

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	TRD: PÁGINA: 1 de 37

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

OFICINA DE TALENTO HUMANO

HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E AÑO 2022

Calle 5 No. 6-32, Zarzal – Valle del Cauca, Tel: 2220046 – 2220043 – Ext 104, Ext 221, Urgencias 2209585

www.hospitalsanrafaelzarzal.gov.co

gerencia@hospitalsanrafaelzarzal.gov.co – siau@hospitalsanrafaelzarzal.gov.co

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	TRD: PÁGINA: 2 de 37

Contenido

1	JUSTIFICACIÓN.....	4
2	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.	6
2.1	DATOS PERSONALES.....	6
2.2	NIVEL PERSONAL	8
2.3	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN	10
2.4	NIVEL FAMILIAR	10
2.5	NIVEL ORGANIZACIONAL.....	11
2.6	SISTEMA DE ESTIMULOS	11
2.7	RESULTADOS DEL AUTOGIAGNÓSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	12
	2.7.1 Calificación total	13
	2.7.2 Calificación por componentes	13
	2.7.3 Calificación por categorías	14
3	MARCO CONCEPTUAL.....	15
4	MARCO NORMATIVO.....	17
5	OBJETIVOS.....	28
5.1	Objetivo general.....	28
5.2	Objetivos específicos	28
6	EJES TEMÁTICOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022	
	29	
6.1	Salud mental:	31

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	TRD: PÁGINA: 3 de 37

6.2	Convivencia social:	31
6.3	Alianzas interinstitucionales:	32
7	METODOLOGÍA	33
8	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	35

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 4 de 37

1 JUSTIFICACIÓN

La construcción del presente documento está fundamentada en los lineamientos dados por la función pública y la guía del plan nacional de bienestar social e incentivos “Servidores saludables, entidades sostenibles” 2020-2022, a su vez se toma como antecedente los resultados de la ejecución de los anteriores programas de bienestar social e incentivos en el Hospital Departamental San Rafael de Zarzal, los diagnósticos realizados al talento humano, solicitudes presentadas por los directivos de la institución y jefes de área que permiten integrar factores que intervienen en las condiciones de vida laboral.

Es recomendable tener en cuenta las posibles situaciones a las que se pueden ver enfrentados los empleados del sector salud debido a la emergencia sanitaria dada por el nuevo covid-19, sin embargo, se deben plantear en la programación actividades o estrategias que mitiguen el factor psicosocial que pueda verse afectado por el estrés generado especialmente en el personal asistencial.

Los aportes dados por el comité de bienestar social se han integrado a la estructuración del documento proveniente del diagnóstico de necesidades de bienestar como lo menciona la función pública reconociendo de tal manera la participación y contribución en espacios que tengan como fin mejorar el clima laboral y la experiencia en la institución del servidor público en todo su ciclo de vida (Ingreso, desarrollo y retiro).

Ahora bien, el plan de desarrollo institucional 2020-2023 presenta en el programa Gestión del talento humano la línea estratégica “Talento humano en evolución” y en este se plantea la formulación de proyectos y estrategias que den cumplimiento a la gestión administrativa presentando resultados positivos en la ejecución de los planes formulados en la oficina de talento humano. Es por ello que más que otorgar un buen clima organizacional se debe dar cumplimiento a la formulación del plan de desarrollo presentado por la gerencia, de tal manera que se permita visualizar en el plan operativo anual todos los avances generados por

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	TRD: PÁGINA: 5 de 37

las diferentes oficinas que aportan trimestralmente a dicha gestión administrativa que tiene como propósito regresar la confianza por las empresas del Estado.

Por último, la oficina de talento humano avalada por la gerencia del hospital presenta el plan institucional de bienestar para el año 2022, el cual se fundamenta en la normatividad vigente y adopta en estas estrategias que posibiliten al servidor público laborar en una institución que garantice su bienestar al otorgar condiciones laborales optimas, permitiendo el desarrollo para los servidores públicos y su familia.

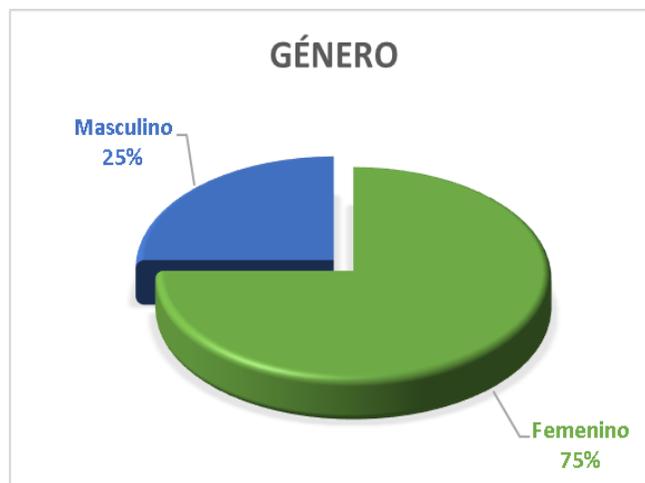
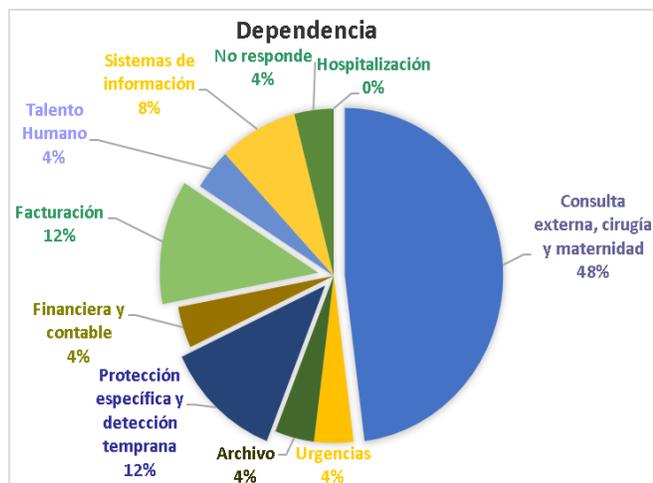
2 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

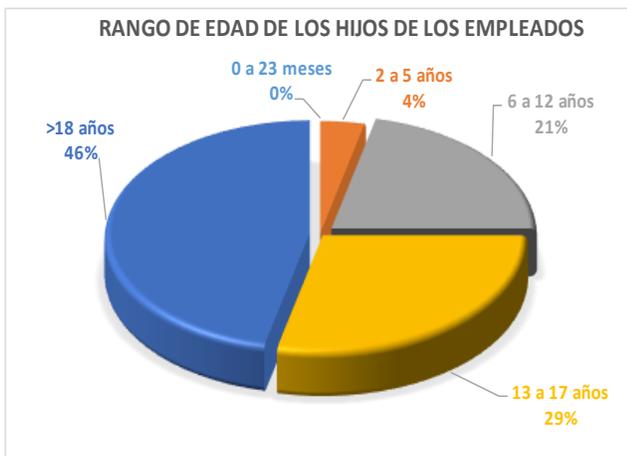
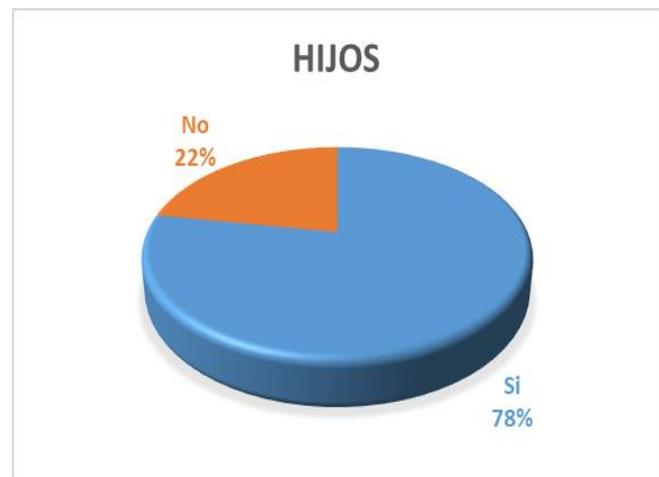
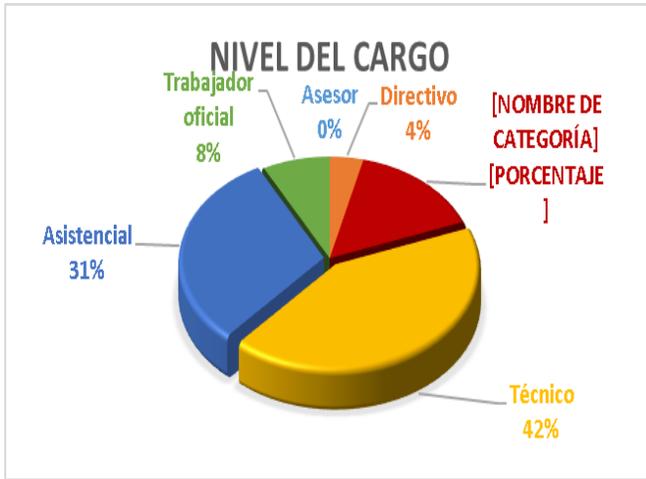
Debido al cambio establecido en el año 2021 en el planteamiento del plan de bienestar social mediante resolución No. 186 del 29 de octubre del 2021. Se decidió en reuniones del comité de bienestar social continuar con actividades que representen culturalmente a los empleados de la institución, haciendo la salvedad que se tendrá en cuenta el resultado del diagnóstico de necesidades de bienestar la encuesta aplicada para la formulación del programa del año 2021 ya que este finalmente no fue atendido totalmente y las necesidades manifestadas siguen siendo las mismas.

Teniendo claridad sobre la existencia de la identificación de necesidades de bienestar social, se recomienda a la oficina de talento humano llevar a cabo una encuesta de pertinencia en la que se identifique si las necesidades están siendo cubiertas y cuáles son las actividades que tienen mayor impacto en los servidores públicos del hospital, de esta manera se es asertivo en las propuestas generadas ya que al formularse el programa de bienestar social e incentivos se tiene en cuenta la opinión de los representantes de los empleados ante la administración del hospital.

A continuación, se presenta el resultado del diagnóstico de necesidades de bienestar de los empleados de la planta de personal.

2.1 DATOS PERSONALES







2.2 NIVEL PERSONAL

Según las recomendaciones del autodiagnóstico de la matriz GETH, al hospital Departamental San Rafael se le sugiere verificar constantemente la información del personal para sí tomar medidas e impactar positivamente en ellos.



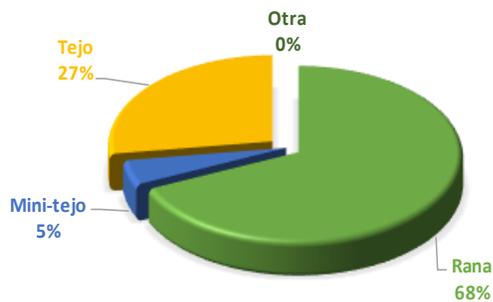
**MOTIVOS POR LOS QUE NO PARTICIPARÍA DE
LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL**



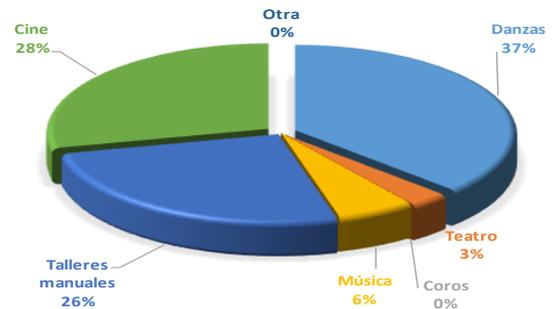
**ACTIVIDADES EN LAS QUE LE GUSTARÍA
PARTICIPAR EN SU TIEMPO LIBRE
B. DEPORTE COLECTIVO**



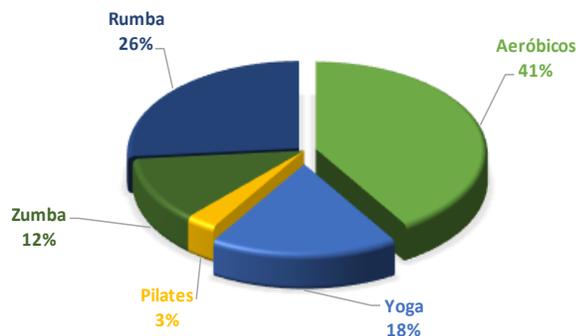
**ACTIVIDADES EN LAS QUE LE GUSTARÍA
PARTICIPAR EN SU TIEMPO LIBRE
C. DEPORTE AUTÓCTONO**



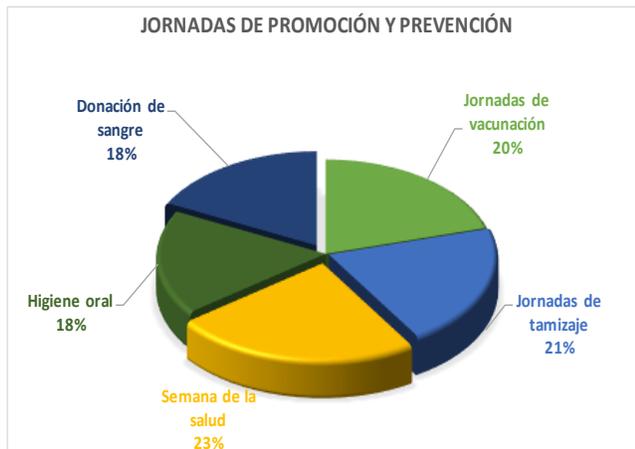
**ACTIVIDADES EN LAS QUE LE GUSTARÍA
PARTICIPAR EN SU TIEMPO LIBRE
D. ACTIVIDADES CULTURALES**



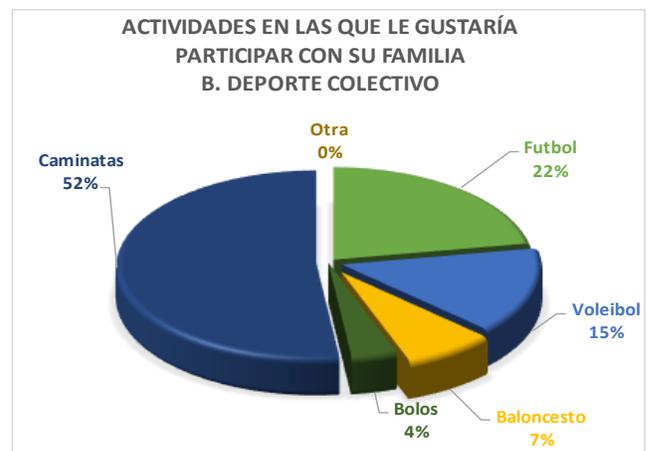
**ACTIVIDADES EN LAS QUE LE GUSTARÍA
PARTICIPAR EN SU TIEMPO LIBRE
E. ACTIVIDADES DE AUTOCAUIDADO**



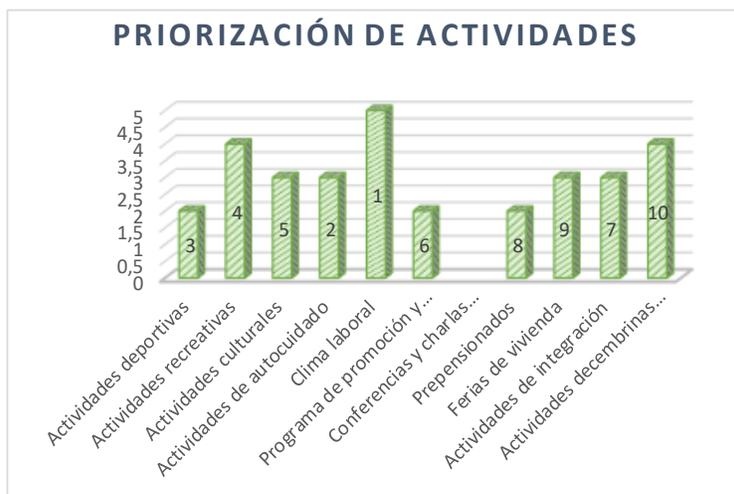
2.3 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN



2.4 NIVEL FAMILIAR



2.5 NIVEL ORGANIZACIONAL



2.6 SISTEMA DE ESTIMULOS

Calificación de 1 a 5. Siendo 1 lo mínimo y 5 lo máximo

Sistema de estímulos	Programa de bienestar social										Sin respuesta	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%		%
Conoce el sistema de estímulos	17	77%	1	5%	1	5%		0%		0%	9	41%
El sistema de estímulos contribuye a incrementar su compromiso y desempeño	9	41%	6	27%	1	5%	2	9%	1	5%	9	41%
El sistema de estímulos favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar	8	36%	7	32%	1	5%	1	5%	1	5%	10	45%
El programa de bienestar social contribuye a que su trabajo sea eficaz y productivo	6	27%	4	18%	3	14%	6	27%	2	9%	7	32%
Al realizar diferentes actividades de bienestar social busca la satisfacción personal de las necesidades de sus servidores	4	18%	2	9%	5	23%	4	18%	5	23%	8	36%
Está de acuerdo con el sistema de estímulos que otorga la entidad	8	36%	4	18%	2	9%	1	5%	3	14%	10	45%

Al analizar los resultados de la aplicación de la encuesta de identificación de necesidades indica que los servidores públicos del hospital si desean que la empresa para la que trabajan demuestre un interés por el bienestar integral de ellos ya que se tiene claro que el talento humano es el elemento más importante en la institución, así mismo, el concepto que los empleados tienen es que actualmente la empresas deben velar porque su salud mental no se vea afectada, entendiendo que es importante la interacción entre el ámbito laboral, social y familiar de tal manera que se evidencia un equilibrio entre dichos elementos.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 12 de 37

Ahora bien, al analizar la información suministrada por los empleados se ratifican las hipótesis tras la aplicación de diversas herramientas diagnósticas en el hospital, el interés porque se les de la atención que merecen tras los años de servicio, el tiempo destinado a la institución y el hecho de pertenecer a un gremio que ha sido golpeado por las condiciones laborales dadas por factores externos evidenciando como el riesgo psicosocial de los empleados de la salud al enfrentar la contingencia del covid-19 se ha visto en ocasiones alterado.

Temas como programas de formación, incentivo al 30% de los empleados de la planta de personal por su trayectoria en la institución, propuestas de convocatorias para actividades físicas, recreativas y culturales son algunos ejemplos de manifestaciones dadas por los empleados que desean que el clima laboral mejore a través de dichas actividades, esto con el fin de que la permanencia en la institución sea positiva y sientan agrado ya que se ha demostrado que un servidor feliz habla bien de su institución, conserva comportamientos integrales, se motiva por trabajar por el cumplimiento de objetivos, el ausentismo disminuye y las quejas presentadas por usuarios dejan de ser concurrentes.

2.7 RESULTADOS DEL AUTOGIAGNÓSTICO GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Se tiene en cuenta para la formulación del programa los resultados del autodiagnóstico de la matriz GETH presentado por el modelo de planeación y gestión MIPG, ya que la función pública establece los parámetros de las actividades esenciales para la adecuada gestión del talento humano dando cumplimiento a la normatividad vigente y a las necesidades de los servidores públicos de la institución permitiendo ser oportunos en el desarrollo de actividades encaminadas al bienestar de los empleados de la planta de personal.

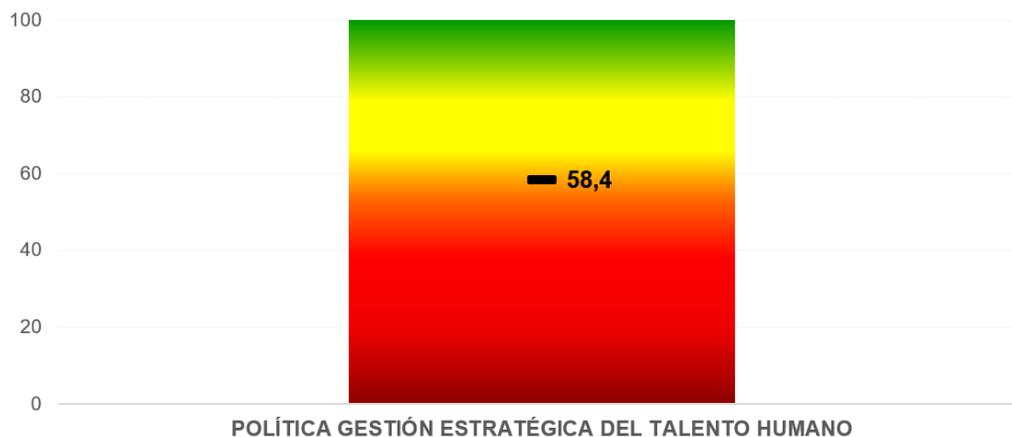
Para entender la tendencia en la implementación de la política gestión estratégica de talento humano y conocer los aspectos de bienestar social en incentivos aplicados por el Hospital

Departamental San Rafael de Zarzal se presenta a continuación el rango de puntuación y el nivel operativo al que pertenece.

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	

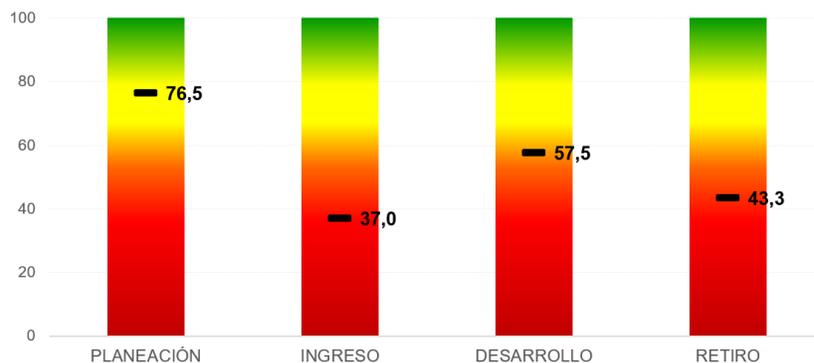
Nivel Básico Operativo Bajo
Nivel Básico Operativo Medio
Nivel Básico Operativo Alto
Nivel Transformación
Nivel Consolidación

2.7.1 Calificación total



Actualmente la institución se encuentra en un nivel básico operativo alto, con tendencia hacia el nivel de transformación.

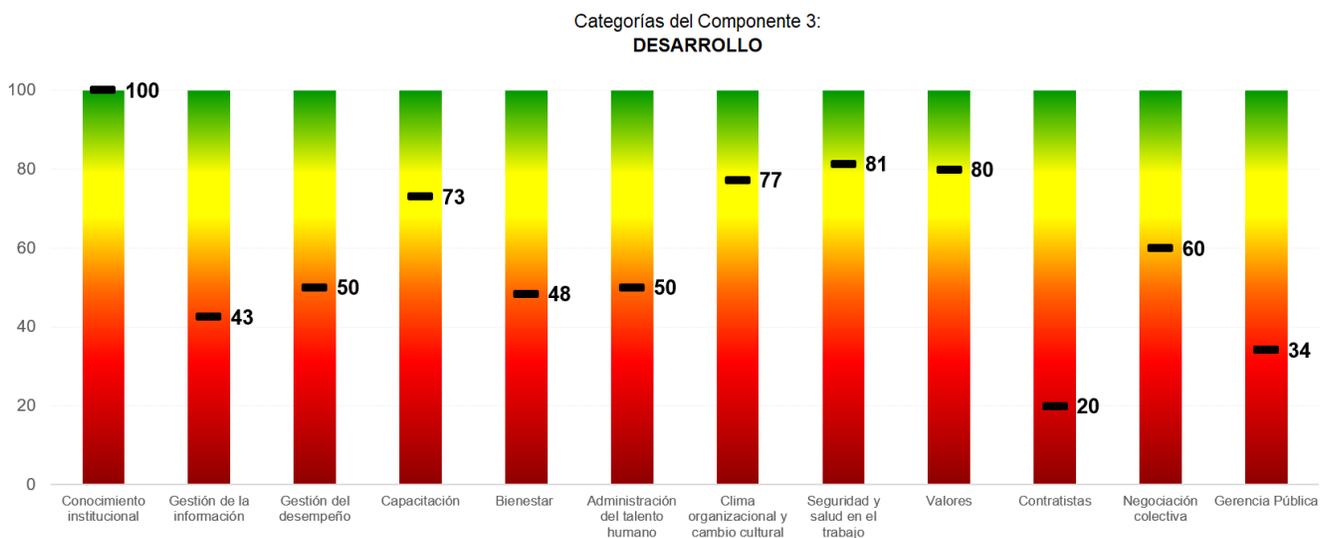
2.7.2 Calificación por componentes



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 14 de 37

Si bien, el componente de “Desarrollo” cuenta con una puntuación de 57,5 y se espera que a través de la ejecución de estrategias este componente presente excelentes resultados al terminar el periodo gerencial al año 202. Vale mencionar que dicho componente incorpora actividades que garantizan que durante el ciclo de vida del servidor público en su estancia en la institución se gestione de la mejor manera el talento y se identifiquen aquellos factores que inciden en el buen desempeño laboral y su motivación. A continuación se presenta el resultado por ítem o categorías correspondiente al componente en mención.

2.7.3 Calificación por categorías



Las categorías impactadas mediante la proyección y ejecución del plan de bienestar social e incentivos son:

- Gestión del desempeño mediante el incentivo tras resultados de la evaluación de desempeño laboral.
- Bienestar con la formulación, ejecución y documentación de las actividades del plan de bienestar social e incentivos.
- Clima organizacional y cambio cultural como resultado de la aplicación de buenas prácticas administrativas al interior de la institución.

Las gráficas anteriormente presentadas orientan las acciones a realizar en el año 2022 respecto a la gestión del talento humano y su bienestar en la institución.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 15 de 37

3 MARCO CONCEPTUAL

Plan: Modelo sistemático de una actuación pública o privada, que se elabora anticipadamente para dirigirla y encauzarla.

Programa: Proyecto ordenado de actividades.

Plan de incentivos: Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Calidad de vida: La Calidad de Vida Laboral se conoce según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.

Clima organizacional: Likert y Gibson (1986) plantean que el clima organizacional es el término utilizado para describir la estructura psicológica de las organizaciones. El clima es la sensación, personalidad o carácter del ambiente de la Organización, es una cualidad relativamente duradera del medio ambiente interno de una organización que experimentan sus miembros, influye en su comportamiento y puede describirse en términos de los valores de una serie particular de características o atributos de la organización.

El Clima Laboral según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad".

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	TRD: PÁGINA: 16 de 37

Cultura organizacional: Chiavenato, (1989), la Cultura organizacional es “un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización.

Entorno saludable: Según la Organización Mundial de la Salud un entorno laboral saludable es "aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo.

Programas de bienestar social: Deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como 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.

Salud mental: Colombia la Ley 1616 de 2003 define la salud mental como “un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad”.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 17 de 37

4 MARCO NORMATIVO

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004**

Parágrafo del Artículo 36. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

- **Decreto 1567 de 1998**

Artículo 2º. Sistema de Capacitación.

Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Artículo 3º. Componentes del Sistema.

El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación:

a. Disposiciones Legales. El conjunto de disposiciones legales relacionadas con la materia delimita las competencias y responsabilidades y constituye el marco jurídico que facilita la coordinación de acciones. La capacitación de los empleados se rige por las disposiciones del presente Decreto - Ley y por los decretos reglamentarios que expida el Gobierno Nacional, así como por los actos administrativos emanados de cada entidad, en concordancia con las leyes generales de educación y de educación superior, con las disposiciones reglamentarias de éstas, así como con las normas sobre organización y funcionamiento de la administración pública, sobre carrera administrativa y administración de personal;

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 18 de 37

b. Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios;

c. Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional. Para ello las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución.

d. Recursos. Cada entidad contará para la capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, así como sus propios recursos físicos y humanos, los cuales debe administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará la búsqueda de mecanismos de coordinación y de cooperación institucional que hagan posible utilizar con mayor eficiencia los recursos disponibles para hacer capacitación en las entidades del Estado.

e. Organismos. Además de sus responsabilidades desde el punto de vista de su propia gestión interna, las siguientes entidades tienen atribuciones especiales en relación con el sistema de capacitación:

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 19 de 37

1. Departamento Administrativo de la Función Pública.
2. Escuela Superior de Administración Pública.
3. Entidades. Cada entidad tiene el deber de ejecutar internamente las políticas impartidas por el Gobierno Nacional, formular los planes internos y participar en programas conjuntos con otros organismos para optimizar el uso de los recursos.
4. Escuelas Públicas de Formación y Capacitación.

- **Decreto 1083 de 2015**

Artículo 2.2.10.1 se establece que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. Adicionalmente,

Artículo 2.2.10.2 establece que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 20 de 37

Parágrafo 1º. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.6. Establece que los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 21 de 37

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley. **Parágrafo.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. 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 y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 22 de 37

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 23 de 37

proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

- **Ley 581 de 2000**

ARTÍCULO 1. Finalidad. La presente ley crea los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, incluidas las entidades a que se refiere el inciso final del artículo 115 de la Constitución Política de Colombia, y además promuevan esa participación en las instancias de decisión de la sociedad civil.

- **Decreto 2011 de 2017:** Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.

Que el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia consagra que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozaran de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica; y el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta por razones de salud.

- **Decreto 2365 de 2019:** Por el cual se adiciona el Capítulo 5 al título 1 de la Parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 24 de 37

CAPÍTULO 5. Objeto. El presente Capítulo tiene por objeto fijar los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido en el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, relacionado con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población.

- **Decreto 455 de 2020**

CAPÍTULO 3. REGLAS PARA LOGRAR LA PARIDAD DE GÉNERO EN LOS EMPLEOS DE NIVEL DIRECTIVO

ARTÍCULO 2.2.12.3.1. Objeto. Establecer reglas para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en la provisión de los empleos de nivel directivo en la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.

ARTÍCULO 2.2.12.3.2. Campo de Aplicación. El presente Capítulo se aplicará a los órganos, organismos y entidades de la Rama Ejecutiva a nivel nacional, departamental, distrital y municipal, en los sectores central y descentralizado.

- **Ley 1616 de 2013**

ARTÍCULO 1. Objeto. El objeto de la presente leyes garantizar el ejercicio pleno del Derecho a la Salud Mental a la población colombiana, priorizando a los niños, las niñas y adolescentes, mediante la promoción de la salud y la prevención del trastorno mental, la Atención Integral e Integrada en Salud Mental en el ámbito del Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 49 de la Constitución y con fundamento en el enfoque promocional de Calidad de vida y la estrategia y principios de la Atención Primaria en Salud. De igual forma se establecen los criterios de política para la reformulación, implementación y evaluación

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 25 de 37

de la Política Pública Nacional de Salud Mental, con base en los enfoques de derechos, territorial y poblacional por etapa del ciclo vital.

- **Ley 1811 de 2016.**

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana.

Artículo 5°. Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

Parágrafo 11°. Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado.

Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.

- **Ley 1010 de 2006.**

ARTICULO 1. Objeto de la ley y bienes protegidos por ella. La presente ley tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021	
	TRD: PÁGINA: 26 de 37	

ARTICULO 2. Definición y modalidades de acoso laboral. Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. **Maltrato laboral.** Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. **Persecución laboral:** toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. **Discriminación laboral:** (Modificado por el art. 74, Ley 1622 de 2013), todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. **Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	TRD:
		PÁGINA: 27 de 37

insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. **Inequidad laboral:** Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. **Desprotección laboral:** Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante ordenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

- **Decreto 648 de 2017.**

Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	TRD: PÁGINA: 28 de 37

5 OBJETIVOS

5.1 Objetivo general

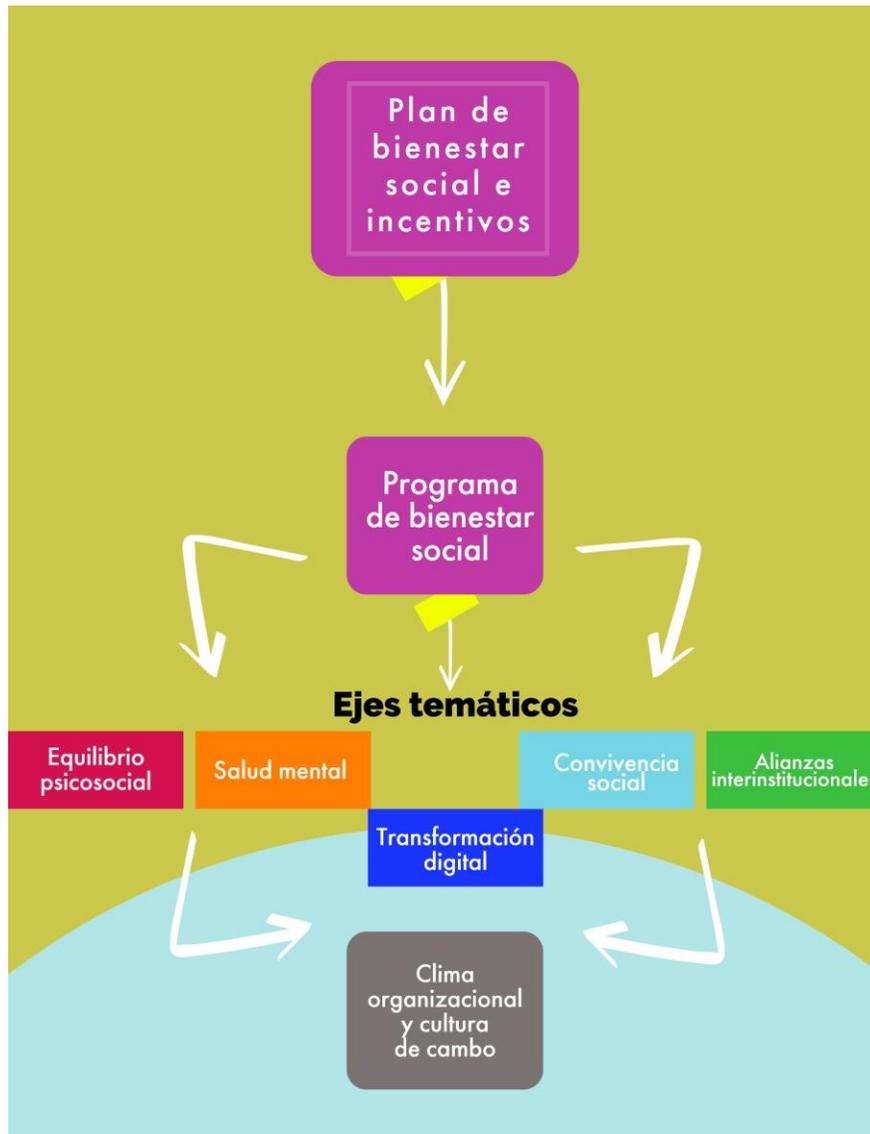
- Ejecutar el plan de bienestar social e incentivos del año 2022 teniendo en cuenta las nuevas tendencias del sector salud, proporcionando condiciones laborales óptimas para el talento humano de la institución, incrementando el valor público, motivación y el equilibrio psicosocial.

5.2 Objetivos específicos

- Identificar las necesidades de bienestar social del talento humano de la institución articulando los criterios de gestión del talento humano y necesidades gerenciales.
- Proyectar estrategias que faciliten el desarrollo de actividades encaminadas a garantizar que el ciclo de vida del funcionario público sea gestionado teniendo en cuenta la etapa en la que este se encuentre.
- Realizar seguimiento al grado de aceptación de las actividades realizadas al interior del hospital y plantear acciones correctivas a corto plazo.
- Evaluar y registrar el alcance obtenido tras la ejecución del programa de bienestar social e incentivos.
- Velar por consolidar relaciones interpersonales basadas en el buen trato hospitalario por medio de estrategias enfocadas en el clima organizacional.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 29 de 37

6 EJES TEMÁTICOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022



Los ejes temáticos del programa de bienestar social e incentivos del Hospital Departamental San Rafael de Zarzal E.S.E se plantean teniendo en cuenta el modelo de intervención del programa nacional de bienestar social 2020-2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública, vale mencionar que las actividades presentadas para el hospital son

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 30 de 37

acordes a la manifestación por parte de jefes inmediatos, servidores públicos de manera escrita o verbal.

Se puede decir que los ejes temáticos principales son cuatro: equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social y alianzas interinstitucionales. Dichos ejes planeados de tal manera que puedan ejecutarse por medio de estrategias las cuales pueden tener varias actividades relacionadas que finalmente permeen en el clima organizacional y la cultura de cambio en la que se ve expuesta la empresa. Debido a las contingencias evidenciadas tras surgir el virus del covid -19, las empresas deben proyectar estrategias en las que intervengan las tecnologías de la información permitiendo la interacción con el entorno laboral y los medios digitales. Dicho lo anterior, como se ha evidenciado en la ejecución de los planes de bienestar social se han vinculado instituciones o empresas que se vinculan en el proceso técnico y logístico para agregarle valor al desarrollo de lo proyectado.

A continuación, se contextualiza los ejes temáticos a intervenir según lo sugerido en el programa nacional de bienestar social e incentivos “Servidores saludables, entidades sostenibles” presentado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

6.1 Equilibrio psicosocial:

Este primer eje hace alusión a las actividades que propendan por mejorar la relación existente entre empleados y directivos mejorando la percepción que estos tienen frente al cuidado que les proporciona la entidad a su salud y bienestar, contribuyendo en su crecimiento espiritual, psicosocial e intralaboral prestando condiciones óptimas para la ejecución de funciones, reduciendo las brechas existentes entre la sana relación entre los factores intralaborales y extra laborales como condición de una calidad de vida adecuada y acorde a lo que el Estado desea para sus servidores públicos, ya que es claro el mensaje implícito en el programa nacional de bienestar social “Servidores saludables, entidades sostenibles”; es así como se direccionan las actividades en colaboración con el coordinador del programa psicosocial y coordinadora de seguridad y salud en el trabajo de la institución. Por consiguiente, es importante relacionar los resultados de los diagnósticos realizados por la oficina de talento humano con la estrategia interventiva a emplear en la ejecución del

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	TRD: PÁGINA: 31 de 37

programa de bienestar social e incentivos, con el fin de realizar actividades que sean asertivas frente a las necesidades del talento humano de la institución.

6.2 Salud mental:

Corresponde a las condiciones ofertadas por la institución para favorecer el estado de salud mental de los servidores públicos del hospital, precisamente en las etapas del ciclo de vida del servidor público (desarrollo y retiro) ya que toma en cuenta las acciones encaminadas a reducir al máximo los eventos en los que el empleado se sienta violentado e intranquilo a causa de los modos de ser de compañeros o directivos, así mismo minimizar las consecuencias en aquellos empleados que trabajan con atención al cliente o sienten que trabajan bajo presión. Por otro lado, aquellos empleados que se encuentran como pre pensionados en la institución, brindarles la orientación necesaria para que su estado emocional no se vea afectado al culminar un ciclo en la empresa.

Prestar un acompañamiento psicológico es el principal objetivo de este eje temático orientando desde la práctica tanto a los servidores públicos como a su núcleo familiar, mitigando el agotamiento laboral y factores externos que intervienen en el desempeño laboral.

6.3 Convivencia social:

El tercer eje temático representa la inclusión, diversidad y diversidad y cómo los servidores presentan comportamientos éticos que permitan la interacción social en un espacio laboral sin interferir negativamente en el clima laboral por lo cual se plantean actividades que se fomenten dentro de la cultura del buen trato hospitalario entendiendo que no se limita a la humanización en los servicios de salud centradas en el usuario, si no que esta debe ser integral, al entenderse que se convive en medio de relaciones interpersonales sanas en la que el trato igualitario entre compañeros sea respetado independientemente de la orientación sexual, religiosa, género, raza y discapacidad.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 32 de 37

Vale mencionar que en este eje se permiten los espacios en que los servidores públicos demuestren un trabajo en equipo, comportamientos éticos y una identidad de compromiso basada en la satisfacción generada tras la evidencia de respeto en todas las direcciones en que se evidencie interacción social. Así mismo, en las actividades que se han realizado año tras año en la institución se plantean nuevamente por el comité de bienestar social quienes manifiestan continuamente que los servidores públicos de la entidad se sienten a gusto cuando se realizan este tipo de eventos.

6.4 Alianzas interinstitucionales:

Como menciona la función pública por medio de circular interna No. 002 del 28 de febrero del 2019, se define que los contratos interadministrativos son aquellos que suscriben las entidades públicas entre sí, que pretenden el intercambio de prestaciones de servicios con contribución económica y la satisfacción de necesidades contrapuestas, rigiéndose por el Estatuto General de Contratación Pública. A su vez, los convenios se efectúan para aunar esfuerzos institucionales, con el fin de satisfacer un mismo interés y no implican necesariamente contraprestaciones mutuas como sucede en los contratos interadministrativos.

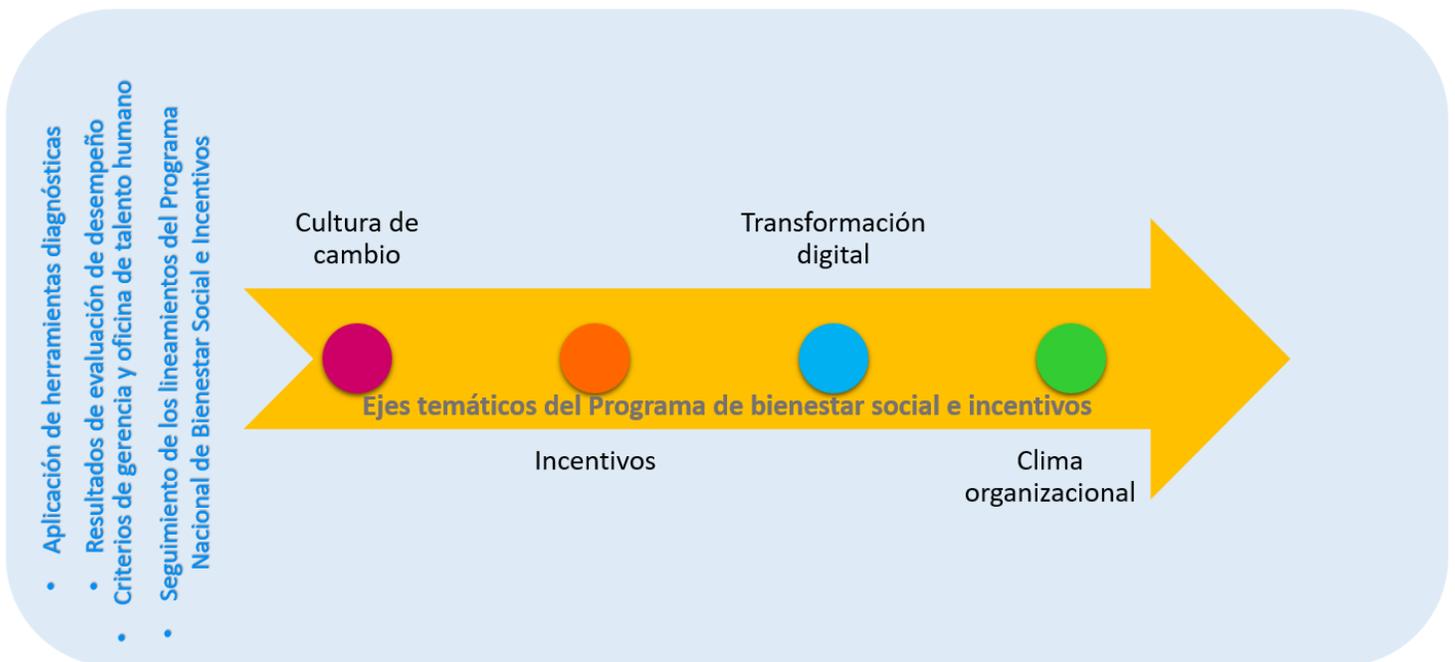
En este sentido, al plantearse actividades que se identifique que es ofertada por empresas públicas se acude a estas con el fin de dar cumplimiento a la alianza interinstitucional para que ejecute lo propuesto en el programa de bienestar social, así mismo se tendrán en cuenta las empresas locales que tengan una actividad económica que agregue valor a la gestión del talento humano.

En conclusión, las alianzas a realizar permitirán que los servidores públicos obtengan beneficios en su salud mental, en el campo psicosocial, en el desarrollo de habilidades blandas, buenas relaciones interpersonales, mejores condiciones laborales y demás que permeen en la cultura de cambio y el clima organizacional.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 33 de 37

7 METODOLOGÍA

La metodología utilizada en la proyección y desarrollo del Plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2022 está dada por los lineamientos normativos, las indicaciones presentadas por la función pública en el Programa Nacional de Bienestar Social e incentivos 2022, a su vez se siguen las recomendaciones después de diligenciar el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano o Matriz GETH.



El bienestar social en la institución se difundirá desde los 4 ejes temáticos directos de las estrategias a desarrollando, haciendo la salvedad que uno de los temas que mayor incidencia tendrá para el año en curso será la salud mental de los servidores públicos, permitiéndole a la oficina de talento humano ratificar la importancia de contar con un equipo interdisciplinario que vele por el desarrollo integral de su talento humano. A su vez, los incentivos tienen su criterio de aplicación según lo establece la función pública, aun así, la institución velará por el trabajo en equipo en pro de aumentar la productividad, mejorar la

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 04/01/2021
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	TRD: PÁGINA: 34 de 37

percepción de la comunidad frente a las empresas del Estado, en este caso del Hospital San Rafael, igualmente el comportamiento ético y de referencia integridad será valorado. Es así, como el sistema de estímulos está fundamentado en aspectos como: Transparencia, coherencia, objetividad y meritocracia.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD: PÁGINA: 35 de 37

8 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los procesos de mejoramiento en las entidades permiten perfeccionar los procesos, permitiendo identificar los factores que inciden en el adecuado funcionamiento de las estrategias implementadas. Ahora bien, la oficina de talento humano decide realizar los seguimientos a los planes implementados por medio de encuestas cortas sobre el asertividad de las actividades realizadas motivo por el cual constantemente se tiene claridad sobre la orientación de las acciones a desarrollar.

El proceso de evaluación ante dichas actividades planteadas se realiza mediante el diligenciamiento de los indicadores de la oficina de talento humano y en este se evalúa el grado de oportunidad y cobertura de las actividades, así mismo como la ejecución del presupuesto.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1		CÓDIGO: TH-AH-OD-01 VERSIÓN: 01 FECHA: 30/12/2021			
	BIENESTAR E INCENTIVOS		TRD: PÁGINA: 1 de 2			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
	AREA O SERVICIO: Administración del taeto humano					
NOMBRE INDICADOR: Eficacia del programa de bienestar social e incentvos						
FÓRMULA DE CÁLCULO: (Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas) *100			UNIDAD DE MEDIDA: Porcentaje			
RESPONSABLES: Coordinador de Talento humano		FRECUENCIA: Mensual		META: 100%		
COMPORTAMIENTO DESEADO DEL INDICADOR: INCREMENTO X REDUCCIÓN						
CLASIFICACION DEL INDICADOR: Gestión de procesos						
CONSOLIDADO MENSUAL						
PERIODO	META	VARIABLE 1 NUMERADOR	VARIABLE 2 DENOMINADOR	RESULTADO	ACUMULADO	OBSERVACIONES
DICIEMBRE	100%					
TOTAL						

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
		TRD:
		PÁGINA: 36 de 37

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-OD-01
		VERSIÓN: 01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	FECHA: 30/12/2021
		TRD:
		PÁGINA: 1 de 2

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AREA O SERVICIO: Administración del talento humano

NOMBRE INDICADOR: Cobertura del programa de bienestar social

FÓRMULA DE CÁLCULO:

(Número de funcionarios impactados / Número de funcionarios contratados) *100

UNIDAD DE MEDIDA:

Porcentaje

RESPONSABLES: Coordinador de Talento humano

FRECUENCIA: Mensual

META: 60%

COMPORTAMIENTO DESEADO DEL INDICADOR: INCREMENTO X REDUCCIÓN

CLASIFICACION DEL INDICADOR: Gestión de procesos

CONSOLIDADO MENSUAL

PERIODO	META	VARIABLE 1 NUMERADOR	VARIABLE 2 DENOMINADOR	RESULTADO	OBSERVACIONES
DICIEMBRE	60%				



ANÁLISIS DE CAUSAS: (Cuando se ha incumplido la meta establecida)	ACCIONES PROPUESTAS:	RESPONSABLE EJECUCIÓN:	FECHA DE EJECUCIÓN:	SEGUIMIENTO Y CIERRE:

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 04/01/2021
TRD:		
		PÁGINA: 37 de 37

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-OD-01
		VERSIÓN: 01
	BIENESTAR E INCENTIVOS	FECHA: 30/12/2021
TRD:		
		PÁGINA: 1 de 2

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

AREA O SERVICIO: Administración del taeto humano

NOMBRE INDICADOR: Ejecución del presupuesto del plan de bienestar

FÓRMULA DE CÁLCULO:
(Presupuesto ejecutado / Total del presupuesto) *100

UNIDAD DE MEDIDA:
Porcentaje

RESPONSABLES: Coordinador de Talento humano

FRECUENCIA: Mensual

META: 95%

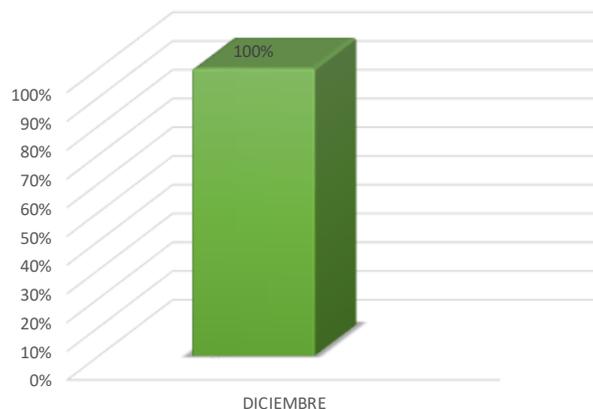
COMPORTAMIENTO DESEADO DEL INDICADOR: INCREMENTO X REDUCCIÓN

CLASIFICACION DEL INDICADOR: Gestión de procesos

CONSOLIDADO MENSUAL

PERIODO	META	VARIABLE 1 NUMERADOR	VARIABLE 2 DENOMINADOR	RESULTADO	ACUMULADO	OBSERVACIONES
DICIEMBRE	100%					
TOTAL						
ANÁLISIS DE CAUSAS: (Cuando se ha incumplido la meta establecida)		ACCIONES PROPUESTAS:	RESPONSABLE EJECUCIÓN:	FECHA DE EJECUCIÓN:		SEGUIMIENTO Y CIERRE:

Ejecución del presupuesto



Elaboró: Carol Tatiana Núñez Mosquera- Asesora de talento humano

Revisó: Hedilberto Rivadeneira - Subgerente administrativo

Aprobó: Julián Andrés Correa Trujillo - Gerente E.S.E