
	HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	GT-C-PL-001	VERSIÓN

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2025**




*Crecemos para  
cuidar tu Salud!*

	NOMBRE	CARGO	FECHA
<b>ELABORÓ</b>	Gabriel Eduardo Quintero Ingrid Dajanna Londoño	Líder de Talento Humano Apoyo profesional TH	01/2025
<b>VALIDÓ</b>	Diego Fernando Rivera Castro	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	01/2025
<b>APROBÓ</b>	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		01/2025

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<b>VERSIÓN</b>

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1. Objetivo General .....	4
2.2. Objetivos Específicos.....	4
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES .....	5
4. MARCO LEGAL.....	7
5. RECURSOS .....	7
5.1. Talento Humano.....	7
5.2. Equipos Físicos.....	8
5.3. Recursos Tecnológicos.....	8
5.4. Recursos económicos.....	8
6. ENFOQUE DIFERENCIAL .....	8
<b>DIAGNOSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES.....</b>	<b>9</b>
7. PLAN DE ACCIÓN .....	16
8. BIBLIOGRAFÍA.....	20
9. CONTROL DE CAMBIOS.....	21

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E</b>		
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<b>VERSIÓN</b>

## 1. INTRODUCCIÓN


El Hospital Regional de Monquirá, comprometido con la mejora continua de los servicios de salud y el bienestar de la comunidad, presenta su Plan de Bienestar Social como una herramienta fundamental para promover la calidad de vida tanto de los pacientes como del personal que integra esta institución. Este plan tiene como objetivo desarrollar e implementar estrategias que favorezcan el acceso a servicios de salud, el bienestar emocional y físico, y el fortalecimiento de la comunidad hospitalaria en su conjunto. Es por ello que, en un contexto donde la salud y el bienestar de los individuos son factores determinantes para el desarrollo social y económico, el Hospital Regional de Monquirá se posiciona como un referente en la gestión de recursos, la promoción de la salud integral y la atención humanizada. Este plan busca no solo optimizar los servicios médicos, sino también generar un entorno favorable para el crecimiento personal y profesional de todos los funcionarios.

A través de diversas iniciativas enfocadas en la educación, la atención psicosocial, la prevención de enfermedades y la promoción de hábitos saludables, el Plan de Bienestar Social busca consolidarse como una estrategia integral que garantice una atención de calidad, equitativa y accesible para todos los usuarios del hospital, el cual, 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 Monquirá 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,

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Monquirá 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 DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<b>VERSIÓN</b>

enmarcado en la Ley 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley.1567 de 1998 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 consecuencia, para poder plantear este recurso, se da desarrollo a la encuesta “Diagnóstica de Bienestar Laboral” realizada al personal de la institución durante el mes de enero de la vigencia 2025, la cual permitió recolectar las principales necesidades y los retos de los funcionarios a los cuales se ha enfrentado la entidad en la vigencia 2024, 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**

Implementar el Plan de Bienestar Social e Incentivos en el Hospital Regional de Moniquirá que promueva la salud integral, el bienestar emocional, la calidad de vida de los colaboradores y usuarios, así como el fortalecimiento de un ambiente laboral positivo, con el fin de mejorar la atención y la satisfacción tanto de los pacientes como del personal de la institución.

### **2.2.Objetivos Específicos**

- ✓ Fomentar el bienestar físico y emocional del personal mediante programas de salud ocupacional, actividades recreativas y talleres de manejo del estrés, con el fin de mejorar su calidad de vida y desempeño laboral.
- ✓ Promover una cultura de trabajo inclusiva y equitativa a través de la implementación de programas de reconocimiento y compensación que incentiven el esfuerzo y la motivación del personal, mejorando la retención y satisfacción de los colaboradores.
- ✓ Garantizar el acceso a servicios de salud y apoyo psicosocial para los pacientes y sus familias, brindando orientación, apoyo emocional y programas de prevención de enfermedades que contribuyan a su bienestar integral.
- ✓ Desarrollar campañas de promoción de la salud y prevención de enfermedades tanto para el personal como para la comunidad, con el objetivo


	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<b>VERSIÓN</b>

de reducir los índices de enfermedades prevenibles y mejorar los hábitos de vida saludable


- ✓ Establecer un sistema de evaluación y seguimiento continuo del Plan de Bienestar Social e Incentivos, asegurando que las acciones implementadas estén alineadas con los objetivos del hospital y contribuyan a la mejora constante del ambiente laboral y la atención al paciente.

### 3. 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	Sitio Web Función Pública

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

<b>ID</b>	<b>Termino</b>	<b>Definición</b>	<b>Fuente</b>
		todos los funcionarios de la entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021)	
<b>5</b>	<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
<b>6</b>	<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)
<b>7</b>	<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
<b>8</b>	<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
<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	Sitio Web Función Pública

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

ID	Termino	Definición	Fuente
		imaginación. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021).	

#### 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.
4	Ley	1562	2012	Congreso de la República de Colombia	Establece las disposiciones sobre el sistema de riesgos laborales, la salud ocupacional y la protección del trabajador en su entorno laboral.

#### 5. RECURSOS

##### 5.1. Talento Humano

ID	Recurso	Cantidad
----	---------	----------

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 DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

1	Líder de Talento Humano	1
2	Gerente	1
3	Subgerente Administrativo y Financiero	1
4	Subgerente Científico	1
5	Equipo de Trabajo de Talento Humano	2
6	Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E.	6
7	Coordinadores de las empresas de servicios temporales	3

### 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
1		

### 5.4.Recursos económicos


ID	Recurso	Cantidad
1	Presupuesto disponible para actividades de Bienestar Social e Incentivos rubro 2.1.3.07.02.031.001	\$120.000.000
2		
3		

## 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 DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<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.

### **7.1. Encuesta de Necesidad de Bienestar Laboral**

Teniendo como finalidad identificar las necesidades de los servidores en relación con 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 71 servidores en su diligenciamiento, es decir un 12,6% de la población de la entidad (560). 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.

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.

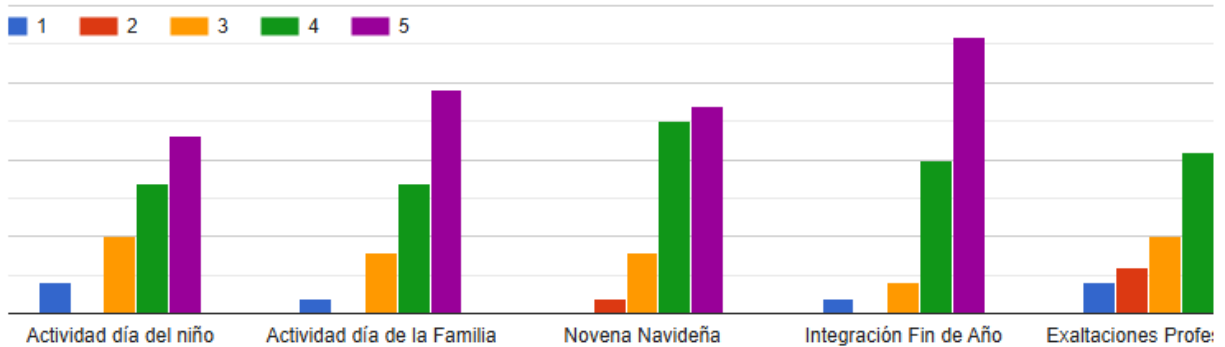
	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

**Figura 1. Resultados de satisfacción actividades de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2024**


### ACTIVIDADES REALIZADAS EN LA VIGENCIA 2024

 Copiar gráfico

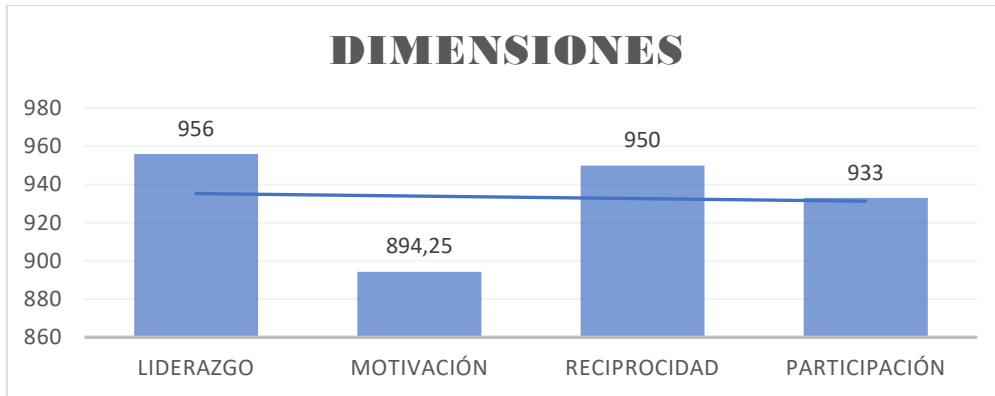
Califique de 1 a 5 su nivel de agrado y satisfacción en las actividades de Bienestar Social e Incentivos realizadas en la vigencia 2024 por la Institución, SOLO SI PARTICIPÓ EN ELLAS. Siendo 1 su opción de menor satisfacción y 5 la de su mayor agrado.



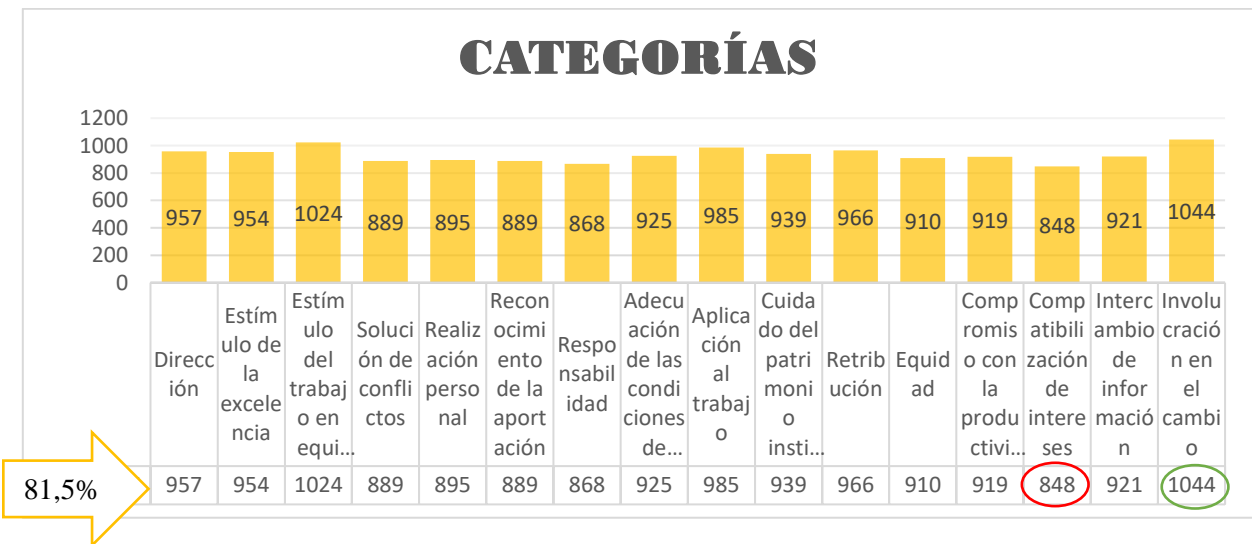
Se evidencia el interés del personal frente a la implementación de las actividades planteadas en la vigencia 2024 como el día del niño, día de la familia, novenas navideñas, integración de fin de año y exaltaciones profesionales, siendo así que el reconocimiento de la ejecución de esta metodología permitió optar por recomendaciones en otras actividades como culturales, recreativas y deportivas como, por ejemplo; diversos deportes, desarrollo de habilidades en cuanto al ser, zona de bienestar y espacio físico adaptado a las necesidades de esparcimiento, uso de bicicleta, celebración de cumpleaños, rumba y zumba, exaltación al empleado del mes, convenios con gimnasios y adaptación de lugar y maquinaria para ejercicio físico.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

**Figura 2.** Resultados obtenidos de la medición de Clima Laboral 2024 por Dimensiones




**Figura 3.** Resultados obtenidos de la medición de Clima Laboral 2024 por categorías




Para la valoración de este constructo, se tuvo la participación de 229 colaboradores un promedio del 40,8% de la población total (560), en el cual se implementó el instrumento para evaluación de Clima Organizacional suministrado por la Revista Cubana de Higiene y Epidemiología.2010; 48(2)177-196, siendo una prueba

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 DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b> <b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<b>VERSIÓN</b>

proyectiva, que permite identificar las percepciones individuales y grupales sobre la organización, que inciden en las motivaciones y el comportamiento de las personas y está diseñado con base a un conjunto de 80 reflexiones distribuidas aleatoriamente. Para el análisis del CO, se trabaja con 4 dimensiones, a su vez, cada categoría está compuesta por 5 preguntas, por lo que finalmente cada área crítica contiene 16 categorías, entendiendo (1) liderazgo como la influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, (2) motivación; conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se hacen presentes, (3) reciprocidad o compromiso; logro de la satisfacción de las expectativas, tanto del individuo como de la organización, (4) la participación; se construye sobre la base de una conciencia participativa generalizada, es el elemento esencial del proceso de integración.

De lo anterior se infiere que, la percepción de prevalencia de compatibilización de intereses coincide en que el 92,5% de la muestra asegura que existe una jerarquización de prioridades en función de los objetivos institucionales; es decir, es necesario distribución del poder, o jerarquías que no aportan significativamente a los grupos de trabajo, también hay poca tendencia a la autonomía por falencias en la seguridad y confianza del equipo. Sin embargo, el promedio de satisfacción y atmosfera amistosa es del 81,5%, identificando a la organización por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones, y manifiestan las relaciones agradables con sus jefes inmediatos. En comparación con la evaluación de clima laboral de la vigencia 2023, se obtiene un porcentaje de satisfacción del 60,1% evidenciando que los programas y actividades establecidos durante la vigencia tuvieron un impacto significativo.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>		
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

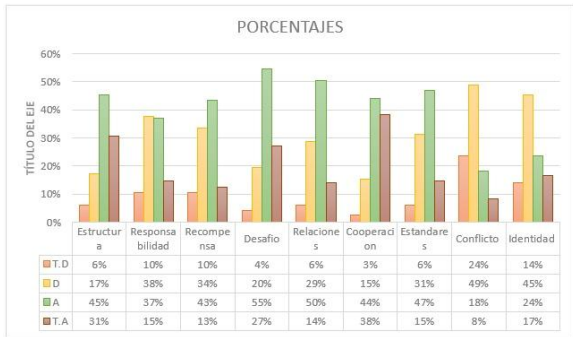


Figura 4. Resultados obtenidos de la medición de Clima Laboral 2023

Figura 5. Resultados de aplicación de batería de riesgo psicosocial 2024.

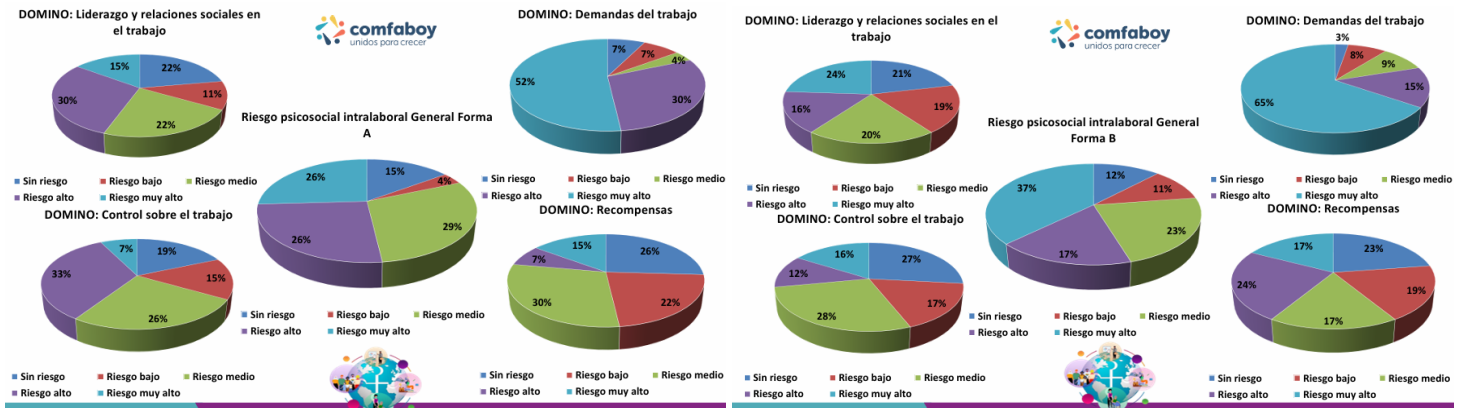
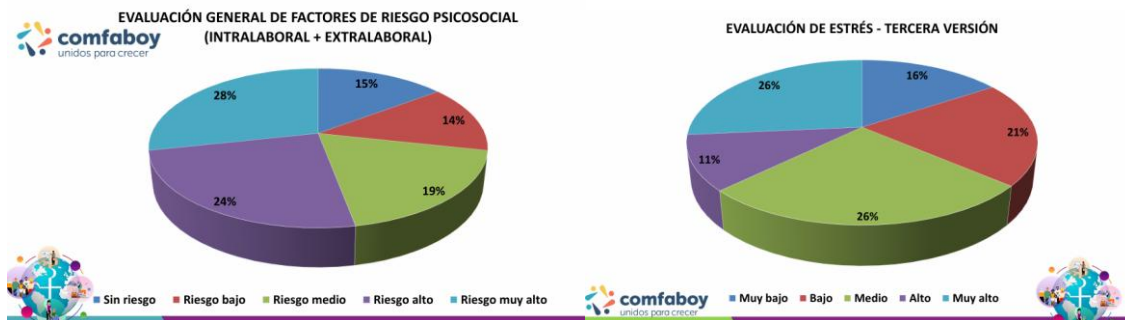



Figura 6. Resultados de aplicación de batería de riesgo psicosocial 2024.




	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

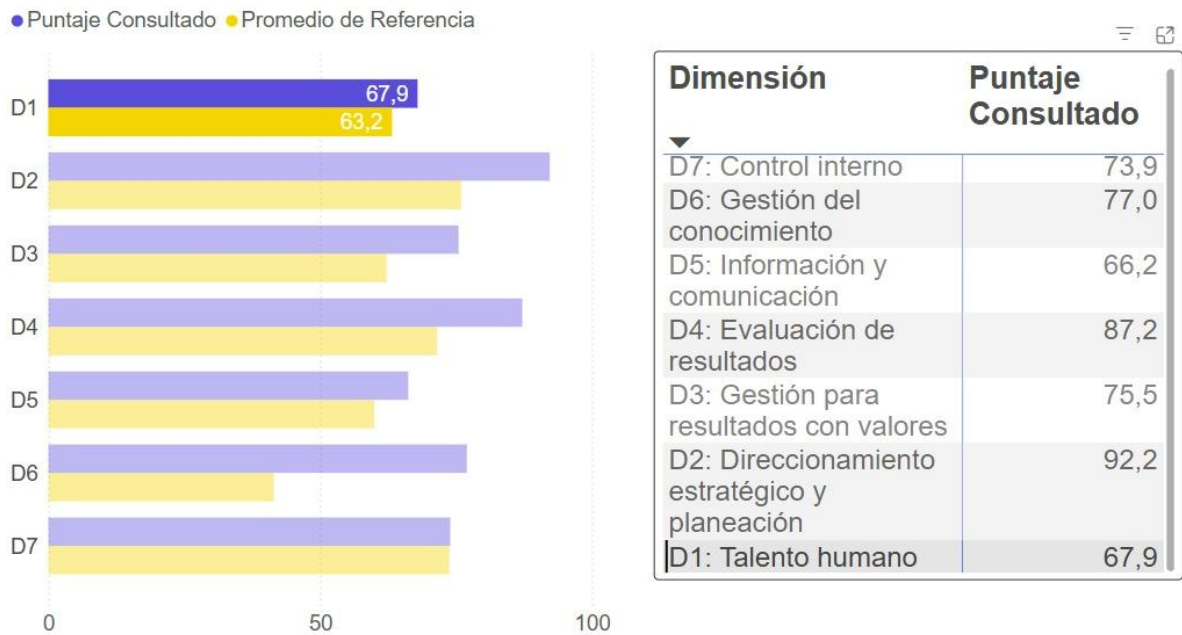
De acuerdo al estudio obtenido por la empresa que emite informe de riesgo psicosocial, situándonos en riesgo muy alto en factores intralaborales y extralaborales, así como riesgo medio en evaluación de estrés, considerando necesario iniciar un programa de intervención el cual se enfoque en prevenir y 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.

## **7.2.Resultados de la medición del FURAG 2023, modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)**

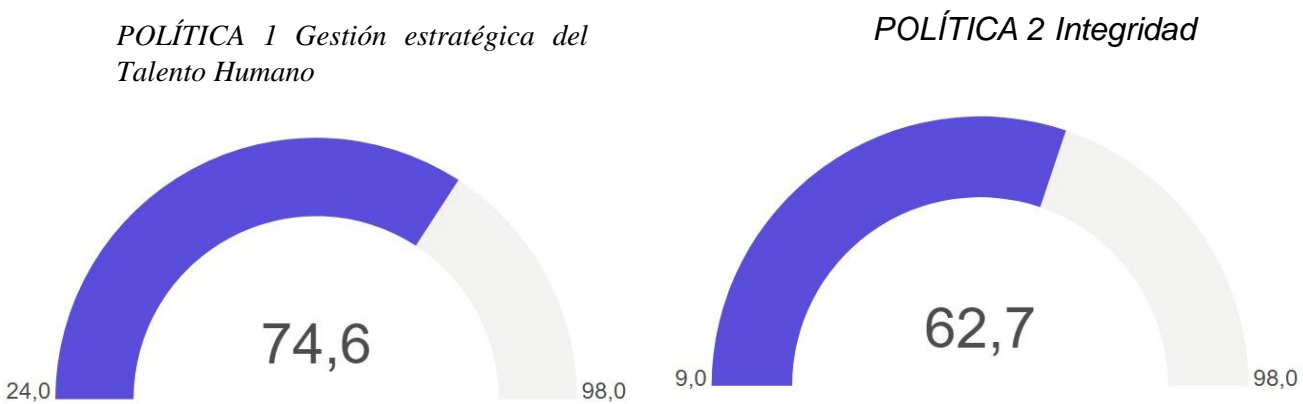
Este modelo representa un factor clave para la gestión del desempeño institucional que permite formular y ajustar las políticas de la institución al cumplimiento de objetivos de esta. El autodiagnóstico que se realiza anualmente por la oficina de planeación del hospital nos permite valorar y conocer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

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

**Figura 7.** Índices de las dimensiones de gestión y desempeño: Talento Humano – MIPG 2023




**Figura 8.** Resultados de políticas de gestión y desempeño institucional



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



	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>		
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025


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, ejecutar el programa de desvinculación asistida analizando las causas del retiro de los servidores de la entidad conociendo la percepción y las experiencia compartidas a través de estrategias emocionales y pedagógicas, 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.

## 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; envío tarjeta virtual a cada trabajador.	Equipo de Talento Humano	Trabajadores beneficiados/ Total de trabajadores	Diariamente
3	Día de la familia; día libre primer	Equipo de Talento Humano	Trabajadores beneficiados/ Total de trabajadores	Octubre- Noviembre

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 DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025


ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
	semestre (Ley 1857 de 2017)			
4	Actividad de integración día de la familia; segundo semestre (Ley 1857 de 2017)	Equipo de Talento Humano	Trabajadores beneficiados/ Total de trabajadores	Junio- Julio
5	Exaltación y reconocimiento por día del Servidor Público	Equipo de Talento Humano	Funcionarios exaltados / total de funcionarios	Junio 27
6	Ejecución del programa de pre-pensionados.	Equipo de Talento Humano	Asistentes/etapa prepensional	Julio Diciembre
7	Reestructuración, documentación y puesta en marcha centro de escucha	Psicóloga TH / Líder de Salud mental	Participantes/ total trabajadores	Mayo
8	Concurso de manualidades: decoración navideña.	Equipo de Talento Humano	Participantes/ total servicios	Diciembre
9	Día de la salud mental: Actividades culturales y artísticas.	Equipo de Talento Humano	Participantes/total funcionarios	Octubre
10	Actividad fin de año de gestión año 2025: Reconocimientos públicos e incentivos por excelencia en el desempeño y mejor equipo de trabajo al menos 70% asistencia.	Equipo de Talento Humano	Número total de colaboradores- funcionarios asistencia/ total funcionarios	Diciembre

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
11	Diseñar sistema de evaluación para incentivos	Equipo de Talento Humano- planeación	Sistema documentado/sistema aprobado comité gestión	Febrero
12	Ejecutar sistema de evaluación.	Equipo de Talento Humano	Numero de servicios con sistema de evaluación/ total grupo servicios	Marzo- noviembre
13	Solidaridad por duelo	Equipo de Talento Humano	Apoyo por duelo/Número total de licencias por duelo	Ocasionalmente
14	Ejecución Flexibilidad en jornada laboral.	Equipo de Talento Humano	resolución de flexibilidad laboral vigente.	Viernes
15	Socialización del programa servimos del DAFP	Equipo de Talento Humano	Participantes/ total funcionarios	Abril
16	Celebración Día de la mujer	Equipo de Talento Humano	Nivel satisfacción participantes/total de participantes	8 marzo
17	Celebración día del hombre	Equipo de Talento Humano	Nivel satisfacción participantes/total de participantes	19 marzo
18	Celebración día del niño	Equipo de Talento Humano	Nivel satisfacción participantes/total de participantes	Abril u octubre
19	Actividad entorno laboral saludable: spa cuidado facial	Equipo de Talento Humano	Participantes/ total funcionarios	Septiembre
20	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental: promoción y prevención de suicidios, consumo de	ARL POSITIVA y líder SST	Participantes/ total funcionarios	Según cronograma de trabajo con ARL

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
	alcohol y otras sustancias psicoactivas, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión. (Estrategia de familia) orientadas por ARL			
21	Novena navideña	Líderes de servicios	Participantes/número de servicios	Diciembre
22	Actividad deportiva y recreacional: rumbo terapia y estilos de vida saludable.	Coordinador programa de ejercicio físico para la salud	Participantes/total de funcionarios	Agosto
23	Uso de sala Amiga de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 2017	Equipo de Talento Humano y Líder IAMII	Beneficiarios/ total de lactantes.	Ocasionalmente
24	Valoración de riesgo psicosocial.	Equipo de Talento Humano	Evaluados/total funcionarios	Octubre

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
25	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Equipo de Talento Humano	Beneficiarios/ total de beneficiarios	trimestral
26	Pausas activas	Coordinador programa salud física	Asistentes/ funcionarios total	Semanal

## 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)

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>		
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
	<b>PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO</b>		
	<b>SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>CÓDIGO:</b>	GT-C-PL-001	<b>VERSIÓN</b>	V1-2025

## 10. CONTROL DE CAMBIOS

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

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Descripción del Cambio	Aprob ó	Fecha