

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 24/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	TRD: PÁGINA: 1 de 42

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

VERSION	ORIGEN DE LOS CAMBIOS	FECHA DE REGISTRO			CARGO DEL FUNCIONARIO
		DIA	MES	AÑO	
03	Creación del documento	26	01	2026	Asesor de Talento Humano

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD: PÁGINA: 2 de 42

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	3
2	MARCO CONCEPTUAL.....	5
3	MARCO NORMATIVO	6
4	OBJETIVOS	8
4.1	OBJETIVO GENERAL.....	8
4.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.	8
5	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	9
6	RESPONSABLE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	26
7	DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	26
8	COMPONENTES Y PROGRAMAS ALIADOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	27
9	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	39
10	PROGRAMACIÓN Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN	40

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD:
		PÁGINA: 3 de 42

1 INTRODUCCIÓN

El Hospital Departamental San Rafael de Zarzal, reafirmando su compromiso con el bienestar integral de su talento humano, presenta el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026. Este plan se fundamenta en la premisa de que el servidor público es el eje central de la gestión institucional y que su satisfacción, salud y equilibrio personal son determinantes para alcanzar la excelencia en la prestación de los servicios de salud a nuestra comunidad.

Reconocemos que el bienestar laboral es un pilar fundamental para la sostenibilidad de nuestra institución. Por ello, la vigencia 2026 se orienta a consolidar un ambiente laboral positivo que fomente el desarrollo personal y profesional, el reconocimiento al mérito y el acompañamiento al funcionario en las diferentes etapas de su ciclo de vida. Este plan se construye sobre los logros alcanzados en años anteriores, integrando nuevas estrategias que responden a las necesidades actuales de nuestros colaboradores.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se enfoca en abordar retos estratégicos y fortalecer áreas clave como:

Transformación digital del bienestar: Integraremos de manera transversal las tecnologías digitales en nuestras estrategias de comunicación y desarrollo de actividades, facilitando el acceso a los programas, pautas y recursos de bienestar para todos los servidores, independientemente de su área o turno.

Acompañamiento integral al prepensionado: Implementaremos programas especializados, tales como talleres de finanzas personales y de manualidades, con el objetivo de brindar herramientas que faciliten una transición emocional y económica saludable hacia la etapa de jubilación, fomentando el uso productivo del tiempo libre.

Fortalecimiento del programa de incentivos: Consolidaremos una cultura del reconocimiento que valore el desempeño sobresaliente y el compromiso con la calidad, mediante estímulos

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 24/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	TRD: PÁGINA: 4 de 42

que ratifiquen la importancia del talento humano para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Bienestar social y alianzas estratégicas: Potenciaremos la colaboración con la caja de compensación familiar y otras entidades aliadas para ofrecer servicios de recreación, cultura y turismo que impacten positivamente la calidad de vida del trabajador y su núcleo familiar.

Este plan, alineado con el marco normativo vigente y los objetivos estratégicos del Hospital Departamental San Rafael de Zarzal, busca generar un impacto real en la motivación y el bienestar de nuestros colaboradores, asegurando así una atención humanizada, eficiente y de alta calidad para todos nuestros usuarios

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 24/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	TRD: PÁGINA: 5 de 42

2 MARCO CONCEPTUAL

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: 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".

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.

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.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD: PÁGINA: 6 de 42

3 MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normatividad que fundamenta el presente plan a desarrollar en la oficina de talento humano en el año 2023.

Decreto 1083 de 2015	
Artículo 2.2.10.1	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.
Artículo 2.2.10.2	ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: a) Deportivos, recreativos y vacacionales. b) Artísticos y culturales. c) Promoción y prevención de la salud. d) Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades. e) 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.
Artículo 2.2.10.6.	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.	Mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral y las efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional. 3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional. 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.
Artículo 2.2.10.8.	Los planes de incentivos 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.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD: PÁGINA: 7 de 42

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	
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.
Ley 1811 de 2016	
Artículo 5	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.
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.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD:
		PÁGINA: 8 de 42

4 OBJETIVOS

4.1 Objetivo general

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

4.2 Objetivos específicos.

- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.
- Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.
- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD:
		PÁGINA: 9 de 42

5 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

La institución al plantear las estrategias para gestionar al talento humano, se fundamenta en la normatividad vigente y toma además información generada por el personal que labora en esta, por lo tanto, considera la encuesta de necesidades de bienestar social la cual fue divulgada por las redes de difusión interna con una alta participación de la población. A continuación, se presentan las respuestas obtenidas.

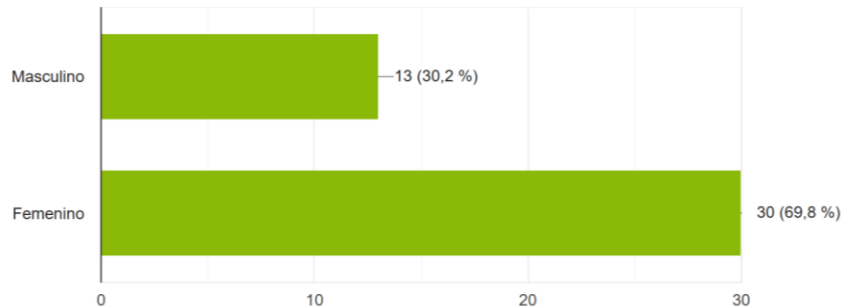
RESULTADOS DE ENCUESTA DIAGNÓSTICA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2026.

Información demográfica del talento humano

5. Género

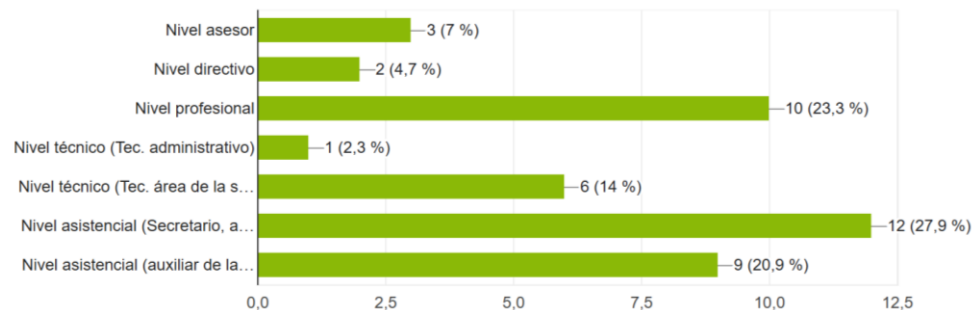
43 respuestas

 Copiar gráfico



6. ¿En qué nivel Jerárquico se encuentra dentro de la institución?

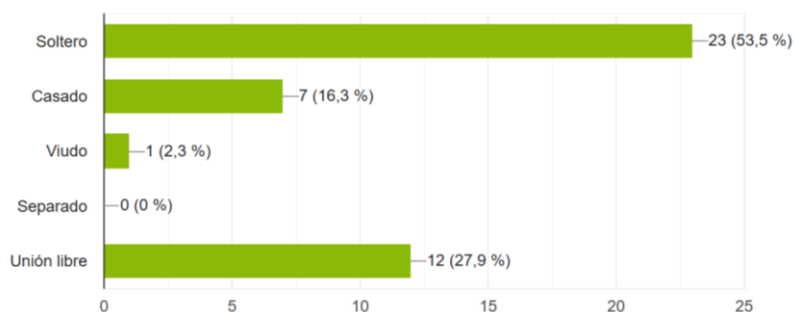
43 respuestas



7. Estado civil

43 respuestas

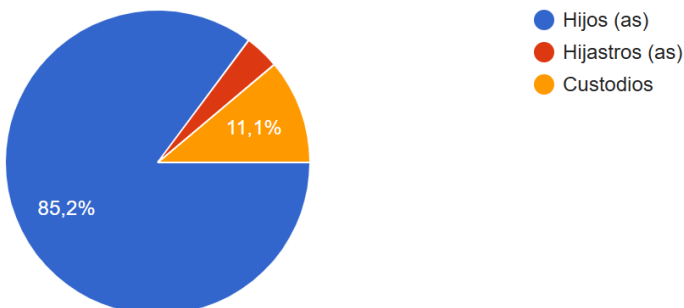
 Copiar gráfico



8. ¿Tiene hijos(as), hijastros(as) o custodios que dependan económicamente de usted?

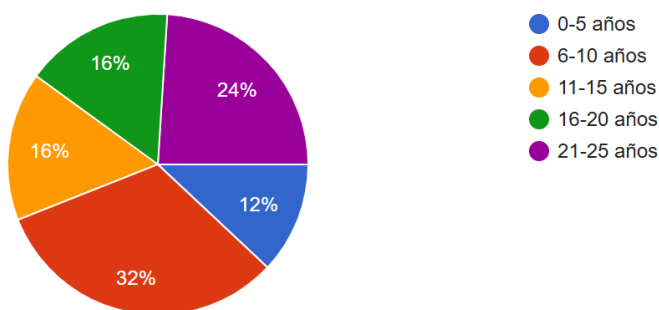
*Seleccione una o mas respuestas

27 respuestas



10. ¿Qué rango de edad tienen sus hijos, hijastros o custodios que dependen económicamente de usted?

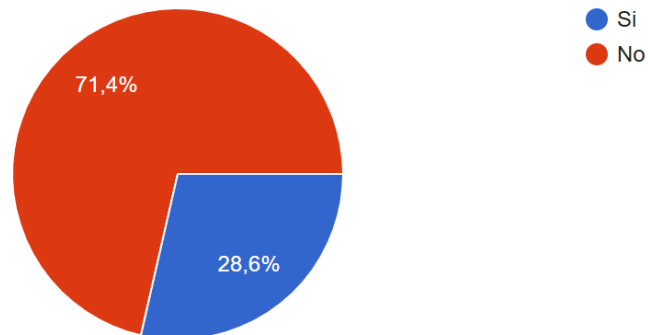
25 respuestas



16. ¿Tiene vivienda propia? (Si tiene crédito entiéndase como propia).

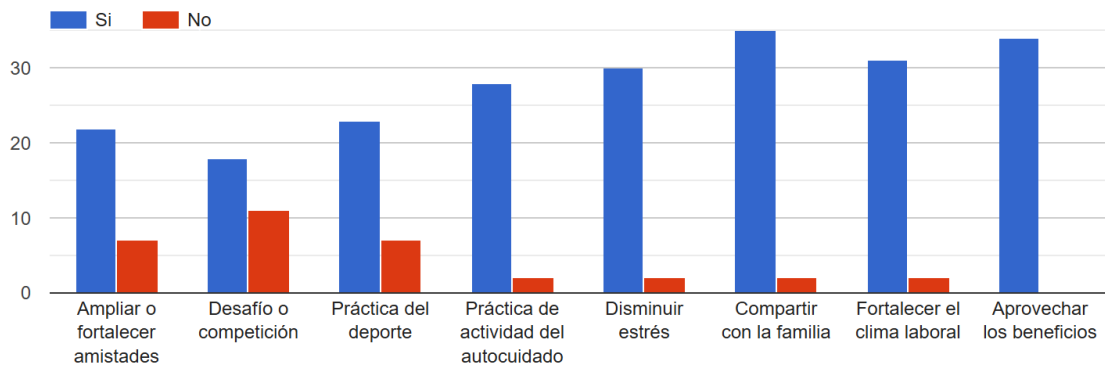
*Finalidad realizar ferias de vivienda con entidades destinadas para tal fin.

42 respuestas



19. ¿Participaría en las actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos?

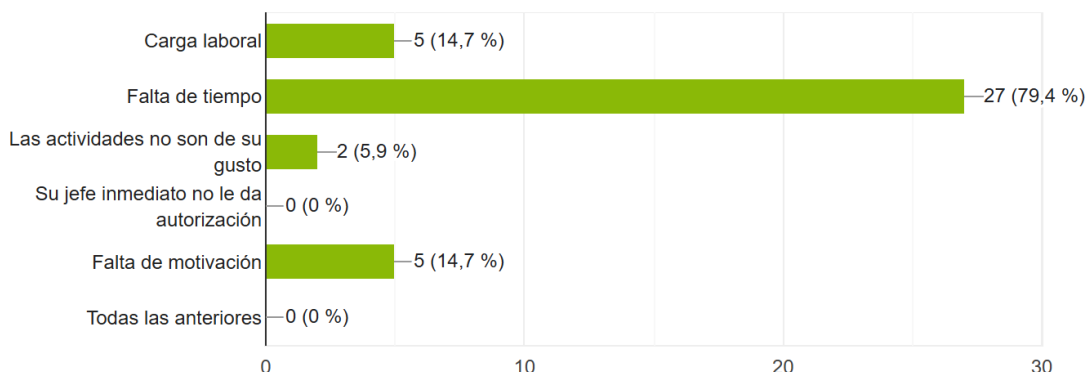
 Copiar gráfico



20. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social? Seleccione uno.

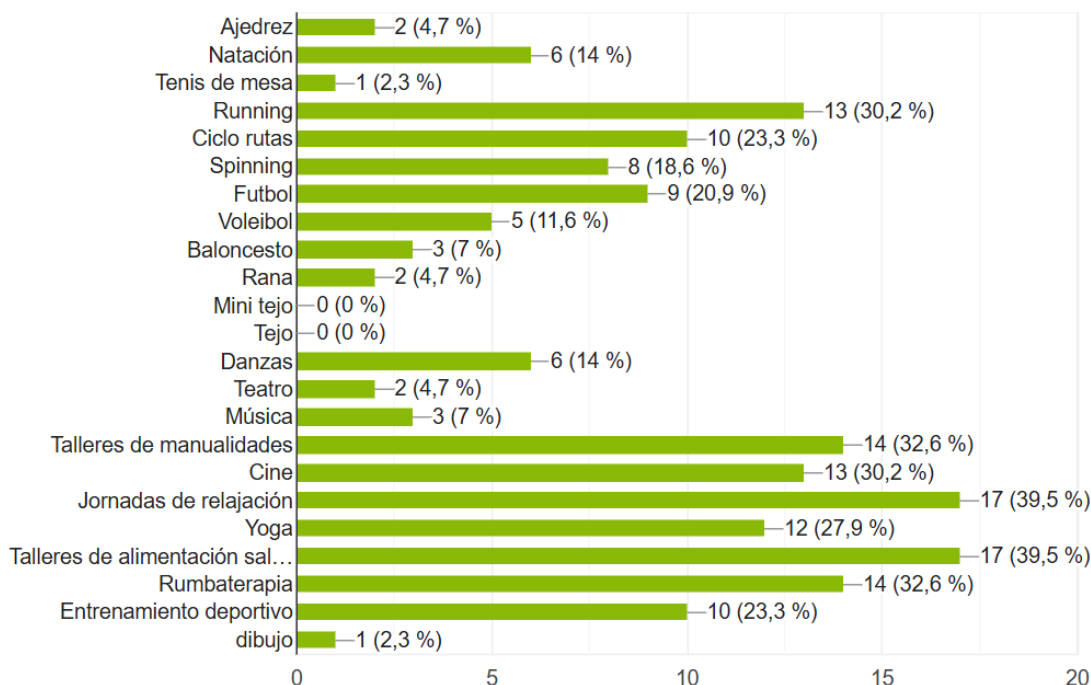


34 respuestas



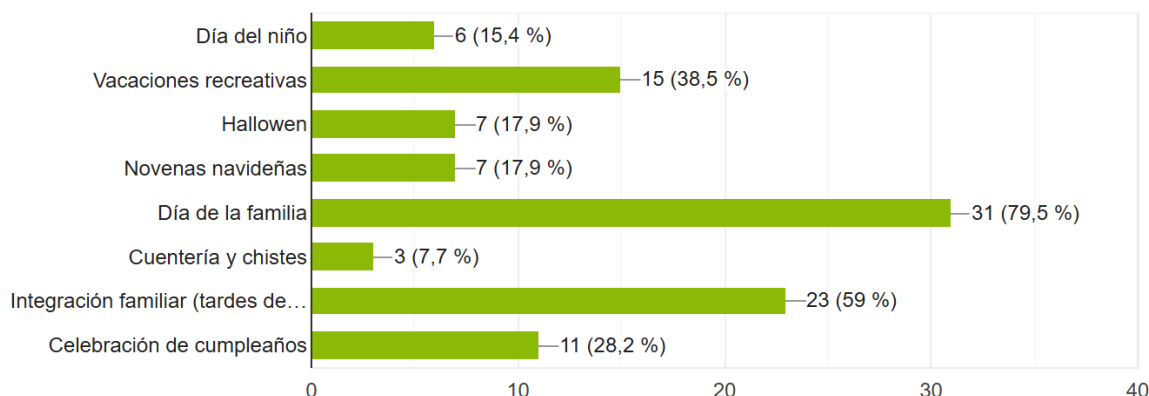
21. Seleccione ¿en cuál de las siguientes actividades le gustaría participar?

43 respuestas

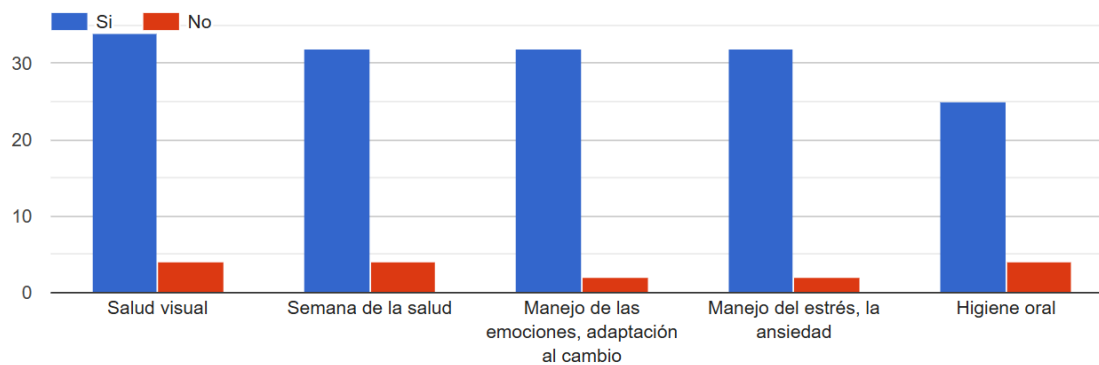


22. ¿En cuál de las siguientes actividades le gustaría participar o desarrollar en compañía de su grupo familiar?

39 respuestas



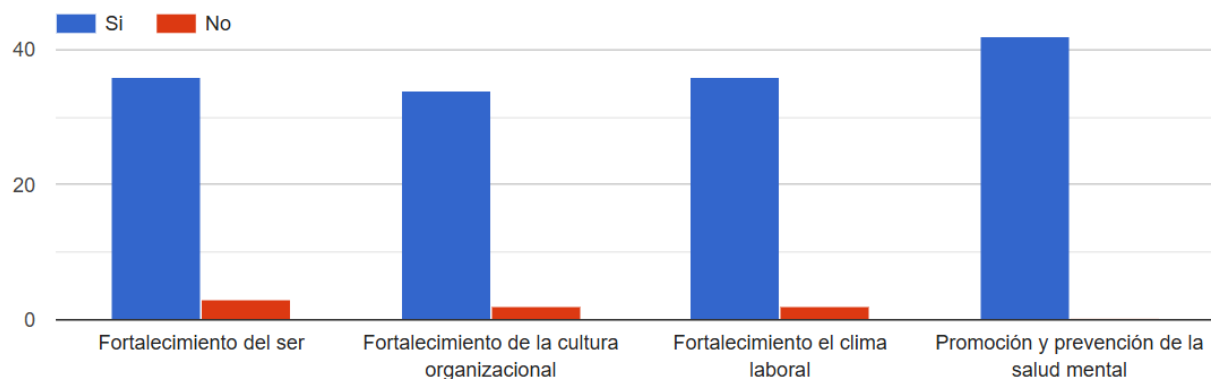
23. ¿Le gustaría participar en las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la salud?



	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD:
		PÁGINA: 14 de 42

26. Actividades relacionadas con fortalecimiento de Clima laboral y Cultura Organizacional (talleres de comunicación asertiva, trabajo colaborativo, de felicidad, liderazgo, inteligencia emocional, manejo de conflictos, entre otros).

¿Participaría en las siguientes actividades (talleres)?



A continuación, se resumen los resultados ilustrados en las gráficas anteriores, orden de mayor a menor.

Motivantes para participar en las actividades de bienestar social:

1. Compartir con la familia 81%
2. Aprovechar los beneficios 79%
3. Fortalecer el clima laboral 72%
4. Disminuir estrés 69%

Motivos por los que no participaría en las actividades de bienestar social:

1. Falta de tiempo 79%
2. Carga laboral 15%
3. Falta de motivación 15%

Actividades que le gustaría participar

1. Jornadas de relajación y talleres de alimentación saludable 39%
2. Talleres de manualidades y rumbaterapia 33%

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD:
		PÁGINA: 15 de 42

3. Running 30%
4. Cine 30%
5. Entrenamiento deportivo y ciclo rutas 23%
6. Yoga 28%
7. Fútbol 21%
8. Spinning 19%

Actividades que le gustaría participar en familia:

1. Día de la familia 89%
2. Integración familiar en tardes de cine 79%
3. Celebración de cumpleaños 61%
4. Vacaciones recreativas 56%

Actividades que deben tener prioridad en el programa de bienestar:

1. Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana) 47%
2. Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas 42%
3. Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud 31%
4. Preparación para la pensión 26%

RESULTADOS DEL AUTOGIAGNÓSTICO SATISFACCIÓN DEL TALENTO HUMANO

El objetivo de la identificación de la satisfacción del talento humano es tener conocimiento de la percepción que tiene el servidor público sobre aquellos esfuerzos realizados en la gestión administrativa por mejorar los procesos institucionales y dar cumplimientos a los objetivos planteados en el plan de desarrollo.

COMPONENTES EVALUADOS POR ÁREA

PROMEDIO DE SATISFACCIÓN POR COMPONENTE EVALUADO EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA.

En términos generales, el grado de satisfacción del talento humano del área administrativa es positivo dado que de los seis componentes evaluados están sobre el 90% del nivel de

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD: PÁGINA: 16 de 42

agrado de las acciones emprendidas por la institución. Ahora bien, se analizan los posibles factores que determinan la incidencia o cambio de percepción sobre los servidores públicos, veamos algunas respuestas:

Producción (Cantidad y calidad de trabajo desempeñado): Se relaciona a continuación las preguntas realizadas en este componente y se evidencia las respuestas dadas en esta

PRODUCCIÓN (CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO DESEMPEÑADO)		Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	total	Satisfactorio	Promedio
1	¿Cómo considero la carga laboral?, ¿si está bien definida?	2	5	0	0	0	7	100%	100%
		29%	71%	0%	0%	0%			
2	¿Cómo califica las retroalimentaciones de acuerdo a la información recibida por los administrativos en cuanto al	4	3	0	0	0	7	100%	
		57%	43%	0%	0%	0%			
3	El Hospital me brinda la posibilidad de desarrollar actividades, de acuerdo a mis habilidades o destrezas,	4	3	0	0	0	7	100%	
		57%	43%	0%	0%	0%			
4	¿Cómo califico mis objetivos alcanzados o mi resultado mensual a nivel individual e institucional?	3	4	0	0	0	7	100%	
		43%	57%	0%	0%	0%			

La mayoría de los colaboradores califican su experiencia laboral como "Buena". Esto abre la oportunidad a la administración de realizar cambios estratégicos para optimizar la carga laboral y aprovechar las habilidades del talento humano. De esta forma, se podrá aumentar la satisfacción y el éxito en las tareas encomendadas.

Si bien se observa un enfoque hacia la excelencia, es importante aprovechar los espacios de retroalimentación sobre la productividad. Esto permitirá identificar áreas de mejora y optimizar el rendimiento general del hospital.

Componente administrativo y gestión: Se tienen en cuenta el estilo de liderazgo de la dirección del hospital hacia el talento humano por lo cual se relacionan las siguientes preguntas:

COMPONENTE ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN		Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	Total	Satisfactorio	Promedio
1	¿Cómo considera el trabajo desempeñado por el gerente y subgerente administrativo?	6	1	0	0	0	7	100%	100%
		86%	14%	0%	0%	0%			
2	¿Cómo califica las intervenciones grupales del Gerente y la toma de decisiones en equipo?	4	3	0	0	0	7	100%	
		57%	43%	0%	0%	0%			
3	¿El gerente y subgerente se presentan neutrales en la solución de conflictos?	4	3	0	0	0	7	100%	
		57%	43%	0%	0%	0%			
4	Califique cómo el gerente mantiene los sistemas de información, en cuanto a los asuntos que afecten el trabajo.	5	2	0	0	0	7	100%	
		71%	29%	0%	0%	0%			

La encuesta revela una alta satisfacción general con el trabajo del gerente y subgerente del área administrativa. Sin embargo, se identifican áreas con potencial de mejora; como las

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD: PÁGINA: 17 de 42

intervenciones grupales del gerente, la toma de decisiones en equipo, la participación del personal y el mantenimiento de los sistemas de información.

Es fundamental implementar estrategias para optimizar estos aspectos y mantener un alto nivel de satisfacción entre los funcionarios; de tal forma que el estilo de dirección del gerente y el subgerente continúen favoreciendo un ambiente de trabajo positivo, productivo y transparente.

Comunicación y fortalecimiento institucional: La oficina de talento humano en diferentes oportunidades ha evaluado la comunicación como elemento **clave** en la transformación institucional, el clima laboral y ahora se tiene en cuenta para identificar el grado de satisfacción al interior del hospital.

COMUNICACIÓN Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL		Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	Total	Satisfactorio	Promedio
1	¿Cómo considera la comunicación interna?	3	4	0	0	0	7	100%	100%
		43%	57%	0%	0%	0%			
2	Califique la comunicación suya con su jefe directo	5	2	0	0	0	7	100%	
		71%	29%	0%	0%	0%			
3	Mis compañeros adoptan formas de cooperación y trabajo en equipo, ¿Cómo las considera usted?	3	4	0	0	0	7	100%	
		43%	57%	0%	0%	0%			
4	¿Cómo considera la comunicación entre compañeros, equipos de trabajo y usuarios?	3	4	0	0	0	7	100%	
		43%	57%	0%	0%	0%			

La encuesta revela una buena satisfacción general con la comunicación y el fortalecimiento institucional. Se identifican áreas con potencial de mejora, como la comunicación interna general y la comunicación entre compañeros, equipos de trabajo y usuarios.

Es fundamental implementar estrategias para optimizar estos aspectos y fortalecer la comunicación interna como factor clave para el éxito de la transformación institucional.

Capacitación y desarrollo: Corresponde a las actividades ejecutadas en el Plan de capacitación del hospital y todos los intentos de impartir conocimiento al interior de la empresa ya sea por personal interno o externo, se hacen las siguientes preguntas para conocer la percepción de los servidores públicos:

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD: PÁGINA: 18 de 42

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO		Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	Total	Satisfactorio	Promedio
1	¿Cree usted que es tenido en cuenta para el desarrollo intelectual, individual y colectivo del Hospital San Rafael de	4	3	0	0	0	7	100%	100%
		57%	43%	0%	0%	0%			
2	¿El grado de aceptación ante las capacitaciones, conversatorios y talleres ofrecidos por la institución?	3	4	0	0	0	7	100%	
		43%	57%	0%	0%	0%			
3	¿Cómo considera las capacitaciones del capital intelectual interno y externo que ofrece el hospital	4	3	0	0	0	7	100%	
		57%	43%	0%	0%	0%			

La encuesta revela una alta satisfacción general con la capacitación y el desarrollo en el Hospital San Rafael de Zarzal y no se identifican áreas con menor satisfacción en esta encuesta, por ello, es importante continuar con las buenas prácticas en materia de capacitación y desarrollo para mantener un alto nivel de satisfacción entre los funcionarios.

Planes de mejora institucional: El componente que pretende identificar si los servidores perciben los cambios presentados tras la gestión administrativa realizada hasta la fecha vista en los procesos, procedimientos e inversiones en su infraestructura. Se hacen las siguientes preguntas:

PLANES DE MEJORA INSTITUCIONAL		Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	Total	Satisfactorio	Promedio
1	¿Cómo califica las acciones de mejoramiento institucional y los servicios prestados por la misma?	5	2	0	0	0	7	100%	100%
		71%	29%	0%	0%	0%			
2	La Gerencia tiene prácticas constantes de fortalecimiento institucional, ¿Cómo considera usted que es tal	5	2	0	0	0	7	100%	
		71%	29%	0%	0%	0%			
3	¿Cómo considera el trabajo colectivo en busca de éxitos y objetivos a cumplir?	5	2	0	0	0	7	100%	
		71%	29%	0%	0%	0%			
4	¿Ha percibido mejoramiento institucional en el Hospital Departamental San Rafael de Zarzal?, ¿Cómo considera tal	6	1	0	0	0	7	100%	
		86%	14%	0%	0%	0%			

La encuesta revela una alta satisfacción general con los planes de mejora y el fortalecimiento institucional del Hospital Departamental San Rafael de Zarzal.

Se identifica un área con menor satisfacción: la percepción de las acciones de mejoramiento institucional y los servicios prestados.

Es importante continuar con las buenas prácticas y fortalecer la comunicación sobre las acciones de mejora para mantener un alto nivel de satisfacción entre los funcionarios, para ello se recomienda involucrar a los funcionarios en la identificación de necesidades, la elaboración de planes de acción y la evaluación de los resultados; así como también el impacto que estas acciones tienen en la calidad del servicio.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD: PÁGINA: 19 de 42

Reconocimiento y actividades que desarrollan la motivación: Se cuestiona si aquellos esfuerzos por realizar actividades que permiten la participación de los equipos de trabajo son aceptados con agrado, así como la identificación de roles en un espacio permite reconocerse como importante. Se hacen los siguientes cuestionamientos:

RECONOCIMIENTO Y ACTIVIDADES QUE DESARROLLAN LA MOTIVACIÓN		Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	Total	Satisfactorio	Promedio
1	¿Me siento acorde y conforme con mi labor desempeñada en el Hospital y considero que mi trabajo es?:	4	3	0	0	0	7	100%	96%
		57%	43%	0%	0%	0%			
2	¿Mi equipo de trabajo apoya mi labor realizada?	5	2	0	0	0	7	100%	
		71%	29%	0%	0%	0%			
3	¿Cómo califica las estrategias de aplicación de incentivos al desempeño y trabajo en equipo en el hospital?	4	2	1	0	0	7	86%	
		57%	29%	14%	0%	0%			
4	Su labor contribuye a la transformación organizacional, ¿Cómo califica los resultados?	4	3	0	0	0	7	100%	
		57%	43%	0%	0%	0%			

La encuesta revela una alta satisfacción general con el reconocimiento y las actividades que desarrollan la motivación en el Hospital. Sin embargo, se identifica un área con potencial de mejora: la percepción del reconocimiento a la labor individual. Para ello se recomiendan implementar más y mejores acciones de reconocimiento formal e informal que resalte los logros individuales de los funcionarios.

Es fundamental continuar con las buenas prácticas en materia de reconocimiento y motivación, fortaleciendo la comunicación sobre los logros individuales y colectivos.

El Hospital San Rafael de Zarzal está en el camino correcto. Se observa una alta satisfacción general con la gestión del hospital y se están implementando buenas prácticas en materia de clima laboral, trabajo en equipo, comunicación interna, capacitación y desarrollo, planes de mejora institucional, reconocimiento y actividades que desarrollan la motivación. Es importante continuar con estas buenas prácticas y fortalecer las áreas con potencial de mejora para seguir brindando una atención de calidad a los pacientes.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD:
		PÁGINA: 20 de 42



Gráfica: Promedio de satisfacción por componente del área administrativa.
Fuente: Elaboración propia

Además de las preguntas realizadas por área se deja un espacio para la descripción de situaciones que permitan tener un modelo de PQRSF del talento humano y allí comentar lo que sucede en su servicio u oficina, o también el reconocimiento a los administrativos por la gestión realizada en los últimos años. Se permite realizar la identificación de las expresiones del talento humano obteniendo así los siguientes resultados:

PERCEPCIÓN DEL TALENTO HUMANO	TOTAL
Quejas	0
Reclamo	0
Sugerencias	0
Felicitaciones	1
TOTAL	0

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD: PÁGINA: 21 de 42

Del total de encuestados, tan solo 1 colaborador decide de manera voluntaria escribir sus comentarios los cuales son clasificados de acuerdo a la intención predominante. Las felicitaciones identificadas tienen que ver con el mejoramiento institucional en la que se agradece por los cambios realizados en la institución desde todo punto de vista.

PROMEDIO DE SATISFACCIÓN POR COMPONENTE EVALUADO EN EL ÁREA ASISTENCIAL.

Producción (Cantidad y calidad de trabajo desempeñado): El componente de producción en este campo se evalúa según las circunstancias de un turno en el área asistencial vistas en las siguientes preguntas:

PRODUCCIÓN (CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO DESEMPEÑADO)		Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	total	Satisfactorio	Promedio
1	Las actividades que usted realiza en su jornada laboral corresponden a una planeación y atención de acuerdo a la demanda en el servicio,	8	6	0	0	0	14	100%	100%
		57%	43%	0%	0%	0%			
2	¿La calidad de la atención que usted ofrece a los pacientes es:?	11	3	0	0	0	14	100%	
		79%	21%	0%	0%	0%			
3	Cómo cree usted que es la carga de trabajo habitual en su servicio	7	7	0	0	0	14	100%	
		50%	50%	0%	0%	0%			
4	¿Considera que su aporte a la institución ha permitido mejorar la demanda en su servicio	10	4	0	0	0	14	100%	
		71%	29%	0%	0%	0%			

La producción en el Hospital San Rafael de Zarzal es buena. Se observa una alta satisfacción general con la calidad de la atención que se ofrece a los pacientes y una alta percepción de que el trabajo individual contribuye a mejorar la demanda en el servicio. Es importante continuar con las buenas prácticas y fortalecer las áreas con potencial de mejora, como la carga de trabajo habitual en el servicio, para seguir brindando una atención de calidad a los pacientes.

Componente administrativo y gestión: Se evalúa la gestión de jefe directo y subdirección científica los cuales deben velar por el orden en los diferentes servicios hospitalarios.

COMPONENTE ADMINISTRATIVO Y GESTIÓN		Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	total	Satisfactorio	Promedio
1	¿Cómo considera el trabajo desempeñado por la subdirección científica?	8	5	1	0	0	14	100%	98%
		57%	36%	7%	0%	0%			
2	¿La forma en que el jefe del servicio asigna funciones, es:?	9	5	0	0	0	14	100%	
		8%	4%	1%	0%	0%			
3	El sistema de sustituciones en la institución por motivo de incapacidad, vacaciones etc. , es:?	9	4	1	0	0	14	93%	
		64%	29%	7%	0%	0%			
4	¿El apoyo técnico ofrecido por la administración para el desempeño de sus funciones y la de su equipo es?	9	5	0	0	0	14	100%	
		64%	36%	0%	0%	0%			

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD: PÁGINA: 22 de 42

La gestión administrativa en el Hospital San Rafael de Zarzal es buena. Se observa una alta satisfacción general con el trabajo de la subdirección científica, la forma en que el jefe del servicio asigna funciones y el apoyo técnico ofrecido por la administración. Es importante continuar con las buenas prácticas y fortalecer las áreas con potencial de mejora, como el sistema de sustituciones en la institución, para seguir brindando una atención de calidad a los pacientes.

Comunicación y fortalecimiento institucional: El área asistencial al tener mayor responsabilidad en el crecimiento institucional desde el aporte operacional se considera importante valorar la retroalimentación realizada para seguir incentivando el mejoramiento continuo. A continuación, se relacionan las preguntas realizadas:

COMUNICACIÓN Y FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL		Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	total	Satisfactorio	Promedio
1	¿Cómo considera la toma de decisiones en equipo?	6	6	2	0	0	14	86%	96%
		43%	43%	14%	0%	0%			
2	Califique la comunicación suya con su jefe directo	11	3	0	0	0	14	100%	
		79%	21%	0%	0%	0%			
3	Cómo percibe la retroalimentación recibida por los responsables de evaluar la actividad del equipo y los resultados obtenidos	8	6	0	0	0	14	100%	
		57%	43%	0%	0%	0%			
4	Califique el nivel de comunicación e información que usted recibe por parte de la institución sobre temas importantes de la misma	8	6	0	0	0	14	100%	
		57%	43%	0%	0%	0%			

La comunicación y el fortalecimiento institucional en el Hospital San Rafael de Zarzal son buenos. Se observa una alta satisfacción general con la comunicación con el jefe directo, la retroalimentación recibida y el nivel de comunicación e información que se recibe por parte de la institución. Es importante continuar con las buenas prácticas y fortalecer las áreas con potencial de mejora, como la toma de decisiones en equipo, para seguir brindando una atención de calidad a los pacientes.

Capacitación y desarrollo: El talento humano asistencial es el objetivo principal del plan institucional de capacitación como estrategia de darle cumplimiento a la normatividad y a la línea estratégica “Talento humano en evolución”, la cual plantea tener un personal idóneo en el desempeño de sus funciones y debe ser la institución la que identifica los temas a dictar. Se cuestionan los siguientes factores:

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD: PÁGINA: 23 de 42

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO		Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	total	Satisfactorio	Promedio
1	La formación e información recibida antes de iniciar labores permite tener claridad en objetivos por área de servicio, ¿Cómo califica este	7	7	0	0	0	14	100%	98%
		50%	50%	0%	0%	0%			
2	¿Cómo califica los procesos de socialización, fortalecimiento intelectual y participación?	7	7	0	0	0	14	100%	
		50%	50%	0%	0%	0%			
3	¿Cómo considera las capacitaciones del capital intelectual interno y externo que ofrece el hospital	6	7	1	0	0	14	93%	
		43%	50%	7%	0%	0%			

La capacitación y el desarrollo del talento humano en el Hospital San Rafael de Zarzal son buenos. Se observa una alta satisfacción general con la formación e información recibida antes de iniciar labores, las capacitaciones del capital intelectual interno y externo que ofrece el hospital y la claridad en objetivos por área de servicio. Es importante continuar con las buenas prácticas y fortalecer las áreas con potencial de mejora, como los procesos de socialización, fortalecimiento intelectual y participación, lo anterior; teniendo en cuenta que un personal motivado y capacitado optimiza el recurso y ofrece una mejor atención al paciente.

Planes de mejora institucional: Corresponde a la orientación de la empresa por la construcción de procesos que permitan el cambio desde la gestión administrativa y cómo esta es percibida por el personal asistencial. El talento humano responde las siguientes preguntas:

PLANES DE MEJORA INSTITUCIONAL		Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	total	Satisfactorio	Promedio
1	¿Cómo califica las acciones de mejoramiento institucional por servicios?	9	5	0	0	0	14	100%	98%
		64%	36%	0%	0%	0%			
2	Considere los resultados obtenidos al tener procedimientos para cubrir vacancias o sustituciones del talento humano.	8	5	1	0	0	14	93%	
		57%	36%	7%	0%	0%			
3	Las estrategias de promoción institucional que emplea el hospital son.?	9	5	0	0	0	14	100%	
		64%	36%	0%	0	0			
4	¿Ha percibido mejoramiento institucional en el Hospital Departamental San Rafael de Zarzal?, ¿Cómo considera tal mejora?	9	5	0	0	0	14	100%	
		64%	36%	0%	0%	0%			

Se observa una alta satisfacción general con las acciones de mejoramiento institucional por servicios y la percepción de mejoramiento en el hospital. La percepción de las estrategias de promoción institucional tiene una buena percepción por parte de los funcionarios de la institución, sin embargo, se identifica un área con potencial de mejora: los procedimientos para cubrir vacancias o sustituciones del talento humano, para ello, se recomienda implementar un banco de hojas de vida, de tal forma que ante una posible necesidad de funcionarios se pueda dar una pronta respuesta a dicha necesidad.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD: PÁGINA: 24 de 42

Reconocimiento y actividades que desarrollan la motivación: La motivación en el personal asistencial debe ser trabajada desde la oficina de talento humano, aunque este es un aspecto muy relativo porque no todos tienen el mismo motivante para trabajar y más cuando la carga y horas laborales en el personal asistencial es mayor, se indaga cómo el hospital gestiona algunas formas de incentivar al personal de salud.

RECONOCIMIENTO Y ACTIVIDADES QUE DESARROLLAN LA MOTIVACIÓN		Excelente	Bueno	Regular	Tolerable	Malo	total	Satisfactorio	Promedio
1	El reconocimiento e incentivos que recibo en función a mi rendimiento y calidad de mi trabajo es	5	5	3	0	0	13	77%	94%
		38%	38%	23%	0%	0%			
2	¿Considera que en gran medida su trabajo le permite ampliar sus conocimientos y experiencia, de manera?	9	5	0	0	0	14	100%	
		64%	36%	0%	0%	0%			
3	Mi trabajo me proporciona la oportunidad de relacionarme con otras personas, ¿Cómo percibo dicha dinámica?	9	5	0	0	0	14	100%	
		64%	36%	0%	0%	0%			
4	¿Cómo percibe el trato, relaciones, disposición y actitud de los pacientes?	7	7	0	0	0	14	100%	
		50%	50%	0%	0%	0%			

El reconocimiento y las actividades que desarrollan la motivación en el Hospital San Rafael de Zarzal son buenas. Se observa una alta satisfacción general con la oportunidad de ampliar conocimientos y experiencia, la dinámica de relacionamiento con otras personas, el trato con los pacientes y la percepción del trabajo como una actividad que permite el desarrollo personal.

Sin embargo, se identifica un área con potencial de mejora: el reconocimiento e incentivos en función al rendimiento y calidad del trabajo. Es fundamental continuar con las buenas prácticas e implementar estrategias para mejorar las áreas mencionadas

En términos generales, el personal del área asistencial se reconoce como parte de la institución al brindar un buen servicio a pesar de que los trabajadores del sector salud a nivel nacional se sienten mal remunerados. Por eso la percepción de satisfacción está en 97%.

Comparando el área asistencial y administrativo es evidente cómo la dinámica administrativa opta por emplear estrategias diferentes que motiven la producción y conservación del buen nombre del hospital el cual debe ser defendido por el talento humano. Componentes como capacitación y desarrollo, reconocimiento y actividades que desarrollan la motivación son las variables que deben ser intervenidas para mejorar la satisfacción del talento humano.



Gráfica: Promedio de satisfacción por componente del área administrativa.
Fuente: Elaboración propia

Además de las preguntas realizadas por área se deja un espacio para la descripción de situaciones que permitan tener un modelo de PQRSF del talento humano y allí comentar lo que sucede en su servicio u oficina, o también el reconocimiento a los administrativos por la gestión realizada en los últimos años. Se permite realizar la identificación de las expresiones del talento humano obteniendo así los siguientes resultados:

PERCEPCIÓN DEL TALENTO HUMANO	TOTAL
Quejas	0
Reclamo	0
Sugerencias	1
Felicitaciones	0
TOTAL	0

Del total de encuestados, tan solo 1 colaborador decide de manera voluntaria escribir sus comentarios los cuales son clasificados de acuerdo a la intención predominante. Las

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD:
		PÁGINA: 26 de 42

sugerencias identificadas tienen que ver con el mejoramiento institucional, en la medida que indica seguir haciendo gestionando más y mejores cosas en pro de ser cada día mejores.

6 RESPONSABLE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La aplicación y evaluación de impacto de este plan institucional es responsabilidad de la Subgerencia Administrativa y equipo de trabajo de la oficina de talento humano a través del comité de bienestar social.

7 DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El plan de bienestar social e incentivos se elabora anualmente conforme a las recomendaciones y ajustes propuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Estas directrices se fundamentan en las iniciativas del personal, concebidas como procesos continuos destinados a fomentar, mantener y enriquecer las condiciones propicias para el pleno desarrollo del empleado.

En la formulación de este documento institucional, se lleva a cabo una programación basada en los diagnósticos realizados y las sugerencias del Comité de Bienestar Social, cuya composición es determinada por la administración y los servidores públicos. Este comité vela por la coherencia de la programación con las necesidades identificadas y la capacidad financiera de la institución, enmarcadas en el Programa de Bienestar Social formalizado por el Hospital con la aprobación de la gerencia.

La empresa gestiona la mejora de la calidad de vida del servidor público y su familia dentro de sus posibilidades, con el objetivo de elevar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia, fomentando el aprendizaje continuo y el compromiso del talento humano para alcanzar los objetivos organizacionales.

Las actividades propuestas para el bienestar social buscan promover estilos de vida saludable, la salud y la prevención de enfermedades, así como reconocer el trabajo en equipo y el desempeño individual. También incluyen la recuperación de espacios culturales y artísticos dentro del hospital, y la promoción del papel de la familia en la sociedad,

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD:
		PÁGINA: 27 de 42

facilitando su participación en diversas actividades programadas. Estas iniciativas comprometen a la E.S.E a priorizar el bienestar de su talento humano y a retribuir con tiempo de calidad la dedicación del personal técnico, profesional y general que labora en la institución.

El Programa de Bienestar Social se compone de actividades destinadas a fortalecer la relación con el talento humano y mejorar su percepción hacia la institución, a través de las siguientes acciones:

- Mejoramiento del Clima Organizacional
- Incentivos
- Desvinculación Laboral Asistida

8 COMPONENTES Y PROGRAMAS ALIADOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, sugiere a las empresas del Estado estrategias para ser vinculadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos con el fin de estandarizar los procesos de la oficina de talento humano y así recuperar la confianza por las empresas públicas al evidenciarse el incremento de la productividad organizacional, mayor bienestar social, servidores públicos y procesos institucionales transparentes e íntegros.

Se ha mencionado en reiteradas ocasiones que el MIPG, concibe el Talento Humano como el pilar más importante de la gestión y desempeño institucional, siendo considerado como factor crítico de éxito. La gestión estratégica del talento humano toma información relevante que viabiliza la toma de decisiones, estrategias y métodos que orientan la administración de personal en el Hospital Departamental San Rafael de Zarzal, entendiéndose que de ésta depende el logro de las metas y el incremento de la calidad de vida laboral manteniendo el equilibrio entre la vida laboral y social del talento humano, siendo coherentes con las políticas y programas institucionales.

En este mismo orden de ideas, la planeación estratégica considera las competencias laborales y distribución orgánica de la institución (cargos, responsabilidades, jerarquías,

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD: PÁGINA: 28 de 42

relaciones laborales) para así mismo intervenir por medio de programas que integren las necesidades de la empresa para realizar procesos funcionales que den respuesta de manera acertada a la gestión humana.

Siguiendo la guía documental de MIPG la política de talento humano está conformada por la Integridad y la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), por tal motivo se adecua el código de integridad y se adiciona también el código de buen gobierno siendo estos dos los referentes institucionales en lo que concierne a las buenas prácticas y transparencia institucional los cuales deben ser implementados y apropiados en el Hospital. La GETH se desarrollan los elementos fundamentales para el bienestar y desarrollo humano teniendo en cuenta el ciclo de vida del servidor público.

En la vigencia anterior el Plan de Bienestar Social e Incentivos se proyecta tomando algunos de los ejes temáticos orientados por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), de las cuales se plantean actividades sugeridas por el comité de bienestar social. Para el año 2025 se tiene en cuenta el diagnóstico de necesidades de bienestar social, la autoevaluación de satisfacción del talento humano y los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

Ejes temáticos del programa de bienestar 2023-2026.

Son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

- Factores psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que

 Hospital Departamental SAN RAFAEL de Zarzal E.S.E. Transformando la atención en Salud	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD:
		PÁGINA: 29 de 42

contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano. Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos, para lo cual es importante hacer una caracterización con el fin de identificar los grupos poblaciones y con ello determinar el tipo de actividad deportiva a desarrollar, la duración e intensidad de la misma, así como monitorear el resultado de dicho proceso; eventos artísticos y culturales; capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación familiar u otros organismos; promover eventos de emprendimiento que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo; bienestar espiritual; entorno laboral saludable; adelantar acciones para promover el salario emocional, tales como diseñar un esquema de puntos a través del cual las servidoras y los servidores públicos puedan tener beneficios, como por ejemplo, organizar una tarde de bienestar, día libre por el cumpleaños, entre otros. En consecuencia, dependiendo de los beneficios que se vayan tomando por parte de las servidoras y los servidores públicos se les van descontando hasta completar los mismos durante el semestre o en la anualidad correspondiente, y se podrían gestionar este tipo de acciones a través de las cajas de compensación familiar.

- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos. En este contexto entre otras iniciativas se recomiendan las siguientes: Horarios flexibles; teletrabajo; iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias (Ley 1857 de 201711); acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación;

 Hospital Departamental SANRAFAEL de Zarzal E.S.E. Transformando la atención en Salud	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD:
		PÁGINA: 30 de 42

adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 201712; promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (Ley 1811 de 201613); adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.

- **Calidad de vida laboral:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas. Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año); reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras); encaminadas al acompañamiento y reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores públicos cuando se presente algún cambio, por ejemplo, traslado de dependencia, en proceso de retiro de la entidad, o cuando se den procesos de reforma organizacional (programa de desvinculación asistida); programa de incentivos (reconocer o premiar a las servidoras y los servidores por su desempeño laboral); realizar actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de las servidoras y los servidores públicos; promoción de las alianzas en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.

Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD: PÁGINA: 31 de 42

saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

- **Higiene mental o psicológica:** Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida. Por lo que, este componente está asociado, entre otras, a las siguientes estrategias: Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos; adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo; promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.

- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la telemedicina o tele

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD: PÁGINA: 32 de 42

orientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.

Eje 3: Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos. En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas; adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+. Igualmente, fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos; adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas, así como acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos, sin importar la raza, etnia, discapacidad

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD:
		PÁGINA: 33 de 42

u otra razón; incentivar la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.

• **Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionadas; diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público", sus rutas de atención, entre otros aspectos.

Eje 4: Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología,

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD:
		PÁGINA: 34 de 42

la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

- **Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos. En consecuencia, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

- **Analítica de datos para el bienestar:** Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar. Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 24/01/2025
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	TRD: PÁGINA: 35 de 42

de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.

- **Creación de ecosistemas digitales:** Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios. En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos.

 Hospital Departamental SAN RAFAEL de Zarzal E.S.E. Transformando la atención en Salud	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD:
		PÁGINA: 36 de 42

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

- **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés. Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo. En consecuencia, dicho componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario; adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD: PÁGINA: 37 de 42

y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad; realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos; organizar actividades de team building (construcción de equipos) o contratar a un experto o empresa especializada en ello, con el fin de involucrar más a las servidoras y los servidores públicos de la entidad en el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan.

La información anterior es tomada del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026



Gráfica: Componentes del plan de bienestar social e incentivos 2025
Fuente: Elaboración oficina de talento humano

ACTIVIDADES ASOCIADAS A LOS COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: Actividades de ocio y esparcimiento que tienen como objetivo generar bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD: PÁGINA: 38 de 42

- ✓ Actividades deportivas, culturales, artísticas y recreativas
- ✓ Formación informal (Cocina, clases de automaquillaje)
- ✓ Promoción y mantenimiento de la salud
- ✓ Ferias de vivienda
- ✓ Actividades de integración familiar
- ✓ Horarios flexibles
- ✓ Sala de lactancia materna
- ✓ Manejo de tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales

CALIDAD DE VIDA LABORAL: Actividades que promuevan la satisfacción de necesidades de los servidores públicos para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- ✓ Medición de clima laboral
- ✓ Medición de cultura organizacional
- ✓ Desvinculación laboral asistida
- ✓ Readaptación laboral
- ✓ Preparación para pre pensionados
- ✓ Día del servidor público

EQUILIBRIO PSICOSOCIAL: Actividades que motivan la participación en eventos sociales y de aprendizaje para el fortalecimiento de una cultura de transparencia e integridad

- ✓ Socialización del código de integridad y código de buen gobierno.
- ✓ Compartir de café con jefe de área, coordinadores y directivos.
- ✓ Bingo familiar.
- ✓ Tarde de cine familiar

INCENTIVOS: Actividades de reconocimiento al desempeño laboral individual o por equipo de trabajo de carácter no pecuniario.

- ✓ Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión.
- ✓ Reconocimiento cumpleaños de servidores públicos
- ✓ Reconocimiento a quinquenios.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD:
		PÁGINA: 39 de 42

- ✓ Horario flexible.
- ✓ Día libre por uso de la bicicleta

9 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de bienestar Social e incentivos del Hospital Departamental San Rafael es desarrollado por la oficina de talento humano con el apoyo logístico del comité de bienestar social y con el fin de realizar el control de diferentes aspectos tales como la participación y satisfacción del talento humano frente a cada una de las actividades ejecutadas por medio de este Plan la oficina cuenta con los siguientes medios para tal fin:

1. Listados de asistencia: Se debe diligenciar el formato GC-SO-FO05 “Lista de asistencia” al inicio de cada una de las actividades, con el fin de registrar la asistencia de todos los servidores públicos que participan.
2. Encuesta de satisfacción: Se implementará un nuevo formato para identificar la asertividad o pertinencia en las actividades realizadas en la institución.
3. Registro fotográfico de la actividad: Es una evidencia válida para la realización de informes la toma de fotografías que evidencian la participación de los servidores públicos en las actividades.

La oficina de talento humano evalúa el nivel de cumplimiento con los siguientes indicadores:

Eficiencia del programa de bienestar social e incentivos

(Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas) * 100

Cobertura del programa de bienestar social

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

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD: PÁGINA: 40 de 42

10 PROGRAMACIÓN Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

ACTIVIDADES DE DESARROLLO INTEGRAL Y SATISFACCIÓN AL TALENTO HUMANO 2026														
PROGRAMACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS														
COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR	OBJETIVO	ACTIVIDADES	CRONOGRAMA											
			ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Facilitar la información de los programas de vivienda de la caja de compensación familiar a aquellos funcionarios que no cuentan con vivienda propia	Feria de servicios de la caja de compensación y de vivienda												
	Brindar acompañamiento emocional y reconocimiento institucional a los servidores públicos y sus familias en momentos de duelo, fortaleciendo los vínculos de solidaridad y sentido de pertenencia hacia la entidad a través de gestos de respeto y condolencia.	Reconocimiento a fieles difuntos												
	Propiciar espacios de integración familiar otorgada por la institución con el fin de mantener un equilibrio entre la vida familiar y laboral	Bingo familiar												
		Día de cine familiar												
		Fiesta de disfraces infantil												
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Proporcionar a los funcionarios prepensionados un espacio de bienestar emocional y estimulación cognitiva que facilite su transición hacia la jubilación. A través de la expresión artística y el trabajo manual, se busca que el personal desarrolle nuevas habilidades creativas y motrices que fomenten un uso productivo y satisfactorio del tiempo libre, fortaleciendo al mismo tiempo su autoestima y brindándoles un sentido de propósito personal que trascienda su rol laboral dentro del hospital.	Taller de manualidades												
	Capacitar a los futuros pensionados en la gestión estratégica de sus recursos económicos para garantizar su estabilidad y tranquilidad financiera a largo plazo. Se busca que los participantes adquieran herramientas prácticas para ajustar su presupuesto al nuevo nivel de ingresos, optimicen el manejo de deudas y tomen decisiones informadas sobre el ahorro y la inversión, permitiéndoles afrontar esta nueva etapa de vida con seguridad económica y una planificación clara frente a sus necesidades futuras.	Taller de finanzas personales												

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD: PÁGINA: 41 de 42

	Expresar gratitud y admiración por el compromiso, la dedicación y el esfuerzo que los servidores públicos ponen en su trabajo.	Día del servidor público												
	Desvincular al funcionario público sin que altere su nivel psicológico	Reconocimiento a la trayectoria												
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Reconocer y destacar las contribuciones significativas que las mujeres hacen en el ámbito médico, administrativo y de apoyo en el hospital.	Conmemoración día de la mujer												
	Reconocer y destacar las contribuciones significativas que los hombres hacen en el ámbito médico, administrativo y de apoyo en el hospital.	Celebración día del hombre												
	Resaltar el rol de aquellas mujeres que han dado vida a otro ser humano	Conmemoración día de la madre												
	Reconocer a los padres el valor que demuestran ante la sociedad y su familia	Conmemoración día del padre												
	Promover el agradecimiento como parte del estilo de vida entre los funcionarios públicos, desde la espiritualidad	Cena navideña y fin de año personal trasnocho												
	Homenaje a fieles difuntos compañeros y familiares de los empleados	Acto solidaridad por fallecimiento de familiar en primer y segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primer grado civil												
Alianzas interinstitucionales	Fortalecer las acciones de bienestar, encaminadas a una mayor satisfacción del servidor público	Alianza con caja de compensación familiar para el desarrollo de visitas a lugares turísticos												
Eje transversal "Transformación digital"	Mejorar los procesos de comunicación	Pautas o videos interactivos respecto a las actividades desarrolladas en este plan												

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL DE ZARZAL E.S.E. VALLE DEL CAUCA Nit: 891900441-1	CÓDIGO: TH-AH-PL-03
		VERSIÓN: 02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	FECHA: 24/01/2025
		TRD: PÁGINA: 42 de 42

INCENTIVOS	La finalidad de este tipo de actividades es velar porque el funcionario público sienta que de alguna manera la institución está retribuyendo los servicios prestados y la consecución de objetivos por medio de atenciones que ratifican lo importante que es el talento humano para la institución	Por el cuidado de la salud												
		Reconocimiento quinquenios												
		Celebración de profesiones												
		Celebración de cumpleaños												
		Incentivo por el sentido de pertenencia												

Elaboró: Comité de bienestar social institucional – Asesor de talento humano

Revisó: Juan Carlos Buitrago Valencia - Subgerente administrativo

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