


EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL DEL SUR  
GABRIEL JARAMILLO PIEDRAHITA



GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

MUNICIPIO DE ITAGUI – ANTIOQUIA

Enero de 2022

### CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
DIAGNÓSTICO.....	4
MARCO NORMATIVO.....	9
ALCANCE .....	13
OBJETIVO GENERAL.....	13
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	13
BENEFICIARIOS.....	14
RESPONSABLES.....	14
AREAS DE INTERVENCIÓN .....	14
1.1. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:.....	15
1.2. PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL .....	15
1.3. PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:.....	16
1.4. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES .....	17
1.5. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL: .....	18
1.6. ACTIVIDADES DE CARÁCTER SOCIAL Y CULTURAL:.....	21
1.7. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO: .....	22
1.8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO:.....	25
CRONOGRAMA .....	27
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.....	28

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

ANEXOS.....	29
ANÁLISIS DE LA ENCUESTA:.....	29
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR (MIPG) .....	32
PLAN DE TRABAJO .....	

## INTRODUCCIÓN

Basados en la Normatividad legal vigente para la implementación de los Planes de Bienestar, Estímulos e incentivos en las entidades públicas, enmarcados específicamente en el Decreto 1567 de 1998, Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y entendiendo que los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público y con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores de la entidad con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales.


La implementación y desarrollo de los planes de Bienestar deben propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal, generando en los servidores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación y seguridad laboral, además de contribuir al desarrollo de habilidades y a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social. Desde la alta dirección y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño se garantiza la

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

ejecución de las actividades enmarcadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022.

## DIAGNÓSTICO

El Plan de Bienestar 2022 de la E.S.E Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita del Municipio de Itagüí, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades mediante la aplicación de la encuesta de ENCUESTA DE MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL E IMPACTO DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL DEL 2020 Y NECESIDADES PLAN DE

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

FORMACIÓN (SER - SABER HACER) 2021, siendo este el principal insumo para la realización del Plan y del Cronograma de Actividades.

De acuerdo con el análisis de las Encuestas realizadas por los servidores de la ESE se encontró lo siguiente: Se diligenciaron **72** encuestas correspondientes al **85%** del personal, siendo este un buen porcentaje de participación para implementar el programa de Bienestar Laboral y Salud Mental, acorde a las necesidades y expectativas reflejadas por los funcionarios bajo los lineamientos normativos que regulan su implementación, cuyo resultado y análisis se relacionan a continuación:

<b>INDICADORES ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL, MEDICIÓN IMPACTO ACTIVIDADES</b>	
<b>CAPACIDAD PROFESIONAL</b>	<b>%</b>
1. Conozco el manual de funciones y responsabilidades asignadas al cargo que desempeño.	91.70%
2. Mi jefe me brinda autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades	87.50%
3. Recibe retroalimentación de los responsables de los procesos frente al desarrollo de su trabajo	68.10%
4. La E.S.E. Hospital G.J.P. le ha realizado reconocimiento público por la labor desempeñada y el cumplimiento de las metas institucionales.	48.60%
5. Existe retroalimentación del trabajo realizado por parte del responsable del proceso	68.10%
6. Tengo claridad frente a los objetivos y tareas a desempeñar.	94.40%
7. El entrenamiento que he recibido frente a mi trabajo, ha sido adecuado para mí y para el cargo que desempeño	87.50%
24. La información o los productos entregados por usted en el proceso al	94.40%
8. ¿Conozco mi manual de funciones de perfiles y competencias laborales con respecto al cargo que desempeño y lo aplico en mis labores?	94.40%
	<b>81.63%</b>

<b>AMBIENTE FÍSICO</b>	
1. El ambiente de trabajo en tu área de trabajo es agradable y de armonía	71.80%
3. Los recursos y materiales que la empresa proporciona, permiten un buen funcionamiento de mi trabajo con calidad y seguridad.	79.20%
4. La empresa se preocupa por que las condiciones físicas de mi puesto de trabajo sean adecuadas en cuanto a: iluminación, temperatura, ventilación, espacio y volumen del ruido	68.10%
5. El lugar donde desarrolla su trabajo es agradable, limpio y seguro	94.40%
	<b>78.38%</b>

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

<b>CONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN</b>	
1. Conozco las políticas institucionales establecidas de la E.S.E. y doy cumplimiento a ellas.	95.80%
2. Conozco con claridad los procedimientos del proceso del cual participo para desarrollar bien mi trabajo	87.50%
3. Tengo claridad de los procedimientos y reglas establecidas	95.80%
4. Me identifico y comparto la visión, misión, objetivos y principios corporativos de la E.S.E.	97.20%
	<b>90.94%</b>

<b>SATISFACCIÓN:</b>	
2. Me siento satisfecho con el trabajo que realizo en la E.S.E. Hospital del Sur G.J.P.	87.50%
3. Te sientes a gusto trabajando en la E.S.E Hospital de Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita	87.50%
4. Usted considera que trabajar en la E.S.E. Hospital del Sur G.J.P. es una oportunidad para su crecimiento personal y profesional.	93.10%
2. Te sientes a gusto trabajando en la E.S.E Hospital de Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita	87.50%
	<b>88.90%</b>

<b>TRABAJO EQUIPO:</b>	
¿Considera usted, que para el logro de los objetivos, es necesario el trabajo en equipo?	94.40%
Usted, siente apoyo por parte de sus compañeros para cumplir las metas y objetivos del área?	68.10%
¿Cuándo un compañero necesita de sus aportes para cumplir una meta, usted le ayuda?	98.60%
¿Siente usted que existe un espíritu de ayuda por parte de los directivos y responsables de procesos?	56.90%
	<b>79.50%</b>


<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>	
En el equipo de trabajo percibo valores de honestidad, tolerancia y compromiso	68.10%
Acepto las diferentes opiniones de mis compañeros y trato de buscar soluciones	91.70%
Existen buenas relaciones con mi equipo de trabajo	75.00%
Me siento satisfecho con el ambiente laboral que se vive diariamente en la E.S.E.	62.50%
	<b>74.33%</b>

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

<b>COMUNICACIÓN</b>	
Conozco con claridad los procedimientos del proceso del cual participo para desarrollar bien mi trabajo	87.50%
Existe retroalimentación del trabajo realizado por parte del responsable del proceso.	68.10%
Existe confianza con los Responsables de Procesos y Superiores, que me permitan una comunicación efectiva y amigable.	72.20%
Conozco las políticas institucionales establecidas de la E.S.E. y doy	95.80%
La forma de comunicación (palabras, gestos, ademanes, tono de la voz), son adecuadas por parte del responsable del área.	76.40%
Me comunico con mis compañeros de manera adecuada, con respeto por el otro y preservando la integridad, dignidad y el buen nombre de ellos	98.60%
	<b>83.10%</b>

<b>MOTIVACIÓN</b>	
G.J.P.	87.50%
La empresa desarrolla actividades de bienestar social que aportan a los funcionarios y de sus familias	57.70%
Te sientes a gusto trabajando en la E.S.E Hospital de Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita.	87.50%
El ambiente de trabajo en tu área de trabajo es agradable y de armonía.	71.80%
La E.S.E. Hospital G.J.P. le ha realizado reconocimiento público por la labor desempeñada y el cumplimiento de las metas institucionales.	48.60%
	<b>70.62%</b>

<b>RELACIÓN CON JEFES Y DIRECTIVOS</b>	
Siento que los Responsables de Procesos y Superiores apoyan y respaldan mí labor, para el cumplimiento de las metas institucionales.	69.40%
Considera usted que las decisiones que toman los líderes y superiores contribuyen al logro de las metas institucionales.	70.80%
Los responsables de procesos y superiores se relacionan con el grupo de manera cordial y respetuosa	76.40%
Cuando los responsables y superiores llaman la atención por algún error cometido, lo hacen de manera respetuosa, oportuna y amable.	80.60%
Recibe retroalimentación de los responsables de los procesos frente al desarrollo de su trabajo	68.10%
Conozco el manual de funciones y responsabilidades asignadas al cargo que desempeño.	91.70%
Cuando tengo alguna dificultad laboral siento apoyo por parte del responsable o los superiores.	76.40%
Mi jefe me brinda autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.	87.50%
He sentido respeto y trato adecuado por parte de mis compañeros de trabajo y superiores	95.80%
Brindo un trato amable y de respeto a mis superiores y responsables de procesos.	100.00%
	<b>81.67%</b>

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

<b>PROCESOS</b>	
Los recursos y materiales que la empresa proporciona, permite un buen funcionamiento de mi trabajo con calidad y seguridad	79.20%
Tengo claridad frente a los objetivos y tareas a desempeñar.	94.40%
El entrenamiento que he recibido frente a mi trabajo, ha sido adecuado para mí y para el cargo que desempeño	87.50%
Tengo claridad de los procedimientos y reglas establecidas	95.80%
La empresa se preocupa por que las condiciones físicas de mi puesto de trabajo sean adecuadas en cuanto a: iluminación, temperatura, ventilación, espacio y volumen del ruido.	68.10%
La capacitación que usted recibe de la E.S.E. esta dirigida para mejorar sus competencias de conocimiento y de desempeño	77.80%
	<b>83.80%</b>

<b>RELACION CON LA EMPRESA</b>	
La inducción recibida de la E.S.E. es clara y explica ampliamente el direccionamiento de la empresa	90.30%
Conozco mi manual de funciones de perfiles y competencias laborales con respecto al cargo que desempeño y lo aplico en mis labores?	94.40%
Las quejas y reclamos hacia la E.S.E. presentados son resueltos oportunamente	79.20%
Existe contacto permanente con el responsable del área del proceso.	79.20%
La comunicación establecida entre los compañeros y superiores es clara y constante	66.70%
Me identifico y comparto la visión, misión, objetivos y principios corporativos de la E.S.E.	97.20%
Usted considera que trabajar en la E.S.E. Hospital del Sur G.J.P. es una oportunidad para su crecimiento personal y profesional.	93.10%
El lugar donde desarrolla su trabajo es agradable, limpio y seguro	94.40%
La información o los productos entregados por usted en el proceso al cual pertenece, se ajustan a las necesidades requeridas del plan de trabajo institucional.	94.40%
Participo activamente en las actividades culturales y recreacionales que la entidad realiza brindando espacios de esparcimiento y recreación.	77.80%
La información entregada por el responsable del proceso al cual usted pertenece para el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, ha sido clara, completa, veraz y oportuna.	81.90%
	<b>86.24%</b>

<b>MEDICIÓN GENERAL</b>	
CAPACIDAD PROFESIONAL	81.63%
CONOCIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN	90.94%
PROCESOS	83.80%
RELACION CON LA EMPRESA	86.24%
MEDICIÓN DEL IMPACTO DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL (72)	80%

NOTA: La encuesta se realizó en línea por el aplicativo de Google, y se enviaron los enlaces para



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

su respuesta vía correo institucional a: [todos@hospitaldelsur.gov.co](mailto:todos@hospitaldelsur.gov.co) y mensaje de celular al grupo institucional: ESEHospitalSurGJP, del cual hacen parte 69 funcionarios, agotando así todos los medios disponibles para garantizar su diligenciamiento.

## MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se contemplan principalmente las siguientes disposiciones:

- 1.1. Decreto Ley 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.
  
- 1.2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36. 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,

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda con la Caja de Compensación Familiar, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general 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. Esta forma de asumir el Bienestar Social Laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar. La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familia

- 1.3. Decreto 1083 de 2015 “DECRETO UNICO REGLAMENTARIO DE LA FUNCION PUBLICA” Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

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

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

PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles

ARTÍCULO 2.2.10.5. Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: 1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad. 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. PARÁGRAFO. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

- 1.4. Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 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

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

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.

## ALCANCE

El Plan de Bienestar Social Laboral para la vigencia 2021 – 2024 y sus anexos, cobija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

## OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores. El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

1. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores de la E.S.E. Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita.
2. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

## BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los funcionarios públicos de la E.S.E. Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita del Municipio de Itagüí, incluidas sus grupos familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

## RESPONSABLES

El Comité de Bienestar Social y el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, serán los responsables de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

## AREAS DE INTERVENCIÓN

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

El Programa de Bienestar Social del año 2021 está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. El programa se enmarca en dos áreas a saber:

- 1.1. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:** Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda a través de la Caja de Compensación Familiar y/o Convenios que la entidad pueda gestionar con diferentes entidades, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia. Así mismo, la E.S.E. velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

- 1.2. PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL** Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL),

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

- 1.3. PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** Tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad

Cobertura: El programa cubre a todos los servidores públicos de la E.S.E. Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita y su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla la institución. La E.S.E. Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita a través del Comité de Bienestar Social y de Seguridad y Salud en el Trabajo lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión de la E.S.E, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Estrategias.



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

- ❖ Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- ❖ Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.

**1.4. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES** La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Así mismo, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

Estrategias:

- ❖ Coordinar y ejecutar los programas recreativos y deportivos que se determinen.
- ❖ Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- ❖ Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas.
- ❖ Motivar y orientar a los servidores a participar en diferentes equipos deportivos.

**1.5. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:** La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

- ❖ **Medición de Clima Laboral:** El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

al interior de la entidad. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

- ❖ Programa de Pre pensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

- ❖ Estrategia Bienestar: ESE Hospital del Sur Gabriel Jaramillo Piedrahita “Trabajamos por tu Salud Mental y Bienestar Laboral.” Una mirada desde la gestión del cambio organizacional. Tomando como punto de partida la medición de clima Laboral realizada en el año 2020 en la E.S.E.

La estrategia busca implementar una cultura de cambio permanente, fundamentada en la identificación de oportunidades y la búsqueda de soluciones que permitan fortalecer los equipos de trabajo y las personas y

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

consecuentemente se logre un mayor grado de adaptación de acuerdo con la meta crucialmente importante de “fomentar la felicidad en el trabajo”, generando estrategias de visibilidad y valoración positiva de los trabajadores, estableciendo actividades a realizar en un trabajo conjunto con el Comité de Bienestar Social de Cambio Cultural, donde se abordaran cuatro (4) grandes momentos enmarcados desde MIPG, siendo estos: RUTA DE LA FELICIDAD, RUTA DEL CRECIMIENTO, RUTA DEL SERVICIO y RUTA DE LA CALIDAD, con lo que se lograría fomentar permanentemente espacios de confianza y comunicación, ante una Jefatura abierta.

Para ir acordes con el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.5.5.53: Horarios Flexibles para empleados públicos. *El cual dice: 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.*”

En la medida de lo posible se implementarán horarios laborales flexibles que permitan el disfrute del empleado con su grupo familiar y paralelamente se desarrollarán eventos motivacionales, sesiones de ‘coaching’ personales, tanto con líderes como con servidores y equipos de trabajo.

Además, como salario emocional se establece:

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

- Día de descanso compensado el día del cumpleaños del funcionario, con el fin de estimular la permanencia de los servidores en la entidad, el cual se otorgará a solicitud escrita del funcionario, una vez entre en vigencia el presente Plan de Trabajo sin retroactividad.
- Día de la Familia; (Ley 1857 del 26 de julio de 2017), La ESE, gestionara una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado a través de la caja de compensación familiar o en su defecto otorgará el espacio para que el funcionario comparta con su familia
- Día del Servidor Público: A través de este programa se generarán espacios el día 27 de junio de cada año reconocimientos a los servidores públicos, a través del desarrollo de actividades culturales, formativas y recreativos en cumplimiento al Decreto 2865 de 2013.

**1.6. ACTIVIDADES DE CARÁCTER SOCIAL Y CULTURAL:** Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Estrategias.

- ❖ Hacer acompañamiento permanente a los funcionarios en los momentos importante para ellos, como Celebración de

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

cumpleaños, fallecimiento de un familiar, mediante la publicación de la novedad en los diferentes medios de comunicación institucional.

- ❖ Homenaje a los funcionarios en los días clásicos como: secretarias, Bacteriólogas, Enfermeras, Médicos, Madres, entre otros, a través de la entrega de la Tarjeta de Felicitación personal o virtual, establecimiento de carteleras con las fechas especiales, en algunos casos se programará un evento conmemorativo
- ❖ Compartir la información sobre las actividades que se realicen.
- ❖ Organizar actividades y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.
- ❖ Establecer un cronograma de actividades para garantizar los espacios lúdicos y de participación activa de los funcionarios a las actividades.
- ❖ Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice EL Comité de Bienestar Social.
- ❖ Celebración de cumpleaños.

**1.7. DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO:** En esta parte se establece incentivos de tipo pecuniarios por su excelencia en el servicio, el trabajo en equipo y el cumplimiento de las metas institucionales y no pecuniarios con el fin de resaltar y realizar reconocimiento a la labor realizada durante el año en los diferentes procesos y servicios acorde a los siguientes temas asociadas a las conductas comportamentales.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

1.8. **SISTEMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS:** Con miras a fortalecer el desempeño laboral, incrementar la satisfacción de los servidores y mejorar los indicadores de gestión institucional, se hace necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido al interior de las entidades públicas se aborden los temas de Calidad de vida laboral y atención a las áreas de Protección y Seguridad Social y de Reconocimiento e incentivos individuales por:

- ❖ Por el nivel de excelencia en del Desempeño Laboral a los empleados vinculados en Carrera Administrativa con desempeño Sobresaliente de los Niveles Asistencial, Técnico y Profesional
- ❖ Por el nivel de excelencia en del Desempeño Laboral a los Gerentes Públicos nombrados en Libre Nombramiento y Remoción, de acuerdo a la calificación obtenida en los Acuerdos de Gestión.

A nivel grupal, se reconoce e incentiva a los equipos de trabajo por:

- ❖ Mejor % en el cumplimiento del Plan de Acción: Este se hará con corte al 3er Trimestre del año 2022 y el punto de partida será el cuarto Trimestre del año 2021, con el fin de promediar los Cuatro Trimestre; este es también una premiación para el proceso, el cual premia el trabajo en equipo y la Orientación a resultados
- ❖ Mejor % de cumplimiento de la Adherencia a Procesos por Auditoría desde el Proceso de Calidad: Con este incentivo se premiará el área que mejor se haya adherido a los procesos, reflejado en las Auditorías Internas realizadas desde el proceso de Calidad y reportados en el PAMEC, se premia con este incentivo el Compromiso con la Organización.

Adicional a estos reconocimientos, se realizará la premiación como incentivo a la Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

entidad a los funcionarios que apoyen al mejoramiento del medio ambiente con la utilización de la bicicleta como medio de transporte.

Para dar cumplimiento a lo antes expuesto, la institución implementa anualmente el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos a partir de los resultados de las encuestas de satisfacción del clima laboral e impacto de las actividades de bienestar social, donde se diagnostican las necesidades identificadas de los servidores públicos.

- ❖ Los planes, programas y proyectos propenden por el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la protección y servicios sociales, buscando la motivación, seguridad, satisfacción y compromiso del cliente interno a fin de mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad institucional, favoreciendo el desarrollo personal y de su familia.
- ❖ Las actividades y grupos de beneficiarios se fijan bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cobertura institucional, armonizando con las políticas generales y las necesidades particulares

El Bienestar de todo ser humano y en este caso tiene el objetivo de brindar estabilidad y/o equilibrio, teniendo en cuenta que se debe de tener una buena relación a nivel social, familiar y social, esto a su vez que le permita crecer no solo a nivel personal sino en la interacción diaria con su entorno.

Por tal motivo el Plan de Bienestar estímulos e incentivos debe de estar encaminado a propiciar un buen ambiente de trabajo, en donde la motivación sea la base para lograr la satisfacción del empleado al realizar las labores diarias en su ámbito laboral, generándole compromiso, entrega y sentido de pertenencia con la Institución.



	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

Para el mes de enero de 2022, se realizará la Encuesta de Bienestar Social con el fin de medir el Impacto del Clima Laboral, la satisfacción del funcionario y las necesidades y expectativas para el Programa de Bienestar Laboral y Plan de Formación para el 2022, enmarcado desde el ser, el hacer y el saber.

Adicional a estos reconocimientos, se realizará la premiación como incentivo a la Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.

- 1.9. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y GESTIÓN DEL DESEMPEÑO:** El Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Desempeño comprende el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos

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

Estrategias.

- ❖ Establecer el PIC con base en las tres dimensiones del ser humano contemplado en la norma (Ser, Hacer y Saber Hacer).

 <p><b>HOSPITAL DEL SUR</b> ITAGÜÍ</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b></p>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

- ❖ Diseñar un programa de capacitación y entrenamiento en los puestos de trabajo que se requieran de acuerdo a las necesidades presentadas.
- ❖ Realizar seguimiento periódico a la realización de los módulos de formación por parte de los funcionarios.
- ❖ Gestionar a través de los Convenios Docencia-Servicios beneficios que se puedan trasladar a los funcionarios en cuanto a su proceso de formación y capacitación tanto individual como grupal.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

### CRONOGRAMA

AREAS DE INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES	FECHA
PROGRAMA DE AUTOCUIDADO Y SALUD	Revisión y ajuste del reglamento de bienestar social y ajuste a la situación financiera actual.	Enero - Marzo 2022
	Brindar espacios de recreación y deporte a los funcionarios de la ESE, que permita integración y recreación hacia un ambiente laboral agradable.	A solicitud de los funcionarios
	Realizar actividades de P y P dirigida a los hijos de los funcionarios en diversos temas	Octubre de 2022
EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN	Programa de Inducción y Reinducción	Noviembre de 2022
	Educación no formal, para mejorar las competencias de humanización, atención al usuario, atención a víctimas de violencia sexual, curso de soporte vital básico, toma de muestras y soporte vital avanzado	Sujeto a los cupos aprobados por Docencia Servicio y en las fechas asignadas por las instituciones educativas
PROGRAMA DE AUTOCUIDADO Y SALUD	Se otorgará a las funcionarias de planta que se encuentra en Licencia por Maternidad, una hora adicional a la establecida por norma; para la lactancia materna, como Institución Amiga de la Mujer y la Infancia que somos, el cual podrá ser tomado previo consenso con el jefe inmediato hasta que el gestante cumpla los 6 meses de edad como lo estipula la norma.	A solicitud de los funcionarios
PROGRAMA DE INCENTIVOS	Gestionar ante la administración el otorgamiento de incentivos a los funcionarios con base en las Evaluaciones de Desempeño Laboral, dirigido a los servidores de carrera activa y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos según lo estipula el Decreto 1227 de 2005.	Diciembre de 2022
	Congratular a los servidores de la ESE en el día de su cumpleaños a través de un mensaje.	En su Día Clásico
PROGRAMA PREPENSIONADOS	Proporcionar herramientas que les permita comprender que un cambio de rutina genera transformaciones en su estilo de vida, relaciones con las personas y en la interacción con su entorno en asocio con la Caja de Compensación Familiar.	En la fecha aprobada por la Caja
AREA RECREATIVA Y DEPORTIVA	Realizar Integraciones y Actividades de Fin de año.	Durante el año
	En deporte, otorgar a los funcionarios que participan en actividades deportivas los espacios para que puedan asistir en pos de aportar al bienestar de su salud física y mental, previo estudio de la solicitud por parte del comité y	A solicitud de los funcionarios
AREA SOCIAL	Reconocer la labor, dedicación y compromiso de cada uno de los funcionarios en la institución en su Día Clásico, con un mensaje o un pequeño detalle.	En su Día Clásico
	Otorgar el Día de la Familia a los funcionarios acorde a la LEY 1857 DE 2017	1 primer Semestre y 2° Semestre
	Día del Servidor Público, Decreto 2865 de 2013, compilado con el Decreto 1083 de 2015	Junio de 2022

NOTA: El contenido completo de las actividades a desarrollar se describe en el Plan de Trabajo que se anexa al presente.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2022 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados en la Política de Talento Humano, con los siguientes insumos:

- ❖ Encuestas de satisfacción físico y/o virtual
- ❖ Porcentaje de cumplimiento del Plan de Bienestar Social:

Y medición de los siguientes indicadores:

1. Cumplimiento del programa de bienestar social: (Numero Actividades Proyectadas /Número de Actividades celebradas) \*100
2. Uso de los recursos asignados del presupuesto (presupuesto Asignado/ Presupuesto Ejecutado) \*100
3. Grado de satisfacción con las actividades de bienestar. (grado de satisfacción esperado / Grado de satisfacción alcanzado)
4. Cobertura actividades de bienestar social (población esperada / Cantidad de personas que asisten a las actividades de bienestar) \*100

### ANEXOS 1

- Plan de Trabajo de Bienestar Laboral
- Plan de Trabajo Programa de Salud Mental
- Plan de Formación y Capacitación
- Consolidado Rutas de Creación de Valor (MIPG)

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	Código:
		Versión: 10
		Fecha de:

## ANEXOS 2

RESULTADO DE ENCUESTA CLIMA:

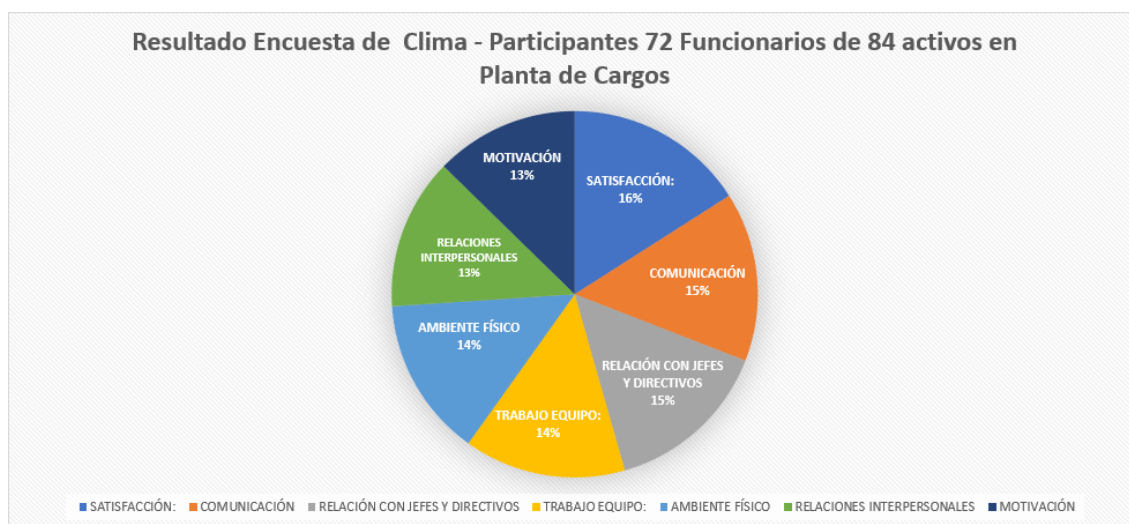
Preguntas    Respuestas **72**

**72 respuestas** + ⋮

No se aceptan más respuestas

**Mensaje para los encuestados**

Ya no se aceptan respuestas en este formulario



Fuente: Encuesta de Clima Organizacional 2020

### ANÁLISIS DE LA ENCUESTA:

Dentro de cada una de las variables encontramos fortalezas y debilidades tales como:

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

Satisfacción: (88.90%) Es la variable con el mayor puntaje dentro de la encuesta, se evidencia que los funcionarios consideran la ESE como un lugar que los apoya y les brinda oportunidades de crecimiento personal.

Comunicación: (83.10%) Dentro de esta variable encontramos que los funcionarios tienen conocimiento de las políticas y procedimientos en los cuales participa, sin embargo, se encuentra una debilidad en cuanto a la comunicación con sus jefes y superiores.

Relación con los jefes: (81.67%) Como fortaleza se evidencia que los funcionarios sienten respetados por parte de sus superiores, sin embargo, hay debilidad en cuanto a la retroalimentación por parte de ellos.

Trabajo en equipo: (79.50%) se evidencia que cada uno de los funcionarios siente que ayuda a sus compañeros, sin embargo, solo el 56% siente apoyo por parte de compañeros y jefes.

Ambiente físico: (78.38%) Los funcionarios consideran que su espacio de trabajo es agradable, limpio y seguro, sin embargo, encuentran falencias en cuanto a la iluminación, temperatura y ventilación.

Relaciones interpersonales: (74.33%) según los porcentajes obtenidos, se evidencia que los funcionarios consideran que aceptan las opiniones de sus compañeros para buscar soluciones a las problemáticas que se presenten, sin embargo, solo se siente satisfechos con ambiente laboral que viven dentro de la organización un 62% de los funcionarios.


	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

Motivación: (70.62%) Los funcionarios consideran, según los resultados que arroja la encuesta, que la empresa debería realizar reconocimiento a la labor y desarrollar más actividades de bienestar.

## HISTORIAL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	RAZON DE LA ACTUALIZACION
02-03-2021	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño Plan de Bienestar Social y Laboral</li> </ul>

ELABORADO POR:	REVISOR	APROBO
Nombre: Lilia E. Lascano Bula Cargo: PU – Talento Humano Fecha: Marzo de 2021	Nombre: Sirley Andrea Zapata Rodas Cargo: PU - Calidad Fecha:	Nombre: Aura Patricia Vásquez Cargo: Gerente Fecha:

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL Y SALUD MENTAL 2022</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 10</b>
		<b>Fecha de:</b>

CONSOLIDADO RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR (MIPG), PROGRAMA DE SALUD MENTAL Y BIENESTAR LABORAL

<b>Categoría MIPG</b>	<b>RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR</b>		<b>Estrategía Salud Mental</b>	<b>Áreas de Intervención B.Social</b>
<b>Clima Organizacional y Cambio Cultural</b>	<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto</li> <li>- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio</li> <li>- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional</li> <li>- Ruta para generar innovación con pasión</li> </ul>	INTERVENCIÓN UNIVERSAL	AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
<b>Plan de Formación - Gestión del Desempeño</b>	<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  <b>Liderando talento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento</li> <li>- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro</li> <li>- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores</li> <li>- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen</li> </ul>	INTERVENCIÓN SELECTIVA	AREA DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
<b>Bienestar</b>	<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  <b>Al servicio de los ciudadanos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio</li> <li>- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar</li> </ul>	PROGRAMA ESTILO DE VIDA SALUDABLE	ACTIVIDADES DE CARÁCTER SOCIAL Y CULTURAL
<b>Conocimiento Institucional</b>	<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  <b>La cultura de hacer las cosas bien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"</li> <li>- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad</li> </ul>	INTERVENCIÓN INDICADA	PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN  ACTIVIDADES DE CARÁCTER SOCIAL Y CULTURAL
<b>Gestión de la información</b>	<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos</li> </ul>	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES