

| | | | |
|---|---|----------|----------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN |

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



Calle 4 A N° 9-101 Barrio Ricaurte – Teléfono (8) 7282630 -7281746 -7282854
Correo electrónico: contactenos@hrm.gov.co Página WEB: www.hrm.gov.co

| | NOMBRE | CARGO | FECHA |
|----------------|--|--|--------------|
| ELABORÓ | Mónica Andrea Plazas Camacho Ingrid Dajanna Londoño | Líder de Talento Humano Apoyo Profesional de Talento Humano | 01/2023 |
| VALIDÓ | Diego Fernando Rivera Castro | Jefe de la Oficina Asesora de Planeación | 01/2023 |
| APROBÓ | Comité Institucional de Gestión y Desempeño | | 01/2023 |

| | | | |
|---|---|----------|----------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN |

CONTENIDO

| | | |
|------|---|--------------------------------------|
| 1. | INTRODUCCIÓN | 3 |
| 2. | OBJETIVOS | 5 |
| 2.1. | Objetivo General | 5 |
| 2.2. | Objetivos Específicos | 5 |
| 3. | ALCANCE DEL PLAN | 5 |
| 4. | TÉRMINOS Y DEFINICIONES | 5 |
| 5. | MARCO LEGAL | 8 |
| 6. | RECURSOS..... | 8 |
| 6.1. | Talento Humano | 8 |
| | Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E. ¡Error! Marcador no definido. | |
| 6.2. | Equipos Físicos | 8 |
| 6.3. | Recursos Tecnológicos | 9 |
| 6.4. | Recursos económicos..... | 9 |
| 7. | Enfoque diferencial | 9 |
| | CARACTERIZACION DE LA ATENCIÓN CON ENFOQUE INTEGRAL Y DIFERENCIAL | 12 |
| 8. | DESCRIPCIÓN DEL PLAN | ¡Error! Marcador no definido. |
| 9. | DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN | 14 |
| 10. | DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN..... | ¡Error! Marcador no definido. |
| 11. | IDENTIFICACIÓN DEL RIESGO | ¡Error! Marcador no definido. |
| 12. | BIBLIOGRAFÍA | 31 |
| 13. | CONTROL DE CAMBIOS..... | 31 |


| | | | |
|---|---|----------|----------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN |

1. INTRODUCCIÓN.

El Hospital Regional de Moniquirá E.S.E, concibe a sus funcionarios desde su misión como seres humanos comprometidos, de la más alta calidad técnica y científica, comprometidos con el mejoramiento continuo de la E.S.E. y sobre todo seres humanos con diferentes roles: laboral, familiar, social y personal; lo que ha generado la articulación de políticas de humanización y modernización del estado.

De esta forma, el impactar positivamente en las dimensiones del individuo, específicamente del ser, hacer y saber hacer permite proponer estrategias que articulan el bienestar laboral del individuo fortaleciendo el clima laboral y la cultura organizacional a través de diferentes áreas de intervención y actividades planificadas en un cronograma para su debida ejecución, las cuales; deberán ser revisadas periódicamente con el fin de ajustarlas a las necesidades objetivas y reales, detectadas mediante la medición del clima laboral y cultura organizacional, evaluación de desempeño, riesgo psicosocial y demás mecanismos y/o instrumentos que la gestión de Talento Humano en acuerdo con la alta gerencia de la E.S.E. crean convenientes aplicar.

Siguiendo este orden de ideas, el Hospital Regional de Moniquirá reconoce el talento humano como el recurso más valioso y esencial de la organización, de ahí la importancia de plantear el plan de bienestar e incentivos que propicia la promoción y ejecución de acciones tendientes al bienestar del individuo; facilitando de este modo, el desarrollo del potencial individual y colectivo, enmarcado en la Ley 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley.1567 de 1998


| | | | |
|---|---|----------|----------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN |

y Decreto 1227 de 2005 que persigue: “ mejorar la calidad de vida de los funcionarios y de sus familias, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”.

En definitiva, la encuesta de “necesidad de bienestar laboral” realizada al personal de la institución durante el mes de enero de la vigencia permitió recolectar las principales necesidades y los retos de los funcionarios a los cuales se ha enfrentado la entidad en la vigencia 2021 y 2022, buscando mediar el equilibrio entre la vida laboral y personal siendo la clave para el éxito institucional desde la perspectiva de cumplimiento de logros y objetivos institucionales.

2. CONTEXTO.

El Hospital Regional de Moniquirá velando por el bienestar de los trabajadores ha implementado acciones en pro del mejoramiento continuo del clima y la cultura organizacional en la institución, con esto se permite mencionar un cumplimiento y eficacia del 71% al plan de incentivos durante la vigencia anterior. En este proceso de trabajo continuo se ha optado por darle participación a entes externos como las Aseguradoras de Riesgo Laboral, empresa ANNAR y talleres de liderazgo con coach mediando que el resultado sea positivo en los funcionarios, sin embargo, se han creado planes de acción encaminados a la evaluación de eficiencia y eficacia del impacto de estas actividades, permitiendo conocer la percepción del individuo frente a sus necesidades y al logro y objetivos personales e institucionales.

| | | | |
|---|---|----------|----------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN |

3. OBJETIVOS.

3.1. Objetivo General

Mantener y mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias, a través de la optimización de los niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia, de tal manera que se propicie la identificación y sentido de pertenencia de los funcionarios con la misión del Hospital Regional de Moniquirá.

3.2. Objetivos Específicos

- Implementar estrategias y actividades participativas fundamentadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- Ejecutar actividades de bienestar e incentivos, alineadas a las necesidades de los servidores en su contexto familiar, laboral y social, que mejoren su calidad de vida laboral.
- Ejecutar actividades que promuevan el desarrollo de la creatividad, la identidad, pertenencia, participación y seguridad laboral en los funcionarios del Hospital Regional De Moniquirá E.S.E.

4. ALCANCE DEL PLAN.

El Plan de bienestar social e incentivos está dirigido a los Servidores Públicos y su grupo familiar. Este plan inicia con la formulación del diagnóstico de necesidades y finaliza con la evaluación y seguimiento. El sistema de estímulos

responde a las necesidades e intereses de los servidores, con el propósito de


Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

| | | | |
|---|--|----------------|---------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO | | |
| | SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN | V1-2023 |

fortalecer el desempeño y responsabilidad hacia su trabajo y rendimiento laboral potenciando sus cualidades en beneficio de la empresa.

5. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.

| ID | Termino | Definición | Fuente |
|-----------|-----------------------------|--|---------------------------------|
| 1 | <i>Bienestar Social</i> | Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo permite elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021) | Sitio Web Función Pública |
| 2 | Bienestar laboral | Hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. (Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, 2021) | Sitio Web SENA |
| 3 | <i>Clima Organizacional</i> | percepción de los funcionarios acerca de su ambiente de trabajo, teniendo en cuenta la determinación en el comportamiento y desempeño. Por tanto, se toma en consideración sus necesidades particulares, sus motivaciones, deseos, expectativas y valores. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021) | Sitio Web Función Pública |
| 4 | <i>Incentivos</i> | componente del sistema de estímulos para los funcionarios de la institución. La asignación de los reconocimientos e incentivos, busca elevar los niveles de satisfacción y desempeño de todos los funcionarios de la entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021) | Sitio Web Función Pública |

| | | | |
|---|---|----------|----------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN |

| | | | |
|----------|--------------------------------|---|--------------------------------|
| 5 | <i>Cultura Organizacional</i> | Actitudes, percepciones y comportamientos que guían las acciones que desempeñan los servidores públicos de una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021) | Sitio Web Función Pública |
| 6 | <i>Trabajo en Equipo</i> | es el trabajo hecho por un grupo de personas, donde todos tienen un objetivo en común. Para que se considere trabajo en equipo o cooperativo, el trabajo debe tener una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta del trabajo y la solución conjunta de problemas. (Min Educación, 2021) | Ministerio de Educación (2021) |
| 7 | <i>Solución de Problemas</i> | Es un proceso de abordaje de conflictos entre dos o más partes, pues, bajo dicho proceso, hay por lo general una oposición o contraposición de intereses. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021) | Sitio Web Función Pública |
| 8 | <i>Estilos de Liderazgo</i> | Habilidades para administrar, gestionar y motivar a sus colaboradores, no desde la amenaza o las recompensas en dinero, sino desde la confianza, desarrollando el potencial de las personas que tienen a cargo e incentivando a alcanzar logros en su equipo por medio del ejemplo y la coherencia. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021) | Sitio Web Función Pública |
| 9 | <i>Programas de recreación</i> | actividades diseñadas para promocionar la recreación como elemento facilitador de armonía y equilibrio para la vida de los funcionarios, favoreciendo el reconocimiento de habilidades creativas, de expresión e imaginación. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021). | Sitio Web Función Pública |

| | | | |
|---|--|----------------|---------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO | | |
| | SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN | V1-2023 |

6. MARCO LEGAL.

| ID | Norma | Numero | Año | Emisor | Define |
|----|----------------|-------------|--------------|---|--|
| 1 | Decreto | 1567 | 1998 | Departamento Administrativo de la Función Pública | Título II. Sistema De Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos Para Los Empleados Del Estado. |
| 2 | Ley Decreto | 909 1227 | 2004 2005 | República de Colombia | Se reglamenta que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. |
| 3 | Decreto Ley | 1572 | 1998 | Departamento Administrativo de la Función Pública | Título IV. De Los Planes De Incentivos Pecuniarios Y No Pecuniarios. |

7. RECURSOS

7.1. Talento Humano

| ID | Recurso | Cantidad |
|----|--|----------|
| 1 | Líder de Talento Humano | 1 |
| 2 | Gerente | 1 |
| 3 | Subgerente Administrativo | 1 |
| 4 | Subgerente Científico | 1 |
| 5 | Equipo de Trabajo de Talento Humano | 3 |
| 6 | Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E. | 6 |

7.2. Equipos Físicos

| ID | Recurso | Cantidad |
|----|----------------------------|----------|
| 1 | Documentos impresos | n |
| 2 | Lápiz | 1 |
| 3 | Lapicero | 1 |
| 4 | Bonos e incentivos físicos | n |
| 5 | Hojas | n |

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

| | | | |
|---|--|----------------|---------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO | | |
| | SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN | V1-2023 |

7.3. Recursos Tecnológicos

| ID | Recurso | Cantidad |
|----|-------------------------|----------|
| 1 | Documentos electrónicos | n |
| 2 | Equipos electrónicos | 1 |
| 3 | Impresora | 1 |
| 4 | Página web | 1 |
| 5 | Internet | 1 |

7.4. Recursos económicos


Se debe verificar con la dirección financiera, con el presupuesto aprobado para la vigencia.

| ID | Recurso | Cantidad |
|----|---|--------------|
| 1 | Presupuesto disponible para actividades de Bienestar Social e Incentivos. | \$22.813.550 |

8. ENFOQUE DIFERENCIAL.

La prestación de servicios de salud en la ESE Hospital Regional de Moniquirá está enmarcada dentro del enfoque diferencial dadas las características individuales del usuario, su familia y la comunidad en general, promoviendo permanentemente la dignidad humana y la igualdad de condiciones, a través de la comunicación efectiva y la caracterización adecuada de la población que se beneficia con la prestación de nuestros servicios.

Cuando se habla de enfoque diferencial es el reconocimiento de esas características particulares en razón **de su edad, género, orientación sexual, grupo étnico y situación de discapacidad**, los cuales deben recibir un tratamiento especial en materia de ayuda humanitaria, atención, administrativa y reparación integral.

| | | | |
|---|---|----------|----------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN |


Bajo este contexto la ESE estableció como población diferencial los siguientes grupos:

- ✚ Trabajadores de planta, ops y empleados pertenecientes a empresas contratistas.
- ✚ Contratistas
- ✚ Colaboradores
- ✚ Población con discapacidad
- ✚ Población LGTBI
- ✚ Población étnica.
- ✚ Población Afrodescendiente
- ✚ Población Víctima del conflicto Armado

Con el fin de velar por el cumplimiento de la política institucional de enfoque diferencial la Institución Promueve los siguientes compromisos:

MI COMPROMISO COMO COLABORADOR DEL HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ ES: Velar por la eliminación de actos de discriminación, diferencias innecesarias, injustas y evitables en detrimento del estado de la salud, autoestima y supervivencia de nuestros usuarios y trabajadores.

POR GÉNERO Y ORIENTACION SEXUAL: Asegurar que las mujeres, los hombres y las personas LGTBI, tengan las mismas oportunidades para gozar de buena salud de acuerdo con sus necesidades y condiciones de vida sin señalamientos de ninguna clase dentro del ámbito laboral.

| | | | |
|---|---|----------|----------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN |


POR ETNIA: Brindar trato digno y actitud amable a la población indígena, Afro descendiente, Población ROM (Gitanos), en igualdad de sus derechos para acceder a la prestación de los servicios.

POR CONDICION DE VIDA: Respetar las creencias y costumbres de cada individuo cuando se está en periodo gestacional o en curso de transición o identificación de identidad de género.

POR SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD: Asegurar el apoyo y la atención preferencial de nuestros usuarios y trabajadores con algún tipo de situación limitante en nuestras IPS, evitando que su condición (Física, Mental o Sensorial) afecte el acceso, movilidad, seguridad y desarrollo de sus derechos durante la prestación de los servicios.

POSICIÓN SOCIAL DESVENTAJOSA: Crear los medios que garanticen la seguridad física, emocional, sexual, social, legal de las víctimas, el apoyo a los esfuerzos por retomar el control de sus vidas y avanzar en los procesos de curación, justicia y reparación a la población en condiciones de desplazamiento forzado, menores desvinculados del conflicto armado, personas incluidas en el programa de protección a testigos y población desmovilizada o desplazada.

Para todos estos grupos poblacionales debemos conocer, entender e informar a los pacientes los beneficios con que cuentan acorde a la normatividad vigente para su salud y bienestar. Las especificaciones por cada grupo se encuentran documentadas en el “protocolo para la atención con enfoque diferencial”

| | | | |
|---|---|----------|----------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN |

CARACTERIZACION DE LA ATENCIÓN CON ENFOQUE INTEGRAL Y DIFERENCIAL


La atención diferencial e integral debe tener unas características especiales tales como:

1. Siempre brinde un trato respetuoso y diferencial: Dar un trato digno y respetuoso que tenga en cuenta las necesidades de cada persona permite crear una sociedad más inclusiva y brindar un servicio oportuno y adecuado a la población priorizada por la institución.

2. Sea un conocedor: Infórmese y prepárese para ayudar a crear una atención en salud más participativa, conociendo, al menos de manera general, las barreras que enfrentan los usuarios y población especial en cada uno de los ciclos de atención.


3. Pregunte antes de ayudar: Identifique cuales son las habilidades y características especiales de cada población y persona antes de ayudar con el fin de identificar si la persona quiera recibir ayuda y así identificar cual es la mejor forma de ayudarlo y respetar su autonomía e independencia.

4. No subestimar o exaltar sin razón: Una condición especial o característica especial de cada individuo no define la condición humana del mismo. Por lo tanto, estas personas no son más o menos que otras personas. Subestimar sus capacidades o exaltar sus logros “a pesar de su discapacidad”, acentúa las barreras existentes para su participación y goce efectivo de derechos.

| | | | |
|---|---|----------|----------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN |

5. Tenga en cuenta el lenguaje: Se debe activar la comunicación verbal y no verbal en cada uno de los momentos de verdad que se tiene con el trabajador y su familia por eso las expresiones deben ser respetuosas e incluyentes.

- **Escuche:** Escuche siempre a las personas y permita que expresen sus necesidades. De ser necesario, deles el tiempo que requieran para hacerlo. Su conocimiento, escucha y empatía son las herramientas que le permitirán ayudarles a encontrar soluciones a sus necesidades.
- **Utilice herramientas:** Recuerde que no existe una sola forma de comunicarse. Complemente su atención a las personas con discapacidad con el uso de herramientas de comunicación alternas como lápiz, papel, imágenes o ejemplos que le permitan comprender mejor su requerimiento.
- **Disposición:** Escuche, explique con calma y de forma sencilla, y evite comportamientos que puedan hacer sentir incómoda o maltratada a la persona con discapacidad.
- **Rectifique:** Verifique que la información suministrada al ciudadano con discapacidad ha sido efectivamente comprendida. Para esto solicite retroalimentación y, si es necesario, repita la información en un lenguaje claro y sencillo, manteniendo la exactitud y veracidad de ésta.


| | | | |
|---|---|----------|----------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN |

9. DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN.

El plan de Bienestar Social e Incentivos cuenta con técnicas participativas mediante, la observación y la aplicación de encuestas estructuradas con diferentes funcionarios de la E.S.E., como lo es la encuesta de clima laboral y cultura organizacional y percepción de la necesidad de bienestar laboral, instrumentos mediante el cual se recopila la información referente a la identificación de las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios; teniendo en cuenta que los funcionarios deben ser parte activa de todo el proceso de implementación del programa de Bienestar Social e Incentivos, desde su formulación hasta la evaluación del mismo con una frecuencia y vigencia anual.

Dentro del proceso se aplican encuestas, se tabula la información recopilada permitiendo identificar las áreas o temáticas y actividades de mayor interés por parte de los funcionarios, y aquellos aspectos deficitarios del clima laboral y cultura organizacional se implementan a través de planes de acción o intervención para promoción de la calidad de vida y desarrollo integral de los funcionarios.

Finalmente, se procura la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados en protección y previsión social a los empleados y su grupo familiar, a través de actividades que propendan 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.


| | | | |
|---|---|----------|----------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN |

El Hospital Regional de Moniquirá gestionará ante las empresas temporales los recursos necesarios para asumir los costos derivados de la ejecución del plan institucional de bienestar social e incentivos para la vigencia; recursos que se fijarán de acuerdo a la reinversión del contrato.

Encuesta de Necesidad de Bienestar Laboral

Teniendo como finalidad identificar las necesidades de los servidores en relación a su bienestar laboral y a la capacitación continua de las competencias y habilidades profesionales se aplicó la “Encuesta Diagnóstica de Bienestar Laboral y Educación Continua” la cual estaba orientada a la elaboración del presente plan de trabajo. Siendo así, se obtuvo una participación de 177 servidores en su diligenciamiento, es decir un 45% de la población de la entidad. Desde la Subdirección de Talento Humano se buscó reconocer más específicamente las necesidades y gustos de los servidores desde el ámbito deportivo, social, competitivo y de desarrollo comportamental.

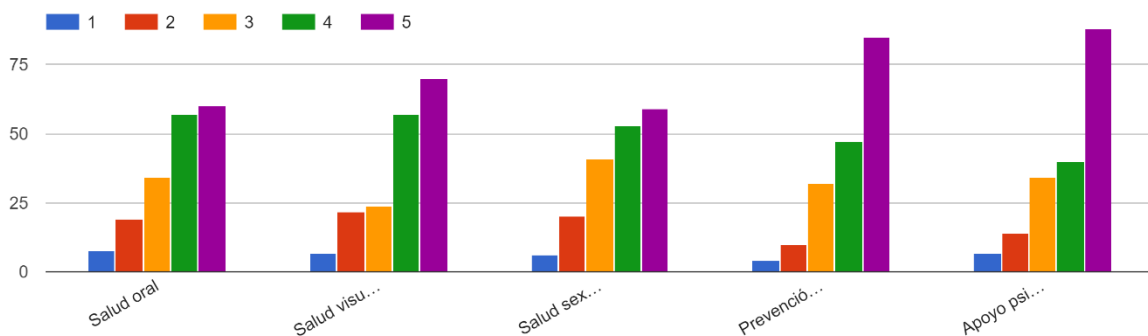
A continuación, se dan a conocer los resultados: En primera medida, se preguntó si sería de interés participar en la implementación de planes de acción por la entidad frente a campañas de prevención y promoción de salud oral, salud visual y auditiva, salud sexual y reproductiva, prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas, entre otras y apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo, de lo cual el 49,7% representa mayor interés en la

| | | | |
|---|--|----------------|---------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO | | |
| | SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN | V1-2023 |

implementación de apoyo psicológico, manejo de estrés y cansancio extremo como una actividad de bienestar laboral.


Figura 1. Resultados promoción y prevención en salud

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD Califique de 1 a 5 su grado de interés en la implementación de planes de acción por parte de la entidad en las siguientes áreas...u opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.



Por otra parte, se indagó al personal frente a la asistencia o participación frecuente al servicio de atención médica con relación a su cuidado de salud, lo que nos permite identificar que el 51,9% ha asistido a un chequeo médico durante los últimos 6 meses y el 48,5% no lo ha realizado hasta el momento. El 75,1% de la población encuestada no padece de alguna enfermedad diagnosticada y el 75,7% no consume medicamentos con frecuencia. De las enfermedades diagnosticadas al personal se relacionan las siguientes: Hipotiroidismo, Rinitis alérgica, Tiroides, Hipertensión, Enfermedad Coronaria, Diabetes, Migraña, Asma, Ovarios poliquísticos, Epilepsia, Síndrome de burnout, Síndrome de Gilbert-Adenoma Hipofisario, Gastritis, Obesidad, Endometriosis, Hernia Discal Cervical, Insuficiencia venosa crónica.

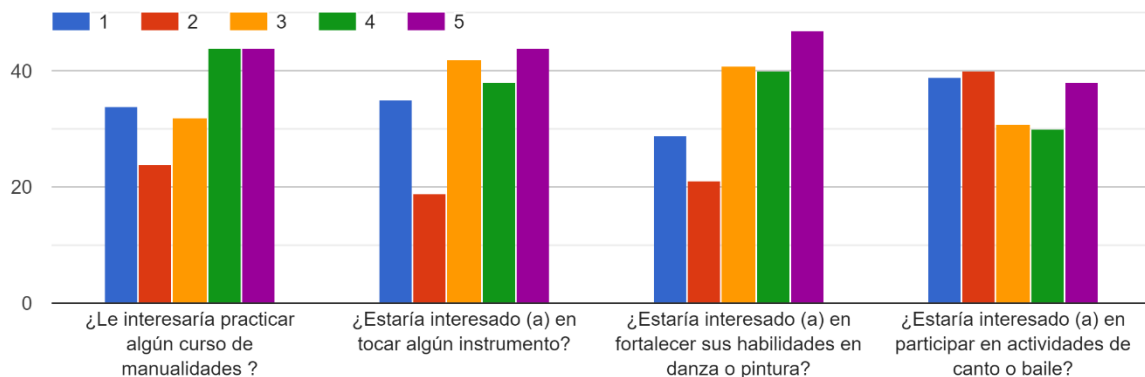
Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

| | | | |
|---|--|----------------|---------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO | | |
| | SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN | V1-2023 |

Otro aspecto fundamental para la satisfacción del trabajador son las actividades artísticas y culturales, de lo que se obtuvo que el 49,7% eligió el curso de manualidades y el fortalecimiento de habilidades en danza y pintura como actividades de su mayor preferencia.

Figura 2. Resultados Categoría Artísticas y culturales

ARTÍSTICAS Y CULTURALES Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.



De igual forma, el 79,6% de los encuestados afirman pertinente abrir espacios de esparcimiento deportivo y el 84,1% del personal considera importante la celebración de fechas y eventos especiales en la institución. No obstante, el 80,2% está de acuerdo con la implementación de educación continua fuera de los horarios laborales y espacios de la institución con temas relativos a Excel avanzado, Investigación y lectura crítica, servicio al cliente interno y externo, gestión y control en equipos de trabajo, idiomas, proyectos de desarrollo, psicología y ética.


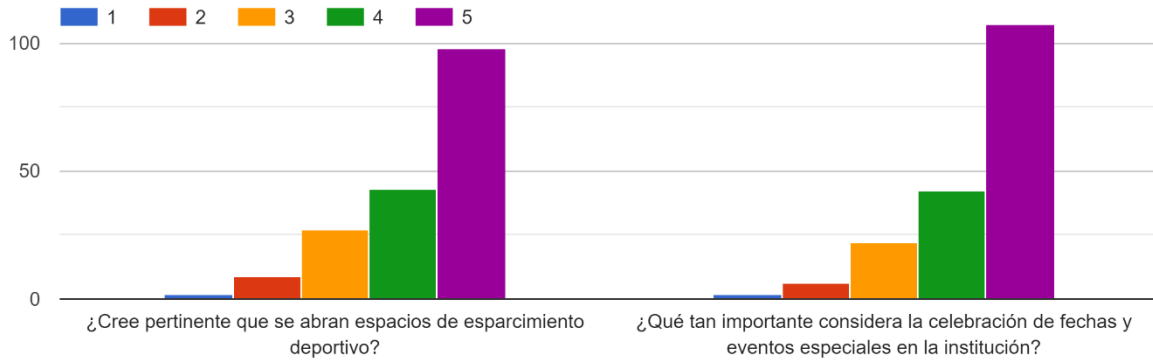
| | | | |
|---|--|----------------|---------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO | | |
| | SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN | V1-2023 |

Figura 3. Resultados categorías deportivas, recreativas y vacacionales

DEPORTIVAS, RECREATIVAS Y VACACIONALES



Finalmente, se identificó que el 58,7% de los participantes se encuentran satisfechos con sus condiciones laborales; en términos de iluminación, equipos de oficina y útiles de trabajo, por otro lado, el 71,1% están satisfechos con la seguridad e higiene del lugar en el que laboran y el 43,5% afirma inconformidad o insatisfacción con lugares de esparcimiento, descanso y reunión pública dentro de la institución. Relacionando el factor clima laboral, se obtuvo que de acuerdo a la percepción del trabajador; el sentido de pertenencia con la entidad está en un ideal favorable siendo el 84,7% de la población quien afirma satisfacción con referencia a ello, por otra parte, las relaciones personales óptimas, el reconocimiento por cumplimiento de metas y promoción del liderazgo y desarrollo de habilidades comunicativas son aspectos categoriales que representan baja satisfacción con el personal.


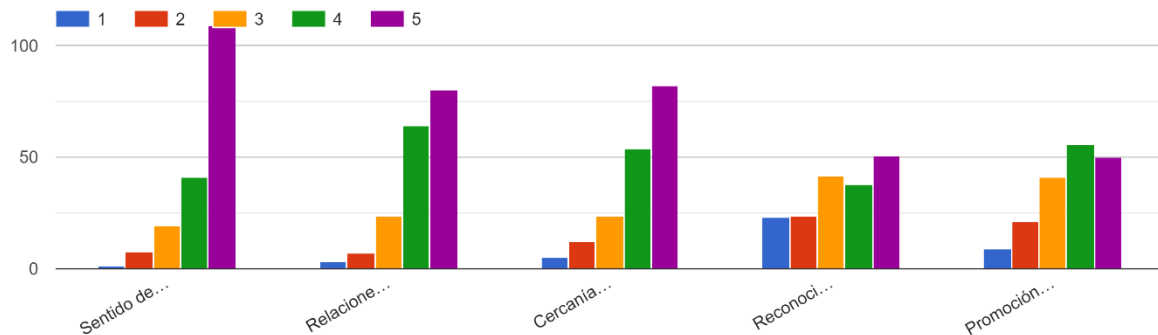
| | | | |
|---|--|----------------|---------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO | | |
| | SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN | V1-2023 |

Figura 4. Resultados categoría clima laboral


CLIMA LABORAL Califique de 1 a 5 la satisfacción con su lugar de trabajo, donde 1 es muy insatisfecho y 5 es muy satisfecho:



A pesar de no haber superado la media de la población del hospital en la participación del instrumento, esta encuesta permitió elaborar el plan de acción con acciones preventivas e interventivas que permitirán mejorar el bienestar del trabajador. Al aprovechar los beneficios del plan de bienestar se optará por cumplir con los objetivos estratégicos de la institución a través de la disminución de estrés, satisfacción laboral, fortalecimiento de clima laboral.

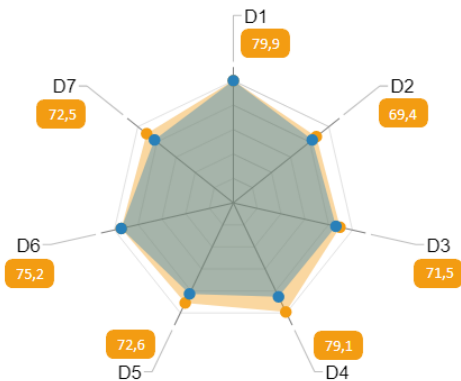
Resultados de la medición del FURAG 2021, modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)

Este modelo representa un factor clave para la gestión del desempeño institucional que permite formular y ajustar las políticas de la institución al cumplimiento de objetivos de la misma. El autodiagnóstico que se realiza anualmente por la oficina de planeación del hospital, nos permite valorar y conocer

| | | | |
|---|--|----------------|---------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO | | |
| | SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN | V1-2023 |

la implementación y los resultados de cada una de las dimensiones del modelo permitiendo detectar las fortalezas y debilidades del área de talento humano. De esta forma se conoce el promedio de avance referente a la categoría de

● Valor máximo de referencia ● Puntaje consultado

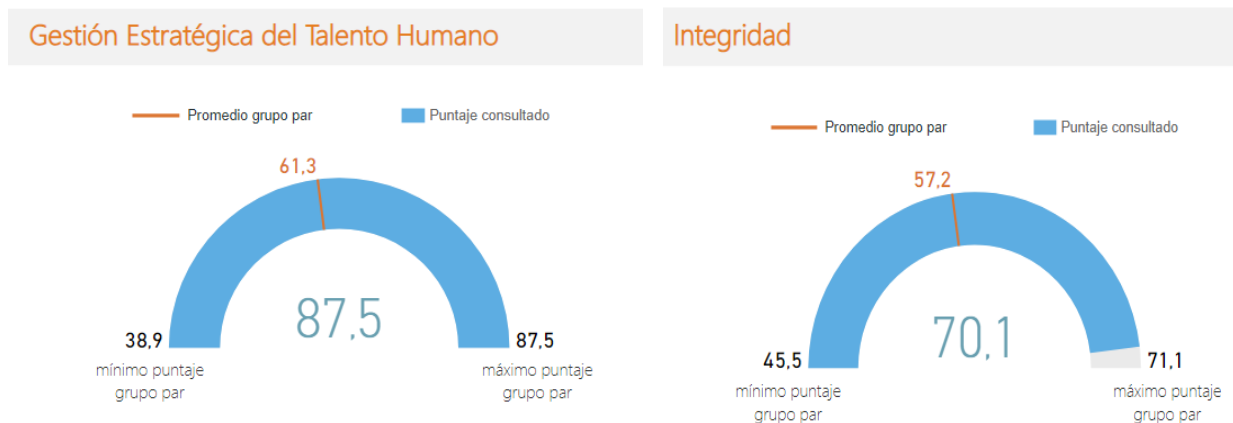



| Dimensión | Puntaje consultado | Valor máximo de referencia |
|-----------------------------------|--------------------|----------------------------|
| D1: Talento Humano | 79,9 | 79,9 |
| D2: Direccionamiento y Planeación | 66,0 | 69,4 |
| D3: Gestión para Resultados | 68,8 | 71,5 |
| D4: Evaluación de Resultados | 68,1 | 79,1 |
| D5: Información y Comunicación | 66,0 | 72,6 |
| D6: Gestión del conocimiento | 75,2 | 75,2 |
| D7: Control Interno | 66,0 | 72,5 |

desvinculación asistida, retención del conocimiento, desarrollo y bienestar.

Figura 5. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño - MIPG

Figura 6. Resultados de políticas de gestión y desempeño institucional




| | | | |
|---|---|----------|----------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN |

De acuerdo a los resultados obtenidos de la medición se pretende elaborar un plan de acción encaminado a Impulsar la participación del talento humano para la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional de la entidad, como acción para desarrollar una cultura organizacional afín a la gestión del conocimiento y la innovación, de igual forma, diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida analizando las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano. También, se pretende promover en la entidad el uso de la bicicleta en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1811 de 2016. Por otra parte, se espera que la socialización del código de integridad y principios del servicio público contribuyan al fortalecimiento del clima laboral en la entidad a través de la creación de canales de consulta para conocer las sugerencias, recomendaciones y peticiones de los servidores públicos en pro de la mejora institucional.

9.1.PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Metodología

Las diferentes estrategias y actividades que se proponen en el plan de Bienestar Social e incentivos se enmarcan dentro de dos grandes áreas, como lo establecen las directrices y lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en la Guía para la implementación de programas de

| | | | |
|---|--|----------------|---------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO | | |
| | SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN | V1-2023 |

Bienestar Social Laboral: Área de Calidad de Vida Laboral y Área de Protección y Servicios Sociales, que a continuación se describirá en detalle:

9.1.1. Área de protección y servicios sociales:

En el desarrollo de esta área EL HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E. se ceñirá a los lineamientos del Decreto 1567/98, el cual establece que: “En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación”.


Para tal fin la gerencia, subgerencia y Talento Humano coordinarán y garantizarán a los empleados el disfrute de estos derechos dando cumplimiento a los planes de Salud Ocupacional, Bienestar Social e Incentivos y Capacitación.

Programas Deportivos, recreativos y vacacionales

Las actividades diseñadas para este programa buscan promocionar la recreación como elemento facilitador de armonía y equilibrio para la vida de los funcionarios, favoreciendo el reconocimiento de habilidades creativas, de expresión e imaginación. Con esto se busca que el empleado disponga de variedad de actividades congruentes con sus necesidades de integración, esparcimiento, identidad cultural institucional y pertenencia. En el cronograma se detallará la lista de actividades programadas como: Campeonato deportivo.

Artísticos y culturales

Se realiza un día cultural al año, en el cual los colaboradores puedan coordinar y presentar muestras folclóricas de acuerdo a los grupos conformados en

| | | | |
|---|---|----------|----------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN |

las áreas de trabajo del hospital con el fin de articular la integración, comunicación y trabajo en equipo dentro de los actos culturales.

Promoción y prevención de la salud

Aquí están contenidas todas aquellas actividades y capacitaciones enfocadas al autocuidado, a la transformación de condiciones de enfermedad y estilos de vida saludable de los colaboradores. Como, por ejemplo, pausas activas, exámenes periódicos, exámenes visuales, vacunación, salud oral, capacitación en seguridad y salud en el trabajo, promoción de hábitos saludables y actividades de relajación.


Capacitación informal en artes o artesanías

Este tipo de capacitaciones están compuestas por talleres dirigidos al fortalecimiento de competencias blandas a través de manualidades para adornos navideños mediante convenio con el Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:

La ejecución del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo busca velar por la protección y mantenimiento de la salud física, mental y social de los funcionarios de la E.S.E., en el lugar o con ocasión del trabajo, lo anterior con el ánimo de proporcionar condiciones seguras y saludables, mejorar la productividad y evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Es importante mencionar que el sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se llevará a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos Laborales, (ARL – POSITIVA, SEGUROS BOLIVAR), el Área de talento Humano y

| | | | |
|---|---|----------|----------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN |

el COPPASST, Para la ejecución del sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se cumplirán los lineamientos establecidos en el Decreto 1072 de 2015 y Resolución. 0312 de 2019.

9.1.2. Área de calidad de vida laboral:


Con la implementación de esta área se busca propiciar, mantener y optimizar en el contexto laboral las condiciones que contribuyan en el desarrollo integral de los funcionarios, desde una perspectiva humanística; facilitando desarrollar sus niveles de participación, sentido de pertenencia e identificación con su área de trabajo y las metas institucionales de la E.S.E. Moniquirá.

Clima Organizacional

Con la implementación de esta estrategia se busca encuestar, evaluar y emprender acciones de mejoramiento sobre la percepción de los funcionarios acerca de su ambiente de trabajo, teniendo en cuenta la determinación en el comportamiento y desempeño. Por tanto, se toma en consideración sus necesidades particulares, sus motivaciones, deseos, expectativas y valores. El conocimiento de estos aspectos permitirá entender dichos comportamientos, a la vez intervenir sobre ellos y modificarlos positivamente. Se realizará una evaluación anual junto a la evaluación de riesgos psicosociales.

Cultura Organizacional

Para la ejecución de esta área se emprenderán acciones que les permita a los funcionarios conocer el funcionamiento de las diferentes áreas del Hospital Regional de Moniquirá. Para tal fin, se ejecutará el subproceso de inducción y

| | | | |
|---|--|----------------|---------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO | | |
| | SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN | V1-2023 |

reinducción del área de Talento Humano; Inducción a todo el personal que se vincule o posesione; y reinducción una vez al año para los funcionarios activos, también se elaborarán manuales que incorporen los procesos y procedimientos de las diferentes áreas para el conocimiento del personal.


Trabajo en Equipo, Solución de Problemas y Estilos de Liderazgo

En el desarrollo de estas estrategias acudiremos a la programación de capacitaciones y talleres para los funcionarios del HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA, lo anterior, justificado en que prima la necesidad que los funcionarios desarrollen competencias para el manejo de usuarios o personal, técnicas de afrontamiento para cliente difícil, trabajo en equipo, liderazgo, y resolución de problemas, desde las dimensiones del Saber, el Hacer y el Ser. Dichas actividades enfocadas a mejorar el clima laboral, serán atendidas por capacitadores expertos en el tema como profesionales de las aseguradoras de riesgo laboral y entrenadores cognitivos de la empresa ANNAR.

Subcomponente de Retiro: Desvinculación Asistida

De acuerdo a la necesidad del servidor pública se realiza taller de pre-pensionados liderado por profesional de la aseguradora de riesgo laboral, la cual permita presentar estrategias que fortalezcan los derechos del servidor, estrategias para asistir en los trámites, documentos necesarios, y brindar apoyo sobre cómo afrontar este cambio de vida.

9.2.PROGRAMA DE INCENTIVOS O ESTÍMULOS

| | | | |
|---|---|----------|----------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN |


El programa de bienestar social del HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E. acoge la normatividad vigente para el otorgamiento de incentivos, como un componente del sistema de estímulos para los funcionarios de la institución. La asignación de los reconocimientos e incentivos, busca elevar los niveles de satisfacción y desempeño de todos los funcionarios de la entidad, como lo establecen las directrices y lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en la Guía para la implementación de programas de Incentivos o estímulos: Incentivos Pecuniarios y no Pecuniarios, que a continuación se describirá en detalle:

Incentivos Pecuniarios

Se orientará al reconocimiento de los desempeños de los equipos internos de trabajo quienes aportan las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

Incentivos no Pecuniarios

Se orientará al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, puntuación plan de acción contractual y votación mensual en la plataforma digital somos-remo.

| | | | |
|---|---|----------|----------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| | CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN |

Los incentivos que dentro de esta área se ejecutarán son: reconocimiento por excelencia, reconocimiento al mejor funcionario del mes, compensatorio por cumpleaños, exaltación día del servidor público y exaltación profesional.

9.3.EJES DEL PROGRAMA

Son cinco los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar:

Equilibrio psicosocial: ejecución de eventos deportivos y recreacionales, artísticos y culturales.

Salud mental: ejecución de talleres en manejo del estrés, estilos de vida saludable, comunicación asertiva, liderazgo, inteligencia emocional y trabajo en equipo, centro de escucha.

Convivencia social: ejecución de actividades como exaltación profesional, reconocimiento de habilidades y competencias, programa desvinculación asistida, celebración de cumpleaños, campañas de prevención de acoso laboral.

Alianzas interinstitucionales: creación de convenios institucionales para becas en diplomados, cursos virtuales y educación superior.


Transformación digital: implementación de plataformas institucionales, inducción frente al manejo de las plataformas institucionales, capacitación en redes y sistemas de información al equipo de sistemas de la entidad.

10. PLAN DE ACCIÓN.

| ID | Actividad | Responsable | Indicador | Fecha de cumplimiento |
|--|-----------|-------------|-----------|-----------------------|
| Programas artísticos y culturales | | | | |

| | | | |
|---|--|----------------|---------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO | | |
| | SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN | V1-2023 |

| | | | | |
|---|--|--------------------------|---|-----------------------------|
| 1 | Celebración día del niño | Equipo de Talento Humano | Total de participantes/ Total de inscritos | Abril 29 |
| 2 | Actividad día de la familia semestral (Ley 1857 de 2017) | Líder de Talento Humano | Trabajadores beneficiados/ Total de trabajadores | 15 Mayo Septiembre |
| 3 | Curso de Manualidades Navideñas | Equipo de Talento Humano | Total de participantes/ Total de inscritos | Octubre |
| 4 | Día de San José – Día del Hombre | Equipo de Talento Humano | Trabajadores beneficiados/ Total de trabajadores | 19 Marzo |
| 5 | Día de la Mujer | Equipo de Talento Humano | Trabajadores beneficiados/ Total de trabajadores | 8 Marzo |
| 6 | Novena Navideña | Unidades funcionales | Total de involucrados/ Total de interesados en la actividad. | 13 – 24 diciembre |
| 7 | Actividad Fin de Año | Equipo de Talento Humano | Total de participantes/ Total de inscritos | Diciembre 20 |
| Programas deportivos, recreativos y vacacionales | | | | |
| 8 | Campeonato deportivo | Equipo de Talento Humano | Total de participantes/ Total de inscritos | Octubre |
| 9 | Entrenamiento en danza = gimnasia deportiva | Líder de SG-SST | Total de participantes/ Total de inscritos | Según plan de acción de SST |
| Programas de promoción y prevención de la salud | | | | |

| | | | |
|---|--|----------------|---------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO | | |
| | SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN | V1-2023 |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| 10 | Actividades de promoción y prevención en salud física (visual, auditiva, oral, salud mental, prevención de enfermedades cardiovasculares, respiratorias, crónicas) | Medicina Familiar y Salud Pública | Total de asistentes/ Total de trabajadores | En programación |
| 11 | Acompañamiento programa de SG-SST (Pausas Activas, talleres, ergonomía, valoración de puestos de trabajo) | Líder de Seguridad y Salud en el Trabajo | Total de asistentes/ Total de trabajadores | Mensualmente |
| 12 | Programa de desvinculación asistida | Equipo de Talento Humano | Total de asistentes/ Total de trabajadores | Mayo Noviembre |
| 13 | Talleres Humanización – empresa ANNAR | Talento Humano Exp. del usuario | Total de asistentes/ Total de trabajadores | Febrero |
| 14 | Valoración de clima organizacional y riesgo psicosocial- plan interventivo | Equipo de Talento Humano | Total de asistentes/ Total de trabajadores | Febrero |
| 15 | Talleres en manejo del estrés, estilos de vida saludable, comunicación asertiva, liderazgo, inteligencia emocional y trabajo en equipo. | Aseguradora de Riesgo Laboral. | Total de asistentes/ Total de trabajadores | De acuerdo al cronograma de capacitación ARL. |
| 16 | Programa centro de escucha | Psicología, SG-SST, Talento Humano | Total de involucrados/ Total de interesados en el programa. | Semanalmente |
| Plan de estímulos e incentivos (Pecuniarios y no pecuniarios) | | | | |

| | | | |
|---|--|----------------|---------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO | | |
| | SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN | V1-2023 |

| | | | | |
|-----------|--|--------------------------|---|------------------------|
| 17 | Reconocimiento mejor funcionario del mes | Oficina de Calidad | Trabajadores beneficiados/ Total de participantes | Mensualmente |
| 18 | Exaltación Profesional | Equipo de Talento Humano | Trabajadores beneficiados/ Total de trabajadores | Mensualmente |
| 19 | Solidaridad por duelo | Equipo de Talento Humano | Trabajadores beneficiados/ Total de trabajadores que padecieron duelo | Ocasionalmente |
| 20 | Compensatorio por cumpleaños | Líder de Talento Humano | Trabajadores beneficiados/ Total de trabajadores | Mensualmente |
| 21 | Exaltación y reconocimiento por día del Servidor Público | Equipo de Talento Humano | Funcionarios exaltados / total de funcionarios | Junio 27 |
| 22 | Reconocimiento e incentivo por capacitación que desarrolle las capacidades del cargo | Equipo de Talento Humano | A solicitud y verificación según procedimiento | Constante desde marzo. |

El presente plan se aprobó en Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado el 31 de enero de 2023 y mediante Resolución 010 de 2023.

| | | | |
|---|--|----------------|---------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO | | |
| | SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN | V1-2023 |

11. BIBLIOGRAFÍA

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *¿Cómo medir el clima laboral en mi entidad?* Obtenido de <https://acortar.link/5AQp2j>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *Concepto 171021 de 2021*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=164212>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *Decreto Ley 1567 de 1998*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *El Liderazgo y las Emociones*. Obtenido de <https://acortar.link/tl73qU>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *Negociación y Abordaje de Conflictos*. Obtenido de <https://acortar.link/tQgMrd>

Min Educación. (2021). *U6 proyecto 6 trabajo en equipo*. Obtenido de <https://acortar.link/42MUT6>

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. (2021). *CIRCULAR 14 DE 2021*. Obtenido de https://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/circular_sena_0014_2021.htm

12. CONTROL DE CAMBIOS.

| CONTROL DE CAMBIOS | | | |
|--------------------|------------------------|--------|-------|
| Versión | Descripción del Cambio | Aprobó | Fecha |
| | | | |
| | | | |

13. ANEXOS

Anexo A. Exaltaciones profesionales 2023

| | |
|---|--|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E "COMPROMETIDOS CON SU SALUD" |
|---|--|

Es propiedad del Hospital Regional de Moniquira E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

| | | | |
|---|--|----------------|---------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO | | |
| | SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN | V1-2023 |

| NIT. 891.800.395-1 | | |
|--|------------|--|
| FECHAS ESPECIALES PARA EXALTACIÓN PROFESIONAL | | |
| MES | DIA | MOTIVO |
| MARZO | 1 | Día del Contador |
| | 8 | Día de la Mujer |
| | 19 | Día del Hombre |
| | 19 | Día de San José |
| | 19 | Día de Auxiliar de Servicios Generales |
| ABRIL | 23 | Día del Optómetra |
| | 26 | Día de la secretaria |
| | 28 | Día del Bacteriólogo |
| | 28 | Día del Niño |
| | 28 | Día del profesional en SG-SST |
| MAYO | 3 | Día del Ortopedista |
| | 12 | Día de la enfermera |
| | 19 | Día del Médico Familiar |
| | 28 | Día del Ginecoobstetra |
| JUNIO | 17 | Día del Higienista Dental |
| | 22 | Día del Abogado |
| | 27 | Día del Servidor Público |
| JULIO | 3 | Día del Economista |
| | 16 | Día del Conductor |
| AGOSTO | 4 | Día del Comunicador Social y Periodista |
| | 11 | Día del Nutricionista |
| | 17 | Día del Ingeniero (Ambiental, Sistemas, Industrial, Biomédico) |
| | 26 | Día del Auxiliar de Dietas |
| SEPTIEMBRE | 6 | Día del Fonoaudiólogo |
| | 26 | Día del Químico Farmacéutico |
| | 26 | Día del Cirujano |
| OCTUBRE | 3 | Día del Odontólogo |
| | 3 | Día del Archivero |
| | 7 | Día del Terapeuta Respiratorio |
| | 14 | Día de los Tecnólogos |
| | 22 | Día del Trabajador Social |
| | 25 | Día del Instrumentador Quirúrgico |
| NOVIEMBRE | 25 | Día del Administrador Público |
| | 1 | Día del Vigilante |
| | 4 | Día del Administrador (Negocios Internacionales, Empresas, Ambiental, Salud Ocupacional) |
| | 8 | Día del Radiólogo |
| | 17 | Día del Terapeuta Ocupacional |

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

| | | | |
|---|--|----------------|---------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E | | |
| | FORMATO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | | |
| | PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO | | |
| | SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO | | |
| CÓDIGO: | DE-PL-05 | VERSIÓN | V1-2023 |

| | | |
|------------------|----|-----------------------------|
| DICIEMBRE | 20 | Día del Psicólogo |
| | 22 | Día del Psiquiatra |
| | 3 | Día del Médico |
| | 5 | Día del Fisioterapeuta |
| | 5 | Día del Regente de Farmacia |