

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 1 de 31

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
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

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: 05/01/2023	Fecha: 10/01/2023	Fecha: 11/01/2023

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 2 de 31

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS	4
1.1. Objetivo General.....	4
1.2. 1.2 Objetivos específicos.....	4
2. PROPÓSITO	4
3. MARCO NORMATIVO.	5
4. ETAPAS DEL DESARROLLO	8
5. RESULTADOS DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES	9
6. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	10
6.1. Beneficiarios del plan de bienestar social.....	11
6.2. Eje equilibrio psicosocial.....	11
6.3. Eje Salud Mental	12
6.4. Eje convivencia social.....	13
6.5. Eje Alianzas interinstitucionales	13
6.6. Eje transversal: Transformación digital.....	14
7. PLAN DE INCENTIVOS	15
7.1. Incentivos pecuniarios.	15
7.1.1. Concurso “Equipos unidos por la salud de los grandes”.....	15
7.2. Incentivos no pecuniarios.	16
7.2.1. Reconocimiento a la innovación.	17
7.2.2. Reconocimiento al tiempo de servicio	17
7.2.3. Reconocimiento al desempeño laboral sobresaliente.....	17
7.2.4. Reconocimiento a la generación de conocimiento.....	18
7.2.5. Financiación para educación de los empleados	18
8. RESPONSABLES	19
9. RECURSOS DESTINADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	19
10. ENTIDADES DE APOYO	19
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACION	20
12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	20
13. ANEXOS.....	21
Anexo 1: Resultados encuesta de necesidades en el área de capacitación y evaluación de actividades de bienestar social	21
Anexo 2: Encuesta de Cultura Organizacional.....	28
Anexo 3: Cronograma de actividades	31
Anexo 4: Acta de comité de bienestar social e incentivos no 001 de 2023	31

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 3 de 31

INTRODUCCIÓN

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, la cual a pesar de circunstancias complejas enfrentadas en virtud de la pandemia por la COVID19, demuestra que 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 mediante programas que permitan el reconocimiento al buen trabajo todos los servidores públicos y la necesidad de dar importancia a los procesos de transformación que se presentan a lo largo del ciclo de vida del ser humano en las diferentes esferas como lo son el área laboral, social y familiar.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE para el 2023 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 en la prestación de servicios de salud.

Como insumo para la elaboración del programa de bienestar social 2023 se tuvo en cuenta: a) la encuesta de “*cultura organizacional*” aplicada en diciembre del año 2022 y la encuesta de “*necesidades en capacitación y evaluación de actividades de bienestar social*” realizada en enero del año 2023, aplicada a todos los funcionarios del hospital; b) los resultados de la medición del FURAG de la vigencia 2022; c) reunión de análisis y aprobación del Plan por parte del comité de Bienestar Social e Incentivos. 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).

Este documento describe cada uno de los subprogramas a establecerse para llevar a cabo el plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2023 y a su vez incluye el programa de estímulos establecido en el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados de la ESE.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 4 de 31

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Formular y realizar programas y actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Hospital San Juan Bautista y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal; orientando esto a la consolidación de una cultura organizacional que permita proyectar funcionarios productivos gracias a la motivación, comprometidos en mejorar la prestación del servicio encomendado.

1.2. 1.2 Objetivos específicos

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- Reconocer el aporte y la creatividad de los empleados como parte importante en la consecución de los objetivos de la Institución.

2. PROPÓSITO

Definir las actividades a programar para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados por los servidores de la entidad durante la aplicación de encuestas de “*cultura organizacional*” aplicada en diciembre del año 2022 y la encuesta de “*necesidades en capacitación y evaluación de actividades de bienestar social*”. Además, se tienen en cuenta los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y lo permitido en la normatividad nacional vigente.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 5 de 31

3. 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 581 de 2000. Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.

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, parágrafo 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.

Decreto 2771 de 2008. Prevención del Sedentarismo, telemedicina, teleorientación psicológica.

Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección social “Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional”.

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.

Ley 616 de 2013. Documento Conpes 3992 de 2020. Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 6 de 31

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.

Circular DAFP No. 100-13-2015. Programas de Bienestar Social.

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).

Circular Externa DAFP- Min Transporte. No. 11 de 2017. Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.

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).

Ley 1823 de 2017. Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas.

Decreto 894 de 2017. Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

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.

CONPES 3918 de 2018. Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia.

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.

Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS. (2018).

Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario.

 HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 7 de 31

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.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 8 de 31

4. ETAPAS DEL DESARROLLO

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 2023, las cuales se encuentran documentadas en dos apartados de este documento:
[PLAN DE BIENESTAR SOCIAL](#)
[PLAN DE INCENTIVOS](#)
- 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 EVALUACION”](#)

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 9 de 31

5. 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 Cultura Organizacional \(Anexo 2\)](#)

Acorde al análisis de los resultados obtenidos en estas encuestas, se puede concluir que:

- Es necesario generar estrategias que permitan fortalecer el liderazgo y el bienestar emocional, y que genere un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios.
- Con el fin de tener una mayor participación de los funcionarios en las actividades, se puede establecer una franja u horario específico para la ejecución de estas, de tal manera que no interfiera totalmente en la jornada laboral y que todos los que deseen participar lo hagan con total libertad.
- Se debe fortalecer la difusión de las actividades con antelación por todos los medios institucionales posibles, como carteleras informativas, WhatsApp, mail o chat, con el fin que todos los funcionarios y su entorno familiar conozcan los beneficios y actividades mediante tarjetas de invitación, fotos o notas, los cuales son un motivante de participación para los servidores.
- Acorde al análisis de las encuestas realizadas a los funcionarios del HSJB ESE, es importante establecer actividades orientadas al esparcimiento de estos y sus familias.
- Para la difusión de piezas comunicativas, los funcionarios manifiestan mayor interés en información relacionada con hábitos y estilo de vida saludables, seguido por actividades de calidad de vida laboral y equilibrio mental y emocional, en mayores porcentajes, aspectos como familia y relaciones interpersonales, seguido de salidas e integraciones, conmemoración de fechas especiales a nivel personal, nacional e internacional.
- Respecto a los talleres y/o actividades de interés en materia de bienestar para los funcionarios, prevalecen aquellas enfocadas al fortalecimiento de competencias laborales, el desarrollo personal y emocional, talleres de actividad física donde se incluyen disciplinas como rumbo terapia, caminatas, etc; y actividades culturales relacionadas con, manualidades, cine y salidas pedagógicas y de convivencia laboral.
- Con relación a la intención de participación de los funcionarios en actividades de bienestar que incluyan a su grupo familiar, las más relevantes están relacionadas con salidas familiares, cine, celebración institucional y viajes de convivencia.
- Respecto a lo que los funcionarios proponen en el plan de bienestar, se encontró que, se enfocan más en actividades deportivas, ser tenidos en cuenta en el desarrollo de las distintas actividades, actividades de estilo de vida saludable, detalle en fechas especiales, talleres de desarrollo personal, capacitación etc.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 10 de 31

6. 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.*
- 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.*

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.

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:

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 11 de 31

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



Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública 2020

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:

6.1. 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.*

6.2. 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.

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</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>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 12 de 31

<p>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>	
<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 DAFP, Artículo 2.2.5.5.53 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.

6.3. Eje Salud Mental

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.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 13 de 31

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

6.4. 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.

6.5. 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

ESTRATEGIA	ACTIVIDADES
<p>1. Coordinación Interinstitucional <u>Propósito:</u> Fructificar la colaboración entre entidades públicas.</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

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 14 de 31

(Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia)	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.
--	--

6.6. 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.

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 15 de 31

7. 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:

7.1. 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 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.

7.1.1. Concurso “Equipos unidos por la salud de los grandes”

Se entregará reconocimientos económicos establecidos por el comité de Bienestar Social e Incentivos de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y rubros que asignen a cada una de las actividades, siempre y cuando no supere los cuarenta (40) SMMLV. De acuerdo con la normatividad, se entiende por equipo de trabajo a:

Un grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad. (parágrafo del artículo 2.2.10.9 Decreto 1083 de 2015)

Para el cumplimiento de este programa se tendrá en cuenta las siguientes condiciones:

- Los líderes de procesos informarán al comité, las líneas de actividades en las que les gustaría recibir apoyo para el cumplimiento de metas fundamentadas en la planeación institucional.
- El comité de Bienestar Social e incentivos, consolidará las líneas de actividades propuestas y las publicará en una convocatoria interna, con las condiciones, las líneas de actividades propuestas, el periodo de realización del concurso, el monto económico que se reconocerá al equipo ganador, entre otros.
- Los empleados de carrera administrativa, conformarán equipos de mínimo dos personas, se autodenominarán, designarán un representante, escogerán la línea de actividades en la que quieran participar para contribuir a la mejora de la gestión del Hospital o podrán realizar una propuesta de intervención diferente. por último, se postularán por escrito y postulara su proyecto ante el comité para participar de este concurso.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 16 de 31

- Los integrantes de los equipos deben ser empleados con calificación de desempeño sobresaliente (tomando la del año inmediatamente anterior) y que las actividades que pretende realizar el equipo NO hagan parte de las funciones propias del cargo de los integrantes. Los empleados solo podrán hacer parte de un equipo de trabajo y pueden provenir de diferentes áreas funcionales.
- Los líderes de procesos conforman un equipo evaluador que acreditarán el nivel de cumplimiento de los equipos que hayan concluido sus proyectos, de acuerdo con criterios como: a) la calidad efectos en el mejoramiento del servicio, b) la eficiencia con que se haya realizado su labor, y c) de su funcionamiento como equipo de trabajo. Los líderes de procesos presentarán las evidencias o justificación al comité de bienestar.
- El equipo evaluador seleccionará al equipo ganador teniendo en cuenta el mejor nivel de cumplimiento presentado por los líderes de procesos. En caso de empate, se procederá de la siguiente manera: a) actividades que mejor impacto brindan al cumplimiento del Plan de desarrollo “la salud de los grandes nos une”, b) La participación de los integrantes en los diferentes comités institucionales, c) contar con apoyo del comité Institucional de Gestión y Desempeño para dirimir el empate.
- Se otorgarán mediante Resolución, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
- A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán incentivos no pecuniarios disponibles que éstos escojan según su preferencia.
- El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.
- El área de talento humano notificará por escrito a los integrantes de los equipos, sobre su reconocimiento y lo anexará a la hoja de vida.

El asesor de planeación apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad conforme lo establece la ley 1083 de 2015 artículo 2.2.10.15.

7.2. Incentivos no pecuniarios.

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.*

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 17 de 31

- *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.

7.2.1. 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 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.

7.2.2. 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 día libre por labor meritoria cuando éste lo requiera.

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.

7.2.3. 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.
- 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.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 18 de 31

- El área de talento humano notificará al empleado sobre su reconocimiento por escrito y lo anexará a la hoja de vida.

7.2.4. 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.

7.2.5. Financiación para educación de los empleados

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, NO podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Mediante este programa el Hospital financia la educación no formal y la educación formal básica primaria, secundaria y media, o 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:

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 19 de 31

- 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.
- Las solicitudes aprobadas, se otorgarán mediante Resolución y se archivará copia en el expediente laboral del empleado beneficiado.

8. 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.

9. RECURSOS DESTINADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Para la vigencia 2023 el Plan de Bienestar Social e incentivos del Hospital San Juan Bautista cuenta con la siguiente asignación presupuestal:

RUBRO	CONCEPTO	ASIGNACION
212020200805	Bienestar Social	\$177.902.082

La ejecución de este presupuesto será establecida en mesas de trabajo periódicas del comité de bienestar social e incentivos, el cual estará a cargo de definir el rubro que se asigne para cada actividad a desarrollar, atendiendo a las necesidades de los beneficiarios y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

El comité se reunirá cada dos meses para definir, asignar y comprometer el presupuesto requerido de las actividades programadas y/o solicitadas por los servidores públicos dejando evidencia de las decisiones tomadas mediante actas de reunión del comité.

10. ENTIDADES DE APOYO

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

- *Caja de compensación Familiar Comfatolima*
- *Entidades Promotoras de Salud*

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 20 de 31

- *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.*

11. 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:

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

12. 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.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 21 de 31

13. ANEXOS

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

Para el Hospital San Juan Bautista E.S.E, como institución prestadora de servicios de salud, resulta importante conocer el nivel de Satisfacción y Percepción del talento humano que labora en nuestra institución, se realiza para identificar los aspectos dentro de cada una de las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar Social para el año 2022 y mirar su impacto en la productividad y la calidad en la prestación de los servicios.

Por tal razón, se diseñó y aplicó la siguiente encuesta que se realizó de manera virtual mediante un formulario virtual compartido en el enlace <https://forms.office.com/r/UCvJbE4WZq> del 04 al 06 de enero de 2023, dirigida a todos los servidores públicos de la ESE.



Preguntas Respuestas **194**

Hospital San Juan Bautista Oficina de Talento Humano

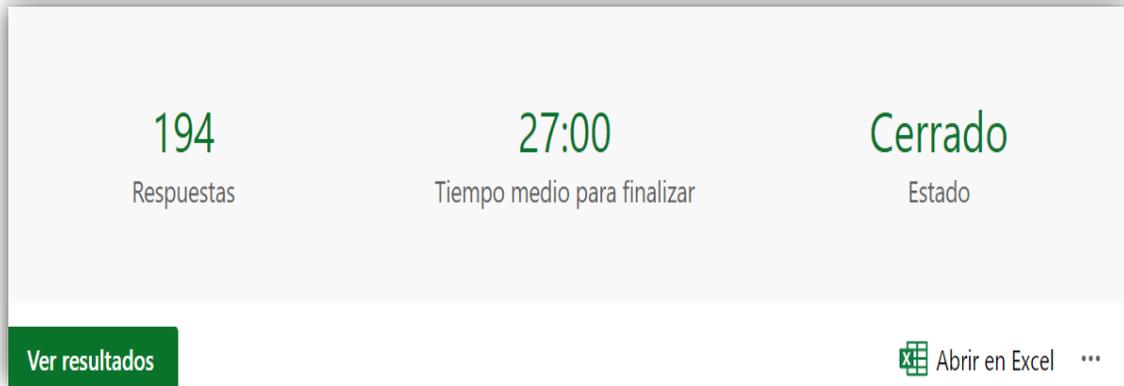
Encuesta de Necesidades en el Área de Capacitación y Evaluación actividades de Bienestar Social

Objetivo: Recolectar información que nos permita identificar las necesidades de capacitación y de Bienestar Social, así mismo evaluar las actividades de Bienestar Social desarrolladas en el año 2022.

El Hospital San Juan Bautista cuenta con 81 empleados activos de planta y 192 funcionarios Supernumerarios 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 entre otros.

El personal que participó en el diligenciamiento de la Encuesta fueron 194 empleados de un total de 273 que equivalen al **72.53 %**, lo que significa que el **27,47%** de los empleados públicos se abstuvieron de participar en esta encuesta.

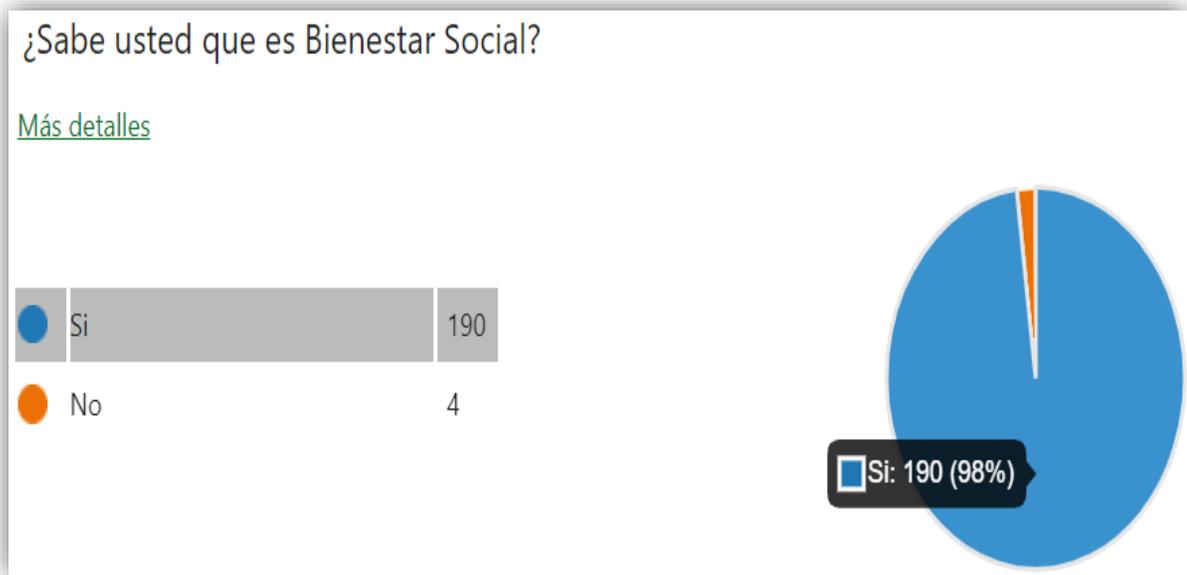
 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 22 de 31



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:

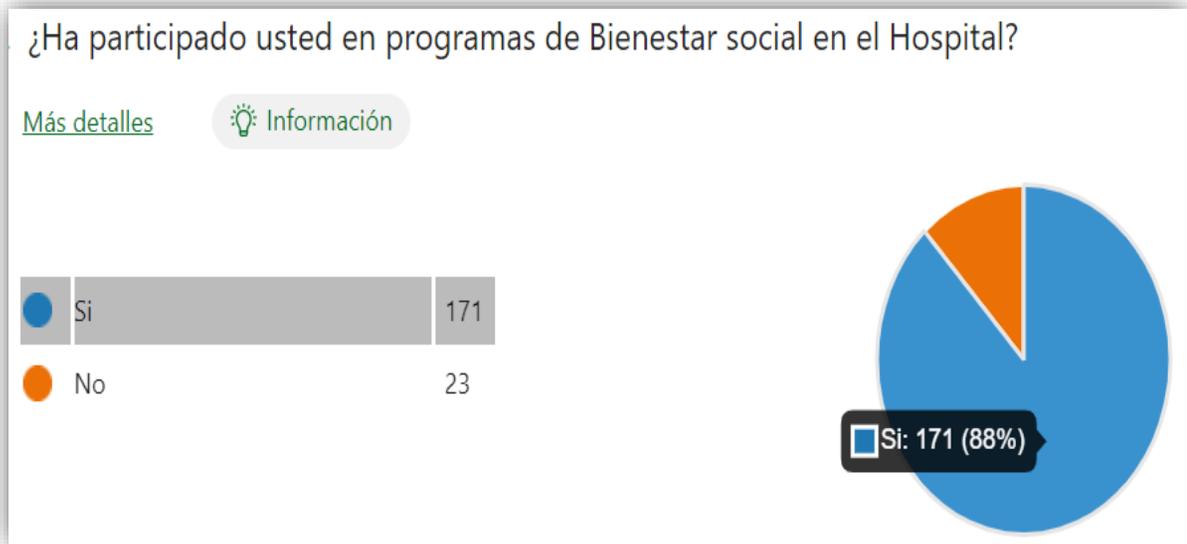
1. ¿Sabe usted que es bienestar social?

Análisis: De un total 194 servidores que contestaron la encuesta de necesidades, el 98% tienen conocimiento sobre lo que es el bienestar social y el 2% no lo sabe.



2. ¿Ha participado usted en programas de Bienestar Social en el Hospital?

Análisis: De un total 194 servidores que contestaron la encuesta de necesidades, el 88% si ha participado en programas de Bienestar Social, el 12% no ha participado.



3. ¿Conoce usted los programas de Bienestar Social del Hospital San Juan Bautista?
Análisis: De un total 194 servidores que contestaron la encuesta de necesidades, el 80% si conoce los programas de Bienestar Social, el 20% no los conoce.

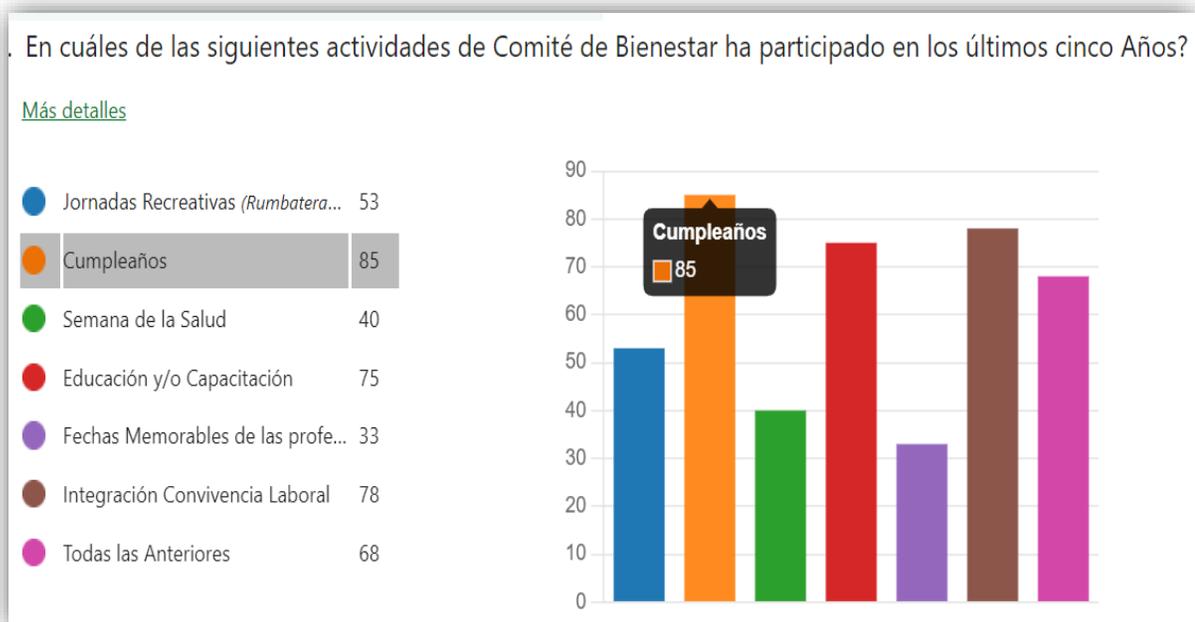


4. ¿En cuáles de las siguientes actividades de comité de Bienestar ha participado?

Análisis: Esta pregunta fue de opción múltiple, lo que significó que los servidores podían elegir más de una opción. Así las cosas, se observa que la mayoría ha participado en actividades de celebración de cumpleaños con una participación de 85 servidores, la siguiente actividad más frecuentada fueron las integraciones de convivencia laboral con una participación de 78

servidores, seguida de actividades de educación y/o capacitación con 75 participantes, jornadas recreativas 53 participantes, semana de la salud con 40 participantes y fechas memorables de las profesiones u ocupaciones 33 personas.

Por último, se puede observar que 68 participantes respondieron que han participado de todas las actividades. Con lo anterior, se ve la necesidad de reforzar la actividad de conmemoración de fechas especiales e incentivar a los servidores a que sean más participativos de las actividades de la semana de la salud.

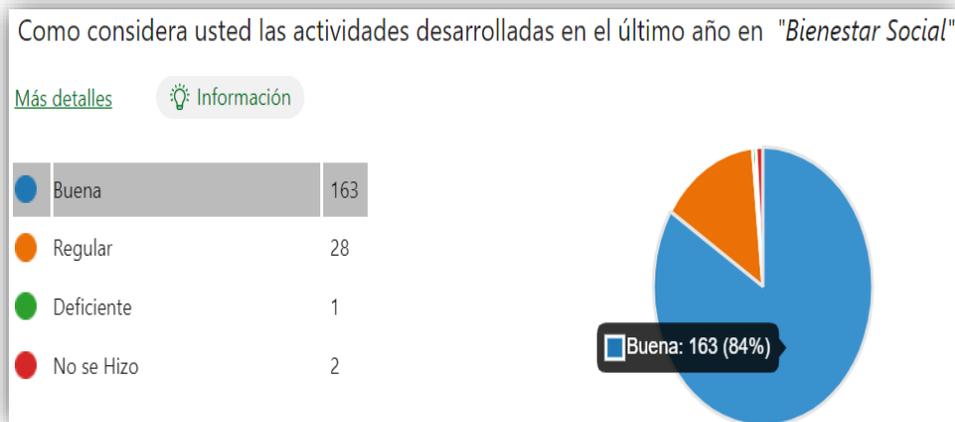


5. ¿Cree que las actividades de bienestar social realizadas durante los últimos cinco años son suficientes para los colaboradores?

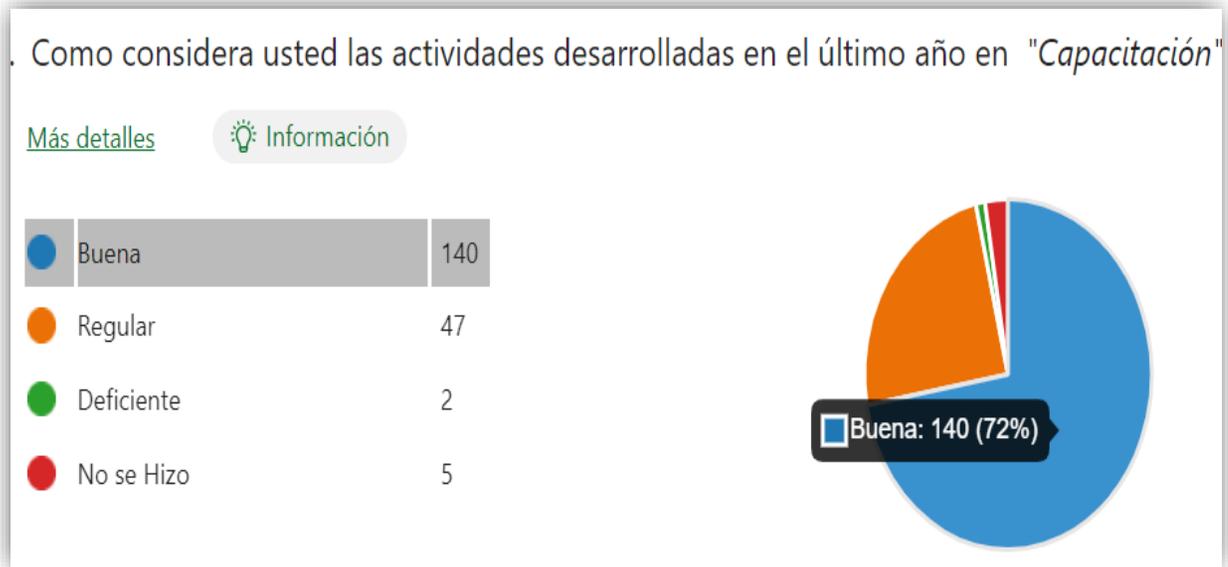
Análisis: De un total 194 servidores que contestaron la encuesta de necesidades, el 85% está “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” en que las actividades de bienestar social realizadas durante los últimos cinco años son suficientes, el 15% están en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.



6. ¿Como considera usted las actividades desarrolladas en el último año de bienestar social?
Análisis: De un total 194 servidores que contestaron la encuesta de necesidades, el 84% considera que las actividades desarrolladas en el último año de bienestar social son buenas y el 16% las consideran regulares, deficientes o manifiestan que no se realizaron.



7. ¿Como considera usted las actividades desarrolladas en el último año en capacitación?
Análisis: De un total 194 servidores que contestaron la encuesta de necesidades, el 72% considera que las actividades desarrolladas en el último año en capacitación son buenas y el 28% las consideran regulares, deficientes o manifiestan que no se realizaron.

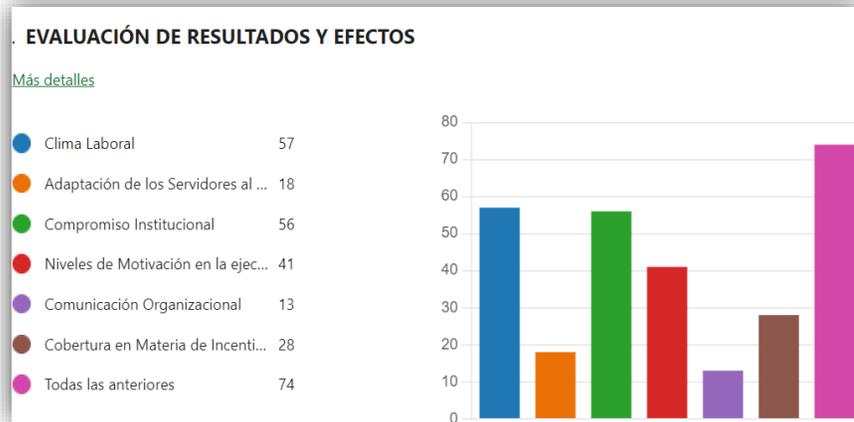


8. ¿Qué resultados y/o efectos positivos destaca usted, de las actividades de bienestar?

Análisis: Esta pregunta fue de opción múltiple, lo que significó que los servidores podían elegir más de una opción. Así las cosas, se observa que:

- a. 74 de los encuestados consideran que todos los aspectos propuestos produjeron cambios positivos a la implementación de programas de bienestar social.
- b. 57 de los encuestados consideraron que el aspecto que más produce cambios positivos a la implementación de programas de bienestar social es el clima laboral.
- c. 56 de los encuestados consideraron que el aspecto que más produce cambios positivos a la implementación de programas de bienestar social es el compromiso institucional.
- d. 41 de los encuestados consideraron que el aspecto que más produce cambios positivos a la implementación de programas de bienestar social son los niveles de motivación en la ejecución de tareas.
- e. 28 de los encuestados consideraron que el aspecto que más produce cambios positivos a la implementación de programas de bienestar social es la cobertura en materia de incentivos.
- f. 18 de los encuestados consideraron que el aspecto que más produce cambios positivos a la implementación de programas de bienestar social es la adaptación de los servidores al puesto de trabajo.
- g. 13 de los encuestados consideraron que el aspecto que más produce cambios positivos a la implementación de programas de bienestar social es la comunicación organizacional.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 27 de 31



9. ¿Qué actividades de Bienestar Social le gustaría que se realizarán en el Hospital?

Respuestas:

- Inclusión y acogida de nuevos colaboradores desde el día cero, reconocimientos por esfuerzos y labores realizadas por todo el personal que trabaja en la institución, activar una ruta psicológica para los colaboradores que lo necesiten, motivar a los empleados y darles tips de motivación para su día a día.
- Todas las actividades de bienestar social que brinda la institución son suficientes, lo importante es que se continúe incluyendo todo el personal sin importar la carga que desempeñe dentro del hospital.
- Me parece excelente todas las actividades que realizan los felicito a todos muchas gracias
- En la realización de fiesta de fin de año realizar entrega de regalos para los niños hijos de empleados, durante el año de la nómina realizar cuarta aporte para esta actividad
- Integrar las familias en las celebraciones, salidas de integración
- Recreación, deporte, rumba terapia

Pregunta: ¿Qué actividades de capacitación le gustaría que se realizarán en el Hospital?

Respuestas:

Educación en temas de: Archivo, Humanización en los servicios, Clima Laboral, Convivencia Laboral, Capacitación al personal trabajo en equipo

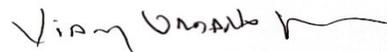
Conclusiones:

Analizando la encuesta aplicada y la cantidad de personas que dieron respuesta de satisfacción a ello, podemos observar y/o concluir que las actividades de Bienestar Social son Satisfactorias en un 84%, ya que los servidores las consideraron buena en la ejecución del último año (2022) no sin antes tener en cuenta las observaciones dejadas por algunos funcionarios y que sugieren una mejor planeación al momento de ejecutar actividades, es importante la opinión de los 194 funcionarios que participaron pues esto permite conocer la opinión y percepción que tienen los servidores con respecto a las actividades ya realizadas.

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 28 de 31

Con base en lo anterior, se proyecta una mejora continua de las actividades próximas a realizar para el año 2023 y las cuales quedaran plasmadas en un cronograma, los aspectos más destacables de la encuesta aplicada manifestados por los servidores públicos que participaron de la misma son:

- Se observa la necesidad de reforzar la actividad de conmemoración de fechas especiales e incentivar a los servidores a que sean más participativos de las actividades de la semana de la salud.
- Los servidores ven la necesidad de inclusión y acogida de nuevos colaboradores desde el día cero, reconocimientos por esfuerzos y labores realizadas por todo el personal que trabaja en la institución, activar una ruta psicológica para los colaboradores que lo necesiten, motivar a los empleados y darles tips de motivación para su día a día.
- Integrar las familias en las celebraciones, salidas de integración
- Recreación, deporte, rumba terapia
- También se tuvo en cuenta los mensajes positivos que impulsan a mejorar en cada uno de los procesos como los siguientes:
 - a. *Todas las actividades de bienestar social que brinda la institución son suficientes, lo importante es que se continúe incluyendo todo el personal sin importar el cargo que desempeñe dentro del hospital.*
 - b. *Me parece excelente todas las actividades que realizan los felicito a todos muchas gracias.*



VIANEY URBANO JOVEN

Profesional Universitaria Talento Humano

Anexo 2: Encuesta de Cultura Organizacional

Para el Hospital San Juan Bautista, como institución prestadora de servicios de salud, resulta importante medir y conocer sobre Cultura Organizacional, pues este puede impactar significativamente en la productividad y la calidad en la prestación de los servicios.

La medición de Cultura Organizacional realizado entre el día 12 de diciembre del 2022 hasta el día 15 de Diciembre del 2022, encuesta aplicada de forma virtual mediante un Link por <https://forms.office.com/> dirigida a todo el Talento Humano que presta sus servicios es la institución.

Con esta encuesta se buscó identificar el tipo de cultura organizacional presente en cada uno de los servidores del hospital San Juan Bautista, con el fin de diseñar identificar elementos sociales, personales y laborales que deben ser atendidos para mejorar la forma cómo se relaciona el Hospital con sus trabajadores.

Por tal razón, se plantea conocer las principales debilidades que presenta la institución en relación con la cultura organizacional, diagnosticando el nivel de satisfacción de los servidores en diferentes aspectos que enmarcan la clase de cultura que se ha establecido como son: las relaciones internas, las políticas de bienestar, el clima laboral, el plan de incentivos, plan de capacitación, efectividad de la comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, reconocimientos, entre otros.

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 29 de 31

Para ello, se realizó un análisis de carácter cualitativo-cuantitativo en el que se llevó a cabo una encuesta en la que participaron **238** empleados de las diferentes áreas del hospital SAN JUAN BAUTISTA ESE.



La encuesta contaba con 12 Secciones y cada sección acompañada por cinco preguntas donde cada una de estas preguntas tenía una instrucción de diligenciamiento que consistía en calificar de uno a cinco, (1) Totalmente en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Neutral (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo.

Conclusiones

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

- **Toma de decisiones:** Para este punto de la encuesta se encuentra que existe una buena valoración por parte de los funcionarios a su compromiso con la institución y la labor desarrollada en ella. Compartir el conocimiento y apoyar la toma de decisiones ha hecho que los servidores se sientan parte importante del hospital.
- **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.
- **Acuerdos:** Los funcionarios reconocen que existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas y que esto se refleja en la productividad del hospital, se trabaja intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.
- **Coordinación e integración:** Los empleados consideran que es sencillo coordinar proyectos en los diferentes grupos de esta organización, pues existe una buena alineación

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 30 de 31

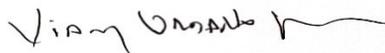
de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos y todos trabajan por la consecución de estos objetivos.

- **Orientacion 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.
- **Direccion y propositos estrategicos:** El Hospital cuenta con mision y vision 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:

- Definir canales de comunicación que sean claros para fortalecer las relaciones interpersonales de manera que sean abiertas y cordiales entre compañeros y de estos hacia los superiores jerárquicos.
- 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 entre otras.
- Hacer un reconocimiento a la buena labor desarrollada por medio del plan de incentivos.



VIANEY URBANO JOVEN
PROFESIONAL Universitaria Talento Humano

	PE-PE-MIPG-PL13	Versión: 6
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Página 31 de 31

Anexo 3: Cronograma de actividades

Se anexa cronograma Excel

Anexo 4: Acta de comité de bienestar social e incentivos no 001 de 2023

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.