

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN XXXX</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO SUBPROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	DE-PL-5	<b>VERSIÓN</b>

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



NOMBRE		CARGO	FECHA
<b>ELABORÓ</b>	Mónica Andrea Plazas Camacho Ingrid Dajanna Londoño	Líder de Talento Humano Apoyo Profesional de Talento Humano	01-30-2024
<b>VALIDÓ</b>	Diego Fernando Rivera Castro	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	01-30-2024
<b>APROBÓ</b>	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		01-30-2024

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN XXXX</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO SUBPROCESO:GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	DE-PL-5	<b>VERSIÓN</b>

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVOS .....	3
2.1.	Objetivo General .....	4
2.2.	Objetivos Específicos .....	4
3.	TÉRMINOS Y DEFINICIONES .....	5
4.	MARCO LEGAL.....	7
5.	RECURSOS.....	8
5.1.	Talento Humano .....	8
5.2.	Equipos Físicos.....	8
5.3.	Recursos Tecnológicos .....	8
5.4.	Recursos económicos .....	8
6.	ENFOQUE DIFERENCIAL.....	8
7.	<b>DIAGNOSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES</b> .....	<b>8</b>
8.	PLAN DE ACCIÓN .....	15
9.	BIBLIOGRAFÍA.....	17
10.	CONTROL DE CAMBIOS.....	17

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN XXXX</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO SUBPROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	DE-PL-5	<b>VERSIÓN</b>

## 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

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.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E</b>		
	<b>PLAN XXXX</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO SUBPROCESO:GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	DE-PL-5	<b>VERSIÓN</b>

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 “Diagnóstica 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 2022 y 2023, así como los resultados de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y diagnóstico de clima laboral, ha permitido buscar 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. OBJETIVOS

### 2.1. 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 Monquirá.

### 2.2. Objetivos Específicos

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN XXXX</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO SUBPROCESO:GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	DE-PL-5	<b>VERSIÓN</b>

- 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.

### 3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

<b>ID</b>	<b>Termino</b>	<b>Definición</b>	<b>Fuente</b>
<b>1</b>	<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
<b>2</b>	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

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN XXXX</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO SUBPROCESO:GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	DE-PL-5	<b>VERSIÓN</b>

<b>3</b>	<i>Clima Organizacional</i>	<p>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)</p>	Sitio Web Función Pública
<b>4</b>	<i>Incentivos</i>	<p>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)</p>	Sitio Web Función Pública
<b>5</b>	<i>Cultura Organizacional</i>	<p>Actitudes, percepciones y comportamientos que guían las acciones que desempeñan los servidores públicos de una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021)</p>	Sitio Web Función Pública
<b>6</b>	<i>Trabajo en Equipo</i>	<p>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)</p>	Ministerio de Educación (2021)
<b>7</b>	<i>Solución de Problemas</i>	<p>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)</p>	Sitio Web Función Pública
<b>8</b>	<i>Estilos de Liderazgo</i>	<p>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</p>	Sitio Web Función Pública

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN XXXX</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO SUBPROCESO:GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	DE-PL-5	<b>VERSIÓN</b>

		incentivando a alcanzar logros en su equipo por medio del ejemplo y la coherencia. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021)	
<b>9</b>	<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

#### 4. 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.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN XXXX</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO SUBPROCESO:GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	DE-PL-5	<b>VERSIÓN</b>

## 5. RECURSOS

### 5.1. 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

### 5.2. Equipos Físicos

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

### 5.3. Recursos Tecnológicos

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

### 5.4. Recursos económicos

ID	Recurso	Cantidad
1	Presupuesto disponible para actividades de Bienestar Social e Incentivos.	\$100.000.000

## 6. ENFOQUE DIFERENCIAL

Bajo este contexto el Hospital Regional de Moniquirá estableció el [Protocolo Enfoque Diferencial en todos los Servicios GIU-PT -01. Cargado en la plataforma.](#)

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.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN XXXX</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO SUBPROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	DE-PL-5	<b>VERSIÓN</b>

## **7. DIAGNOSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES**

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, aplicación de batería de riesgo psicosocial 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.

### **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 e Incentivos” la cual estaba orientada a la elaboración del presente plan de trabajo. Siendo así, se obtuvo una participación de 49 servidores en su diligenciamiento, es decir un 10% 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.

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.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN XXXX</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO SUBPROCESO:GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	DE-PL-5	<b>VERSIÓN</b>

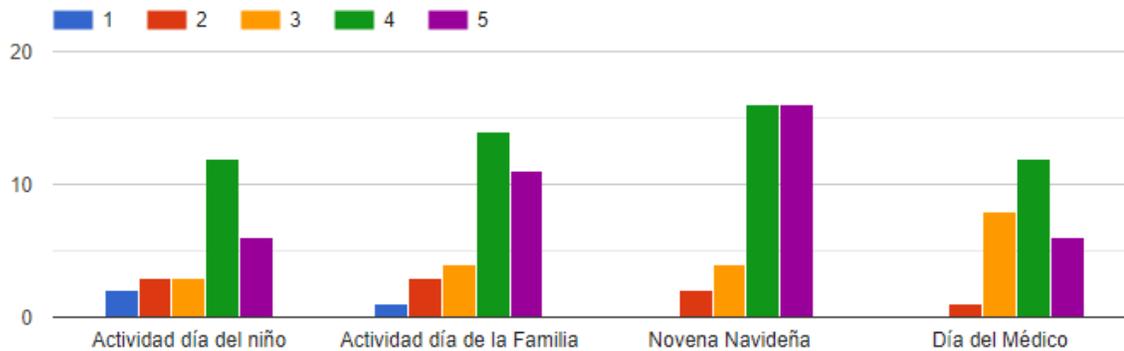
Adicionalmente, se indagó el nivel de satisfacción de las actividades realizadas durante la vigencia anterior, obteniendo un mayor puntaje en cuanto al nivel de agrado de los partícipes.

**Figura 1.** Resultados de satisfacción actividades de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2023

### ACTIVIDADES REALIZADAS EN LA VIGENCIA 2023



Califique de 1 a 5 su nivel de agrado y satisfacción en las actividades de Bienestar Social e Incentivos realizadas en la vigencia 2023 por la Institución, SOLO SI PARTICIPÓ EN ELLAS. Siendo 1 su opción de menor satisfacción y 5 la de su mayor agrado.



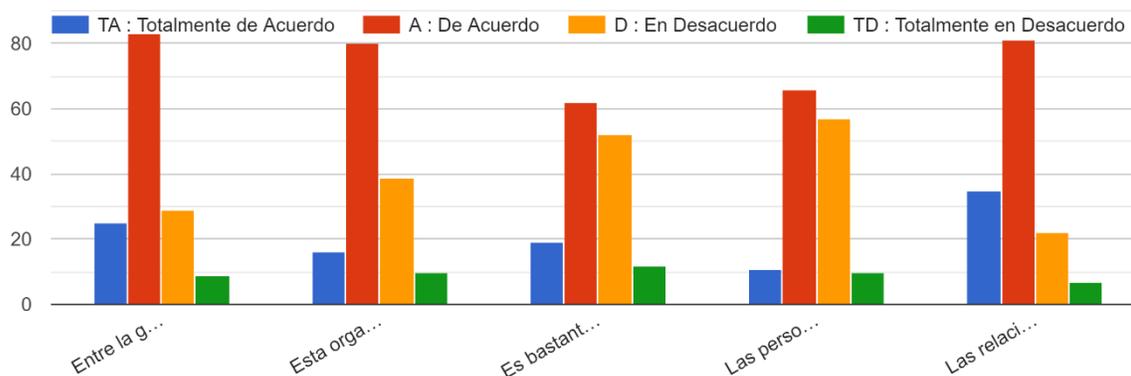
Se evidencia el interés del personal frente a la implementación de otras actividades culturales, recreativas y deportivas como, por ejemplo; Danza, diversos deportes, convenios con gimnasios y piscinas, curso de manualidades, exaltación al empleado del mes, paseos y salidas de integración, rumbas aeróbicas, espacios físicos para actividad deportiva y grupo de danzas institucional.

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.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN XXXX</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO SUBPROCESO:GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	DE-PL-5	<b>VERSIÓN</b>

**Figura 2.** Resultados obtenidos de la medición de Clima Laboral 2023

A continuación encontrará una serie de ítems. Lea cada uno de ellos cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala.



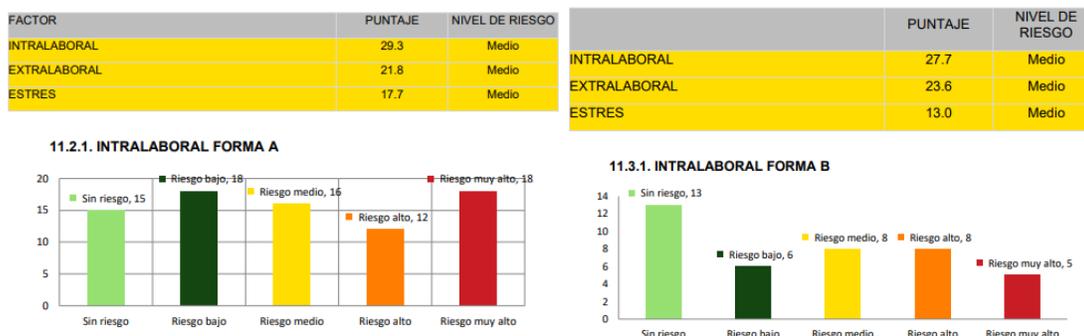
Para la valoración de este constructo, se implementó el cuestionario de Litwin y Stringer, constituido por 50 ítems, apoyados en nueve dimensiones del concepto: 1. Estructura. El sentimiento de los empleados respecto de las restricciones, 2. Responsabilidad. El sentimiento por parte de los trabajadores de tomar las decisiones solo, 3. Recompensa. El sentimiento de ser recompensado por el trabajo bien hecho. 4. Riesgo. El sentido de riesgo y de desafío en el trabajo y en la organización. 5. Calidez. La percepción de una buena confraternidad general. 6. Apoyo. La percepción de la ayuda mutua, 7. Normas. La percepción de la importancia de las normas y exigencias en el rendimiento en el trabajo. 8. Conflicto. El sentimiento que los directivos presten atención a las opiniones, 9. Identidad. El

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN XXXX</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO SUBPROCESO:GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	DE-PL-5	<b>VERSIÓN</b>

sentimiento que se pertenece a una empresa y es un miembro valioso dentro de ella Y del grupo de trabajo específico.

De lo anterior se infiere que, la percepción de prevalencia de una atmosfera amistosa, el 75,5% están de acuerdo con el constructo, así como, identificar a la organización por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones; el 67,1% lo corrobora, y manifiestan las relaciones agradables con sus jefes inmediatos.

**Figura 3. Resultados de aplicación de batería de riesgo psicosocial.**



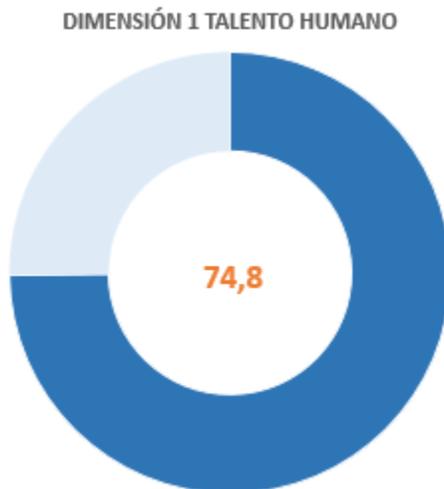
De acuerdo con el estudio obtenido por la empresa que emite informe de riesgo psicosocial, situándonos en riesgo medio, considerando necesario iniciar un programa de intervención el cual se enfoque en prevenir y controlar los factores que están afectando el bienestar de los trabajadores, en caso del riesgo alto, así como su desempeño laboral y social. Además, es importante potenciar los factores protectores, priorización de actividades, medición de clima organizacional y actividades de bienestar y actividades que permitan a los trabajadores disminuir la presencia de factores de riesgo intralaborales.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN XXXX</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO SUBPROCESO:GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	DE-PL-5	<b>VERSIÓN</b>

## **Resultados de la medición del FURAG 2022, modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)**

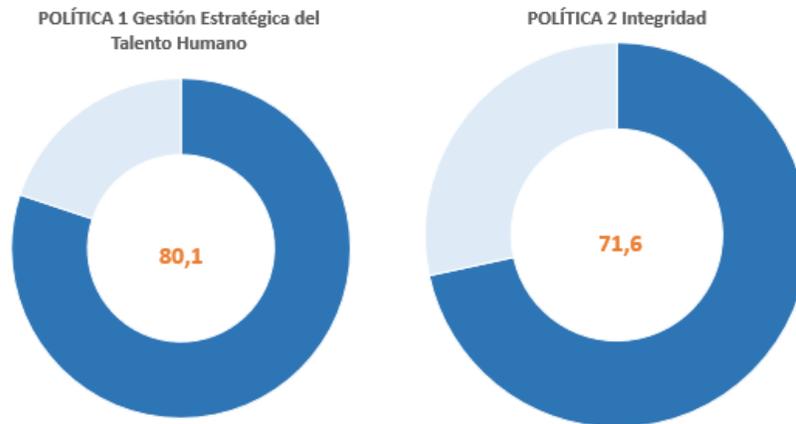
Este modelo representa un factor clave para la gestión del desempeño institucional que permite formular y ajustar las políticas de la institución al cumplimiento de objetivos de la misma. El autodiagnóstico que se realiza anualmente por la oficina de planeación del hospital, nos permite valorar y conocer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

**Figura 4.** *Índices de las dimensiones de gestión y desempeño - MIPG*



**Figura 5.** *Resultados de políticas de gestión y desempeño institucional*

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN XXXX</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO SUBPROCESO:GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	DE-PL-5	<b>VERSIÓN</b>



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.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>		
	<b>PLAN XXXX</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO SUBPROCESO:GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	DE-PL-5	<b>VERSIÓN</b>

## 8. PLAN DE ACCIÓN

ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
1	Exaltación Profesional	Equipo de Talento Humano	Trabajadores beneficiados/ Total de trabajadores	Mensualmente
2	Compensatorio y exaltación por cumpleaños	Líder de Talento Humano	Trabajadores beneficiados/ Total de trabajadores	Mensualmente
3	Actividad día de la familia semestral (Ley 1857 de 2017)	Líder de Talento Humano	Trabajadores beneficiados/ Total de trabajadores	Mayo Septiembre
4	Exaltación y reconocimiento por día del Servidor Público	Equipo de Talento Humano	Funcionarios exaltados / total de funcionarios	Junio 27
5	Campañas de Promoción y prevención en Salud Física y Mental	Equipo de salud mental, talento humano, SST, salud familiar	Población intervenida/ total de la población	Trimestral
6	Concurso de Halloween -Día del Niño	Equipo de Talento Humano	Total de participantes/ Total de inscritos	31 de octubre
7	Actividad Fin de Año	Equipo de Talento Humano	Total de participantes/ Total de inscritos	Diciembre 20
8	Día de San José – Día del Hombre	Equipo de Talento Humano	Trabajadores beneficiados/ Total de trabajadores	19 Marzo
9	Día de la Mujer	Equipo de Talento Humano	Trabajadores beneficiados/ Total de trabajadores	8 Marzo
10	Novena Navideña	Unidades funcionales	Total de involucrados/	13 – 24 diciembre

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.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>			
	<b>PLAN XXXX</b>			
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO SUBPROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>			
	<b>CÓDIGO:</b>	DE-PL-5	<b>VERSIÓN</b>	V2-2024

			Total de interesados en la actividad.	
<b>11</b>	Campeonato deportivo	Equipo de Talento Humano	Total de participantes/ Total de inscritos	Octubre
<b>12</b>	Entrenamiento en danza = gimnasia deportiva (rumboterapia)	ARL	Total de participantes/ Total de inscritos	Julio
<b>13</b>	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
<b>14</b>	Programa de desvinculación asistida	Equipo de Talento Humano, ARL POSITIVA	Total de asistentes/ Total de trabajadores	Mayo Noviembre
<b>15</b>	Valoración de clima organizacional y riesgo psicosocial-plan interventivo	Equipo de Talento Humano	Total de asistentes/ Total de trabajadores	Junio
<b>16</b>	Programa centro de escucha	Psicología, SG-SST, Talento Humano	Total de involucrados/ Total de interesados en el programa.	Semanalmente
<b>17</b>	Solidaridad por duelo	Equipo de Talento Humano	Trabajadores beneficiados/ Total de trabajadores que padecieron duelo	Ocasionalmente

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN XXXX</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO SUBPROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	DE-PL-5	<b>VERSIÓN</b>

## 9. 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](https://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/circular_sena_0014_2021.htm)

## 10. CONTROL DE CAMBIOS

Espacio de diligenciamiento en caso de requerir alguna actualización o cambio del documento

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Descripción del Cambio	Aprobó	Fecha