

	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 1 de 21
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

1. TABLA DE CONTENIDO

1.	TABLA DE CONTENIDO.....	1
2.	INTRODUCCIÓN	1
3.	OBJETIVOS.....	2
	3.1. Objetivo General.....	2
	3.2. Objetivos Específicos	2
4.	ALCANCE	3
5.	RESPONSABLE	3
6.	MARCO NORMATIVO.....	3
7.	DEFINICIONES.....	4
8.	POLITICAS RELACIONADAS.....	5
9.	PROGRAMAS / PROYECTOS RELACIONADOS.....	5
10.	EVALUACIÓN Y MONITOREO.....	6
	10.1. Meta	6
	10.2. Evaluación del Plan de Bienestar Social.....	6
	10.3. Indicadores para Evaluar la Gestión del Plan Bienestar Social.....	6
11.	DESCRIPCION DEL PLAN.....	6
	11.1 <i>Protección y Servicios Sociales</i>	7
	11.2 <i>Plan de Estímulos e Incentivos</i>	18
12.	DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	20
13.	CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA.....	20

2. INTRODUCCIÓN

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E, consciente de las necesidades del Talento Humano, siendo este el activo más importante de la entidad y considerado como el corazón de las entidades según lo establecido en MIPG, formula el siguiente Plan de Bienestar e incentivos para los servidores públicos y trabajadores oficiales de la entidad, con el propósito de mejorar la calidad de vida y el clima laboral de nuestra institución.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., tiene como propósito presentar las actividades y acciones dirigidas a los servidores públicos y trabajadores oficiales y algunas, extensivas a su grupo familiar acreditado, recogidas a través de encuesta

	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 2 de 21
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

realizada donde se evidencia las necesidades y requerimientos de los servidores y su ejecución es liderada por el Comité de Bienestar Social en coordinación con la Oficina de Talento Humano.

Se espera que, con la ejecución de las actividades de este plan y la participación de todos los servidores públicos y trabajadores oficiales, se tiene como meta mejorar el ambiente laboral, el clima organizacional, que permitan fortalecer las competencias, habilidades y el desempeño de los servidores públicos y trabajadores oficiales que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales. Con este fin se desarrollará el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, el cual contiene actividades conmemorativas, culturales, recreativas, de bienestar y de educación no formal a todos los servidores públicos y trabajadores oficiales extensivo a su grupo familiar acreditado, en marcadas en un variado número de programas y eventos.

El presente Plan de Bienestar fue elaborado por parte del Equipo de la Oficina de Talento Humano, con base en el resultado de la encuesta realizada por la oficina que permite identificar las necesidades de nuestros funcionarios y trabajadores oficiales. El proceso dinámico de planeación - el cual es enunciativo y no taxativo -. Igualmente se tiene en cuenta las encuestas realizadas por la caja de compensación COMFANDI para el desarrollo del programa social plan vida que permite identificar las dimensiones (ambiental, social, espiritual, financiera, emocional, laboral) en las cuales debemos actuar en busca de una mejor calidad de vida para nuestros funcionarios y el de sus familias.

El Plan de Bienestar, podrá ser objeto de modificación o actualización, en el proceso de su implementación, en el evento de variar las condiciones internas o externas que lo originaron. Su ejecución se hará de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y los recursos en la caja.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Promover el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos, trabajadores oficiales y su grupo familiar acreditado, desarrollando actividades y programas conmemorativos, culturales, recreativos, de bienestar y de educación no formal (Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano), buscando favorecer el desarrollo integral, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E.

3.2. Objetivos Específicos

- a) Contribuir al fortalecimiento de procesos motivacionales, actitudinales y comportamentales que incidan considerablemente en el desempeño, la efectividad y la productividad laboral.
- b) Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida laboral y vida personal, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.

	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 3 de 21
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

- c) Estimular la conformación de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios que presta el Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E
- d) Brindar espacios de reconocimiento a los servidores por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.

4. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E va dirigido a los funcionarios, resaltando precisar que de acuerdo con la normatividad de carrera administrativa y del empleo público algunas de las actividades solo estarán dirigidas a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción; y se tendrá en cuenta el núcleo familiar del funcionario cuando así sea definido o especificado en la actividad con el fin de satisfacer sus necesidades personales, sociales, económicas y culturales. Fomenta la productividad y la motivación mientras mejora constantemente el ambiente de trabajo.

5. RESPONSABLE

Subgerencia Administrativa, Oficina de Talento Humano.

6. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991
- **Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las **políticas de Bienestar Social**, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”
- **Ley 909 de 2004:** Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna. Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la

	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 4 de 21
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

- **Ley 734 de 2002:** En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
- **Decreto 1083 de 2015:** Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
- **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.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 - DAFP
- Modelo Integrado de planeación y gestión – MIPG
- Ley 1857 de 2017 por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

7. DEFINICIONES

- **Empleado Público:** Son los servidores cuya vinculación se formaliza a través del acto de nombramiento y la posesión. Su relación laboral se encuentra establecida por la ley o por reglamentos. Los requisitos, funciones, jornada laboral, remuneración y prestaciones, situaciones administrativas, evaluación de desempeño, bienestar, estímulos, capacitación, causales de retiro y responsabilidad disciplinaria se encuentran determinados en el manual de funciones o en la ley.
- **Estímulos e Incentivos:** El sistema de Estímulos para los empleados del Estado se define como el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Los incentivos están encaminados a generar condiciones favorables de

	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 5 de 21
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

- **Plan de Bienestar Social:** Actividades que permiten facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, alineado además con el Plan de Desarrollo Institucional en el marco de la estrategia y objetivo institucional.

8. POLITICAS RELACIONADAS

No aplica.

9. PROGRAMAS / PROYECTOS RELACIONADOS

Plan De Desarrollo Institucional 2020-2024 “Te Queremos Sano”

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. cuenta con el Plan de Desarrollo Institucional para el período 2020-2024 denominado “Te Queremos Sano”, el cual fue presentado ante la Junta Directiva de la Entidad, y aprobado por esta mediante Acuerdo No. 017 del 30 de octubre de 2020.

El presente Plan de Bienestar Social se encuentra alineado al Plan de Desarrollo Institucional para el período 2020-2024 denominado “Te Queremos Sano” y da cumplimiento a éste, de la siguiente manera:

- **Eje Estratégico 3.** Sostenibilidad Financiera y Eficiencia Administrativa.
- **Objetivo Estratégico:** Alcanzar la sostenibilidad y el crecimiento de la E.S.E. mediante la administración eficiente de todos sus recursos.
- **Objetivo Específico:** Aportar al bienestar de los servidores públicos, trabajadores oficiales y colaboradores de la E.S.E., como pilares fundamentales en el logro de los resultados y el cumplimiento de la misión.
- **Meta de Producto:** Implementar los Programas de Bienestar Institucional del Talento Humano con todos y para todos.
- **Indicador:** Programa de Bienestar Institucional del Talento Humano implementado anualmente.
- **Meta 2020-2024:** 90%.
- **Alineación con Objetivos de Calidad del Sistema de Gestión de Calidad del HROB:** Fortalecer un clima organizacional que facilite el trabajo en equipo y el bienestar de los colaboradores.
- **Alineación con Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Dimensión Talento Humano. Política Gestión Estratégica del Talento Humano.

	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 6 de 21
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

10. EVALUACIÓN Y MONITOREO

10.1. Meta

La meta para la Oficina de Talento Humano es lograr el cumplimiento en un 90% del Plan de Bienestar Social.

10.2. Evaluación del Plan de Bienestar Social

La evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos del HROB, se realizará a través del seguimiento al cumplimiento del cronograma de actividades para la vigencia 2023, evaluando su cumplimiento en un periodo de cuatro meses, a través de esta evaluación se permite identificar el impacto del desarrollo de las actividades en los servidores públicos y trabajadores oficiales que han participado de las mismas.

Las actividades de Bienestar Social que se logran realizar de manera presencial serán bajo el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad, y será evaluado su impacto en el formato establecido para tal fin.

10.3. Indicadores para Evaluar la Gestión del Plan Bienestar Social

$$\frac{\text{Número de actividades de Bienestar Social ejecutadas}}{\text{Número de actividades de Bienestar Social programadas}} \times 100$$

11. DESCRIPCION DEL PLAN

El artículo 20 del Decreto 1567 de 1998 establece que los 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; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. En el mismo sentido la norma indica que tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Los Programas de Bienestar Social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse en dos (2) áreas:

- De protección y servicios sociales
- De calidad de vida laboral.

Conforme el artículo 23 del Decreto 1567 de 1998, los programas de esta área tienen relación con las necesidades de protección, ocio, deporte, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de vivienda, recreación, cultura y educación.

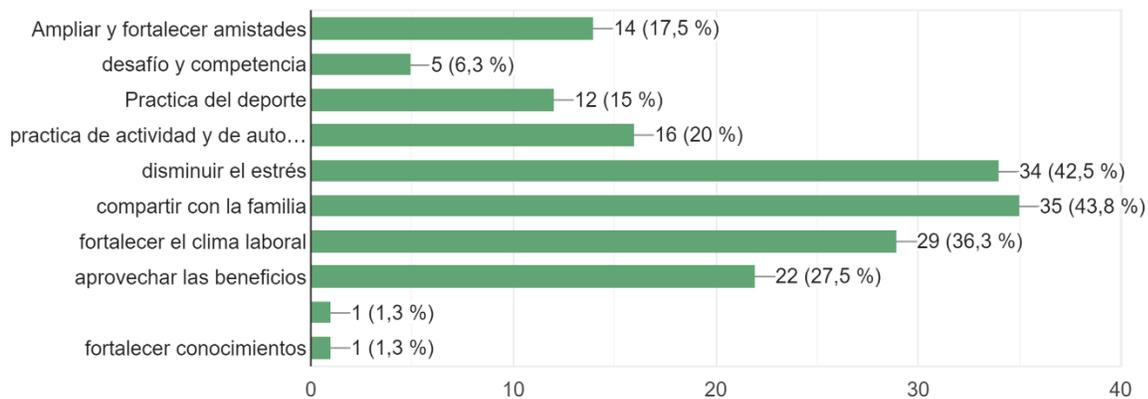
	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 7 de 21
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

En los siguientes gráficos podemos apreciar los aspectos más relevantes de la encuesta realizada a nuestros colaboradores en el año 2023, en la cual, de 278 funcionarios públicos y trabajadores oficiales vinculados a la Planta Global y Planta Transitoria, respondieron 80, para un porcentaje de participación del 28.7%.

11.1 Protección y Servicios Sociales

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

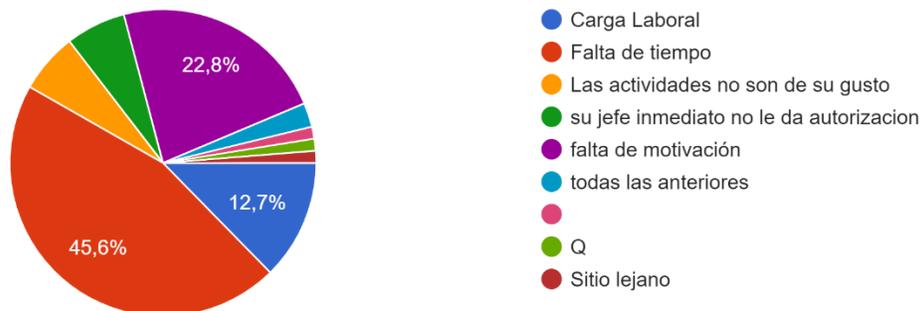
80 respuestas



Conforme el gráfico, la participación en las actividades de Bienestar social se motiva en el compartir en familia y disminución del nivel de estrés,

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

79 respuestas



Se observa que el principal motivo por el cual no se participaría en las actividades de Bienestar social es la falta de tiempo.

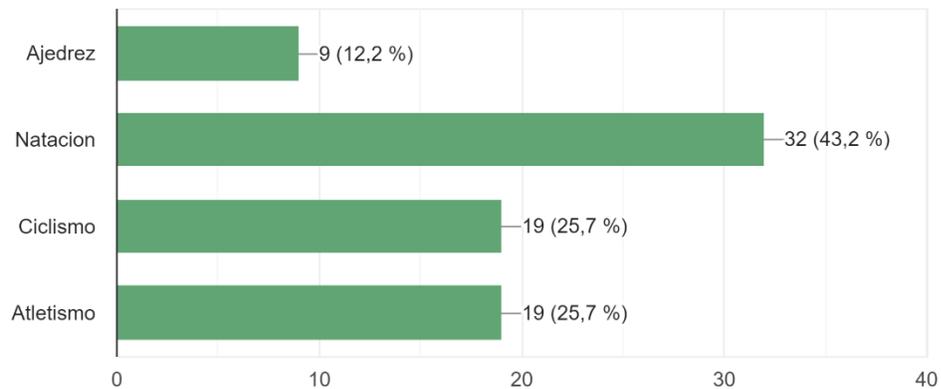
	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 8 de 21
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

Deporte Individual

- Natación: alcanzó el mayor porcentaje (43.2% de los encuestados)
- Ciclismo: Segunda votación (25.7% de los encuestados)

¿Marque con "X" en cual de las siguientes actividades deportivas le gustaría participar? Deporte individual

74 respuestas

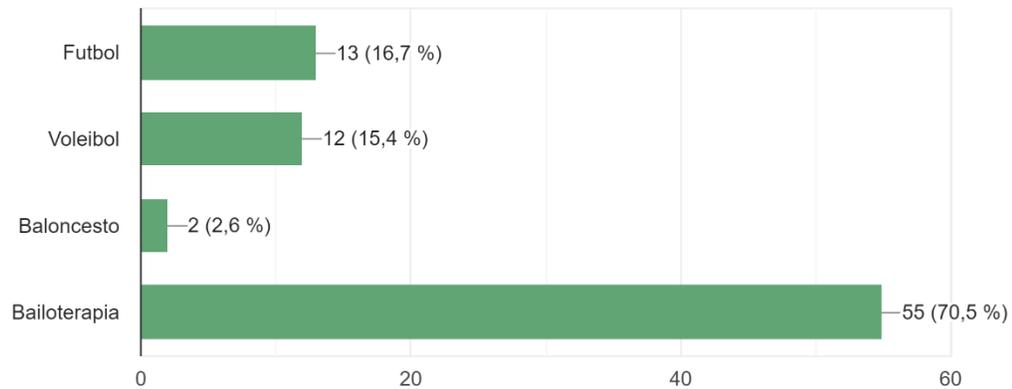


Deporte Grupal:

- Bailoterapia: alcanzó el mayor porcentaje (55% de los encuestados)
- Fútbol: Segunda votación (13% de los encuestados)

	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 9 de 21
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

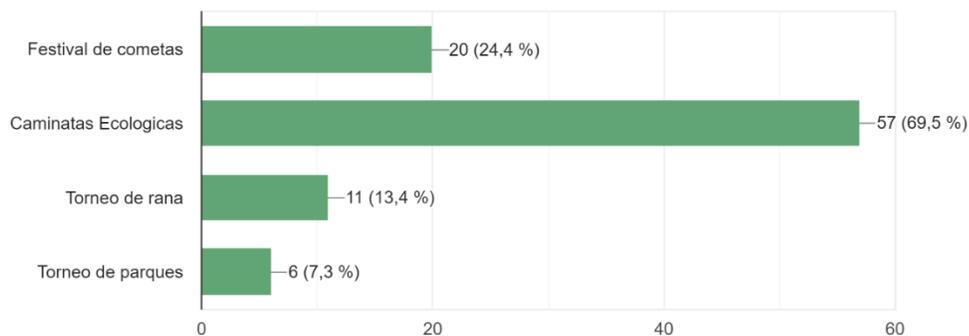
¿Marque con "X" en cual de las siguientes actividades deportivas le gustaría participar? Deporte Grupal
78 respuestas



Familiar:

- Caminata Ecológica: alcanzó el mayor porcentaje (57% de los encuestados)
- Festival de cometas: Segunda votación (20% de los encuestados)

¿En cual de las siguientes actividades o deportes autóctonos le gustaría participar o desarrollar en compañía de su grupo familiar?
82 respuestas



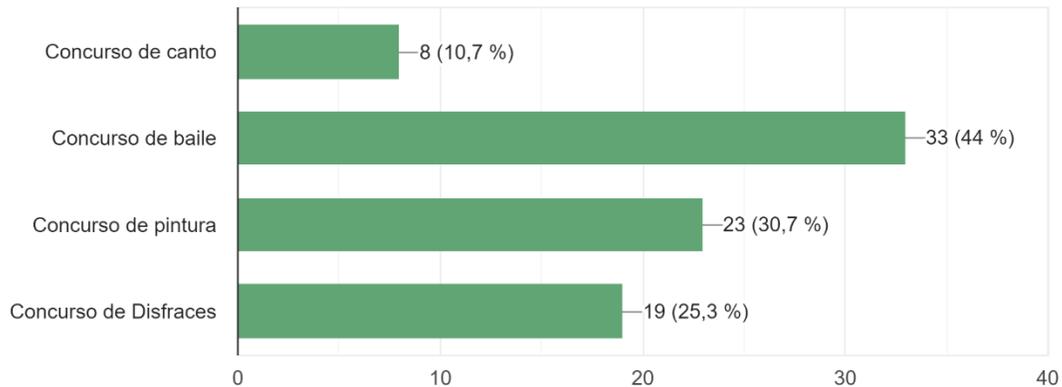
Cultura

- Concurso de baile. Mayor votación (33% de los encuestados)
- Pintura: Segunda votación (23% de los encuestados)

	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 10 de 21
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

¿En cual de las siguientes actividades culturales le gustaría participar?

75 respuestas

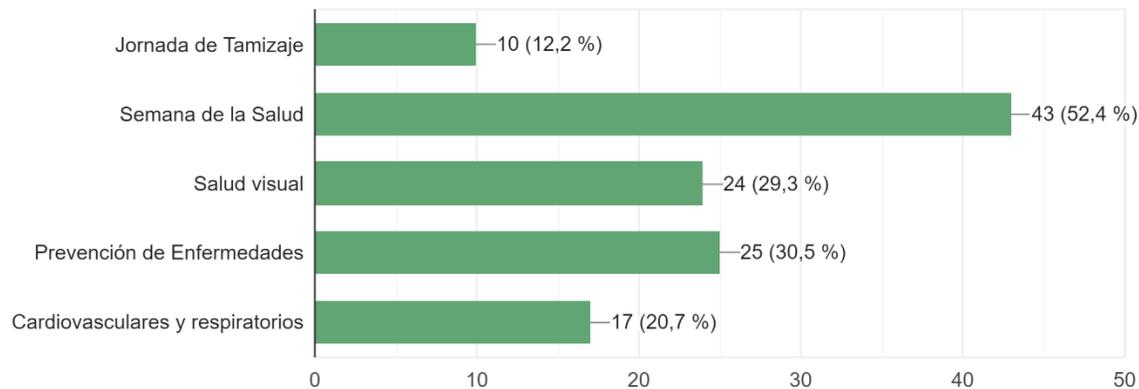


Salud

- Semana de la salud: mayor votación (43%)
- Prevención de enfermedades: segunda votación (25%)

¿En cuál de las siguientes jornadas de promoción y prevención de la salud le gustaría participar?

82 respuestas

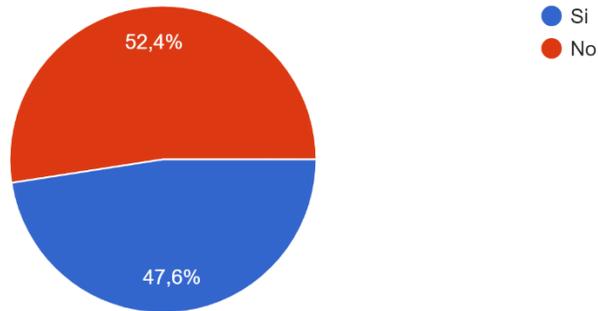


- **Vivienda:**

	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 11 de 21
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

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

82 respuestas



El 52% de los encuestados, manifestaron no tener vivienda propia, por lo cual la entidad en el año 2023, realizará una nueva jornada “Feria de la vivienda”, a fin de motivar el personal en la consecución de una vivienda.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

11.1.1. Prepensionados

HOMBRES

EDAD PROMEDIO	CANTIDAD
62 a 68 (edad cumplida)	12
59 a 61 (pre pensionable)	6

MUJERES

EDAD	CANTIDAD
57 a 67 (edad cumplida)	24
54 a 56 (pre pensionable)	11

- Se realizarán talleres de desvinculación asistida y preparación para el cambio a los empleados que cumplan tal condición.

MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 12 de 21
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

Para la vigencia 2022, la entidad emprendió las siguientes acciones, en ocasión al resultado de la medición del clima organizacional de la vigencia 2021:

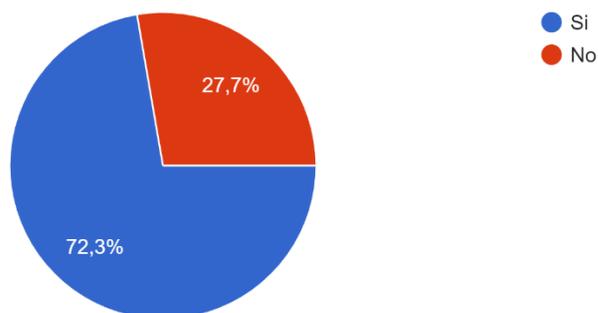
- 1) Talleres de formación en Inteligencia emocional, fortalecimiento del ser y trabajo colaborativo
- 2) Fortalecer la participación de los empleados en las acciones de formación y capacitación
- 3) Direccionar acciones tendientes a mejorar el trabajo en equipo
- 4) Mejorar los canales de comunicación entre los compañeros de trabajo.
- 5) Actividades que bajen el nivel de estrés entre los empleados.

Para este propósito, la entidad realizó en los primeros días del mes de enero de 2023, una encuesta encaminada al fortalecimiento del clima laboral y cultura organizacional, en la cual los aspectos más relevantes fueron los siguientes:

- **Talleres de Formación**

¿En la vigencia 2022, participaste en 1 o mas actividades de formación y capacitaciones ofrecidas por la entidad?

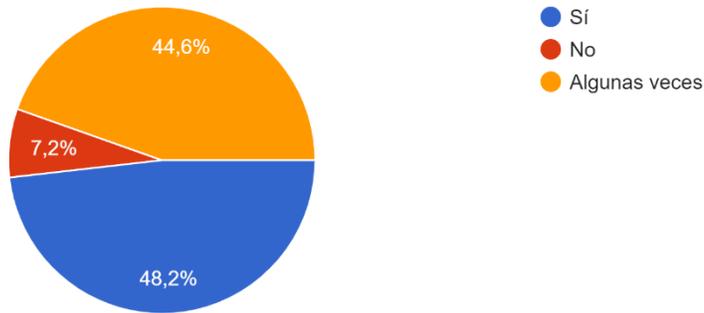
83 respuestas



El 72.3 % de los encuestados, manifestaron haber participado en la vigencia 2022, en actividades de formación y capacitaciones ofrecidas por la entidad, es decir que se presentó mayor interés de los funcionarios en este aspecto.

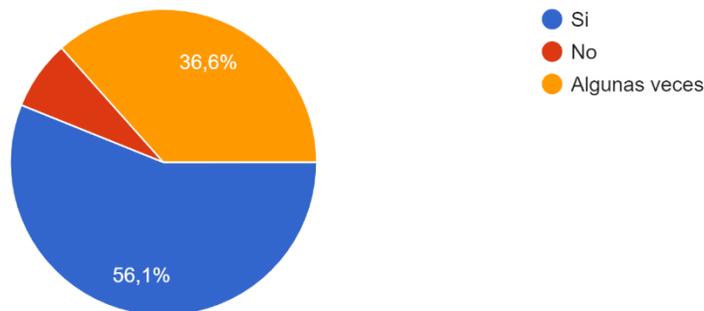
	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 13 de 21
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

¿Las actividades de formación sobre comunicación asertiva, y gestión del cambio ofrecidas por la entidad en la vigencia 2022, han fortalecido tu m...desempeño de tu labor y en tu formación personal?
 83 respuestas



El 48.2% de los encuestados, manifestaron, que los talleres de formación realizados en la vigencia 2022, fortalecieron su motivación para el desempeño de tu labor y en tu formación personal, el 44 %, indicaron que algunas veces, lo que significa que se causó gran impacto en los funcionarios con esta actividad.

¿La acciones de formación sobre trabajo en equipo y comunicación asertiva ofrecidas por la entidad, mejoró tu percepción, sobre el trabajo armonioso con tus compañeros de trabajo?
 82 respuestas

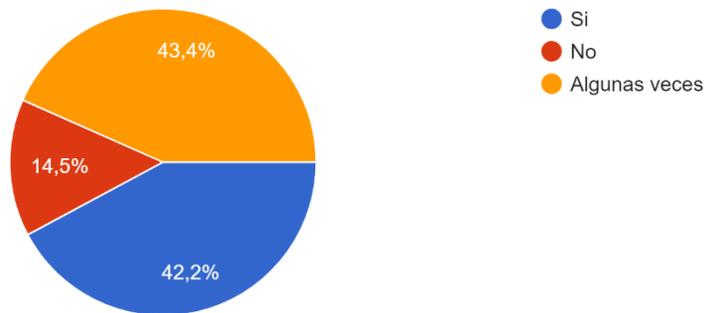


Se observa que el 56.1% de los encuestados consideran que las acciones de formación impactaron positivamente en el trabajo armonioso con los compañeros de trabajo.

- **Bienestar Social**

	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 14 de 21
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

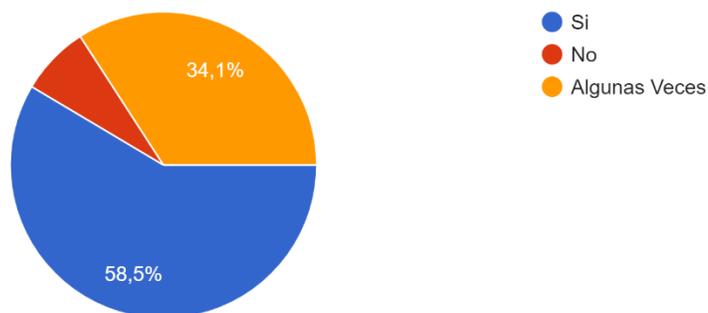
Estoy satisfecho con los beneficios de Bienestar Social ofrecidos por la entidad, tales como talleres de manejo de estrés, jornada día de la muje...a, jornada de la vivienda, día del servidor público.
83 respuestas



El 43.3% de los encuestados, indicó que algunas veces se siente satisfecho con las actividades de Bienestar Social, frente a un 48.1% que manifestaron estar conforme, es decir que frente a este aspecto se mejoró la percepción, pero se debe realizar mayor esfuerzo Institucional, para lograr que la mayoría de nuestros colaboradores tengan una mejor percepción con el programa de Bienestar Social.

- **Apoyo**

¿En mi grupo de trabajo, solucionar el problema es más importante que encontrar algún culpable.
82 respuestas

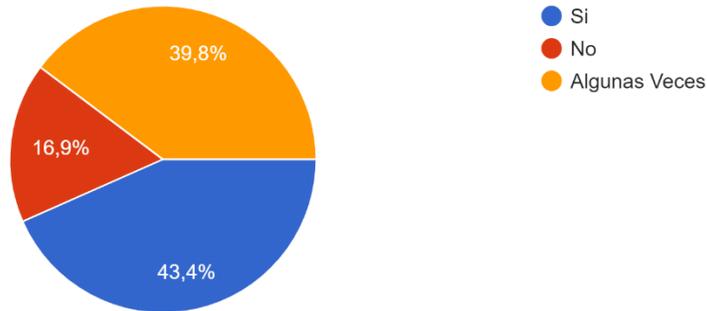


El 58.5% de los encuestados, manifestaron que, en su grupo de trabajo, se busca siempre solucionar los inconvenientes que se presenten.

	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 15 de 21
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

¿Mi superior inmediato pide mis opiniones para ayudarle a tomar decisiones?

83 respuestas

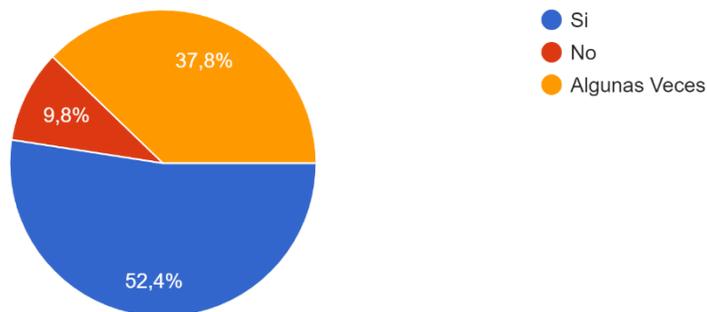


El 43.4% de los encuestados, manifestó el apoyo de los jefes al tener en cuenta sus opiniones en la toma de decisiones.

- **Comunicación**

¿El taller sobre comunicación asertiva, mejoró la comunicación entre los compañeros de trabajo?

82 respuestas

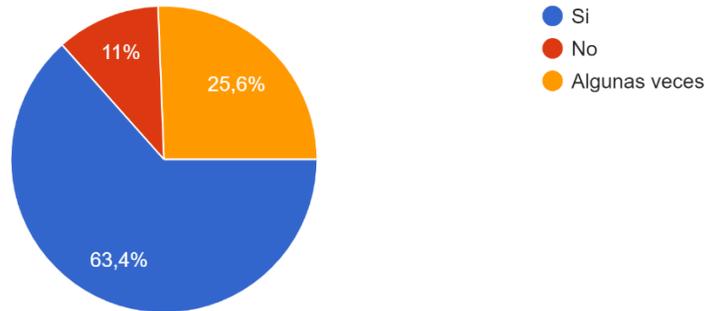


El 52.4% de los encuestados, manifestaron el mejoramiento en la comunicación entre los compañeros de trabajo.

	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 16 de 21
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

¿El taller sobre comunicación asertiva, mejoró la comunicación con mi superior inmediato?

82 respuestas



El 63.4% de los encuestados, indicaron mejora en la comunicación con los superiores inmediatos

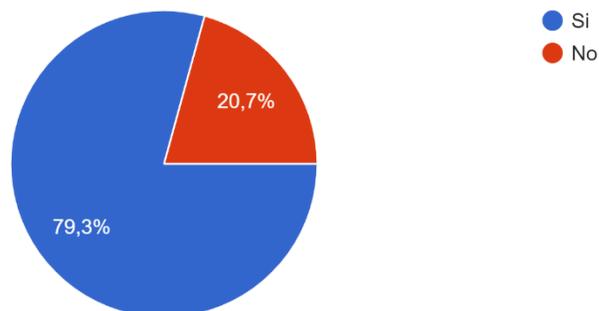
- **Trabajo en equipo:**

Las anteriores apreciaciones, indicaron que se han fortalecido los lazos de compañerismo, trabajo en equipo y comunicación asertiva, con las acciones de formación ofrecidas por la entidad en la vigencia 2022.

- **Presión y Nivel de estrés:**

¿Los talleres sobre inteligencia emocional, pausas activas manejo de estrés han mejorado tu estado emocional para el desempeño de su labor?

82 respuestas

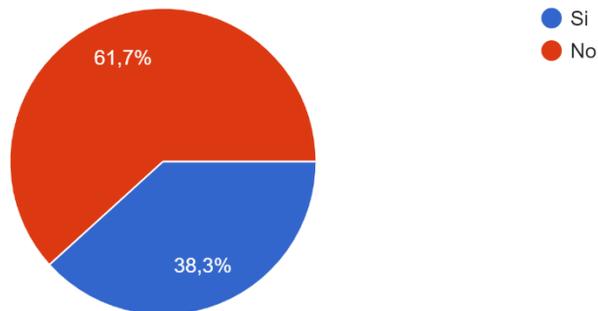


	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 17 de 21
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

El 79.3% de los encuestados, manifestaron, que los talleres sobre inteligencia emocional, pausas activas, manejo de estrés mejoraron tu estado emocional para el desempeño de su labor.

¿Sientes sobrecarga laboral?

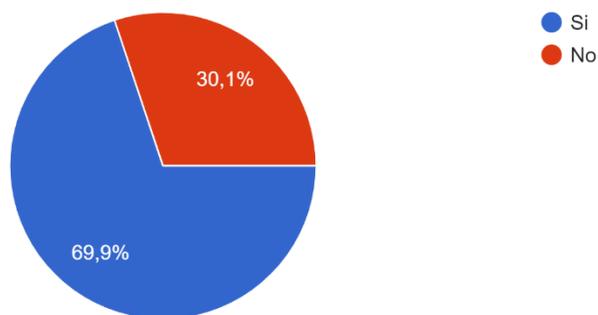
81 respuestas



El 61.7% de los encuestados, señala no sentir sobrecarga laboral; sin embargo, el 37.2% indicó que aún sienten sobrecarga en sus actividades laborales, lo que indica que debemos continuar con acciones encaminadas a la merma en los niveles de estrés de nuestros colaboradores.

¿El espacio físico es un lugar relajado para trabajar?

83 respuestas



El 69.9% de los encuestados, se siente satisfecho con el espacio físico donde prestan su servicio.

- **Sobre la organización:**

	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 18 de 21
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

Respecto de los motivos por los cuales a nuestro personal le gusta trabajar en el HROB, las respuestas más relevantes en la encuesta realizada fueron las siguientes:

- Trabajo en equipo, buen ambiente laboral y compañerismo
- Se trata de una empresa que brinda servicio social a la comunidad.
- Por tratarse de una buena escuela para el aprendizaje

Nuestros colaboradores en la encuesta realizada brindaron las siguientes sugerencias para tener en cuenta por la organización que apunten a la mejora de la percepción, los aspectos más relevantes fueron:

- Regular el pago oportuno
- Mejoramiento de la infraestructura
- Insumos oportunos para mejorar el servicio
- Mejoramiento en la Planeación

Para la vigencia 2023, la entidad encaminará las siguientes acciones, respecto del resultado de la medición del clima organizacional:

Emprender estrategias para que aumente el número de colaboradores en la participación de los colaboradores en el diligenciamiento de la encuesta de Bienestar Social y medición del clima organizacional.

Continuar con la ejecución de estrategias encaminadas a la disminución de estrés laboral. De acuerdo con el resultado de la encuesta, las actividades para tener en cuenta para la elaboración del Cronograma de Bienestar social para el año 2023, son las siguientes:

- 1) Actividad Deportiva relacionada con la Natación
- 2) Ciclopaseo involucrando a su grupo familiar
- 3) Bailoterapia
- 4) Torneo de fútbol
- 5) Caminata Ecológica
- 6) Festival de cometas
- 7) Concurso de baile
- 8) Concurso de pintura
- 9) Semana de la salud
- 10) Feria de la vivienda
- 11) Actividad de adaptación a los prepensionables
- 12) Talleres sobre manejo de estrés.

11.2 Plan de Estímulos e Incentivos

Están encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 19 de 21
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

El artículo 34 del Decreto 1567 de 1998 señala: “*Plan Mínimo de Incentivos. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.*”

11.1.2. Tipos de Planes

El artículo 30 del precitado Decreto señala que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

Planes de Incentivos no Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Los incentivos no pecuniarios están referidos en el artículo 33 del mencionado Decreto, como son: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social.

En la encuesta, se observa el interés en ser incentivados con programas en donde se incluyan sus familias, es un aspecto a tener en cuenta entre los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valioso, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

Actualmente la entidad cuenta con 14 funcionarios inscritos en **carrera administrativa** distribuidos por nivel jerárquico así:

- Cinco (5) en el nivel profesional
- Uno (1) en el nivel técnico
- Uno (1) en el nivel administrativo

	PLAN	PL3-GTH	
		Versión 04	Página 20 de 21
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

- Siete (7) en el nivel asistencial u operativo

En razón a que, en los niveles Técnico y Administrativo, sólo hay un funcionario por cada nivel, se aplicarán los criterios legales y comportamentales precitados para escoger uno de ellos.

Como Incentivos para la vigencia 2023, escogerán aquellos funcionarios de carrera administrativa, de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo que cumplan los criterios definidos por la ley. Los funcionarios de carrera administrativa deberán acreditar el nivel de desempeño sobresaliente en los dos últimos años, no tener procesos disciplinarios en los dos últimos años, participación de los funcionarios de carrera en comités de la institución en los dos últimos años, votación pública por parte de los funcionarios de la entidad en la escogencia del mejor funcionario de carrera administrativa mediante herramientas tecnológicas.

Respecto de los funcionarios de **Libre Nombramiento y Remoción**, a la fecha, la entidad cuenta con 18 líderes de programa en el nivel profesional. Su escogencia será realizada por el Nivel Directivo, teniendo como criterios:

- Acreditar un año de servicio en la entidad.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Resultado en el cumplimiento del Plan de Desarrollo durante la vigencia 2022.

A los dos (2) primeros lugares entre los funcionarios de carrera administrativa y los dos (2) primeros de libre nombramiento y remoción, se les hará entrega del siguiente incentivo:

- Un reconocimiento público a la labor meritoria y publicación en carteleras de la entidad.
- Conceder dos (2) días de permiso de descanso remunerado en las fechas acordadas con el funcionario.

12. DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 “Te Queremos Sano”
- TM-GTH Gestión del Talento Humano
- PS-GTH Gestión del Talento Humano
- FR2-GTH Encuesta Bienestar Social y Medición Clima Organizacional
- 141.42.1.09 Solicitud Permiso Laboral
- Documento Guía para la elaboración del Programa de Bienestar Social y Estímulo e Incentivos del DAFP.

13. CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA

	PLAN		PL3-GTH	
			Versión 04	Página 21 de 21
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero de 2019 Fecha Revisión: enero de 2023 Fecha Actualización: enero de 2023	

No. Versión	Fecha Revisión / Actualización	Página	Solicitante	Cambios y/o modificaciones realizadas
01	Enero de 2019	Todo	José Luis Pedrero Vargas	Realización del documento
02	Enero de 2020	Todo	José Luis Pedrero Vargas	Actualización del documento
03	Enero de 2022	Todo	Luisa Fernanda Arismendi Muñoz	<ul style="list-style-type: none"> Se actualiza plantilla de planes de proceso. Se actualiza nuevo esquema de codificación de documentos. PL3-GTH Alineación con el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 "Te Queremos Sano". Se actualiza por completo la información del plan.
04	Enero de 2023	3	Mónica María Urquiza Cabrera	<ul style="list-style-type: none"> Se excluye el objetivo específico de percepción de los colaboradores. Se actualizan los resultados de la encuesta de bienestar social de los ítems 11.1 y 11.2.

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	Mónica María Urquiza Cabrera	Jefe Oficina de Talento Humano	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
REVISÓ	Paola Andrea García	Jefe Oficina de Calidad	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
	José Luis Quintero Santos	Subgerente Administrativo	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
APROBÓ	Emilce Arévalo García	Gerente	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>