



Hospital San Rafael de Fusagasugá
"Hospital humano, hospital comprometido"

2022

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



TALENTO HUMANO

**E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL
DE FUSAGASUGÁ**

31/01/2022



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS "VIVIENDO PARA SERVIR"

Elaborado por:
LINDA KARINA BOHORQUEZ QUINTERO
Profesional Subproceso Talento Humano

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ
GESTIÓN GERENCIAL
TALENTO HUMANO
AÑO 2022**



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	3
2.1. OBJETIVO GENERAL	3
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
3. ALCANCE	3
4. CONTENIDO	3
4.1. DEFINICIONES	3
4.2. NORMATIVIDAD	4
4.3. DESARROLLO DEL PLAN	5
4.4. LINEAS ESTRATÉGICAS	9
4.4.1. LINEA 1: PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES	9
4.4.2. LINEA 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL	10
4.4.3. LINEA 3: RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS	10
4.5. INDICADORES DE SEGUIMIENTO	11
5. BIBLIOGRAFÍA	11
6. ANEXOS	11
7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO	11
7.1. APROBACIÓN	11
7.2. CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES	11
7.3. CONTROL DE COPIAS	12
7.4. CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES	12



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

1. INTRODUCCIÓN

El Estado colombiano requiere que, además de procesos de reforma y modernización de sus estructuras, se implementen ciclos de mejora continua sobre la gestión pública de manera tal que esta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta la sociedad para continuar avanzando en el camino del desarrollo.

La Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá a través de la Oficina de Gestión Talento Humano y en cumplimiento de las normativas constitucionales, legales y dentro del marco de articulación, integridad y la mejora continua; diseña y pone en ejecución el Plan de Incentivos Institucionales para la totalidad de sus colaboradores, independientemente de su modalidad de contrato. Esto, con el importante propósito de salvaguardar y sembrar la Gestión del Talento Humano para el fortalecimiento y creación del valor público de todos y cada uno de los colaboradores, mediante la planeación, el desarrollo y la evaluación de estrategias definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; buscando crear y sostener un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral que trascienda en sus familias y en la comunidad en general.

En desarrollo a lo anterior, la finalidad de este plan es buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los colaboradores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades.

En articulación con lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de sus objetivos y resultados; se presenta el Plan de Incentivos Institucionales de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá.

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar los medios para lograr el mejoramiento continuo del bienestar y la motivación de todos los colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá, y así fortalecer el clima y la cultura organizacional de la institución.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Reconocer las necesidades de todos los colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá
- Generar estrategias para fortalecer el desarrollo de las habilidades de los colaboradores y mejorar el índice de satisfacción laboral
- Ejecutar las actividades que promueven la identidad y cultura organizacional.

3. ALCANCE

El plan de bienestar e incentivos de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá contempla desde que se proyecta el cronograma de actividades para el cumplimiento de los objetivos del Plan de bienestar e incentivos hasta el seguimiento en la ejecución del Plan de Incentivos institucionales a través de su cronograma y aplica para colaboradores de planta, contratistas y estudiantes de la sede central, sedes adscritas, centros y puestos de salud.

4. CONTENIDO

4.1. DEFINICIONES

BENEFICIOS: Mejora que experimenta una persona gracias a algo que se le hace o se le da.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

BIENESTAR: Estado óptimo donde las condiciones físicas y mentales proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.

CALIDAD DE VIDA: Comprende factores tanto subjetivos como objetivos. Entre los factores subjetivos se encuentra la percepción de cada individuo de su bienestar a nivel físico, psicológico y social. En los factores objetivos, por su parte, estarían el bienestar material, la salud y una relación armoniosa con el ambiente físico y la comunidad.

INCENTIVOS: Premio o gratificación que se ofrece o entrega para que se consiga un mejor resultado en determinada acción o actividad.

INTEGRACIÓN: proceso y resultado de mantener unidas las partes de un todo. Es decir, es juntar diversos elementos que forman parte de un conjunto en común.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN: Herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativos y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

PARTICIPACIÓN: Involucrarse en cualquier tipo de actividad de forma intuitiva o cognitiva. Una participación intuitiva es impulsiva, inmediata y emocional, en cambio una participación cognitiva es premeditada y resultante de un proceso de conocimiento.

PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES: Estrategia para crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

SATISFACCIÓN: Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad.

4.2. NORMATIVIDAD

- Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, desarrolló el Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integró los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.
- Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017, creó el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional integrado por las entidades y organismos que, por su misión, tienen a cargo funciones transversales de gestión y desempeño a nivel nacional y territorial, instancia a la cual le corresponde, entre otras funciones, proponer políticas, normas, herramientas, métodos y procedimientos en materia de gestión y desempeño institucional, presentar al Gobierno Nacional recomendaciones para la adopción de políticas, estrategias o acciones para mejorar la gestión y el desempeño institucional de las entidades y organismos del Estado y proponer estrategias para la debida operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.
- El Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el título 10, Artículo 2.2.10.1 Indica: "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. En el 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 los cuales se desarrollan a través de actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas, culturales, de promoción y prevención de la salud, de capacitación informal y otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del servidor. Así mismo, en el artículo 2.2.10.7 indica que los programas de bienestar de calidad de vida laboral, los cuales se desarrollan a través de actividades y programas, deben incluir entre otros aspectos: medición de clima laboral (por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención), preparación para el retiro del servicio, identificación e intervención de la cultura organizacional, fortalecimiento del trabajo en equipo y



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

programas de incentivos. En los artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 da orientaciones orientados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

- Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.
- Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal e) consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos, sin indicar plazo para su adopción.
- Que el Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.8. numeral 7 consagra que los empleadores deben desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST), sin indicar plazo para su adopción.
- Decreto 1083 de 2015, organizó y puso en funcionamiento equipos transversales integrados por los directivos responsables de su implementación a nivel nacional y territorial
- Ley 1474 de 2011 "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

4.3. DESARROLLO DEL PLAN

La Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano, velará por ofrecer a los colaboradores, actividades de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales; talleres, cursos y actividades, que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las necesidades de los colaboradores de la Entidad.

Así las cosas, el bienestar laboral se convierte en un mecanismo idóneo para consolidar un equipo productivo, motivado y comprometido que pueda asumir cualquier tipo de metas. Este plan de Incentivos Institucionales "VIVIENDO PARA SERVIR" busca propiciar espacios y condiciones que favorezcan y mejoren el nivel de vida laboral y personal. Así mismo, genera mayor sentido de pertenencia, compromiso y participación en las diferentes actividades asociadas al cumplimiento de las funciones asignadas a cada uno de los colaboradores.

La implementación del Plan de Incentivos Institucionales representa para la entidad los siguientes beneficios:

- Se incentiva la motivación de los colaboradores al facilitar espacios para la innovación y el aprendizaje permanentes, que contribuyan a su crecimiento personal y profesional.
- Se genera la oportunidad de participar en proyectos y/o procesos de interés, que aportan al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Se valora objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por los colaboradores o equipos de trabajo.
- Se reconoce con mecanismos objetivos la retroalimentación al Desempeño

Para la vigencia 2022 se identificó la necesidad de articular el desarrollo del presente plan con la vinculación activa de las áreas de Humanización, Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad del Paciente, Gestión Ambiental y el programa "Héroes Activos y Saludables" de la Gerencia, con la intención de aumentar los niveles de satisfacción,



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

impacto y cobertura de las actividades dirigidas a mejorar la calidad de vida de los colaboradores, que durante la vigencia anterior se trabajaron de manera individual, pero que para este año serán trabajo en equipo resultado de la consolidación del equipo interdisciplinario del Estándar de Talento Humano con las áreas anteriormente mencionadas.

Así mismo, se tomó como insumo para el diseño de nuevas actividades del presente plan los resultados obtenidos de la Evaluación de clima y Cultura 2021. Informe el cual fue entregado directamente por el proveedor a la Gerencia y a la Subgerencia Administrativa, y también socializado al grupo del Estándar de Talento Humano por parte de la Oficina de Talento Humano, lo que permitió una construcción en equipo y el robustecimiento de las actividades del presente plan.

La evaluación mencionada arrojó las siguientes conclusiones respecto al bienestar de los colaboradores de la institución:

Conclusiones sobre las variables demográficas



- ◆ Del universo calculado en 1.025 funcionarios, tuvimos una participación del 84,6%, pues se tuvieron 867 respuestas completas, lo que nos permite interpretar los resultados con un margen de error muestral del +/-0,96%.
- ◆ Por las cifras más representativas, podemos ver que la mayoría pertenece al grupo OPS (73%), está contratada por prestación de servicios (77,6%), trabaja todo el tiempo fuera de su casa (90,2%), pertenece a la Subgerencia Científica (57,3%), lleva menos de 5 años (66,4%) y tiene menos de 40 años (60%).
- ◆ Se ve una población joven, donde los Millenials son los más representativos, y congruentemente cerca del mitad (47,5%) son solteros y un 22,8% vive en unión libre.
- ◆ Casi el 70% son mujeres, y sólo un 28,7% no tiene hijos. De los 1208 hijos reportados por la muestra (es importante tener presente que este dato no del total de la población, sino solamente los hijos que reportaron quienes contestaron la encuesta), el 43% tiene más de 18 años y el 20% son adolescentes. Tema a tener en cuenta para los programas de bienestar.
- ◆ La pandemia nos mostró la importancia de conocer la composición de los hogares cuando estamos pensando en el bienestar de los empleados. Encontramos que el 53,4% vive con sus hijos, y un 41,5% vive con la pareja (sumando casados y unión libre), un 17,4% tiene un enfermo crónico, el 32,6% vive con adultos mayores, el 63,4% tiene hijos estudiando en casa y en la mayoría de los hogares, el 86,9%, no hay otro miembro del hogar trabajando desde casa.
- ◆ También podemos ver que un poco más del 60% tiene mascotas, lo cual se puede aprovechar para programas de bienestar, que es especialmente atractivos para los más jóvenes que no tienen hijos y es el perro la mascota más popular (casi la mitad de los hogares tienen perro).
- ◆ Los estudiantes a técnico o profesional son el 14,4%, y con educación superior finalizada se tiene el 72,1%. Ahora bien, el interés en educación profesional fue el tercer tema que más interés despierta y los temas de desarrollo personal los primeros. Este último tema, así como las habilidades básicas, han sido más necesitados por las condiciones que se generaron por la Pandemia.
- ◆ El 59,6% de los hogares dependen únicamente del salario del Hospital y en un poco más de la mitad de los hogares se ha visto una reducción de los ingresos. Viendo esta situación, se recomienda una formación de finanzas personales, para poder manejar de manera acertada la disminución de los ingresos, así como para poder evaluar y comparar diferentes opciones de financiación.
- ◆ En cuanto a oportunidades para aprovechar la Caja de Compensación, vemos el elevado interés en activar el beneficio de cupo de crédito (69,7%). Los servicios que más llaman la atención de Colsubsidio son Piscilago y los hoteles, lo cual dada la cercanía es importante aprovechar. También hay interés los proyectos de vivienda y vemos que la mayoría vive en arriendo. Finalmente se recomienda ser muy creativos en la forma de incentivar la utilización de supermercados y droguerías, para que la información sobre dinámicas comerciales no se pierda en el mar de información que reciben las personas.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Conclusiones Nivel de Satisfacción General



- ◆ Dado los grandes cambios en las condiciones de trabajo que se han dado por la pandemia, estamos manejando dos promedios para que las Organizaciones se puedan comparar. Uno es el que teníamos antes del Covid y otro después del Covid, donde hemos observado que se dio una tendencia al alza, la cual en parte ha estado explicada en la mayor apreciación de contar con trabajo, sin embargo esto no es tan notorio en el sector salud. El Hospital tuvo un nivel de satisfacción de 7,8, el cual está por debajo de estos dos promedios a nivel de mercado general, pero si se compara con instituciones públicas similares, si se encuentra más cerca al promedio.
- ◆ Vemos que las 3 subgerencias se encuentran muy similares a nivel de satisfacción. Por grupo, OPS y Tercerizados también son muy similares, en tanto que los de planta tienen un nivel un poco menor. Esto llama la atención, dado que los comentarios el tema de contratación es uno de los aparece. Se recomienda en la inducción o reinducción hacer mucho énfasis en que la lógica y el cálculo que se tiene en la determinación del salario, cuando este es por prestación de servicios (es importante que todos vean cómo se contempla el cubrimiento de prestaciones sociales, bien sea por la institución o bajo esquemas de "salarios integrales")
- ◆ Planta de la Subgerencia Administrativa es la que tiene la menor satisfacción, y en sus comentarios espontáneos surgen temas diversos como el estado de las instalaciones, fallas en las máquinas, que no se tiene en cuenta las opiniones, pero no se observa ningún tema repetitivo. Sin embargo, si tiene menores calificaciones que el promedio en relación a poder dar el punto de vista, lo justo y equitativo que es el trato y el que se evite el hostigamiento para inducir la renuncia.
- ◆ En los de Planta de la Subgerencia Científica, que son quienes tienen la segunda calificación más baja, tampoco se observan temas repetitivos en los comentarios, los cuales son muy pocos, y el tema en el que son un poco más críticos que el promedio general es el relacionado con la sensibilidad que muestra la institución en cuanto a temas personales.
- ◆ Los Millenials son los más insatisfechos con una calificación de 7,66 y un NPS de 19,7%, y podemos ver que los temas en donde son más críticos que el promedio, tienen que ver con la posibilidad de equilibrar la vida personal y laboral, la claridad que todos en la organización tienen de su cargo y los controles de calidad. Están un poco más satisfechos que el promedio con la comunicación que tienen con su jefe y la posibilidad de poder dar su punto de vista.



Conclusiones Nivel de Satisfacción General



- ◆ En el caso de los Centenials, que tienen un NPS del 21,7%, se alejan del promedio en cuanto a lo inspiradora que les parece la misión, y el gusto y sentido que tienen con el trabajo que están realizando, así como con lo inspirador que les parecen los líderes. Esta generación hasta ahora se está conociendo en su comportamiento laboral, por lo que se recomienda tener espacios donde escucharles, y buscar conectarlos más con el sentido de lo que se hace por la sociedad, ayudándoles a evidenciar cómo ellos realmente aportan, dado que hasta ahora están empezando su vida laboral. Así mismo en la inducción es importante darles conceptos básicos laborales (aquello que es disciplinario de ley y el funcionamiento de todo lo económico).
- ◆ El NPS que se obtuvo está bastante por debajo del promedio de todas las Organizaciones, pero de nuevo no lejano de instituciones similares. Podemos observar que se tiene un poco menos de entusiastas (12% menos que el promedio) y por otro lado un poco más de detractores (10%), en tanto que los pasivos si se encuentran en el promedio.
- ◆ Cuando entramos a analizar los detractores, no encontramos diferencias vs la muestra por nivel de estudios, ni por modalidad de trabajo, antigüedad, estado civil o generaciones. Únicamente se puede ver un 10% más de mujeres que en el total de la muestra. Entre los aspectos donde mayor diferencia tienen con el promedio general, encontramos lo inspiradores y motivadores que son los líderes en la Organización y lo formadores que son los jefes, así como la sensibilidad que demuestra la institución frente a los temas personales. En los comentarios espontáneos aparecen temas relacionados con los salarios, la forma de contratación y la falta de herramientas de trabajo adecuadas (máquinas o computadores)
- ◆ Los pasivos también tiene una distribución en todas las variables similar a la muestra total y son más críticos que en cuanto a la sensibilidad de la empresa a las particularidades de la vida personal, el que lo evalúen por su desempeño, lo inspiradores que resultan los líderes y el poder desempeñar su cargo de forma segura.





PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Conclusiones sobre el impacto de la Pandemia



- ◆ El nivel de satisfacción con el manejo de la Pandemia sí está por encima del promedio de todas las organizaciones (8,30 vs 8,15) y es la más alta de las 3 satisfacciones. Todas las áreas excepto Planta de Subdirección Científica tienen esta satisfacción por encima del promedio. Por tipo de contrato, también son los de planta quienes tienen esta satisfacción por debajo del 8, en tanto que OPS y tercerizados superan el promedio. Se recomienda profundizar en cómo se han manejado los temas de pandemia en la Subdirección Científica, y específicamente para el personal de planta, a fin de comprender mejor por qué tiene un comportamiento diferente al resto de áreas.
- ◆ En cuanto a las condiciones actuales de trabajo, acá se está de nuevo por debajo del promedio de todas las organizaciones (7,55 vs 8,09), y en todas las áreas. En general en los comentarios vemos temas sobre el tipo de contratación, el estado de los recursos e instalaciones y el estilo de liderazgo, donde se mencionan temas sobre la forma en que se llama la atención.
- ◆ La inmensa mayoría cree que la productividad, el servicio interno y externo mejoraron en comparación con el año pasado..
- ◆ Hay un 23,1% que considera que está trabajando de forma excesiva, lo cual puede si bien está dentro de los promedios generales, se recomienda que sea un tema a ponerle atención para que no tome fuerza. Para ello es importante generar reflexiones en los líderes, sobre la tendencia a poner más trabajo a quien mejor les responde y tiene el mejor desempeño, lo cual va generando un desbalance.
- ◆ La actividad donde está el mayor cantidad de personas que consideran que les hace falta dedicar más tiempo es lo relacionado con temas artísticos y culturales. Dado el carácter sanador del arte, este es un tema que cobra especial importancia en estos momentos de tanta demanda emocional, y se puede trabajar incentivando mucho la utilización de la caja en estos temas, tanto por los empleados como por sus familiares.
- ◆ Se recomienda poner especial atención al tema del consumo de sustancias psicoactivas, pues el 50% reconoce que no es nada saludable. Dado el acceso del personal a medicamentos, lo demandante de las jornadas laborales, las condiciones de miedo que han dado por la pandemia y sobre todo, la tendencia natural a no querer abordar este tema por la gran dificultad que implica su manejo, es importante pensar muy bien la manera de trabajarlo y con un alcance que incluya a familiares.

Recomendaciones para el Plan de Trabajo



- ◆ El Índice de Clima tuvo un resultado de 7,1, que es inferior a los promedios AC y DC para todas las organizaciones, aunque está prácticamente en el promedio de entidades similares. Los ejes con mayor satisfacción tienen que ver con la cultura y la forma en que se genera un ambiente sano, limpio y seguro para trabajar. La menor con el eje de cómo lo soporta la Institución para desarrollar su trabajo, que tiene sentido con lo que observó en los comentarios de la falta de la adecuación de recursos y herramientas para desempeñar su labor.
- ◆ Específicamente por cada variable recomendamos:
 - **Blindar:** el orgullo por pertenecer a la institución, generando una valoración profunda de la vocación, al dimensionar el bien que se hace por la sociedad. Si bien todos lo pueden expresar racionalmente, se aconseja hacer una campaña con un tono emocional fuerte, que les haga sentir que vale realmente vale la pena el desgaste porque al final del día el poder trabajar estando al servicio de la comunidad, es lo que se ha venido demostrando desde las teorías de la felicidad, que es realmente lo que genera paz y bienestar. Esto se puede complementar con continuar resaltando la labor social que se hace con la comunidad y lo que se haga de gestión ambiental. Se podría pensar e montar programas de voluntariado a los familiares de los empleados, para temas de apoyo social y comunitario, lo cual es particularmente importante para las nuevas generaciones.
 - **Potenciar:** en general el conocimiento de los programas y la visión integral de los lineamientos de la institución, se pueden potenciar buscando acercar el lenguaje y ponerlo de forma concreta para que las nuevas generaciones se vinculen de forma concreta y valoren los programas de calidad, lo cual implica el evolucionar la forma procedimental con la que se tienden a abordar estos temas (una misión profundamente inspiradora que todos entienda, una visión que sea realmente medible año a año, temas de calidad que se manejen con criterio y se entienda su por qué). Generar programas divertidos y de interacción donde se evidencien temas culturales positivos y negativos y se fomenten los valores, buscando profundizar en el respeto como el realmente escuchar el punto de vista de los otros y tomarse el tiempo que requiere una comunicación efectiva.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Recomendaciones para el Plan de Trabajo



- Fortalecer: el estilo de liderazgo, que se base en entender las diferencias generacionales, pero con un enfoque que no sólo comprenda las diferencias, sino que realmente valore a cada generación y saque lo mejor de cada una, aceptando las diferencias y sacando provecho a lo que cada una aporta, esto lo llamamos liderazgo transgeneracional. Es una invitación a generar espacios de reflexión entre líderes, donde se analicen prácticas de liderazgo actual (cómo se llama la atención, cómo se asignan funciones, cómo se relacionan con otras áreas), su razón de ser y su forma de evolucionarlas, poniendo especial atención a la forma de comunicar las decisiones y evaluar el desempeño en el día. También se recomienda desarrollar alguna formación virtual para todo el personal sobre lo que constituye y no constituye acoso laboral, dado que hay un 28% que considera que en pocas ocasiones o nunca se evita que se utilice el hostigamiento para inducir al renuncia. En la misma línea pensar en programas de bienestar por generaciones, que además tengan beneficios rotativos cada años, para que las personas los vean más y no se conviertan en costumbre. Desarrollar un programa de comunicación que garantice que todo el personal y sus familiares conocen la ruta para conseguir apoyo emocional, y que conocen cuándo se debe buscar ayuda en relación al consumo de sustancias psicoactivas.

Así entonces, se definieron según el análisis de las anteriores conclusiones las actividades nuevas a desarrollar para la vigencia, según las necesidades de los colaboradores y con miras al cumplimiento de las líneas estratégicas, de la siguiente manera:

4.4. LINEAS ESTRATÉGICAS

4.4.1. LINEA 1: PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del colaborador y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Así mismo, la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano, humanización, SG-SST, Programa "Héroes Activos y saludables", se velará por ofrecer a los colaboradores, eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los colaboradores de la Entidad.

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

- Pausas Activas
- Jornadas de actividad Física Musicalizada
- Capacitación en Hábitos y Estilos de Vida Saludable
- **Uso del internet para la prevención del uso de sustancias psicoactivas – Nueva**
- Prevención en riesgos biomecánicos
- Información Educación y Comunicación PyP en Salud
- Riesgo Cardiovascular



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

PROMOCIÓN DE VIVIENDA

- Stands y Visitas Caja Compensación
- **Feria de crédito y vivienda con caja de compensación y entidades bancarias – Nueva**

ACTIVIDADES LÚDICAS, DEPORTIVAS Y RECREATIVAS

- Campeonatos y torneos en deportes individuales y de conjunto.
- Ciclo paseos, caminatas ecológicas, trabajo en equipo práctico.
- **Concurso "Mi mascota" Especial Halloween – Nueva**

ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES

- Concurso de talentos.
- Concurso de Pesebres
- **Concurso de Carrozas – Halloween – Nueva**

FORMACIÓN DE HABILIDADES

- Cursos de Muñequería, Tejidos o costura, Navideños
- **Curso de alimentos (Postres o repostería) – Nueva (Formación emprendedora)**
- **Curso de patronaje o elaboración de artesanías– Nueva (Formación emprendedora)**
- **Curso emprendimiento – Nueva (Formación emprendedora)**

4.4.2. LINEA 2: CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta línea tiene por objeto fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo de los colaboradores; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

CLIMA ORGANIZACIONAL

- Taller en comunicación asertiva
- Taller Trabajo en equipo
- Taller Clima Laboral
- **Campaña "Cultiva respeto, cosecha armonía" – Trato amable entre los colaboradores - Nueva**
- Evaluación Clima y Cultura Organizacional

PREPARACIÓN PARA EL RETIRO

- **Programa Pre Pensionados – Nueva con el Apoyo Comité Capacitación**

4.4.3. LINEA 3: RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS

El propósito es brindar un reconocimiento especial a funcionarios por años de antigüedad, a los funcionarios cuyo motivo de retiro obedece a desvinculación por pensión y a la población en general por fechas especiales.

- Celebración Día de los Niños
- Celebración Cumpleaños de los Colaboradores
- Cumpleaños Hospital San Rafael de Fusagasugá
- Celebración de días especiales Virtuales y Semipresenciales
- Evento Cierre de Gestión para los colaboradores
- Reconocimiento por Felicitaciones PQRSDF
- Descansos médicos, áreas de Bienestar y zonas de esparcimiento para los colaboradores de la E.S.E
- **Actividad "Reconocimiento a los héroes administrativos" – Nueva (Índice de satisfacción área adtva)**



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

- Reconocimiento una vida de labor al Personal Planta - Nueva

4.5. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

CUMPLIMIENTO DE JORNADAS DE BIENESTAR E INCENTIVOS

- Número de jornadas de bienestar e incentivos realizadas / Total de jornadas de bienestar e incentivos programadas en el periodo

5. BIBLIOGRAFÍA

- Plan incentivos función pública. En la web:
https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/zw1wcmvzyv83ng==/imgproductos/1449939981_f94c08e83bec9d11fdb0d65f3fa05fc9.pdf
- Plan incentivos institucionales ministerio de educacion, en la web:
https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-403113_recurso_09.pdf
- Plan incentivos e.s.e hospital universitario de la samaritana, en la web:
https://www.hus.org.co/recursos_user/plan%20de%20incentivos%20institucionales.pdf
- Modelo integrado de planeacion y gestion, en la web:
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
- Valores del servicio publico – codigo de integridad, en la web:
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>

6. ANEXOS

- Cronograma Ejecución Plan De Incentivos Institucionales 2022
- Informe Evaluación clima y cultura 2021

7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO

7.1. APROBACIÓN				
	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaboró	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	PROFESIONAL SUBPROCESO TALENTO HUMANO	31-ENE-2022	
Revisó	DIEGO ANDRES CUCAITA MORALES	PROFESIONAL APOYO PLANEACIÓN	31-ENE-2022	
	JAIRO BOBADILLA MONTENEGRO	PROFESIONAL SUBPROCESO DE PLANEACIÓN		
	ISIDRO ALBERTO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO		
Aprobó	ANDRÉS MAURICIO GONZÁLEZ CAYCEDO	GERENTE	31-ENE-2022	
7.2. CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES				
Versión	Descripción del cambio o revisión	Nombre	Fecha	Firma
01	Creación del documento.	TALENTO HUMANO	31-ENE-2019	
02	Actualización del documento a la vigencia.	TALENTO HUMANO	29-ENE-2020	



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

03	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	21-ENE-2022		
04	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	31-ENE-2022		
7.3. CONTROL DE COPIAS					
Copias	Nombre de quien recibe	Cargo	Fecha	Firma	
Original	JAIRO BOBADILLA MONTENEGRO	PROFESIONAL PLANEACIÓN	31-ENE-2022		
7.4. CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES					
Identificación		Área de almacenamiento	Conservación		Disposición final
Código	Nombre del documento		Archivo de gestión	Archivo central	
TH-MA-07 V04	Plan de bienestar e incentivos.	Planeación institucional	2	8	Conservación total