



**HOSPITAL ESPECIAL
DE CUBARÁ**
Empresa Social del Estado
NIT. 826.002.304-1

VIGILADO
Supersalud
Línea de Atención al Usuario 8000870 - Bogotá, D.C.
Línea Gratuita Nacional: 018000910383

Su Salud Nuestro Compromiso

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS



ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARA 2024



**Somos un Hospital
Intercultural**



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARA 2024

1. INTRODUCCIÓN

La ESE Hospital Especial de Cubará cuenta con plataforma estratégica, la cual contiene la Visión, Misión, Objetivos estratégicos, Plan de Gestión de la Gerencia, Planes Operativos de las áreas, los cuales contribuyen al logro de nuestro propósito misional, la ESE requiere que se implemente el programa de bienestar social para mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores, así mismo mejorar la prestación de los servicios y calidad de la institución, logrando en todas áreas una atención humanizada en todos los servicios de salud.

Es responsabilidad del Área de Talento Humana captar, desarrollar y retener el personal que contribuya a la consecución de los objetivos de la institución alineados con la estrategia establecida y, por consiguiente, optimizar los resultados de la organización total. Para dar cumplimiento a lo anterior se basará en un Modelo de Gestión que garantice los procesos de selección, vinculación, inducción, re inducción, entrenamiento, capacitación, seguimiento, evaluación y desarrollo humano, seguridad y salud en el trabajo, supervisión del personal en entrenamiento, compensación, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, temas relacionados con Clima Organizacional, que permitan a las personas alcanzar sus objetivos personales e institucionales y a su vez fortalecer la capacidad institucional para responder de manera adecuada a las necesidades de la comunidad y prepararla para enfrentarse a un entorno cada vez más complejo, dinámico y hostil del mercado de salud.

2. OBJETIVOS

Desarrollar y ejecutar las actividades del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los funcionarios de la ESE través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Promover los niveles de crecimiento personal y laboral
- Fomentar un alto sentido de compromiso con las actividades a realizar
- Generar un cambio de actitud personal orientado a aportar al fortalecimiento de la calidad laboral
- Generar un impacto positivo acorde a las verdaderas necesidades del Hospital en cuanto al Bienestar Laboral
- Lograr que la mayor parte de los trabajadores sean partícipes del programa de bienestar y mejorar su calidad de vida laboral.



- Crear el diagnóstico y a partir de este, implementar estrategias para lograr los objetivos institucionales que apunten al crecimiento como entidad prestadora de salud.
- Alcanzar la participación del 75% del personal en las actividades deportivas
- Lograr la participación del 75% del personal en las actividades de humanización
- Mantener el interés, las motivaciones y la cultura organizacional de todos los funcionarios de nuestra institución, contribuyendo a mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.
- Fortalecer trabajo en equipo y la comunicación asertiva en los trabajadores.
- Fortalecer las relaciones interpersonales y mejorar el ambiente laboral.
- Establecer proceso de resolución de conflictos.
- Fortalecer la inteligencia emocional para crear armonía en los diferentes entornos.
- Cambiar de ambiente a los trabajadores, crear espacios de recreación, liberar el estrés y la ansiedad laboral.
- Capacitar a los trabajadores en cuanto a seguridad y salud en el trabajo.
- Capacitar a los trabajadores en cuanto a clima laboral (ambientes físicos).
- Fortalecer la convivencia laboral mediante: Estrategias y cronograma de actividades del plan de Bienestar.

3. **NORMATIVIDAD APLICABLE**

Tipo	Número	Título	Fecha
Decreto Ley	1567, Art 20, 21, 23	Por la cual establece que en materia contractual se regirán por el derecho privado	1998
Decreto	1083, Art 2,	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	2015
Decreto	894, Art 1	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	2017

4. **ALCANCE**

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de Recursos Humanos beneficiará a todos los servidores públicos del Hospital Especial de Cubará, sus colaboradores y sus familias y estará bajo la responsabilidad de la Oficina de Talento Humano, bajo la supervisión de la Subgerencia Administrativa y Financiera.

NOTA: La misión, visión y Plataforma Estratégica estarán sujetas a cambio a partir del 1ro de abril de 2024 con el empalme de la nueva administración o continuación de la existente:



5. PLATAFORMA ESTRATEGICA

Somos una Empresa Social del Estado, que presta servicios de salud de baja y mediana complejidad a la población colona e indígena del municipio de Cubará y zona de influencia, que busca brindar servicios integrales en salud, basados en la educación preventiva, mejorando la calidad de vida, orientada en la atención humanizada con enfoque diferencial. Su gestión se basa en el desarrollo comunitario e intercultural y la promoción de su talento humano, mediante la innovación en el uso de tecnologías de la información y la comunicación e implementación de herramientas administrativas.

MISIÓN

“Prestar servicios de salud de baja y mediana complejidad a la población colona e indígena del municipio de Cubará y zona de influencia, a través de la atención primaria en salud e integralidad de servicios, basados en la educación preventiva y la atención humanizada con enfoque diferencial”.

VISIÓN

“Para el 2023 La Empresa Social del Estado Hospital Especial de Cubará, será reconocida en el Departamento de Boyacá y la región del Sarare, como una institución autosostenible, líder en procesos de innovación en la prestación de servicios de salud a partir del uso de las tecnologías de la información y la comunicación; generando desarrollo comunitario desde una perspectiva intercultural; adaptando sus servicios por curso de vida y comprometidos con la salud de la comunidad”.

PRINCIPIOS CORPORATIVOS

- Gestión eficiente de los recursos.
- Atención humanizada al usuario.
- Pertinencia en la prestación de los servicios de salud basados en la seguridad del paciente.
- Innovación social.
- Fomento de prácticas amigables con el medio ambiente.
- Talento humano cualificado y comprometido con la atención integral en salud.
- Fomento de la diversidad cultural como fuente de riqueza inmaterial y desarrollo social.
- Enfoque diferencial y particularidad territorial.
- Mejoramiento continuo.

VALORES CORPORATIVOS

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia
- Solidaridad



- Empatía
- Responsabilidad
- Amabilidad

ORGANIGRAMA



MAPA DE PROCESOS





6. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Beneficia a nuestros servidores y se enmarca en las áreas de protección, servicios sociales y calidad de vida laboral, de conformidad con la normatividad vigente.

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, 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 éstos 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, velar por ofrecer a los funcionarios 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.

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), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios del Hospital desde su ingreso a la institución.

El rol del área de Talento Humano es 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.

Cobertura: El programa de Bienestar cubre a todos los servidores 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 el Hospital junto a la Caja de Compensación Familiar.

El área de Talento Humano lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión del Hospital, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores 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:

- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondos y Caja de Compensación Familiar.
- Promoción y Prevención de la Salud con actividades de fomenten los estilos de vida saludables.
- Desarrollo de actividades de Humanización orientadas al cliente interno.
- Desarrollo de actividades de Ambiente laboral orientadas al cliente interno.

Programa de Recreación y Deportes: La recreación es fundamental en el aprendizaje social de las personas, genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales. Por ello se 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.

Ejecutar actividades que fortalezcan 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.

Estrategias:

- Coordinar y ejecutar los programas deportivos y recreativos establecidos, y así mismo, con la Caja de Compensación Familiar.
- Fortalecer 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, se evidencia que los servidores tienen como hobbies: leer, hacer deporte, bailar y participar de actividades culturales.
- Motivar y orientar a los servidores a participar en las diferentes actividades programadas por el Hospital para el Plan de Bienestar.
- Organización de Campeonatos deportivos Interinstitucionales: se llevarán a cabo durante el periodo anual 2024, contando con la participación de las diferentes dependencias de la Institución donde podrán practicar deportes como: torneo de mini tejo mixto, torneo de boli-rana mixto, torneo vóley playa mixto, entre otros.



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. 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 y el rendimiento laboral, logrando un impacto positivo al interior de la Institución, tanto en términos de productividad, como de relaciones interpersonales y se logra a través de programas de:

Medición del Clima Laboral: la forma como perciben su relación con el ambiente de trabajo, lo cual realizamos a través de las Encuestas de Percepción del Cliente Interno con medición anual, con el apoyo de la ARL.

Evaluación de la adaptación y realización de acciones para el cambio organizacional, readaptación laboral y desvinculación laboral asistida: en virtud a que el cambio debe entenderse como una situación compleja, que compromete a la persona en su ser, su hacer, su tener y su estar, se debe poner especial interés en los siguientes aspectos: a) Que los cambios deben tener un sentido estratégico, para un mejor cumplimiento de la Misión y sus Objetivos; b) Todos debemos tomar consciencia de nuestras responsabilidades y colaborar para facilitar los cambios requeridos y c) Realizar sensibilizaciones previas a la implementación del cambio y medir posteriormente, para identificar aspectos neurálgicos de intervención y acompañamiento.

Identificación e intervención de la cultura organizacional: la cultura es entendida como un proceso permanente de aprendizajes colectivos, que consta de elementos explícitos, visibles y formales y también aspectos informales compartidos que determinan reacciones y comportamientos positivos y/o negativos de las personas. En virtud de ello, la ESE cuenta con un estudio objetivo de definición de su cultura, que está orientado a los 7 rasgos de cultura y a los principios y valores institucionales.

Fortalecimiento del trabajo en equipo: en una organización como la nuestra, de prestación de servicios de salud de mediana y alta complejidad, donde el entorno exige articular la combinación multifuncional de diferentes saberes técnicos. Atención con calidad a nuestros usuarios y sus familias, se hace necesario que se desarrollen proyectos compartidos que generen la sinergia necesaria para que el trabajo en equipo sea un valor agregado para el logro de nuestros objetivos.

Programa de Incentivos: dirigido a otorgar incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios, tiene por objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades y reconocer el desempeño de los servidores en niveles de excelencia y de equipos de trabajo, acorde con los proyectos, programas, campañas y demás establecidos por la Institución. La idea es lograr que los empleados desarrollen las competencias laborales del SER y del HACER y la voluntad para lograr que su desempeño y compromiso (comportamientos laborales y resultados) con la Institución, sean sobresalientes, bajo los criterios establecidos por la administración de la E.S.E.



PROGRAMA DE CONVIVENCIA LABORAL

Celebración de Fechas Especiales:

ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL DEL HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ 2024		
ITEM	DESCRIPCIÓN	MES
1	Taller de Humanización y fortalecimiento del clima laboral para los trabajadores de la ESE.	Abril
2	Medición de Clima Laboral	Enero- Diciembre
3	Cumpleaños Trimestral	Abril- Julio- Octubre- Diciembre
4	Día de cada profesión de salud	Enero- Diciembre
5	Realización de actividades culturales en el marco de la conmemoración del día de la Boyacensidad.	Octubre
6	Encuentro deportivo de por áreas para los trabajadores de la ESE.	Marzo-Septiembre
7	Celebración fin de año (cena y anchetas navideñas) para los trabajadores de la ESE y su Familia.	Diciembre

CARACTERIZACION PERSONAL HEC

A continuación, se comparte caracterización del talento humano, realizado a través de formulario google a todos los trabajadores y colaboradores de la ESE con el objetivo de contar con una base de datos actualizada la cual incluye: Nombre completo, Numero de Identificación, fecha de nacimiento, genero, estado civil, cuantos hijos tiene, numero de celular, correo electrónico, dirección de domicilio, EPS, ARL, Cesantías, Rh y grupo sanguíneo, Rango de Edad, Nivel del cargo, En que temas le gustaría recibir capacitación, inducción o reinducción, de acuerdo el área o servicio al que pertenece, Qué tan importante considera la celebración de fechas y eventos especiales?, Participa en las actividades de bienestar social por los siguientes motivos?, Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de bienestar social? y Le gustaría participar de las siguientes actividades?.

Se realizaron 60 registros del formulario google de caracterización del talento humano:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSctZweT7YEZRiiFebtaKQZ2s_dy-Snidjmi8EsRWpg6mylojg/viewform



CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO

BIENESTAR INTSITUCIONAL
ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARA 2024

controlinterno@hospitalcubara.gov.co

[Cambiar cuenta](#)

 No compartido



* Indica que la pregunta es obligatoria

NOMBRE COMPLETO *

Tu respuesta

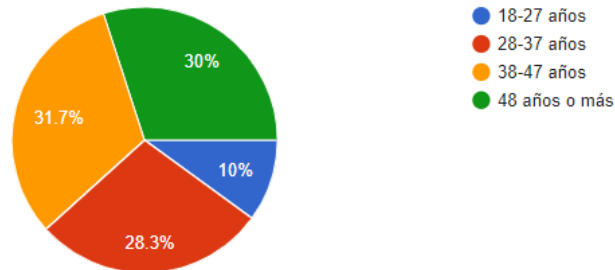
A continuación, se expone los datos y estadística obtenidas del proceso de caracterización del talento humano:



Rango de edad

60 respuestas

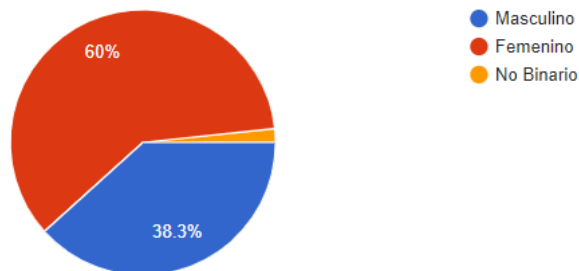
 Copiar



GENERO

60 respuestas

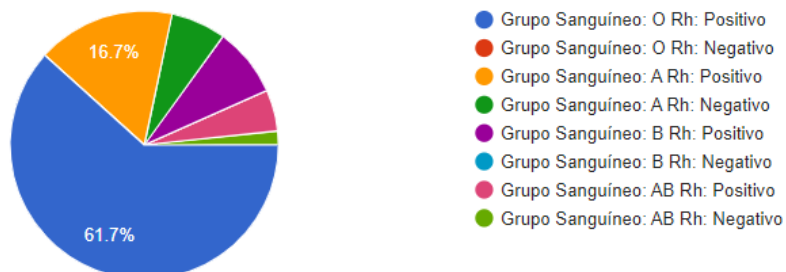
 Copiar



Rh y Grupo Sanguíneo

60 respuestas

 Copiar

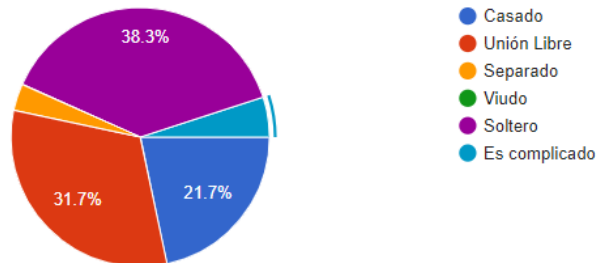




ESTADO CIVIL

60 respuestas

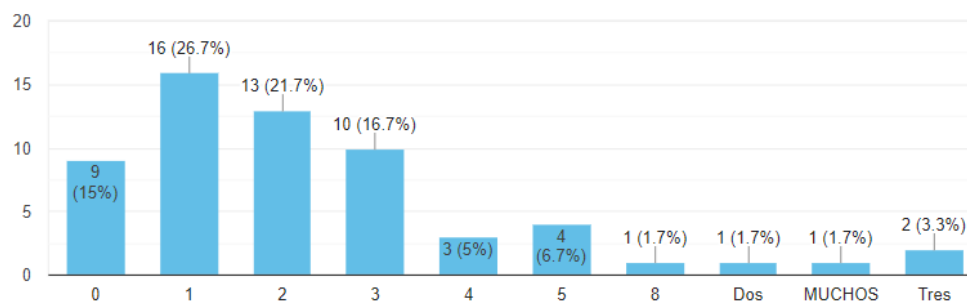
Copiar



CUANTOS HIJOS TIENE

60 respuestas

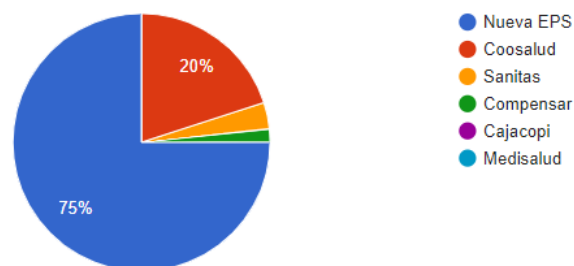
Copiar



EPS DE AFILIACION

60 respuestas

Copiar

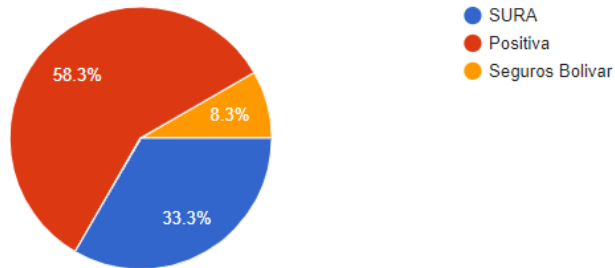




ARL DE AFILIACION

60 respuestas

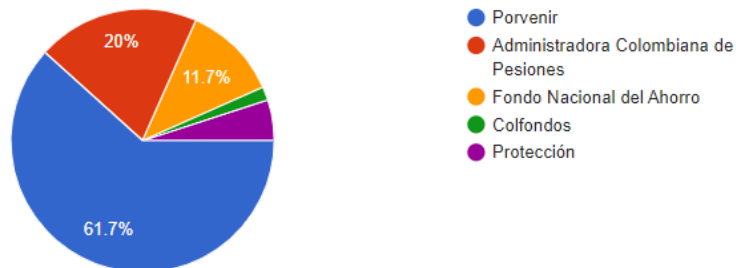
Copiar



FONDO DE PENSIÓN

60 respuestas

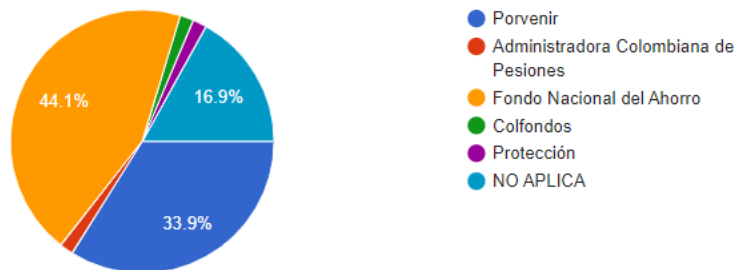
Copiar



ENTIDAD PAGADORA CESANTIAS

59 respuestas

Copiar

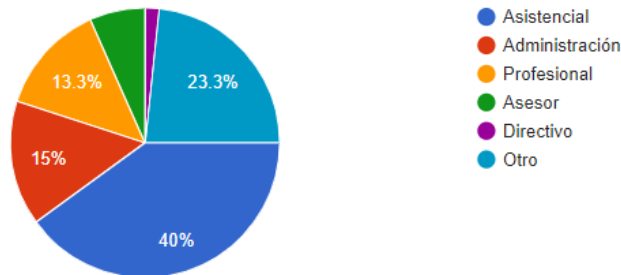




NIVEL DEL CARGO

60 respuestas

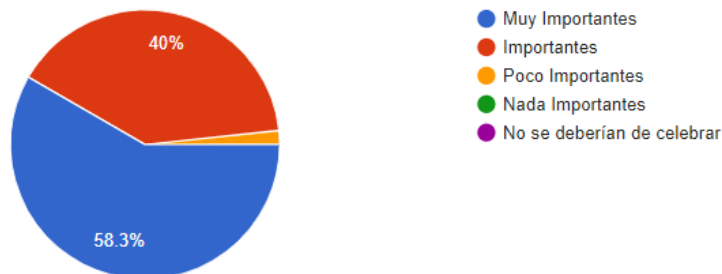
Copiar



Qué tan importante considera la celebración de fechas y eventos especiales?

60 respuestas

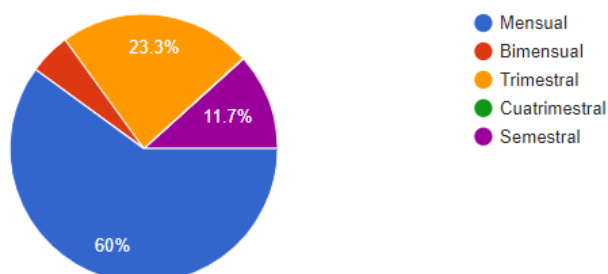
Copiar



Considera que la institución debería realizar el compartir de los cumpleaños de manera ...?

60 respuestas

Copiar

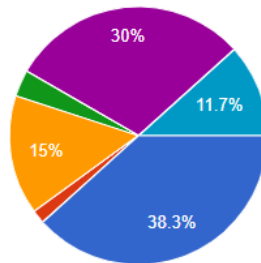




Participa en las actividades de bienestar social por cual(s) de los siguientes motivos?

 Copiar

60 respuestas

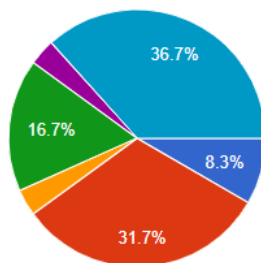


- Ampliar y/o fortalecer amistades
- Desafío y competición
- Práctica de deportes
- Práctica de actividad de autocuidado
- Disminuir el estrés
- Aprovechar los beneficios

Por cual de estos motivos no participaría en las actividades de bienestar social?

 Copiar

60 respuestas

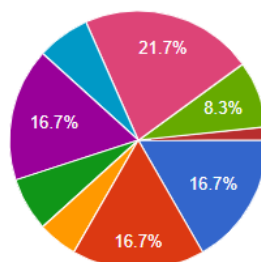


- Carga laboral
- Falta de tiempo
- Las actividades no son de su gusto
- Falta de motivación
- Todos los anteriores
- NO APLICA

Le gustaría participar de las siguientes actividades?

 Copiar

60 respuestas



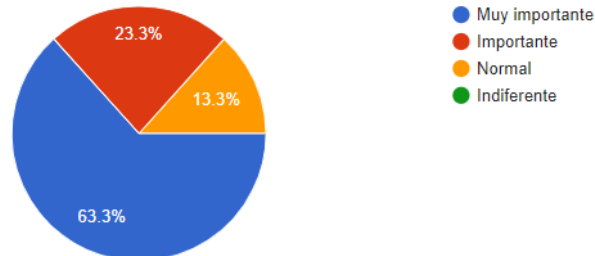
- Futbol
- Baloncesto
- Voleibol
- Aeróbicos
- Rumba - Zumba
- Yoga
- Tejo
- Manualidades
- Ninguna



Que tan importante considera la celebración y participación institucional en la Boyacensidad?

Copiar

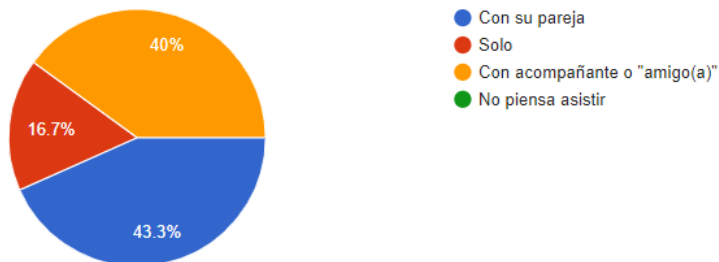
60 respuestas



Considera usted, que a celebraciones como amor amistad y cena navideña, debería asistir:?

Copiar

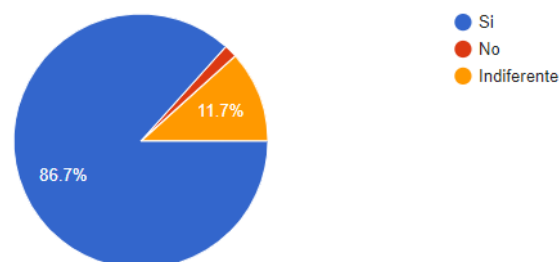
60 respuestas



Considera que la institución debería implementar actividades como desactivaciones emocionales, pausas activas dirigidas y/o clases de baile o zumba?

Copiar

60 respuestas

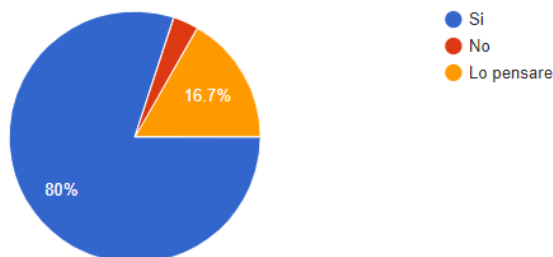




Asistiría al gimnasio si la institución tuviera un convenio que otorgue descuentos a los trabajadores del hospital con el objetivo de motivar el ejercicio por parte de Bienestar de la ESE?

 Copiar

60 respuestas



A continuación, se relacionan las observaciones plasmadas por los trabajadores en el proceso de caracterización del talento humano para la vigencia 2024:

- La Boyacensidad es una actividad intercultural a nivel departamental, y la cena navideña es una actividad institucional, donde admiten llevar cualquier acompañante. No son días de la familia.
- Que ojalá la institución pudiera seguir realizando las actividades mensuales, así como lo había realizado algunas veces atrás de integración con. Todo el equipo de la ese
- A nivel personal solo agradecimiento, no importa el cargo q tenga cada quien siempre lo hacen sentir importante para la institución y eso hace q cada persona realice su labor con esas ganas de poner en lo más alto a la familia Ese hospital especial de cubara
- Que se implemente el espacio para la pausa activa y q haya comunicación entre comité de bienestar social y el comité de convivencia laboral para detectar falencias q generan stres en el personal y así poder brindar un mejor apoyo.
- En su momento las daré a conocer
- ACTIVIDAD CON UN CONFERENCISTA SOBRE TODO PARA LA BUENA CONVIVENCIA ENTRE TRABAJADORES Y SOBRE LA IMPARCIALIDAD
- Me siento satisfecha por el trabajo y la oportunidad que me dan de pertenecer a la institución
- Importante la motivación a los empleados para mejorar en el servicio
- Que la ancheta navideña sea cajeada por un bono.
- Que todos los trabajadores de la HEC participara en las actividades
- Capacitaciones de humanización
- IMPLEMENTAR UN FONDO MEDIANTE DONACION DEL PERSONAL PARA PREPARAR TODOS LOS DIAS O INTERDIARIO UNA MEDIA TARDE 3-3:30 PM (UN PASA BOCA)
- Muy bien
- Gracias por acordarte del tema de los empleados
- Para mí todo está bien



- Cumplimiento en todos los procesos programados.
- Por lo general no se participa en actividades que están fuera del horario que se tiene para servicios generales y por esta razón nunca se se asiste a estas actividades
- COLOCAR AIRE ACONDICIONADO EN ADMINISTRACION.
- Dar las gracias por todas las celebraciones es y tratar que todos podamos asistir,
- No tengo ninguna observación
- Todo bien, todo bien
- Tener en cuenta las pausas activas a todo el personal
- Mi sugerencia es que en las actividades haya más gestión para que participen todos los empleados en todas las actividades.
- Que nos integremos los empleados de la ese
- Las pausas activas o descansos regulares son buenos para los trabajadores
- Realizar las actividades en un lugar no muy alejado del sitio de trabajo cuando éstas sean en horas laborales...así podríamos participar quiénes tenemos disponibilidad...
- Seguir fortaleciendo la humanización en la prestación de servicios.
- No tengo sugerencia
- Publicar los resultados de la encuesta
- Que el hospital pudiese hacerse a una mesa de Tenis de mesa 🎾 para practicar este bonito deporte y a la vez realizar ejercicio.
- Agradecimiento
- excelente encuesta
- Estoy de acuerdo con todo lo anterior, porque así se evita muchas enfermedades por estrés.

La anterior encuesta será un insumo sumamente importante para los programas de Bienestar e Incentivos.


NANCY MILENA TOVAR SAAVEDRA
GERENTE

ESE Hospital Especial de Cubará

“Su salud, nuestro compromiso”