de este documento (encuestas).
- ✓ **Seguimiento y Evaluación:** Se realizará el seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, para identificar el nivel de cumplimiento de las actividades propuestas y se llevará a cabo mediante las acciones formuladas en el apartado de este documento denominado “Seguimiento y evaluación” y en los comités de gestión para seguimiento de POA.

8. RESULTADOS DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

En la etapa inicial de diagnóstico el Hospital San Juan Bautista E.S.E. para identificar las necesidades de los servidores públicos, tuvo en cuenta los resultados obtenidos en las siguientes encuestas realizadas por la dependencia de Talento Humano del Hospital:


- Encuesta de necesidades en el área de capacitación y evaluación de actividades de bienestar social (Anexo 1)
- Encuesta de Clima Laboral (Anexo 2)

9. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

En esta etapa de diseño y formulación, se utilizan las necesidades identificadas en la etapa de evaluación y diagnóstico y se definen estrategias que contribuyan al logro de los siguientes fines establecidos en el artículo 21 del Decreto 1567 de 1998:

- 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.*

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 8 de 40

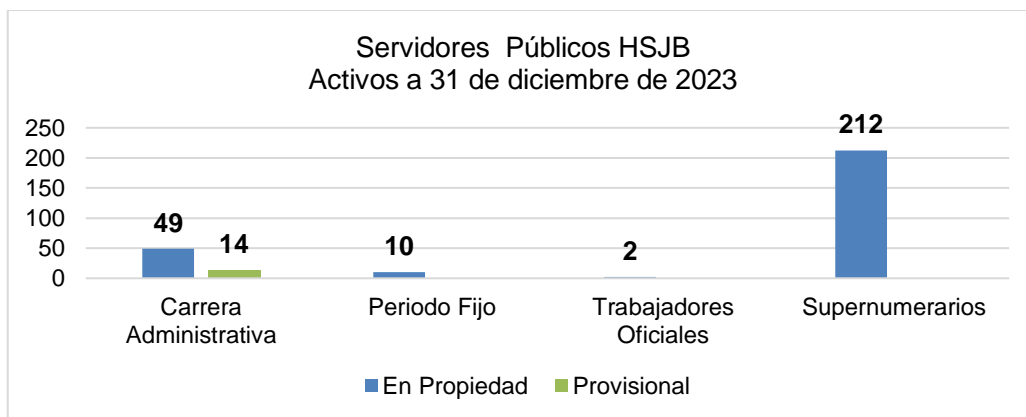
- c. *Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.*
- d. *Contribuir, a través de acciones participativas 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.*

Beneficiarios del Plan de Bienestar Social

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social todos los funcionarios del Hospital San Juan Bautista, incluidas sus familias según lo establecido en literal “g”, artículo 3 de la ley 1960 de 2019 que reza:

*G) Profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y **bienestar** que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.*

Así las cosas, son beneficiarios del Plan de Bienestar Social 287 servidores públicos (75 de planta y 212 supernumerarios,) que se encontraban activos con corte a 31 de diciembre de 2023 y los que se llegaren a vincular a futuro como empleados de carrera administrativa, periodo fijo, trabajadores oficiales y/o supernumerarios.



Con el fin de atender no solo las necesidades que expresan lo que sienten y piensan los servidores públicos acerca del bienestar social en el Hospital, es importante conocer que el Hospital debe dar cumplimiento a lo que dicta el DAFP en el “Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022”, el cual se divulgó articulado con los lineamientos de política establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, como un instrumento que permite desarrollar estrategias de bienestar a todas las entidades públicas del orden nacional y territorial.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

En concordancia con lo anterior, es observable que el periodo de ejecución del Programa Nacional de Bienestar mencionado ya caducó, sin embargo, es necesario precisar que, a la fecha de formulación de este plan, el DAFP no ha impartido nuevos lineamientos para la presente vigencia, razón por la cual se toman los ejes estratégicos propuestos por dicho programa nacional, adaptando los que se ajustan a las necesidades de bienestar del Hospital San Juan Bautista E.S.E.

Así las cosas, la implementación de estrategias se realiza a través de cinco ejes estratégicos a través de los cuales se desarrollan las actividades de Bienestar, mismos que a la vez, contemplan las áreas de intervención de “Protección y Servicios Sociales” y “Calidad de Vida Laboral” definidos por los artículos 23 y 24 del Decreto ley 1567 de 1998

Los ejes estratégicos representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, por lo cual este plan se enmarca los siguientes ejes:

1. *Equilibrio Psicosocial*
2. *Salud Mental*
3. *Convivencia Social*
4. *Alianzas Institucionales*
5. *Transformación Digital (eje transversal)*



A continuación, se da la descripción de los contenidos de cada eje aplicado al Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 y se formulan las estrategias para cada uno:

9.1. Eje equilibrio psicosocial

Involucra nuevas formas de adaptación laboral frente a los diferentes cambios y realidades organizacionales como son: la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Se incluye temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.


Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024



PROGRAMAS	ACTIVIDADES
<p>1. Eventos deportivos y recreacionales <u>Componente:</u> Factores psicosociales <u>Propósito:</u> Crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo. <u>Requisitos para participar:</u> Solicitar inscripción en las diferentes actividades programadas. (Decreto 1567 de 1998, artículo 23)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Encuentros deportivos internos y/o participación campeonatos deportivos. • Salidas de integración y convivencia laboral • Rumboterapia y salida ecológica.
<p>2. Eventos artísticos y culturales <u>Componente:</u> Factores psicosociales <u>Propósito:</u> Generar espacios de entretenimiento relacionados con eventos artísticos y culturales. (Decreto 1567 de 1998, artículo 23)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración del aniversario institucional, Realización del reinado Sanjuanero y actividades folclóricas culturales. • Celebración de jornadas de integración de la novena navideña con la participación de todas las áreas del hospital • Integración de los servidores por celebración de navidad y fin de año.
<p>3. Equilibrio entre la vida laboral y familiar <u>Propósito:</u> Proteger la dimensión familiar mediante el acercamiento de los servidores públicos con los miembros de su familia. (Circular Externa 12 de 2017 DAFFP, Artículo 2.2.5.5.3 Decreto 1083 de 2015, ley 1857 de 2017)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Celebración día de la familia • Celebración día de la niñez o Halloween • Cine familiar • Dotación de productos o bonos de consumo para celebraciones familiares, que favorezcan la unión familiar mediante la ejecución de actividades culturales y tradicionales al interior de sus hogares en épocas especiales como navidad, fin de año u otras.
<p>4. Calidad de vida laboral <u>Propósito:</u> Reconocer y enaltecer la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades y mejorar su calidad de vida. <u>Requisitos para participar:</u> Ser servidor público. (artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar actividad de despedida para cada funcionario que se retira pensionado y acto público de agradecimiento por la labor cumplida. • Celebración de cumpleaños de funcionarios, a través del envío de tarjeta virtual de felicitación, y reconocimientos públicos en carteleras del listado mensual de cumpleaños. • Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte • Conmemoración de días especiales como: día de la mujer, día del hombre, día nacional del servidor público (27 de junio de cada año), día del emprendimiento. • Actividades de conmemoración con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión u ocupación (Día del Médico, Enfermería, Odontólogo, Administrador, secretaria, Abogado y Psicólogo, Terapeuta, Especialistas, entre otras). De ser posible se realizarán reuniones y entrega de obsequios en coordinación con la caja de compensación familiar estas actividades las definirá el comité en reuniones previas a las fechas programadas.

9.2. Eje Salud Mental

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 11 de 40

Comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores públicos desarrollan sus actividades y enfrentan el estrés normal de la vida para trabajar de forma productiva. este eje contempla tres líneas así: higiene mental y prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia.

ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
<p>1. Mantenimiento de la salud mental <u>Componente:</u> Higiene mental <u>Propósito:</u> Mantener la salud mental de los servidores y sus familias <u>Requisitos para participar:</u> Ser servidor público (Ley 1616 de 2013 Documento CONPES 3992 de 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Envío de tarjetas virtuales con mensajes reconfortantes a los servidores por contingencias de salud, nacimientos o fallecimientos. Charlas Sensibilización en temas relacionados con la”, síntomas de estrés, ansiedad y promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout depresión ejecutadas por el área de seguridad y salud en el trabajo.
<p>2. Prevención de riesgos a la salud <u>Componente:</u> Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia <u>Propósito:</u> Prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar social (Decreto 2771 de 2008)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar pausas activas y relajación Realización semana de la salud, Estilos de vida saludables Realizar exámenes médicos ocupacionales

9.3. Eje convivencia social


Hace referencia a las acciones que fomentan la inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
<p>1. Fomento a la inclusión, diversidad, y cultura organizacional <u>Propósito:</u> Promover la diversidad y la equidad teniendo en cuenta que el bienestar se encuentra relacionado con el clima y la cultura organizacional. (Ley 581 de 2000)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un diagnóstico anual relacionado con la cultura organizacional de la entidad mediante encuestas aplicadas haciendo uso de las TIC's. Difusión en los canales de comunicación institucionales haciendo uso de las TIC's, dirigidas a los servidores públicos sobre la importancia de la diversidad e inclusión para crear una cultura inclusiva en el Hospital.
<p>2. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y abuso del poder <u>Propósito:</u> Prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Responsable (Ley 1010 de 2006)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Campañas de difusión de prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder. Realización periódica de comité de convivencia laboral. Analizar y resolver en comité de convivencia laboral las quejas recibidas.

9.4. Eje Alianzas interinstitucionales

Se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de objetivos

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 12 de 40

ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
<p>1. Coordinación Interinstitucional <u>Propósito:</u> Fructificar la colaboración entre entidades públicas. (Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Celebrar y/o desarrollar convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar con una o varias entidades como: la Caja de compensación Familiar Comfatolima, Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías, Entidad Administradora de Riesgos laborales, Fondo de Empleados, Instituciones de Convenios Docencia -Servicio, Otras instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

9.5. Eje transversal: Transformación digital

Destaca el reto de transformación de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan la organización para facilitar sus procesos y procedimientos en pro del desarrollo del bienestar.

ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
<p>1. Cultura digital para el bienestar <u>Propósito:</u> Facilitar a los servidores la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas. (Decreto ley 491 de 2020)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Solicitar cursos de capacitación a las entidades de apoyo, para fortalecer la competencia de manejo de la información de los servidores mediante el manejo las herramientas tecnológicas disponibles en la entidad.

10. PLAN DE INCENTIVOS

Atendiendo el Capítulo IV, Art. 26 del Decreto 1567 de 1998, el Plan de Incentivos, como componente tangible del Sistema de Estímulos, se ha de orientar a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos;*
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia y resultado de trabajo en equipo.*


Así las cosas, el Hospital San Juan Bautista ESE establece los siguientes incentivos:

10.1. Incentivos pecuniarios.

Son reconocimientos de carácter económico que se entregará a los mejores equipos de trabajo, mediante el siguiente programa cuyos beneficiarios son los empleados de carrera administrativa y demás funcionarios que laboran mediante vinculación directa por nómina del hospital, con resultados de desempeño sobresalientes (excelencia). Este incentivo pecuniario no modificará el régimen salarial y de prestaciones de los servidores públicos ni se constituirá en factor salarial.

10.2. Incentivos no pecuniarios.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 13 de 40

Están conformados por un conjunto de programas flexibles que beneficia a los empleados de carrera administrativa de los niveles: directivo, profesional, técnico y asistencial; cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia. Estos incentivos están dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo que se destacan por un desempeño productivo. De conformidad con el Decreto ley 1567 de 1998 en su artículo 33, estos pueden incluir ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Los empleados de carrera administrativa deberán acreditar los siguientes requisitos generales para ser beneficiarios de los incentivos no pecuniarios:

- *Acreditar tiempo de servicio continuo en el Hospital, no inferior a un (1) año.*
- *No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección, no tener quejas por parte de usuarios ni funcionarios y no haber sido involucrado en procesos frente a comité de convivencia laboral.*
- *Acreditar nivel sobresaliente (excelencia) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. El gerente será evaluado a través de los acuerdos de gestión.*

Así las cosas, se definen los siguientes programas dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo con un desempeño productivo en niveles de excelencia.

10.3. Reconocimiento a la innovación.

Aquellos servidores públicos a los cuales sus jefes inmediatos les reconozcan creatividad e innovación en el desarrollo de sus funciones tendrán derecho a disfrutar de un día libre y bono de consumo por labor meritoria cuando este lo requiera, es de resaltar que esta creatividad e innovación se deberá reflejar en los productos que cada servidor público entregue a su jefe correspondiente.


Los jefes inmediatos que reconozcan este merito en sus empleados en niveles de excelencia, deberán notificar a la oficina de talento humano para que sea reconocido por escrito y anexarlo a la hoja de vida.

10.4. Reconocimiento al tiempo de servicio

Dirigido a quienes cumplan 25, 30 35 y 40 años de servicio en la entidad, los cuales tendrá derecho a un reconocimiento y exaltación pública y a disfrutar de un salario (quinquenio) de acuerdo con la normatividad.

Los jefes inmediatos que reconozcan este merito en sus empleados en niveles de excelencia, deberán notificar a la oficina de talento humano para que sea reconocido por escrito y anexarlo a la hoja de vida.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 14 de 40

10.5. Reconocimiento al desempeño laboral sobresaliente

Se otorgará un día libre u otro incentivo no pecuniario a los mejores servidores de carrera administrativa por cada nivel jerárquico (Profesional, técnico, asistencial) cuyos resultados de desempeño se encuentren en nivel sobresaliente (excelente) que se logra cuando el puntaje total de la evaluación de desempeño laboral es igual o superior a noventa (90) puntos en una escala de cien (100). Para otorgar este reconocimiento se tendrá en cuenta:

- El área de talento humano seleccionará las calificaciones más altas por cada nivel jerárquico, de los empleados con evaluación de desempeño sobresaliente (excelencia), y que cumplan con los requisitos establecidos para participar en el plan anual de incentivos (no debe tener quejas por parte de usuarios ni compañeros, tampoco debe tener procesos frente a comité de convivencia laboral ni disciplinaria).
- En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados que corresponda al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta los siguientes aspectos y el orden a saber: a) No haber sido seleccionado como mejor empleado en el año anterior, b) El promedio de las evaluaciones de desempeño de los dos últimos años, c) La participación como integrante de los diferentes comités institucionales, d) No haber recibido ningún otro reconocimiento en el año e) Presentar el certificado electoral de la última votación,
- Si persiste el empate, el Comité de Bienestar Social e Incentivos elegirá entre las siguientes opciones para dirimir, dejando constancia en acta de reunión: a) definir un tipo de elección al azar, b) votación interna de comité de Bienestar.
- El área de talento humano notificará al empleado sobre su reconocimiento por escrito y lo anexará a la hoja de vida.


10.6. Reconocimiento a la generación de conocimiento

Tendrán derecho a un incentivo o un día libre por labor meritoria, aquellos empleados a los cuales sus jefes inmediatos les reconozcan dentro del ejercicio de sus funciones, la generación de un conocimiento nuevo que facilite su proceso o el del equipo de trabajo, reflejado en las metas institucionales o productos que entregue a su jefe inmediato.

El comité de bienestar Social e incentivos definirá la clase de incentivo a entregar de acuerdo con el aporte y beneficio que reciba la entidad. La selección de este empleado se hará de la siguiente manera:

- Los líderes de proceso del Hospital informaran al comité de Bienestar Social e Incentivos, si dentro de su equipo de trabajo existe uno o varios empleados que merezcan este reconocimiento, justificará porque lo merece(en), lo(s) postulará y presentará evidencias de ser necesario.
- El comité de Bienestar Social e Incentivos, con las justificaciones o evidencias recibidas, analizará cuál de los postulados logra aportar mayor generación de conocimiento al facilitar los procesos o logros institucionales del Plan de Desarrollo “La Salud de los Grandes Nos Une” y lo seleccionará para entrega del reconocimiento dejando constancia en acta de reunión.
- El área de talento humano notificará al empleado sobre su reconocimiento por escrito y lo anexará a la hoja de vida.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 15 de 40

10.7. Financiación para educación de los empleados (por merito)

Este programa se incluye en el plan de incentivos conforme lo establece el párrafo del artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998. Está dirigido a los empleados públicos de carrera administrativa (párrafos 1 y 2 del artículo 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015) y el comité de bienestar social e incentivos definirá sobre la aprobación de las solicitudes.

Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, solo podrán participar de programas de educación gratuitos ofrecidos por entidades públicas y/o mediante convenios interadministrativos. De igual manera recibirán inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Mediante este programa el Hospital financia la educación no formal y la educación formal de educación superior de los empleados públicos de carrera administrativa que cumplan los siguientes requisitos:

- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Para acceder a este beneficio se contempla lo siguiente:

- Se lanzará convocatoria interna donde se identifique claramente los requisitos, las condiciones y los beneficios de este para que los empleados puedan acceder.
- El empleado de carrera administrativa interesado deberá presentar solicitud por escrito junto con las evidencias que lo acrediten como beneficiario, dirigida al comité de Bienestar Social e Incentivos, donde informe el inicio de las actividades educativas, la institución que oferta el programa a estudiar, la duración del programa, anexar documentos que soporten la oferta del programa a estudiar, valor entre otras.
- El comité de Bienestar Social e Incentivos analizará la solicitud y autorizará el porcentaje que se aprueba para la financiación, de acuerdo con el presupuesto disponible para las actividades de bienestar social y con el mérito del empleado a hacerse acreedor a este subsidio.
- Las solicitudes aprobadas, se otorgarán mediante Resolución y se archivará copia en el expediente laboral del empleado beneficiado.


11. RESPONSABLES

El área de Gestión de Talento Humano es responsable de realizar la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizarla formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos y realizar su respectivo seguimiento y evaluación con la participación de los Comité Institucional de Gestión y Desempeño, de la comisión de personal y del Comité de Bienestar Social e Incentivos en los términos reglamentado en su Resolución de Conformación mediante actas de reunión del comité.

12. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2023 se gestionará el apoyo de Instituciones como:

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 16 de 40

- *Caja de compensación Familiar Comfatolima*
- *Entidades Promotoras de Salud*
- *Fondos de Pensiones y Cesantías*
- *Entidad Administradora de Riesgos laborales*
- *Fondo de Empleados*
- *Instituciones de Convenios Docencia -Servicio*
- *Otras instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.*

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

En coordinación con las oficinas de Control Interno y Asesoría de Planeación, se realizará el seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, para identificar el nivel de cumplimiento de las actividades propuestas y se llevará a cabo mediante el siguiente indicador de cumplimiento:

$$\text{Cumplimiento} = \frac{\text{N}^\circ \text{ actividades ejecutadas}}{\text{N}^\circ \text{ actividades programadas}} * 100$$


El indicador se calificará de acuerdo con los siguientes niveles:

Bajo: Menor a 75
Medio: ≥ 75 y < 90
Alto: ≥ 90

14. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Se anexa cronograma de actividades como parte integral del Plan de Bienestar e Incentivos, las cuales se ejecutarán teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de la entidad.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 17 de 40

15. ANEXOS

15.1. Anexo 1: Resultados encuesta de necesidades en el área de capacitación y evaluación de actividades de bienestar social

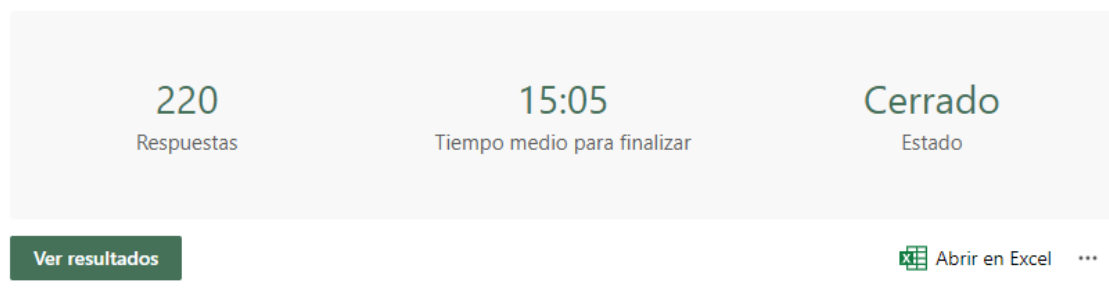
Para nuestra Gerente y el comité de Bienestar Social e Incentivos del Hospital San Juan Bautista, como institución prestadora de servicios de salud, es muy importante conocer los aspectos positivos y también negativos de los funcionarios que prestan sus servicios en nuestra institución

El objetivo de esta encuesta es: Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad mediante el programa de Bienestar Social e Incentivos, a través del espacio de aprendizaje, diversión e integración en un entorno profesional, social y familiar y también nos permite evaluar los resultados de las diferentes actividades ejecutadas por parte del Comité de Bienestar social e Incentivos durante la vigencia 2023

El Hospital San Juan Bautista cuenta con 75 empleados activos de planta y 212 funcionarios Supernumerarios para un total de **287**, todos ellos cuentan con el beneficio del 100% de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos. Adicionalmente, a los contratistas que prestan sus servicios al Hospital, también se tienen en cuenta para celebraciones con fechas especiales como los cumpleaños, celebración del día del profesional según la profesión ejercida, programas de inducción y reinducción, capacitaciones gratuitas con entidades públicas entre otros.

Se diseñó y aplicó encuesta durante los días 9 a 12 de enero de 2023, que se realizó de manera virtual mediante un formulario compartido en el enlace <https://forms.office.com/r/gnkXAtSA0p> dirigida a todos los servidores públicos de la ESE.

ENCUESTA DE NECESIDADES EN EL AREA DE CAPACITACION Y BIENESTAR SOCIAL

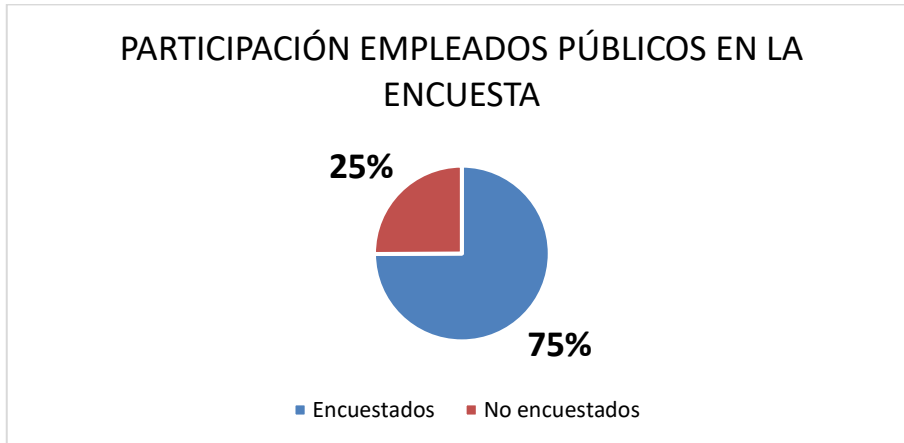


El personal que participó en el diligenciamiento de la Encuesta fueron **220** empleados así:

Empleados Públicos: 215
Contratistas: 5

El **75 %** de los empleados públicos participó en esta fase, lo que significa que el **25%** de los empleados públicos se abstuvieron de realizar el diligenciamiento de la encuesta.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024



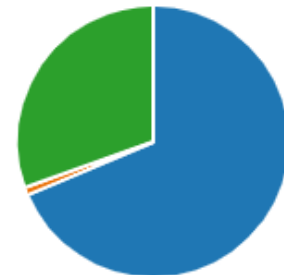
La encuesta contenía preguntas cerradas y abiertas, de respuesta única y múltiple, estas fueron estructuradas como se ve a continuación y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

5. Tiene hijos(as), hijastros(as) que dependan económicamente de usted

[Más detalles](#)

 Información

● Hijos(as)	151
● Hijastros(as)	2
● No aplica	67

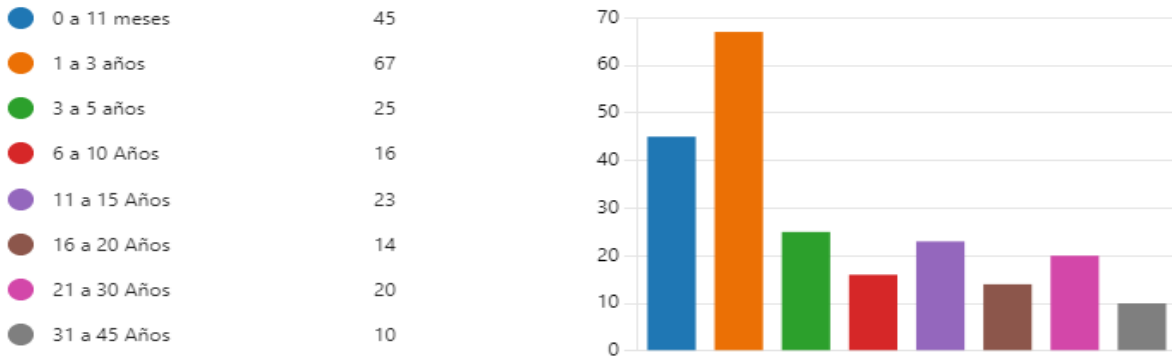


Esta pregunta se formuló con el objetivo de tener un dato más claro sobre los beneficiarios de los empleados a las diferentes actividades que se programen para ejecutar en el transcurso del año.

En esta pregunta de un total de 220 funcionarios que diligencio la encuesta 215 dieron respuesta para un porcentaje favorable de 97.72% de participación.

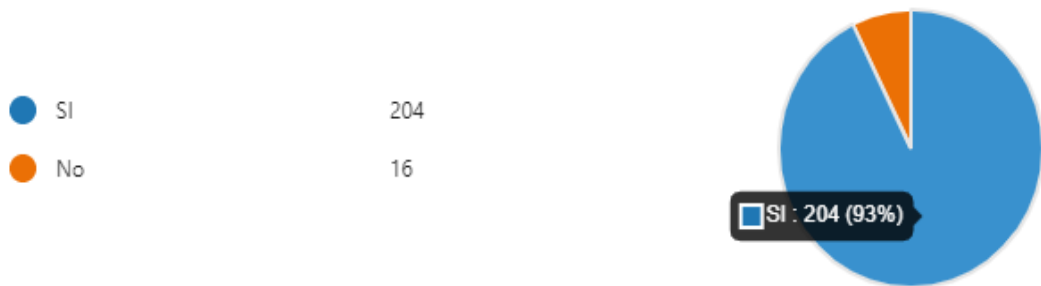
2. ¿Indique Antigüedad en la Institución?

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024



En esta pregunta de un total de 220 funcionarios que diligencio la encuesta, 220 dieron respuesta para un porcentaje favorable de 100% de participación.

3. ¿Ha participado y/o ha sido beneficiario de las diferentes actividades programadas por el Comité de Bienestar social e Incentivos?



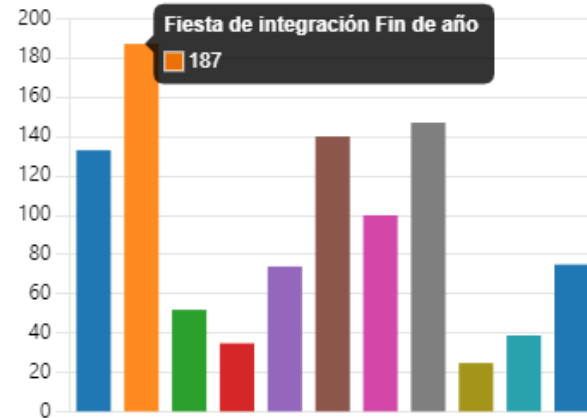
De los 220 funcionarios que participaron en la encuesta, 204 Funcionarios indicaron que han participado de las actividades desarrolladas del plan de Bienestar social, para un porcentaje de participacion del 92.72% y 16 Funcionarios indicaron que no han participado en las actividades para un porcentaje del 7.28%.

De esto podemos deducir que las actividades que se programaron fueron del interes y de la motivacion de un gran numero de colaboradores y esto nos da una pauta para seguir trabajando en la mejora continua de ste proceso, a demas que para tratar de vincular a este porcetaje minimo pero importate de colaboradores que no pudieron formar o tomar parte de estas actividades.

4. ¿Actividades Programadas del Comité de Bienestar social e Incentivos, ¿De las cuales usted ha participado?

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

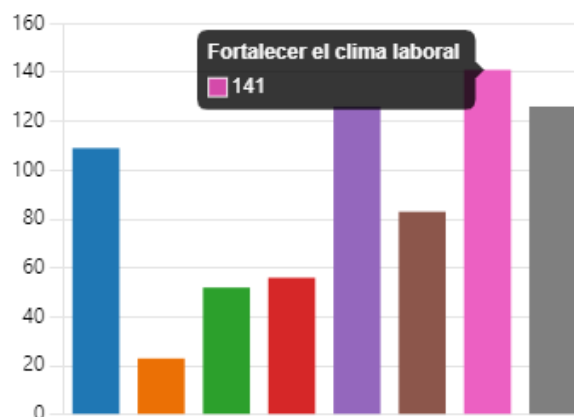
● Celebración día de Cumpleaños	133
● Fiesta de integración Fin de año	187
● Tarjeta de Felicitación, Mejórate ...	52
● Rumbo terapia	35
● Día del Niño (Halloween)	74
● Salida Integración	140
● Novenas de Navidad	100
● Fiesta del San Juan	147
● Salida ecológica	25
● Celebración de las Profesiones	39
● Semana de la Salud	75



De estas actividades se puede evidenciar que el número de colaboradores que participan es bueno, dada el tamaño y la divulgación de la actividad, y dándonos pie para toma de decisiones frente a estas mismas actividades que han sido de satisfacción para los funcionarios y sus familias; así las cosas el porcentaje de funcionarios que han participado de la fiesta e integración de fin de año corresponde al 85%, celebración fiesta del patrono institucional San Juan 66.81%, salida de integración y convivencia laboral 63.63%, esto como las actividades más grandes hechas en el año por parte del comité de Bienestar Social.

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

● Ampliar o fortalecer amistades	109
● Desafío y competición	23
● Práctica del deporte	52
● Práctica de actividad de autocui...	56
● Disminuir estrés	126
● Compartir con la familia	83
● Fortalecer el clima laboral	141
● Aprovechar los beneficios	126

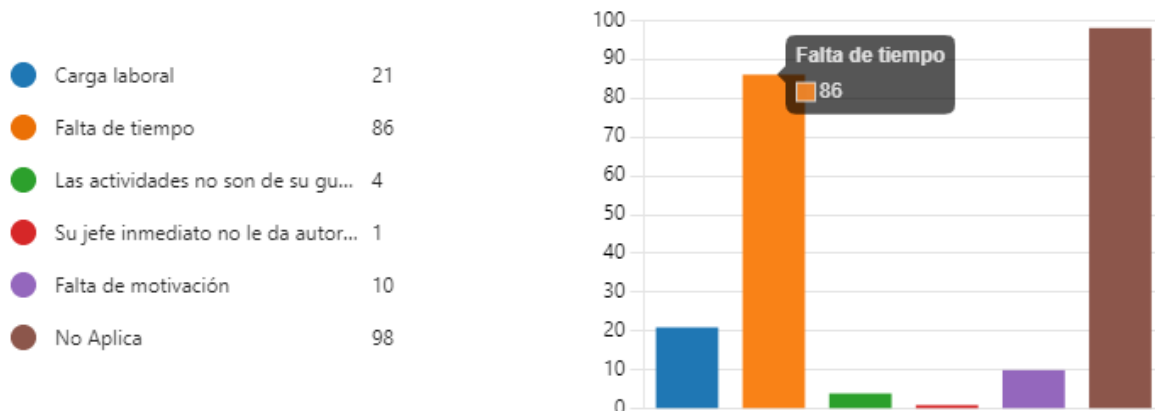


En cuanto a esta pregunta podemos determinar con la encuesta que las actividades de Bienestar social están cumpliendo con el objetivo por el cual se programaron e incluyeron en el Plan, fortaleciendo el clima laboral y la productividad de los funcionarios del HOSPITAL, así las cosas en esta pregunta del motivo de la participación en las actividades de Bienestar Social el mayor porcentaje lo arroja el fortalecimiento del clima laboral con un 64.09% al igual que la disminución del estrés y aprovechar los beneficios con un 57.27%. Esto nos llena de motivación para hacer

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

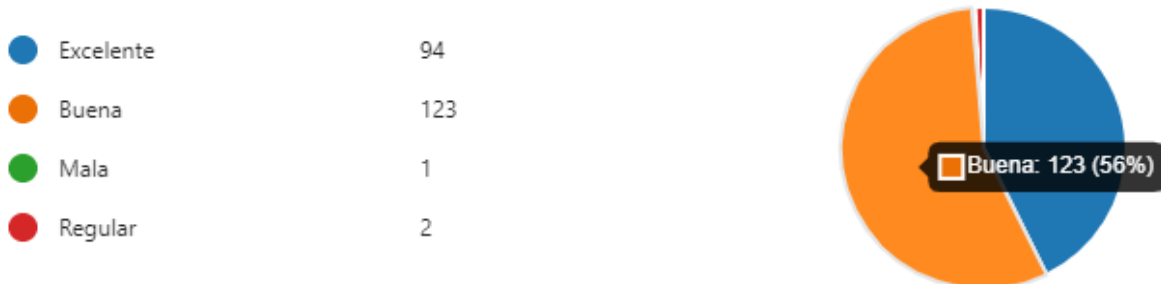
más énfasis en esta participación y buscar medios y estrategias de difusión de estas actividades para aumentar la participación de los colaboradores.

6. ¿Por cuál de estos motivos usted no participo de las diferentes actividades de Bienestar Social desarrolladas?



En cuanto a esta pregunta, podemos concluir que la falta de tiempo es el principal motivo por el cual los colaboradores no participan de las actividades programadas en el cronograma de Bienestar Social, con un porcentaje de 39.09% de funcionarios que manifiestan la falta de tiempo. Esto es un referente para tener en cuenta y organizar con los líderes de proceso las alternativas de mejora para aumentar esta participación.

7. ¿Califique la experiencia de las diferentes actividades Desarrolladas por el Comité de Bienestar Social E Incentivos en el año 2023?



De esta pregunta podemos concluir que de los 220 funcionarios que participaron de esta encuesta el 98.63% califica las actividades desarrolladas como excelentes y buenas, esto nos deja un alto nivel de satisfacción porque quiere decir que el trabajo realizado es de alto valor y ha incidido positivamente en el bienestar de nuestros funcionarios.

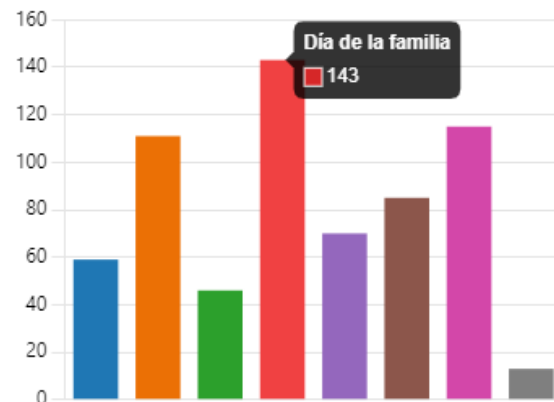
8. ¿Cuáles de las siguientes actividades le gustaría que fueran incluidas en el **Plan de Bienestar 2024**?

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024



En cuanto a esta pregunta, los funcionarios se inclinan más por actividades que les ayudan al mejoramiento de la salud como actividades de autocuidado, culturales y las tendremos en cuenta en el Plan de Bienestar para darles una mayor relevancia en su ejecución, pues de 53.18% de los funcionarios piden que se priorice.

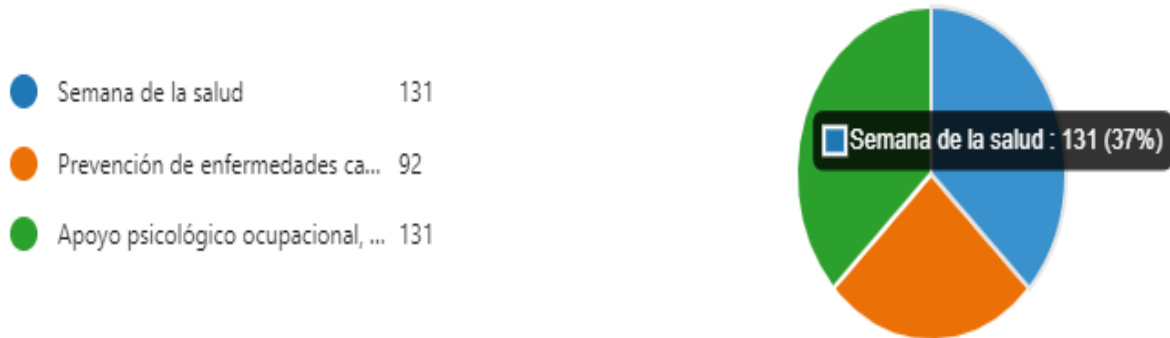
9. Le gustaría participar o desarrollar las siguientes actividades en compañía de su grupo familiar?



De esta pregunta podemos concluir que a los funcionarios les gusta participar en actividades que involucren a sus familias como lo manifiestan en el día de la familia con un porcentaje del 65%, integración familiar tardes de cine con un porcentaje de 52.27% o vacaciones recreativas con un 50.45%, teniendo en cuenta que las actividades de Bienestar social incluyen a las familias, trabajaremos para fortalecer este vínculo entre los empleados, sus familias en las diferentes actividades propuestas por el hospital.

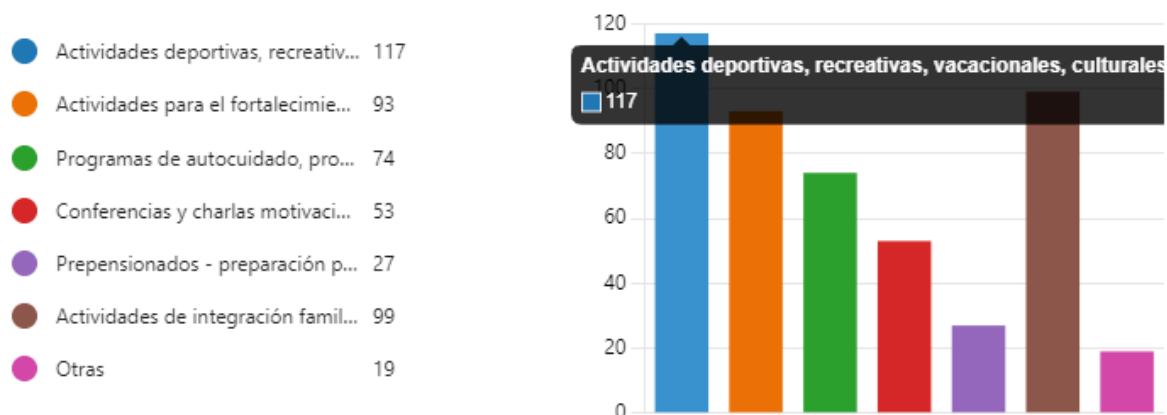
10. ¿Le gustaría participar en las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la salud?

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024



Los funcionarios que participaron de esta encuesta manifiestan que les gustaría tener ese apoyo psicológico y desarrollar y participar en la semana de la salud donde abarcamos temas relacionados con hábitos de vida saludable y charlas motivacionales, programas de vivienda y vinculamos caja de compensación familiar entidades financieras y demás que ayuden a mejorar la calidad de vida de nuestros funcionarios; así las cosas el 64.81% de los funcionarios manifiestan que les gustaría participar de estas actividades.

11. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social?



De acuerdo con la encuesta los funcionarios que participaron priorizan las actividades deportivas, recreativas, vacacionales y culturales para que sean tenidas en cuenta en la nueva versión del Plan de Bienestar e Incentivos en un porcentaje de 53.18%, al igual que las integraciones a estas actividades con la familia.

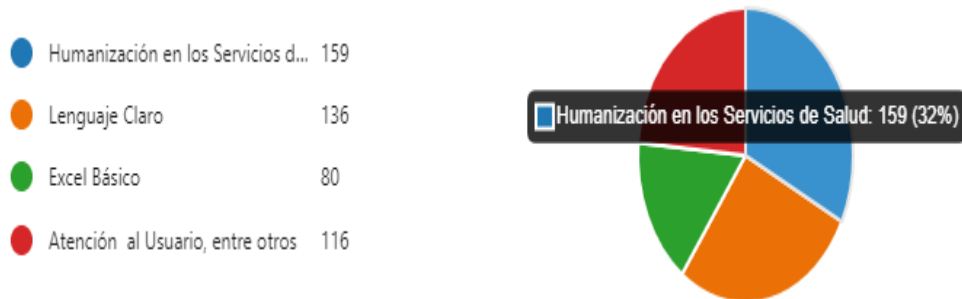
12. ¿Ha participado del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y Cursos complementarios de Formación continuada?

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024



¿Esta respuesta a la pregunta ha participado del Plan Institucional de capacitaciones PIC?, el 78% de los funcionarios que respondieron la encuesta contestaron que sí, y es muy satisfactorio para el Hospital, las directivas y todos los que de una u otra manera construyen este Plan, que está dirigido como parte del bienestar de los funcionarios a mejorar sus capacidades y destrezas en la ejecución de las tareas y labores diarias en la institución.

13. ¿Programas de Capacitación?




En esta pregunta tendremos estos temas y otros de vital importancia priorizados para capacitación en esta vigencia, pues los funcionarios que participaron de la encuesta los priorizan y les dan la importancia que tienen para su formación y entrega a los pacientes.

¿Qué Beneficio le Gustaría Recibir en Capacitación (Temas)



Esta pregunta fue una pregunta de tipo abierta, y los empleados encuestados manifestaron en su mayoría que les gustaría recibir capacitación en Excel. Otras que manifestaron los empleados, fue el manejo del estrés, cursos relacionados directamente con el desempeño en sus equipos de trabajo, humanización entre otros.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 25 de 40

Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos durante el desarrollo de la encuesta se destacan los siguientes aspectos fundamentales que conducen a establecer un desarrollo organizacional más eficiente:


- Trabajo en equipo:** Hace que los resultados se visualicen al integrar a los servidores como parte de un engranaje. El resultado que arroja la encuesta fue del 81% de satisfacción por parte de los funcionarios.
- Desarrollo de capacidades:** Se le permite a los funcionarios poner en práctica su experiencia en los diferentes emprendimientos que tengan relación con la labor desarrollada y con la consecución de los objetivos del hospital. Estos reciben el apoyo por parte de los jefes inmediatos y de la alta gerencia para adelantar sus iniciativas.
- Valores:** La gerencia y los líderes de procesos tienen claro un estilo de dirección característico basado en la humanización de los servicios de salud, con prácticas distintivas enfocadas a crear valor en el servicio público. Incluye valores inmersos en un código de integridad claro y consistente, que rige la forma en que se orienta el desarrollo de actividades.
- Orientación al cliente:** La información sobre los pacientes (clientes) influye en la toma de las decisiones como organización pues ellos son la razón de ser de cada área funcional. Por tal motivo todo lo que se proyecta se hace pensando en satisfacer las necesidades de los usuarios y buscando siempre la mejora continua, apoyados con una política de humanización presente en el plan de acción institucional.
- Dirección y propósitos estratégicos:** El Hospital cuenta con misión y visión definidas que le dan sentido y rumbo al trabajo en equipo para beneficio de la comunidad con el cumplimiento de metas y estrategias. El hospital tiene componentes de una organización dinámica en atención a los cambios que presenta en el ámbito tecnológico, político, ambiental, humano y social, entre otros, de acuerdo con la dinámica de su entorno. Esto significa que la entidad no es estática y constantemente se generan procesos que mueven la organización.

Recomendaciones

Ante los resultados arrojados en la encuesta, es recomendable realizar seguimiento que permitan fortalecer constantemente la misión y visión del Hospital, el cumplimiento de valores, código de integridad y temas específicos de los diferentes puestos de trabajo. Debe considerarse que la mayor motivación que puede recibir un trabajador se manifiesta en el momento en que es tomado en cuenta y recibe la oportunidad de dar a conocer sus aportes e ideas. Así las cosas, es pertinente que se realice actividades como:

- Se deberá organizar, promover y facilitar la formación permanente del personal mediante capacitaciones, desarrollando una previa evaluación y análisis de las verdaderas necesidades a través del plan institucional de capacitaciones.
- Realizar actividades de motivación para los servidores en pro de disminuir los niveles de estrés y subir el ánimo en todos los funcionarios, a través del plan de bienestar social tales como salidas, caminatas, charlas de motivación e integraciones entre otras.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 26 de 40

- Hacer un reconocimiento a la buena labor desarrollada por medio del plan de incentivos.


VIANEY URBANO JOVEN
 PROFESIONAL Universitaria Talento Humano

15.2. Anexo 2 Encuesta - Clima Laboral

Esta encuesta es importante porque nos permite medir la fuerza laboral y también encontrar las falencias y así mismo fortalecerlas para lograr la productividad propuesta y satisfacción con sus actividades, llevando a generar un impacto positivo en la calidad de la prestación de los servicios de salud de nuestra entidad.

Esta encuesta se aplicó en ciento cincuenta y nueve (159) funcionarios de las diferentes áreas de nuestra institución de doscientos noventa y dos (292) funcionarios activos, lo que equivale a un 54% de los empleados, la encuesta aplicada desde el 14 al 21 de junio del 2023, como lo podemos ver en la imagen que a continuación se anexa.



1. ¿En nuestro departamento o área de labor la mayoría conoce bien las metas?

100 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 62.9%

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

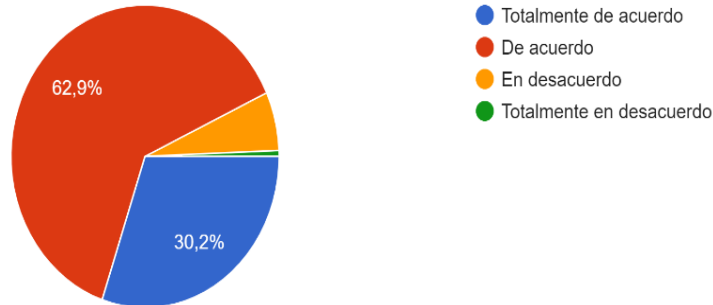
48 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 30.2%

10 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 6.3 %

1 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 0.6%

1. En nuestro departamento o área de labor la mayoría conoce bien las metas.

159 respuestas



2. ¿Existe integración y cooperación entre los miembros del departamento o área de labor?

98 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 61.6%

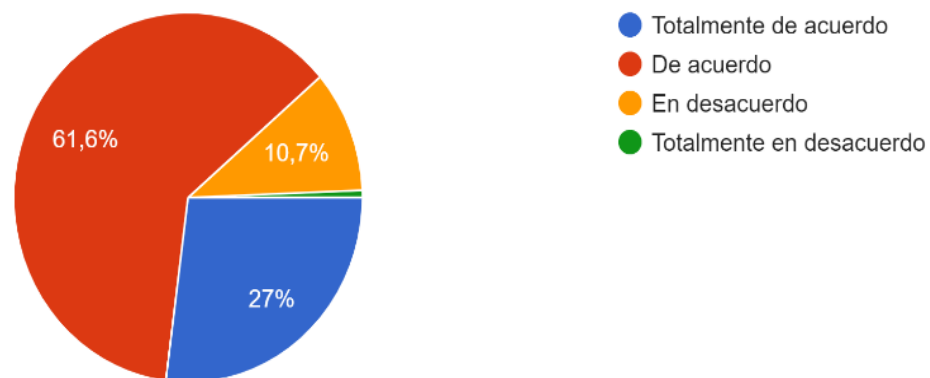
43 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 27%

17 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 10.7 %

1 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 0.6%

2. Existe integración y cooperación entre los miembros del departamento o área de labor

159 respuestas



3. ¿Mi coordinador o jefe de área promueve actitudes positivas?

68 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 42.8%

80 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 50.3%

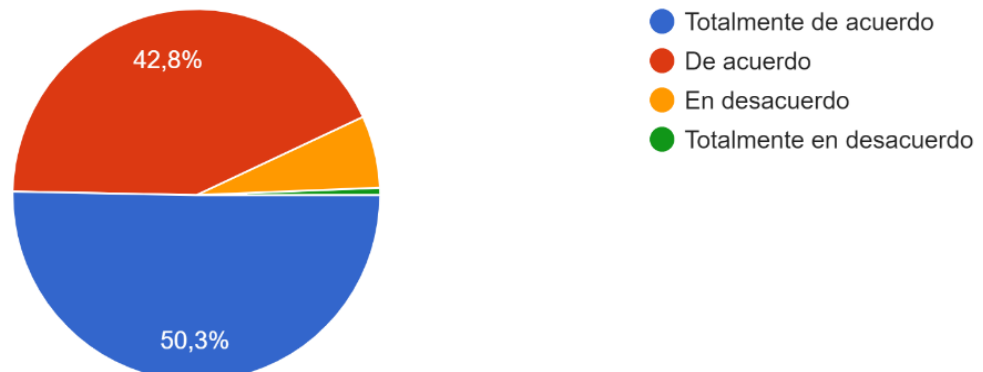
10 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 6.3%

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

1 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 0.6%

3. Mi coordinador o jefe de área promueve actitudes positivas.

159 respuestas



4. ¿En nuestro departamento o área de trabajo sabemos que alcanzar los objetivos trae consigo aptitudes positivas?

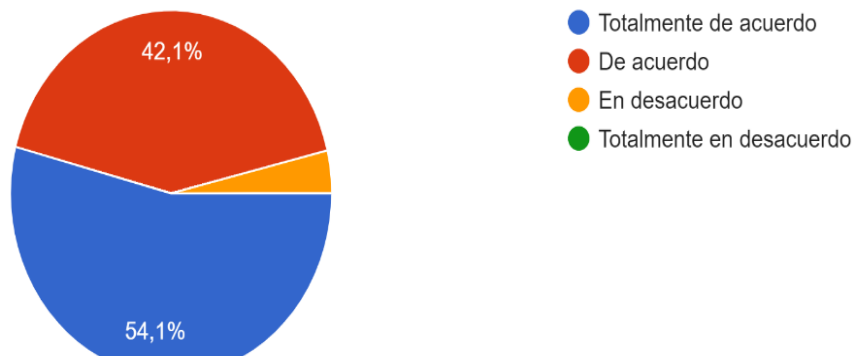
67 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 42.1%

86 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 54.1%

6 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 3.8%

4. En nuestro departamento o área de trabajo sabemos que alcanzar los objetivos trae consigo aptitudes positivas

159 respuestas

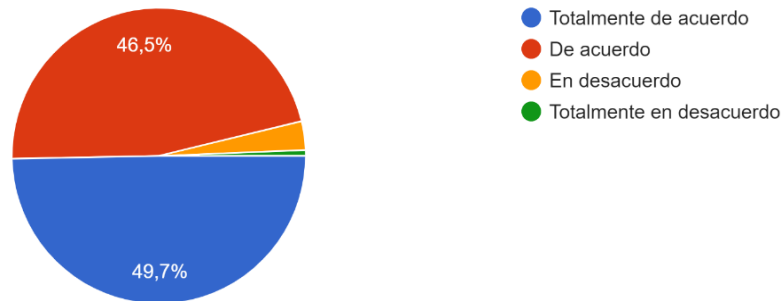


5. ¿Mi coordinador o jefe de área está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo?

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

74 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 46.5%
79 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 49.7%
5 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 3.1%
1 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 0.6%

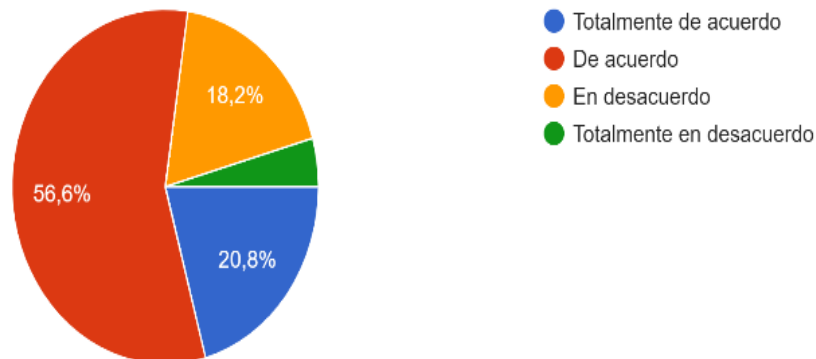
5. Mi coordinador o jefe de área está orientado a los resultados obtenidos en el trabajo .
159 respuestas



6. ¿Existe reconocimiento y/o incentivos por parte del departamento de recursos humanos y/o bienestar social?

90 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 56.6%
33 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 28.8%
29 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 18.2%
7 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 4.4%

6. Existe reconocimiento y/o incentivos por parte del departamento de recursos humanos y/o bienestar social.
159 respuestas

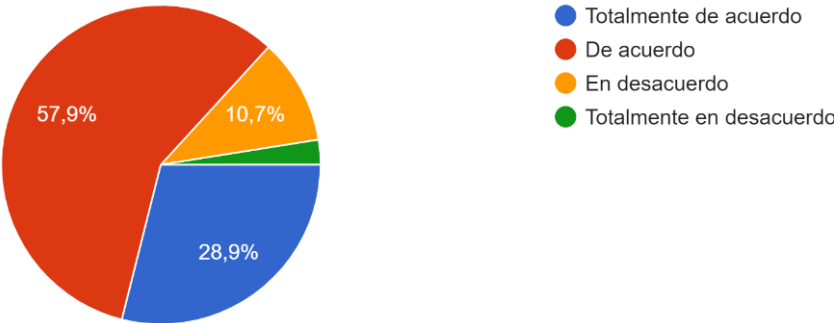


Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

7. ¿Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logros de objetivos?

92 Funcionarios indicaron que están de acuerdo 57.9%
 46 Funcionarios indicaron que están totalmente de acuerdo 28.9%
 17 Funcionarios indicaron que están en desacuerdo 10.7%
 4 Funcionario indicó que está totalmente en desacuerdo 2.5%

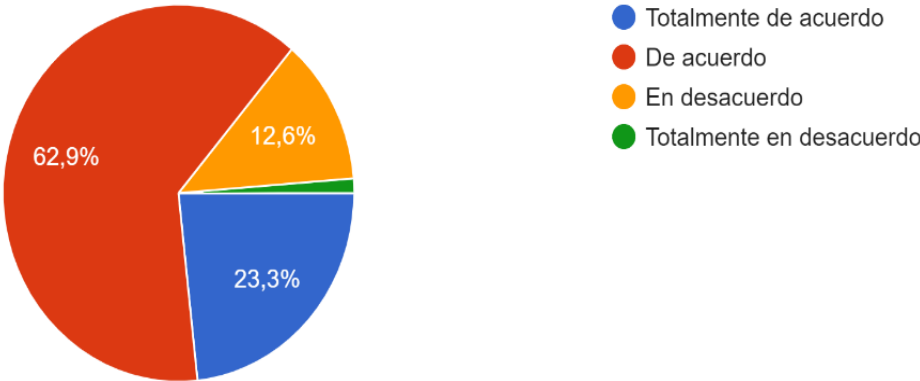
7. Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logros de objetivos.
 159 respuestas



8. ¿Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente?

100 Funcionarios indicaron que están de acuerdo 62.9%
 37 Funcionarios indicaron que están totalmente de acuerdo 23.3%
 20 Funcionarios indicaron que están en desacuerdo 12.6%
 2 Funcionario indicó que está totalmente en desacuerdo 1.3%

8. Mis necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente.
 159 respuestas



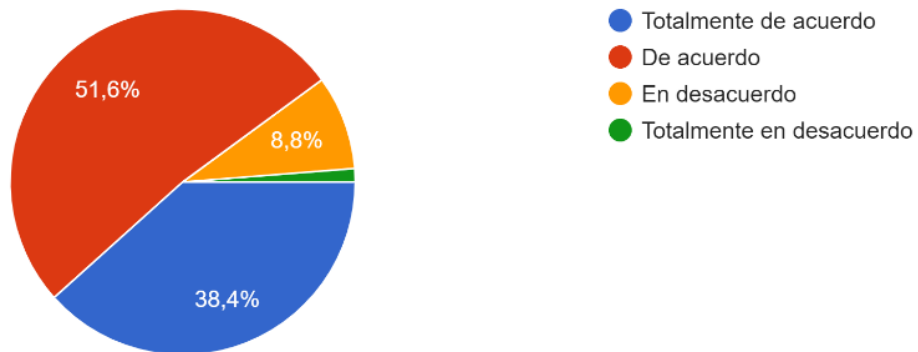
Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

9. ¿Mi coordinador o jefe de área fortalece la confianza entre el equipo?

82 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 51.6%
 61 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 38.4%
 14 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 18.8%
 2 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 1.3%

9. Mi coordinador o jefe de área fortalece la confianza entre el equipo.

159 respuestas

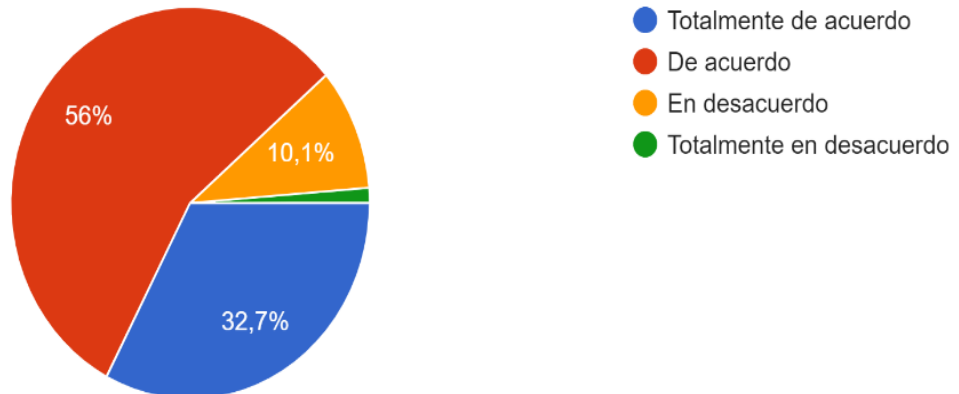


10. ¿Mi coordinador o jefe de área exige mucho de nosotros?

89 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 56%
 52 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 32.7%
 16 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 10.1%
 2 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 1.3%

10. Mi coordinador o jefe de área exige mucho de nosotros .

159 respuestas

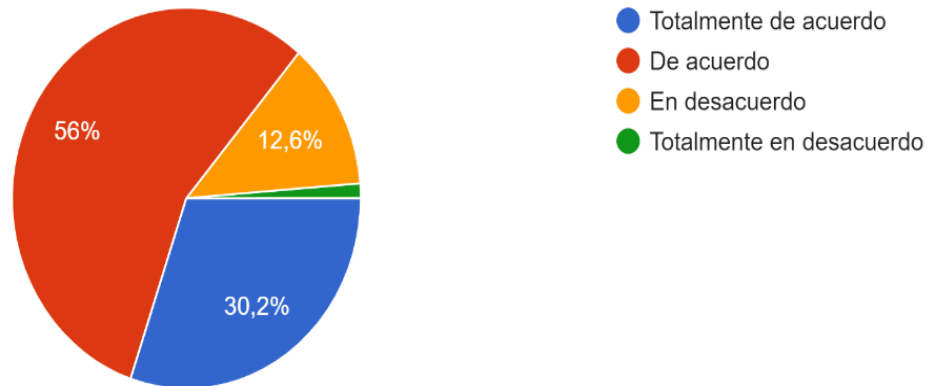


11. ¿Mis compañeros suelen hablar positivamente del departamento o área?

89 Funcionarios indicaron que están de acuerdo 56%
 48 Funcionarios indicaron que están totalmente de acuerdo 30.2%
 20 Funcionarios indicaron que están en desacuerdo 12.6%
 2 Funcionario indicó que está totalmente en desacuerdo 1.3%

11. Mis compañeros suelen hablar positivamente del departamento o área.

159 respuestas

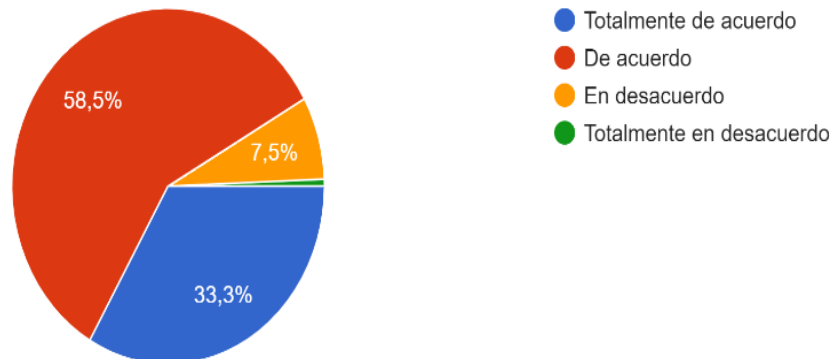


12. ¿Recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo?

93 Funcionarios indicaron que están de acuerdo 58.5%
 53 Funcionarios indicaron que están totalmente de acuerdo 33.3%
 12 Funcionarios indicaron que están en desacuerdo 7.5%
 1 Funcionario indicó que está totalmente en desacuerdo 0.6%

12. Recibo la capacitación adecuada y a tiempo para alcanzar las nuevas demandas de trabajo.

159 respuestas



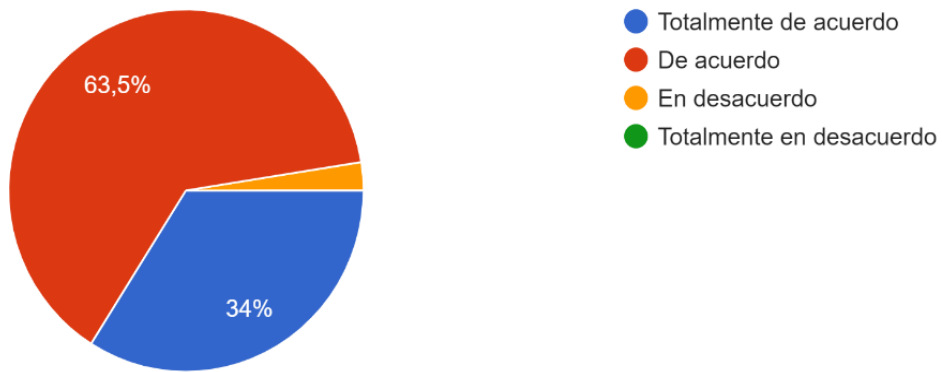
Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

13. ¿Damos seguimiento a los objetivos del departamento o área de trabajo?

101 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 63.5%
 54 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 34%
 4 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 2.5%

13. Damos seguimiento a los objetivos del departamento o área de trabajo.

159 respuestas

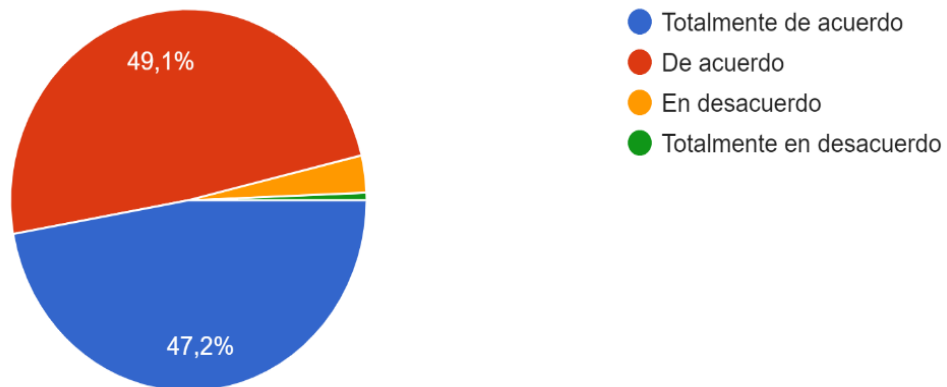


14. ¿Me siento parte de la organización?

78 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 49.1%
 75 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 47.2%
 5 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 3.1%
 1 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 0.6%

14. Me siento parte de la organización.

159 respuestas

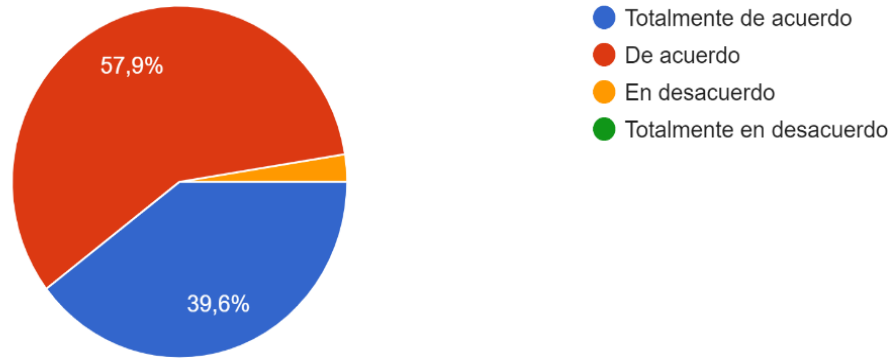


15. ¿Conozco la filosofía y objetivos de la institución?

92 Funcionarios indicaron que están de acuerdo 57.9%
 63 Funcionarios indicaron que están totalmente de acuerdo 39.6%
 4 Funcionarios indicaron que están en desacuerdo 2.5%

15. Conozco la filosofía y objetivos de la institución.

159 respuestas

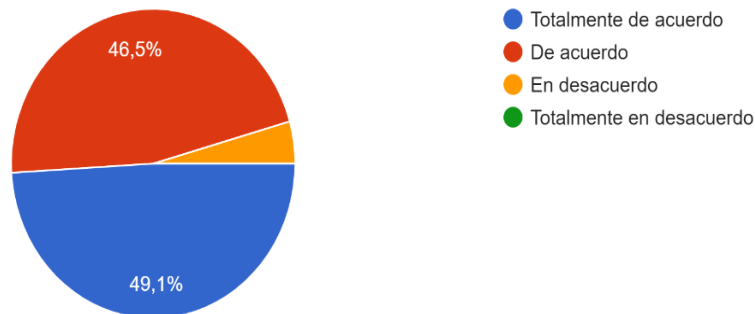


16. ¿Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más?

74 Funcionarios indicaron que están de acuerdo 46.5%
 78 Funcionarios indicaron que están totalmente de acuerdo 49.1%
 7 Funcionarios indicaron que están en desacuerdo 4.4%

16. Nuestro trabajo es un reto diario y no una tarea más.

159 respuestas



17. ¿Existe un ambiente de confianza entre compañeros?

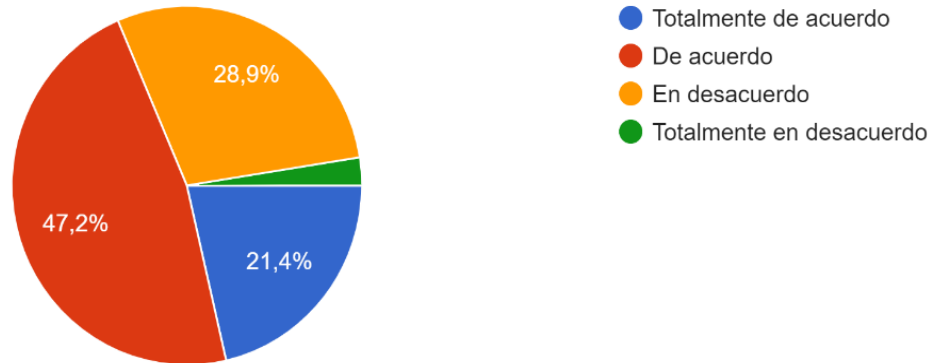
75 Funcionarios indicaron que están de acuerdo 47.2%
 34 Funcionarios indicaron que están totalmente de acuerdo 21.4%
 46 Funcionarios indicaron que están en desacuerdo 28.9%

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

4 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 2.5%

17. Existe un ambiente de confianza entre compañeros.

159 respuestas



18. ¿Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales?

101 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 63.5%

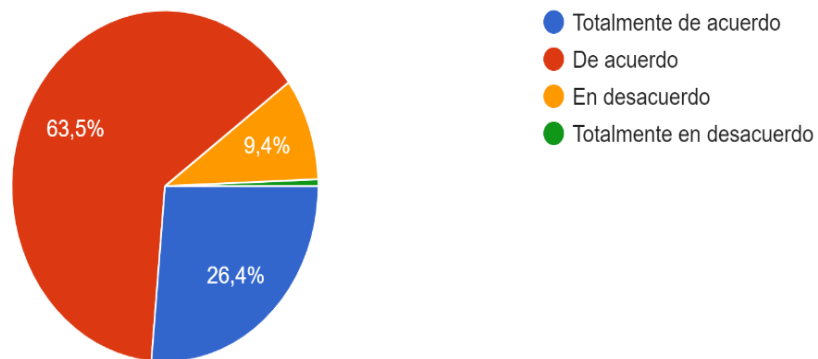
42 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 26.4%

15 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 9.4%

1 Funcionario indico que esta totalmente en desacuerdo 0.6%

18. Se toman en cuenta las iniciativas y sugerencias personales.

159 respuestas



19. ¿En nuestro departamento o área de trabajo nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo?

107 Funcionarios indicaron que estan de acuerdo 67.3%

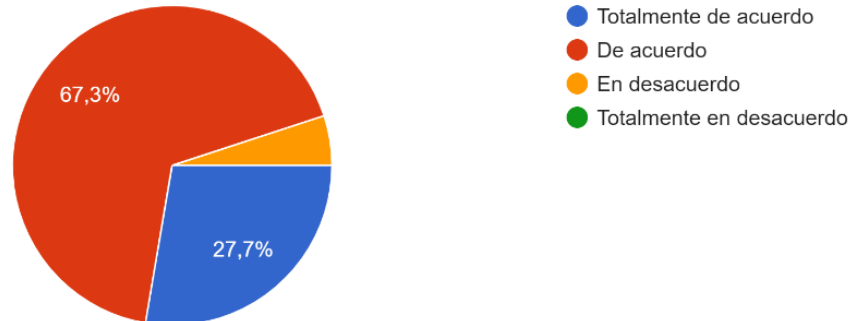
44 Funcionarios indicaron que estan totalmente de acuerdo 27.7%

8 Funcionarios indicaron que estan en desacuerdo 5%

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

19. En nuestro departamento o área de trabajo nos encontramos orientados a resultados obtenidos por el equipo de trabajo.

159 respuestas

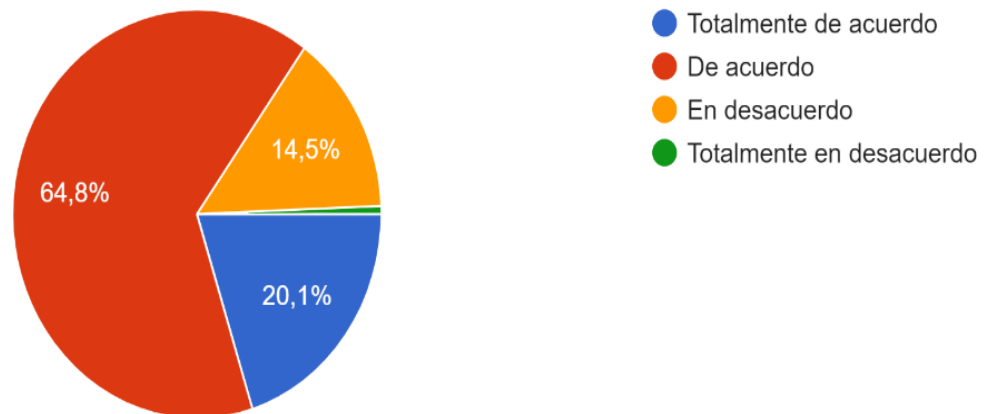


20. ¿Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes??

103 Funcionarios indicaron que están de acuerdo 64.8%
 32 Funcionarios indicaron que están totalmente de acuerdo 20.1%
 23 Funcionarios indicaron que están en desacuerdo 14.5%
 1 Funcionario indicó que está totalmente en desacuerdo 0.6%

20. Se toma en cuenta nuestra opinión en decisiones importantes.


159 respuestas



21. ¿Las herramientas de trabajo son las adecuadas?

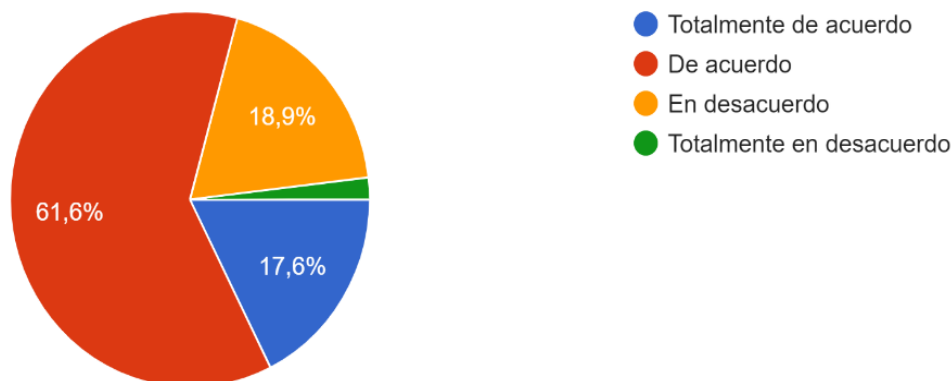
98 Funcionarios indicaron que están de acuerdo 61.6%
 28 Funcionarios indicaron que están totalmente de acuerdo 17.6%
 30 Funcionarios indicaron que están en desacuerdo 18.9%
 3 Funcionario indicó que está totalmente en desacuerdo 1.9%

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 37 de 40

21. Las herramientas de trabajo son las adecuadas.

159 respuestas



En el primer análisis encontramos que 148 funcionarios indicaron que conocen y tienen claridad de las metas establecidas, lo que equivale a un 93.1% de encuestados, nos arroja un 6.9% de funcionarios que presentan debilidades en cuanto al conocimiento de sus metas en el área de trabajo.


CONCLUSIONES

Los criterios que se evaluaron en la encuesta son: ambiente físico (ergonomía) Alineación de metas, Remuneración e incentivos, Apoyo del jefe, Sentido de pertenencia, Trabajo en equipo, Disponibilidad de recursos. A continuación, el análisis por cada uno de ellos:

ERGONOMIA: Se sugiere realizar un análisis de los puestos de trabajo teniendo como base información de cada una de las personas. El 45% del personal no está conforme con las condiciones físicas e infraestructura, algunos comentarios específicos están relacionados con ruidos en el área de trabajo, mejorar el espacio físico que es reducido, pobre iluminación de los puestos de trabajo, sillas en mal estado o incómodas, mejorar la distribución de las oficinas, densidad poblacional en la oficinas en muy alto grado, adecuar una cafetería en la entidad, hacinamiento; factores estos que repercuten directamente en el buen clima laboral así como en los resultados de su tarea.

MANEJO DEL TIEMPO: En general el personal considera que no hay sobre carga laboral y que manejan bien su tiempo respecto a la entrega de sus resultados. Sin embargo, hay que considerar la población que no lo siente así, los factores causantes de este indicador podrían ser las condiciones físicas y la infraestructura, así como la falta de materiales de trabajo entre otros; que además les puede hacer sentir su labor pesada. Es de resaltar en este punto que se notó incoherencia al comparar las respuestas sinónimas y como se menciono puede ser porque

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 38 de 40

algunos encuestados no fueron sinceros al responder y/o no le dieron la importancia y contestaron a la ligera.

ALINEACION DE METAS: el 96.2% de los encuestados responden que si hay integración vertical entre los objetivos gerenciales y los objetivos y las tareas de las diferentes áreas y se ve reflejado en los excelentes resultados alcanzados por la administración. En cuanto a la integración y cooperación el 88.6% respondieron que si hay para una buena percepción.

REMUNERACION E INCENTIVOS: el 85.4% de los funcionarios respondieron que se sienten satisfechos con las actividades, reconocimientos e incentivos plasmados y ejecutados por parte del comité de Bienestar social de la institución y la percepción es que los pocos que dicen no tener conocimiento de estos programas es porque no participan de las diferentes actividades y jornadas lúdicas y de integración que se realizan por parte del comité, en este caso estamos hablando de un 14.6%.

APOYO DEL JEFE: Aunque la gestión es, excelente, hay que resaltar que el 93.1% de los encuestados menciono aspectos como promover la actitud positiva y el 96.2% de los encuestados respondieron que si hay un buen ambiente laboral y de dependencia o subordinación, siendo esto un indicador excelente, el Jefe de área o coordinador exige mucho de los empleados a su cargo pues el 88.7% de los funcionarios contestaron que sí, sin embargo esto es bueno pues se ve reflejado en los buenos resultados institucionales y financieros que presenta el hospital.


SENTIDO DE PERTENENCIA: El nivel de identificación y satisfacción con la institución es alto pues el 86.2% de los funcionarios encuestados tiene total sentido de pertenencia e identificación con la institución, con la capacitación adecuada y esto se ve reflejado en el alcance de los objetivos. Continuar con la gestión existente. En cuanto a sentirse parte de la institución el 96.3% respondieron que sí, siendo esto un excelente indicador porque refleja que amamos lo que hacemos y queremos nuestro hospital teniendo claridad en los objetivos misionales e institucionales que están basados en la humanización de los servicios de salud.

TRABAJO EN EQUIPO: Enfocarse en este punto porque se presenta una brecha de gestión debido a que el 68.6% de los encuestados manifiesta que la confianza entre compañeros no es la mejor sin embargo el indicador no esta tan bajo por lo tanto se puede mejorar. Entre algunos aspectos a mejorar: mejorar la cultura organizacional, capacitar acorde a necesidades reales, Reconocimiento al trabajo bien hecho por parte de los lideres, mejorar las relaciones interpersonales promoviendo la sana convivencia, mejorar la comunicación entre compañeros, haciendo dinámicas de grupo y charlas de lenguaje claro y comunicación asertiva.

DISPONIBILIDAD DE RECURSO: las necesidades básicas están siendo satisfechas adecuadamente pues el 86.2% de los funcionarios encuestados responde que sí, siendo esto el reflejo de una excelente gestión gerencial, el 13.8% dice que no cuenta con las herramientas necesarias para ejecutar sus labores diarias al 100% como, por ejemplo: Equipos de cómputo, equipos de oficina (escritorios, sillas y archivadores).

DISPONIBILIDAD DE RECURSO: toca seguir trabajando en la mejora continua de los procesos para llegar al nivel de satisfacción del 100% en los empleados que se ve reflejado en la atención a nuestros usuarios, esto con la disposición de equipos, insumos y herramientas tecnológicas suficientes que agilicen los procesos.

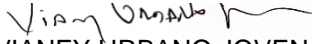
Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 39 de 40

Como plan de mejorarse sugiere reuniones continuas con la gerencia y los lideres para establecer agendas de trabajo y generación de ideas innovadoras. Estos puntos son muy importantes de considerar y analizar con los directivos y jefes para que se comiencen a gestar cambios al respecto y así se pueda mantener un clima prospero con altos resultados.


Aun a pesar de los esfuerzos que se hagan a nivel institucional para gestionar un buen clima de trabajo, mantener canales de comunicación formales y promover valores, es muy importante entender cuál es el sentir y la percepción de los empleados sobre estos temas. Para ello, es clave seguir haciendo mediciones de clima periódicas, garantizando a los empleados confidencialidad absoluta sobre los resultados, en un entorno que genere la apertura para que cada uno se sienta libre de expresarse y con la mejora continua de aquellas falencias encontradas.

Con base en los resultados de la encuesta de clima laboral, es importante implementar aquellas iniciativas que marquen la diferencia y los empleados vean cambios y estos sean comunicados. Para ello, se recomienda que dentro del comité de convivencia laboral y de bienestar social se propenda por generar un cambio de actitud, compromiso y motivación en los empleados usando los incentivos o haciendo una mejor divulgación de estos planes que benefician a todos los empleados.


VIANEY URBANO JOVEN
 Profesional área Talento Humano

Colaboración: Equipo Talento Humano y Carolina Perdomo (Psicóloga Contratista)

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 7
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024	Página 40 de 40

15.3. Anexo 3: Cronograma de actividades

Se anexa cronograma Excel

15.4. Anexo 4: Acta de comité de bienestar social e incentivos no 001 de 2024

El acta de comité se encuentra archivada en el expediente del comité de Bienestar Social e Incentivos en el archivo de la oficina de Talento Humano de acuerdo con lo establecido en las Tablas de Retención Documental institucionales.

Elaborado por: Líder Proceso Gestión Talento Humano	Copia controlada	Aprobado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG
Revisado por: Comité de Gestión y Desempeño MIPG		Fecha de Aprobación: 25/01/2024