

E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA

PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS

Tunja, Enero de 2024



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.net



Tabla de contenido

1.	Objetivos	4
2.	MARCO NORMATIVO	4
3.	BENEFICIARIOS	9
4.	RESPONSABLE	9
5.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	9
6.	PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR	27
7.	AREAS Y PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL	29
7.1	BIENESTAR SOCIAL	29
7.2	ESTRATEGIA SALARIO EMOCIONAL	30
7.3	MEDICIÓN E INTERVENCIÓN DEL CLIMA LABORAL	31
7.4	PREPARACION PARA EL RETIRO	32
8.	PLAN DE INCENTIVOS	32
9.	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN	35
10.	CRONOGRAMAS DE ACTIVIDADES 2024	35



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Número de cargos por nivel	10
Tabla 2. Género planta activa	11
Tabla 3. Rango de edad planta activa.....	11
Tabla 4. Total respuestas	11
Tabla 5. Género.....	12
Tabla 6. Nivel Gerárquico	12
Tabla 7. Estado Civil.....	13
Tabla 8. Hijos /hijastros.....	14
Tabla 9. Número hijos que dependen económicamente.....	14
Tabla 10. Número de hijos en condición de discapacidad	15
Tabla 11. Interés en participar en las actividades de bienestar	16
Tabla 12. Motivos de no participación en las actividades de Bienestar Social	17
Tabla 13. Actividades Programa Nacional de Bienestar DAFP	18
Tabla 14. Participación actividades 2023.....	19
Tabla 15. Calificación de la experiencia de la actividad.....	20
Tabla 16. Considera que la actividad deba mantenerse?	21
Tabla 17. Apreciación de las estrategias	22
Tabla 18. Eventos deportivos y recreacionales.....	23
Tabla 19. Eventos artísticos y culturales.....	23
Tabla 20. Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas.....	24
Tabla 21. Jornadas de Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad.....	25
Tabla 22. Lugares salidas lúdico recreativas.....	26
Tabla 23. Ejes Programa Nacional de Bienestar	29
Tabla 25. Modalidades salario emocional	31
Tabla 26. Líneas de intervención programa preparación para el retiro.....	32
Tabla 27. Líneas de intervención plan de incentivos.....	34



INDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. Número de cargos por nivel	10
Gráfica 2. Género planta activa	11
Gráfica 3. Rango de edad planta activa	11
Gráfica 1. Género	12
Gráfica 2. Nivel Jerárquico	13
Gráfica 3. Estado Civil	13
Gráfica 4. Hijos/Hijastros	14
Gráfica 5. Número hijos que dependen económicamente	14
Gráfica 6. Edad en que se encuentran los hijos	15
Gráfica 7. Número de hijos en condición de discapacidad	15
Gráfica 8. Interés en participar en las actividades de bienestar	16
Gráfica 9. Motivos de no participación en las actividades de Bienestar Social	17
Gráfica 10. Actividades Programa Nacional de Bienestar DAFP	18
Gráfica 11. Participación actividades 2023	19
Gráfica 12. Calificación de la experiencia de la actividad	20
Gráfica 13. Considera que la actividad deba mantenerse?	21
Gráfica 14. Apreciación de las estrategias	22
Gráfica 15. Eventos deportivos y recreacionales	23
Gráfica 16. Eventos artísticos y culturales	24
Gráfica 17. Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas	25
Gráfica 18. Jornadas de Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad	26
Gráfica 19. Lugares salidas lúdico recreativas	27



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



PLAN ANUAL DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS 2024

El Programa de Bienestar Social tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y para ello, desde la Coordinación de Gestión del Talento humano se diseñan, estructuran, implementan y ejecutan los programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

El Plan Anual de Bienestar se encuentra formulado en el marco normativo que aplica a los programas de bienestar y estímulos de las entidades públicas con las cuales se busca apoyar los objetivos de la plataforma estratégica de la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA.

1. Objetivos

1.1 Objetivo General

Establecer condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro.

1.2 Objetivos específicos

- Realizar medición de clima laboral para intervenir las variables susceptibles de mejorar y fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores
- Optimizar los recursos asignados al área generando actividades apropiadas y acordes a los objetivos institucionales.
- Generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones

2. MARCO NORMATIVO

2.1 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."



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



2.2 Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo 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.

2.3 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.

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 1º. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: 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 2º. (Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4). Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del 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.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



Artículo 2.2.10.5. 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.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
 2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.
- El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

2.4 LEY 1960 del 27 de junio de 2019

ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:

“g): Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

2.5 Normas de austeridad en el gasto público

Decreto 1068 de 2015: artículo 2.8.4.6.3. Celebración de recepciones, fiestas, agasajos o conmemoraciones. Está prohibida la realización de recepciones, fiestas, agasajos o conmemoraciones de las entidades con cargo a los recursos del Tesoro Público.

Artículo 15 de la Ley 2159 de 2021: Los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.

2.6 Ley 1811 de 2016:

Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional...”, la cual tiene por objeto: “incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana.

2.7 Resolución interna No. 160 del 16 de julio de 2020

Por la cual se establecen lineamientos para incentivar en la E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA, el uso de la bicicleta.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



2.8 Plan Nacional de Bienestar 2020-2022: "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES"

Dirección de Empleo Público, Diciembre de 2020

2.8 Programa servimos

Este programa tiene como propósito fundamental el enaltecimiento del servidor público y su labor mediante el otorgamiento de ciertos bienes y servicios con tarifas especiales para los servidores, adquiridos a través de la firma de alianzas con diferentes entidades.

El programa está en constante crecimiento y aumento en el número de alianzas, que en este momento se concentran en seis líneas principales de acción, a saber:

- Educación
- Turismo y recreación
- Vivienda
- Seguros
- Salud
- Cultura y medio ambiente

Dentro de las alianzas destacan las siguientes: con el Fondo Nacional del Ahorro, para créditos de vivienda; con Positiva, para seguros de vida, vivienda, ciclistas; además de las tarifas especiales que ofrece la Sociedad Hotelera Tequendama, Panaca, las Minas de Sal de Nemocón y Zipaquirá, entre otros.

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos>

Ley 1361 de 2009: Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia.

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

3 BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores públicos y oficiales de la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015.

4 RESPONSABLE

La Grupo de Gestión Humana, es responsable de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

5 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar 2024 de la entidad, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de Bienestar e incentivos aplicada en diciembre de 2022 así como la medición de clima laboral, la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, y los resultados de los exámenes periódicos médico ocupacionales realizado al personal, siendo estos los principales insumos para la realización del Programa y del cronograma de actividades.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

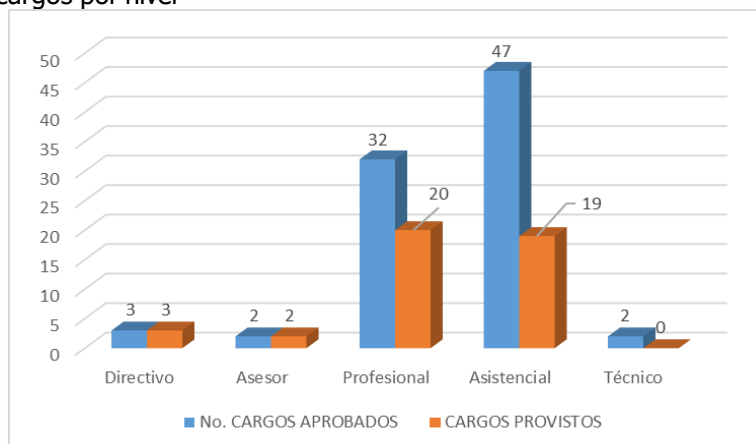
Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



5.1 Planta de Personal

Total de la planta aprobada: 86 cargos

- Número de cargos por nivel
- Número de cargos por nivel

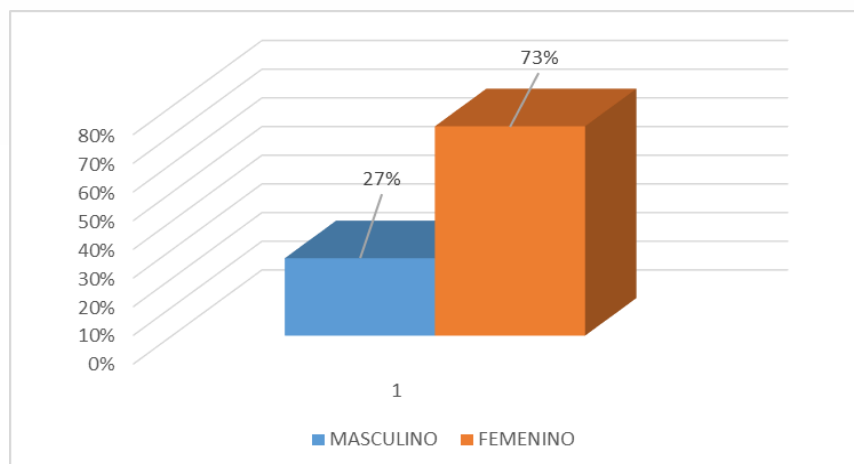


Gráfica 1. Número de cargos por nivel

NIVEL	No. CARGOS APROBADOS	CARGOS PROVISTOS
Directivo	3	3
Asesor	2	2
Profesional	32	20
Asistencial	47	19
Técnico	2	0
TOTAL	86	44

Tabla 1. Número de cargos por nivel

- Género



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net

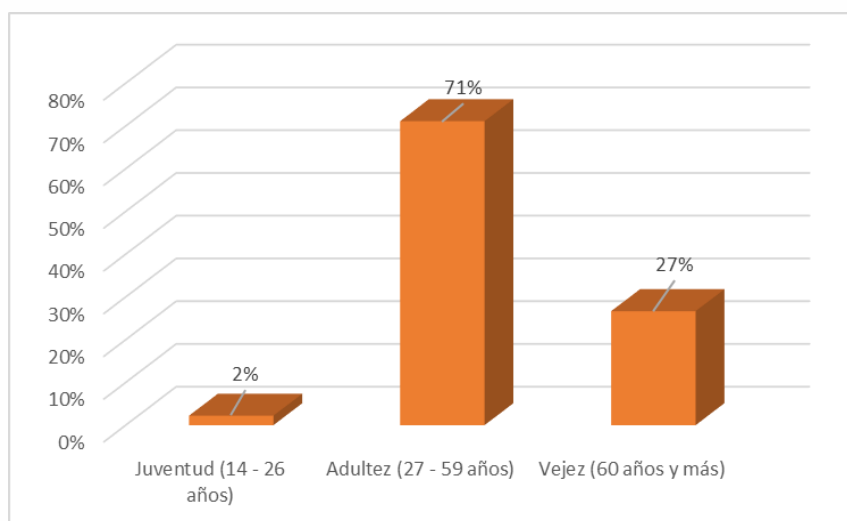


Gráfica 2. Género planta activa

GÉNERO		%
MASCULINO	12	27%
FEMENINO	32	73%

Tabla 2. Género planta activa

- Rango de edad



Gráfica 3. Rango de edad planta activa

EDAD	No. Personas	Porcentaje
Juventud (14 - 26 años)	1	2%
Adultez (27 - 59 años)	32	71%
Vejez (60 años y más)	12	27%

Tabla 3. Rango de edad planta activa

5.2 Encuesta de bienestar

De conformidad al proceso de diagnóstico de capacitación para el personal de planta, se realizó encuesta a los trabajadores de planta, cuyos resultados fueron los siguientes:

TOTAL POBLACION	44
TOTAL RESPUESTAS	41
PORCENTAJE RESPUESTAS	93%

Tabla 4. Total respuestas

Del total de la población activa del personal de planta, 44 trabajadores públicos y oficiales, 41 respondieron las encuestas de capacitación y bienestar, lo que corresponde a un 93%.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

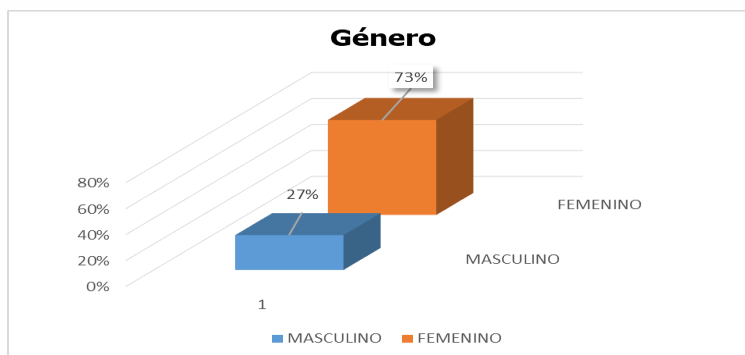
Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



- GÉNERO

GÉNERO	TOTAL POR GÉNERO	PORCENTAJE POR GÉNERO
MASCULINO	11	27%
FEMENINO	30	73%

Tabla 5. Género



Gráfica 4. Género

- NIVEL JERARQUICO

NIVEL	CANTI	PORCENTAJE
DIRECTIVO	3	7%
ASESOR	2	5%
PROFESIONAL	18	44%
ASISTENCIAL	18	44%

Tabla 6. Nivel Gerárquico



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



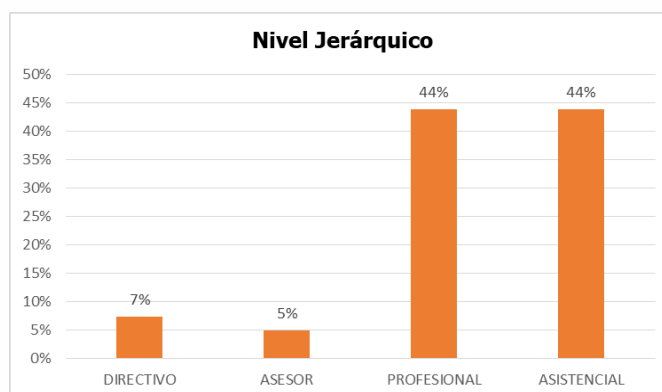
8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



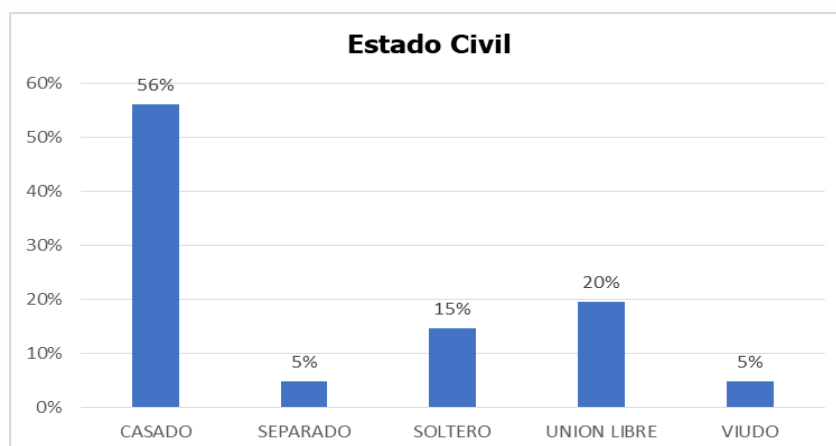


Gráfica 5. Nivel Jerárquico

Estado Civil

ESTADO CIVIL	CANTIDAD	PROCENTAJE
CASADO	23	56%
SEPARADO	2	5%
SOLTERO	6	15%
UNION LIBRE	8	20%
VIUDO	2	5%

Tabla 7.Estado Civil



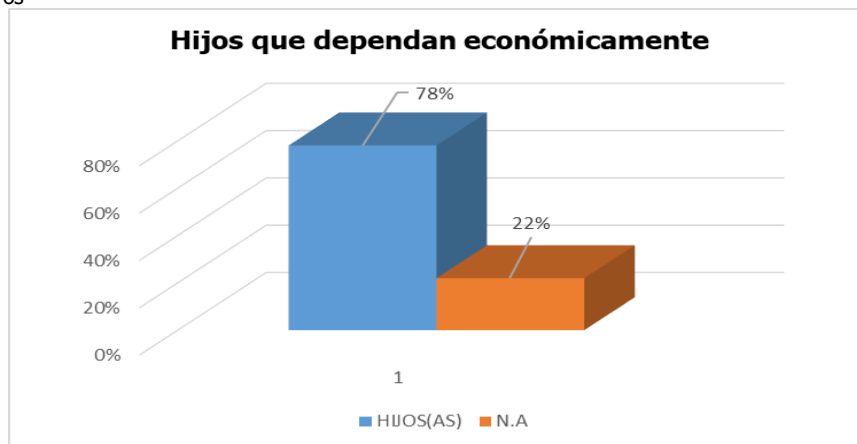
Gráfica 6.Estado Civil

- TIENE HIJOS(AS), HIJASTROS (AS) O CUSTODIOS QUE DEPENDAN ECONOMICAMENTE DE USTED

HIJOS/HIJASTROS	No.	Porcentaje
HIJOS(AS)	32	78%

N.A	9	22%
-----	---	-----

Tabla 8. Hijos /hijastros

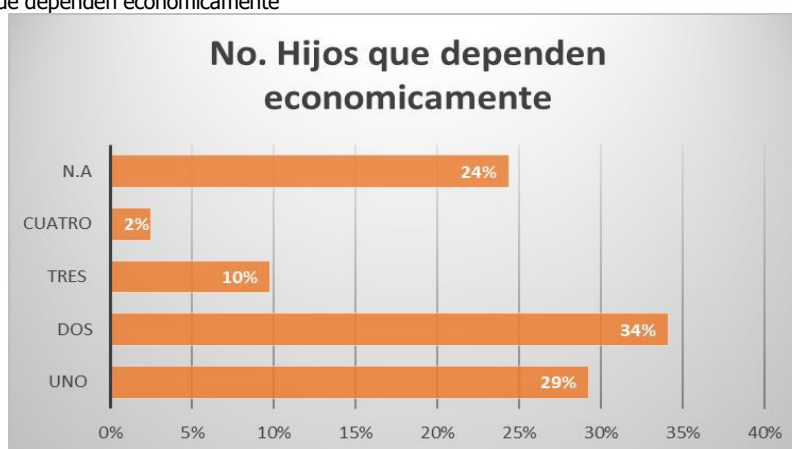


Gráfica 7. Hijos/Hijastros

- Cantidad de hijos que dependen económicamente de usted

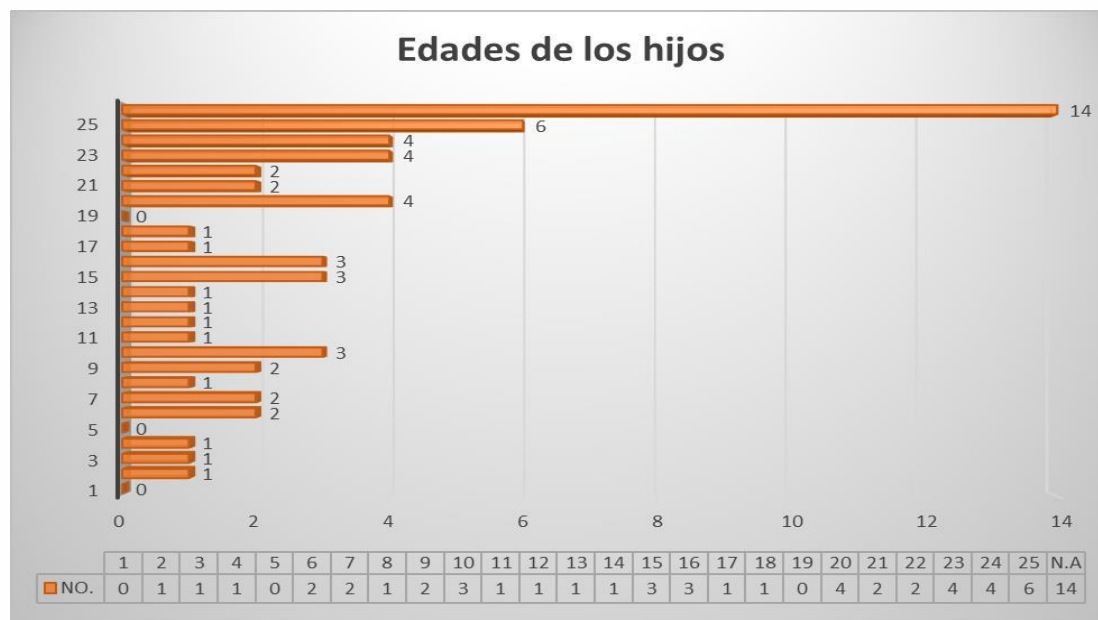
CANTIDAD HIJOS QUE DEPENDEN ECONOMICAMENTE	No.	Porcentaje
UNO	12	29%
DOS	14	34%
TRES	4	10%
CUATRO	1	2%
N.A	10	24%

Tabla 9. Número hijos que dependen económicamente



Gráfica 8. Número hijos que dependen económicamente

- EDAD EN QUE SE ENCUENTRAN

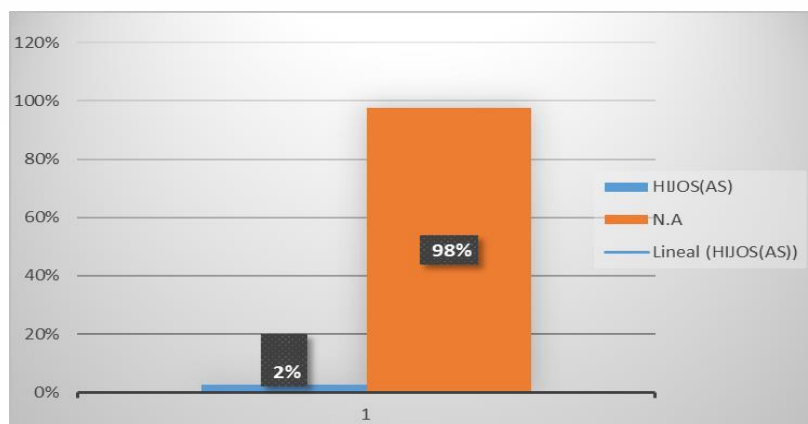


Gráfica 9. Edad en que se encuentran los hijos

- TIENE HIJOS O HIJASTROS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD

HIJOS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD	No.	Porcentaje
HIJOS(AS)	1	2%
N.A	40	98%

Tabla 10. Número de hijos en condición de discapacidad



Gráfica 10. Número de hijos en condición de discapacidad



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net

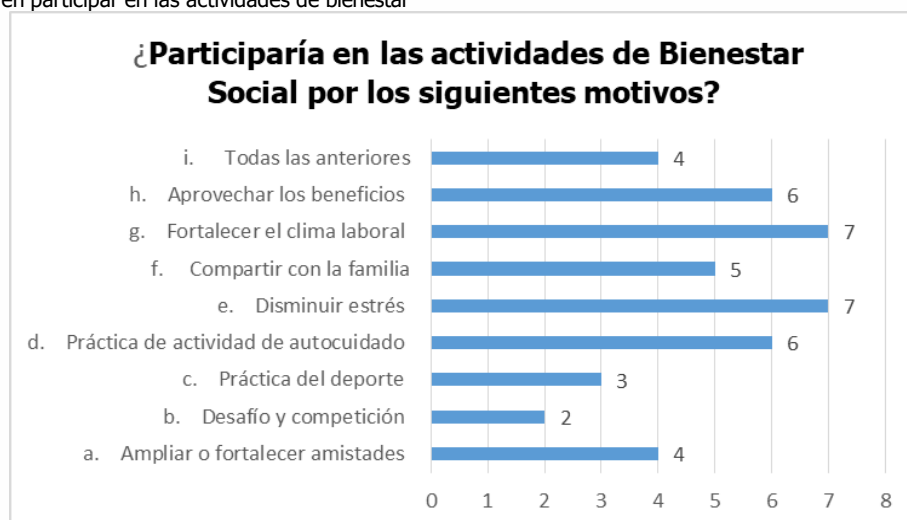


INTERÉS EN PARTICIPACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR

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

¿Participaría en las actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos?	
a. Ampliar o fortalecer amistades	4
b. Desafío y competición	2
c. Práctica del deporte	3
d. Práctica de actividad de autocuidado	6
e. Disminuir estrés	7
f. Compartir con la familia	5
g. Fortalecer el clima laboral	7
h. Aprovechar los beneficios	6
i. Todas las anteriores	4

Tabla 11. Interés en participar en las actividades de bienestar



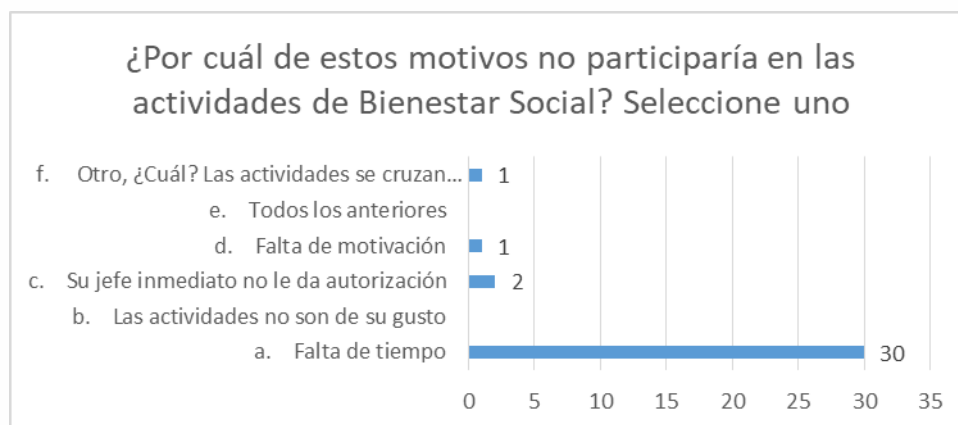
Gráfica 11. Interés en participar en las actividades de bienestar

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

¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social? Seleccione uno	
a. Falta de tiempo	30
b. Las actividades no son de su gusto	0
c. Su jefe inmediato no le da autorización	2
d. Falta de motivación	1
e. Todos los anteriores	0

f. Otro, ¿Cuál? Las actividades se cruzan con reuniones de trabajo, No hay ningún problema, Incapacidad por enfermedad	1
--	---

Tabla 12. Motivos de no participación en las actividades de Bienestar Social



Gráfica 12. Motivos de no participación en las actividades de Bienestar Social

NECESIDADES PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR

EJE	VARIABLE DEL EJE	ACTIVIDADES	SI
Eje 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	A. FACTORES PSICOSOCIALES	1. Eventos deportivos y recreativos	13
		2. Eventos artísticos y culturales	13
		3. Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad	8
		4. Bienestar espiritual	7
	B. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	1. Día de la familia	27
		2. Vacaciones recreativas	12
	C. CALIDAD DE VIDA LABORAL	1. Día Nacional del Servidor Público	21
		2. Reconocimiento a servidores según su profesión	20
		3. Preparación para el retiro	20
		4. Cierre de gestión	16
		5. Programa de incentivos-reconocimiento al desempeño laboral	20
		6. Día libre por cumpleaños	21
		7. Entorno laboral saludable	20
		8. Promoción del uso de la bicicleta	16

Eje 2. SALUD MENTAL	A. HIGIENE MENTAL	1. Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental: mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión. (Estrategia de familia)	33
		2. Charlas riesgo psicosocial, orientadas por la ARL	28
	B. PREVENCIÓN DEL SEDENTARISMO	1. Programa de riesgo cardiovascular	31
		2. Manejo de la ansiedad y depresión	11
Eje 3. CONVIVENCIA SOCIAL	A. FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	1. Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad	26
	B. PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DEL PODER	1. Actividades orientadas a la prevención de situaciones de acoso laboral, sexual, ciber-acoso y abuso de poder.	34
Eje 4. ALIANZAS INTER-INSTITUCIONALES	A. COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL	1. Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar	35
Eje 5. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	A. CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	1. Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales	33

Tabla 13. Actividades Programa Nacional de Bienestar DAFP



Gráfica 13. Actividades Programa Nacional de Bienestar DAFP

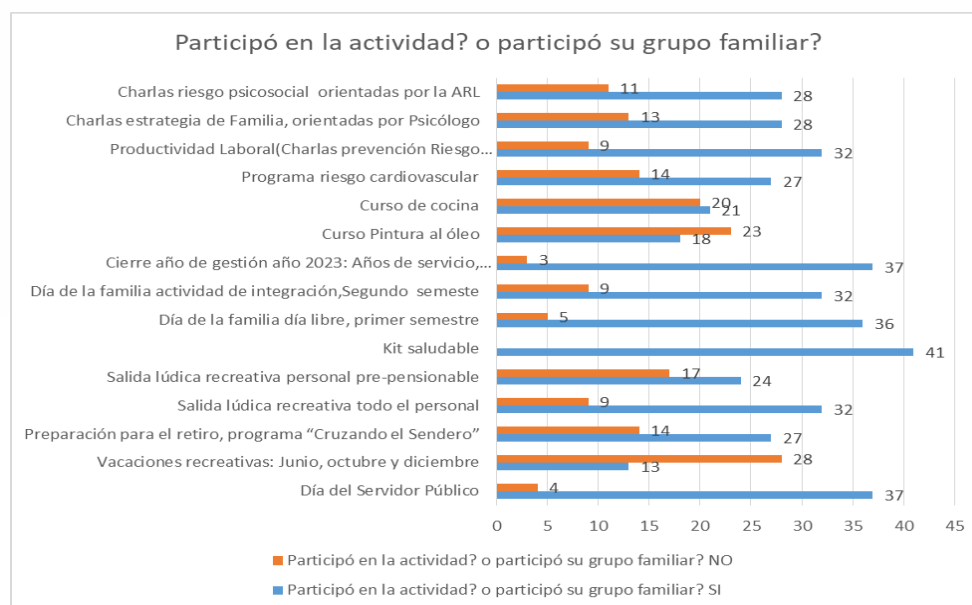
ACTIVIDADES REALIZADAS 2023

De las siguientes actividades desarrolladas en 2023, por favor marque con una X la que opción que considere:

a. Participó en la actividad, SI - NO

ACTIVIDAD	Participó en la actividad? o participó su grupo familiar?	
	SI	NO
Día del Servidor Público	37	4
Vacaciones recreativas: Junio, octubre y diciembre	13	28
Preparación para el retiro, programa "Cruzando el Sendero"	27	14
Salida lúdica recreativa todo el personal	32	9
Salida lúdica recreativa personal pre-pensionable	24	17
Kit saludable	41	
Día de la familia día libre, primer semestre	36	5
Día de la familia actividad de integración, Segundo semestre	32	9
Cierre año de gestión año 2023: Años de servicio, despedida pensionados, evaluación del desempeño	37	3
Curso Pintura al óleo	18	23
Curso de cocina	21	20
Programa riesgo cardiovascular	27	14
Productividad Laboral(Charlas prevención Riesgo psicosocial, ARL)	32	9
Charlas estrategia de Familia, orientadas por Psicólogo	28	13
Charlas riesgo psicosocial orientadas por la ARL	28	11

Tabla 14.Participación actividades 2023



Gráfica 14. Participación actividades 2023



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



- De manera general califique la experiencia de la actividad, Siendo uno (1) la mínima calificación y cinco (5) la máxima. Si no participó por favor marque no aplica N.A

ACTIVIDAD	POR MEJORAR 1 Y 2	REGULAR 3	SATISFACTORIO 4 Y 5
Día del Servidor Público		2	36
Vacaciones recreativas			17
Preparación para el retiro		1	28
Salida lúdica Paipa		1	34
Salida lúdica Capitanejo			27
Kit saludable	2	1	38
Día de la familia día libre			36
Día de la familia integración			33
Cierre año de gestión			34
Curso Pintura al óleo		2	17
Curso de cocina	1	1	18
Programa riesgo cardiovascular	1	1	28
Productividad Laboral		2	29
Charlas estrategia de Familia	2	2	23
Charlas riesgo psicosocial orientadas por la ARL	1	1	26

Tabla 15. Calificación de la experiencia de la actividad



Gráfica 15. Calificación de la experiencia de la actividad



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



- Considera que la actividad deba mantenerse?

ACTIVIDAD	Considera que la actividad deba mantenerse?	
	SI	NO
Día del Servidor Público	41	
Vacaciones recreativas: Junio, octubre y diciembre	38	3
Preparación para el retiro, programa "Cruzando el Sendero"	38	3
Salida lúdica recreativa todo el personal	41	
Salida lúdica recreativa personal pre-pensionable	39	2
Kit saludable	41	
Día de la familia día libre, primer semestre	40	1
Día de la familia actividad de integración, Segundo semestre	40	1
Cierre año de gestión año 2023: Años de servicio, despedida pensionados, evaluación del desempeño	41	
Curso Pintura al óleo	33	8
Curso de cocina	34	7
Programa riesgo cardiovascular	39	2
Productividad Laboral(Charlas prevención Riesgo psicosocial, ARL)	39	2
Charlas estrategia de Familia, orientadas por Psicólogo	38	3
Charlas riesgo psicosocial orientadas por la ARL	39	2

Tabla 16. Considera que la actividad deba mantenerse?



Gráfica 16. Considera que la actividad deba mantenerse?



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

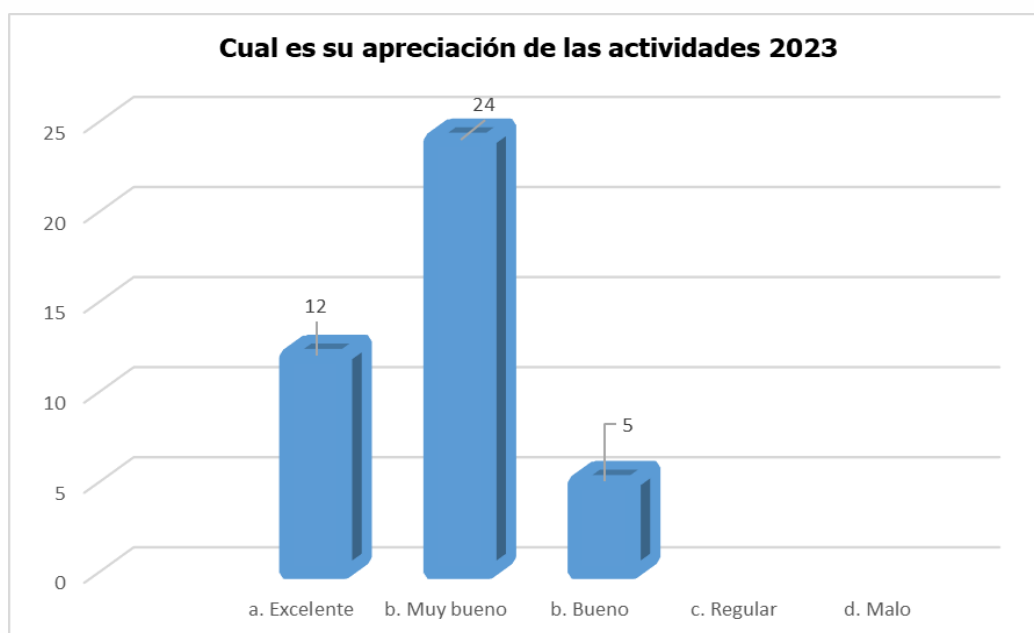
Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



- En general ¿Cuál es su apreciación de las estrategias y actividades desarrolladas en el Plan Anual de Bienestar "Estímulos e Incentivos 2023"

ITEM	CANTIDAD
a. Excelente	12
b. Muy bueno	24
b. Bueno	5
c. Regular	
d. Malo	
Observaciones: Si es posible realizar las actividades desde el comienzo del año	1

Tabla 17. Apreciación de las estrategias



Gráfica 17. Apreciación de las estrategias

Propuestas actividades:

- Eventos Deportivos y Recreacionales**

DISCIPLINA	SI
Deporte	5
Ajedrez	3
Natación	7



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



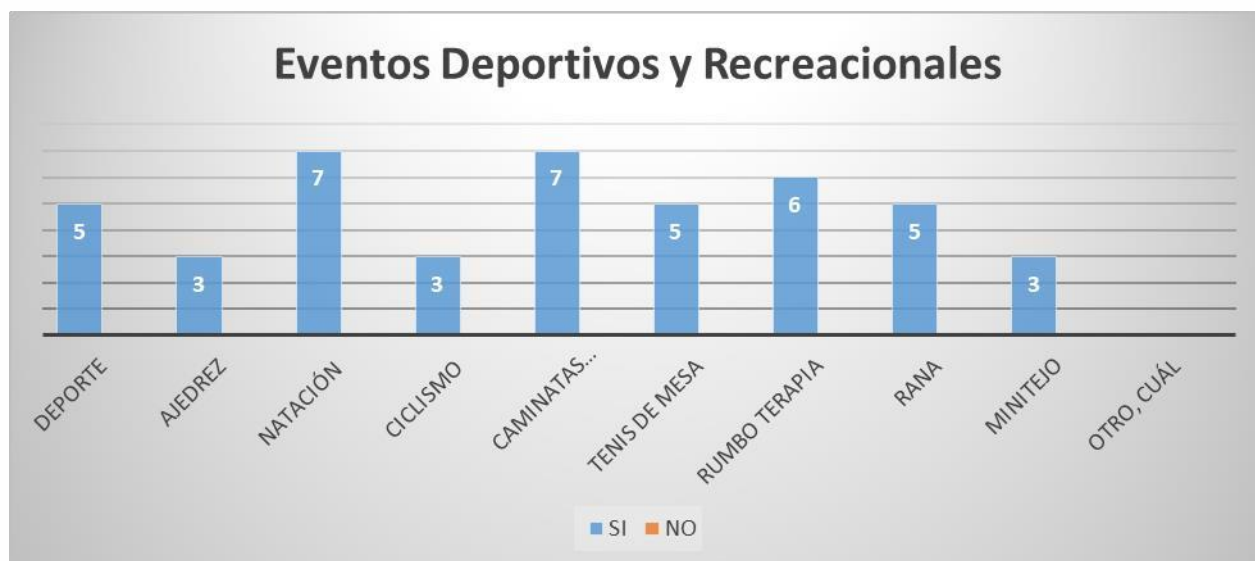
www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



Ciclismo	3
Caminatas ecológicas	7
Tenis de mesa	5
Rumbo terapia	6
Rana	5
Minitejo	3

Tabla 18. Eventos deportivos y recreacionales



Gráfica 18. Eventos deportivos y recreacionales

• Eventos Artísticos y Culturales, artes y artesanías

MODALIDAD	SI
Curso de danzas	7
Talleres de cocina	6
Cursos de cocina	6
Manualidades: escultura	6
Manualidades: Pintura al oleo	5
Manualidades Pintura en acuarela	5
Manualidades técnica de Carboncillo	4
Manualidades talla en madera	6
Otro TEJIDO, APRENDER A TOCAR GUITARRA, CINE, MODISTERIA, PINTURA EN ACRILICO-	3

Tabla 19. Eventos artísticos y culturales



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030

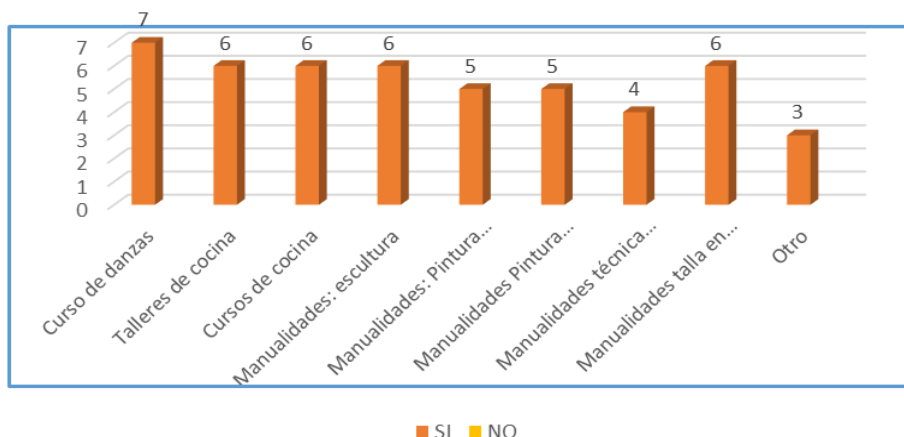


www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



Eventos artísticos y culturales, artes y artesanías



Gráfica 19. Eventos artísticos y culturales

- Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas**

Actividad	SI
Día del niño.	5
Vacaciones recreativas	7
Halloween	2
Novenas navideñas	4
Día de la familia	6
Aprendiendo a ser padres	4
Festival de cometas	3
Integración familiar - tardes de cine o teatro	8
Encuentro de parejas	3
Otro: Aprendiendo a ser abuelos, participación FIC, tarde de cine, taller de lectura, encuentro espiritual	2

Tabla 20. Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



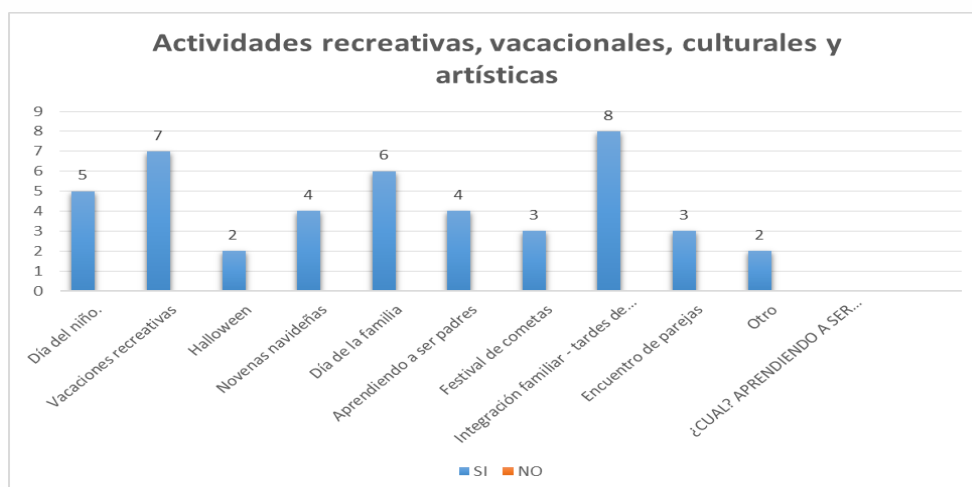
8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net





Gráfica 20. Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas

- Jornadas de Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad**

Actividad	SI
Apoyo psicológico, manejo del estrés, cansancio, charlas riesgo psicosocial ARL	7
Jornadas de vacunación	6
Jornadas de tamizajes	4
Semana de la salud	6
Higiene oral	2
Donación de sangre	4
Salud visual	4
Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias	6
Apoyo psicológico ocupacional enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad	7
Otro: Charlas de manejo de emociones desde el punto de vista de Neurolingüística	1

Tabla 21. Jornadas de Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



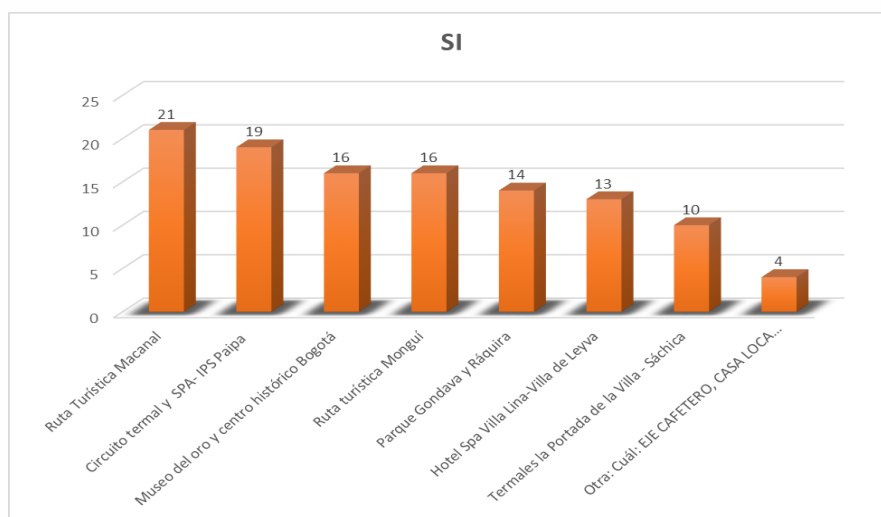


Gráfica 21. Jornadas de Promoción de la salud y Prevención de la enfermedad

Con el fin de determinar los lugares para las salidas lúdico - recreativas por favor seleccione del siguiente listado las de su predilección. Las salidas lúdica- recreativas su duración máxima es de un día.

Lugar	SI
Ruta Turística Macanal	21
Circuito termal y SPA- IPS Paipa	19
Museo del oro y centro histórico Bogotá	16
Ruta turística Monguí	16
Parque Gondava y Ráquira	14
Hotel Spa Villa Lina-Villa de Leyva	13
Termales la Portada de la Villa - Sáchica	10
Otra: Cuál: Eje cafetero, casa loca Guatavita, circuito Zipaquirá, minas de Muzo	4

Tabla 22. Lugares salidas lúdico recreativas



Gráfica 22. Lugares salidas lúdico recreativas

6. PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR

El Programa Nacional de Bienestar es un instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus propios programas de bienestar.

6.1 EJES DEL PROGRAMA

El Programa Nacional de Bienestar es un instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus propios programas de bienestar¹.

EJE	DEFINICIÓN DEL EJE	COMPONENTES	DEFINICION DEL COMPONENTE
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos.	FACTORES PSICOSOCIALES	Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.
		EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

¹ Programa Nacional de Bienestar: 2023-2026, DAFP



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



		CALIDAD DE VIDA LABORAL	Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas
EJE 2. SALUD MENTAL	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.	HIGIENE MENTAL O PSICOLÓGICA	Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.
		PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD	Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.
EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.	FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD	Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.
		PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.	CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.
		ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.
		CREACIÓN DE ECOSISTEMAS DIGITALES	Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



			de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.
EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido	FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Tabla 23. Ejes Programa Nacional de Bienestar

7 ÁREAS Y PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

El Decreto-Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el sistema de estímulos para los empleados del estado, el cual está integrado por dos grandes programas, que son Bienestar Social e Incentivos.

7.1 BIENESTAR SOCIAL

Este comprende, así mismo, dos grandes áreas, que son la Calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales.

- CALIDAD DE VIDA.** La calidad de vida es un aspecto de la calidad en general y se ha definido como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del colaborador, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la Entidad. Los programas que hacen parte del área de calidad de vida son:
 - PROGRAMA CLIMA LABORAL:** El clima laboral se refiere a la forma en como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad.
 - PROGRAMA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO:** El programa de salud mental busca prevenir el incremento o aparición de riesgos en la salud mental y promover estilos de vida sanos en los funcionarios de la Entidad.
 - PROGRAMA PREPARACIÓN PARA EL RETIRO:** Este programa está diseñado 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. Este programa llevará a cabo actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



- b. PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES.** A través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectado en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Las actividades que deben ser atendidas a través de este componente son las siguientes:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes o artesanías
- Promoción y apoyo en gestiones de ingreso y retiro a vivienda

En desarrollo de las actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas, culturales, y capacitación en artes o artesanías previstas en el plan de Bienestar se invita a los colaboradores a participar de forma voluntaria.

7.2 ESTRATEGIA SALARIO EMOCIONAL

Función Pública centrada tanto en la productividad como en las personas, con el ánimo de reconocer el trabajo del otro y de aportar en la administración del tiempo libre, asumió la política de Salario Emocional enfocada a crear un ambiente en el que el empleado sea feliz en su trabajo, tenga un propósito y sentido de pertenencia, que su labor le facilite la posibilidad de crear, inspirarse, crecer y dar todo el potencial de sus capacidades².

Una característica que garantiza que éstas estrategias de salario emocional funcionen, es que puedan mantenerse en el tiempo y no tengan incidencia negativa en la productividad, logro de metas o en el clima laboral del área, obedece a una toma de conciencia por parte de los favorecidos, que es un "beneficio" como retribución al buen desempeño, que debe ser plenamente concertado, que no son acumulables y que por necesidades en la prestación del servicio, puede ser suspendido en los términos que el jefe inmediato requiera³.

El objetivo de esta estrategia es fortalecer el equilibrio de vida de los servidores y el vínculo con sus familias, reconociendo que los servidores públicos tienen una vida más allá de la laboral.

² Guía de Salario Emocional Grupo de Gestión Humana Abril de 2018

³ Ibidem



MODALIDADES DE LOS BENEFICIOS Y SUS COMPONENTES

A continuación, se describe cada beneficio, seguido por el objetivo y las condiciones de uso

BENEFICIO	DESCRIPCION	OBJETIVO	CONDICIONES DE USO
Disfruta tu día de cumpleaños	Le permite al servidor público tener libre el día de su cumpleaños	Que el servidor tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha especial en compañía de sus familiares y de sus seres más cercanos.	LA ENTIDAD concederá día remunerado al funcionario el día de su cumpleaños, si el funcionario cumple años en día festivo o no laborable LA ENTIDAD concederá un día hábil antes o un día hábil después del mismo. La sigla en la asignación de turnos corresponderá a "DF" (Día Feliz). Como salario emocional
Comparte con los tuyos	Permite al servidor de la E.S.E. HSURT compensar tiempo para disfrutar con tranquilidad en compañía de sus seres queridos.	Ofrecer al servidor público de posibilidad de poder compartir con sus familiares	Primer semestre: Se concede el día libre a los trabajadores públicos Segundo semestre: Se llevará a cabo actividad de integración con la familia del trabajador. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor
Tiempo libre por votación	Le permite al trabajador disfrutar de un turno de 6 horas por haber votado en las elecciones que se programen en el año.		Se debe radicar el soporte de votación en la oficina de Talento humano, con el visto bueno del jefe inmediato del tiempo a disfrutar.

Fuente: Modelo tomado del DAFP adaptado para la E.S.E HOSPITAL UNIVERSTARIO SAN RAFAEL DE TUNJA
Tabla 24. Modalidades salario emocional

7.3 MEDICIÓN E INTERVENCIÓN DEL CLIMA LABORAL

DEFINICIÓN. El Clima laboral se refiere al ambiente que se crea y se vive en las organizaciones laborales, los estados de ánimo y como estas variables pueden afectar el desempeño de los trabajadores. Se considera que el clima organizacional llega a formar parte de la cultura de cada empresa, es decir, es parte de la personalidad propia de la organización y es tan variable como el temperamento de cada persona que trabaja dentro de su ambiente.

Después de que se efectúa la medición del clima de una empresa y se realiza el análisis de los resultados obtenidos, el principal objetivo será la propuesta para corregir, mejorar y mantener resultados positivos en el ambiente laboral.

En el año 2023 se realizó la medición de clima laboral, por lo tanto en el año 2024 se realizará intervención frente a las variables que requieren mejora.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.net



7.4 PREPARACION PARA EL RETIRO

OBJETIVO: Con éste plan se pretende preparar a los trabajadores de la entidad que se encuentren en edad de retiro laboral, para afrontar esta nueva etapa de la vida capacitándolos en temas fundamentales como manejo de relaciones sociales y familiares, actividades productivas, y ocupación del tiempo libre entre otras, las cuales les permitirán enfrentar y acoplarse de mejor manera a los cambios propios de esta nueva condición de vida del individuo.

Se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de capacitación, recreación, asesoría psicosocial, cuidado de la salud y despedida de los funcionarios que se retiran de la institución.

El plan de preparación para el retiro denominado "Cruzando el Sendero", el cual se viene desarrollando basado en los siguientes ejes:

LINEAS DE INTERVENCIÓN PROGRAMA PREPARACIÓN PARA EL RETIRO

VARIABLE	EJE PLAN NACIONAL DE BIENESTAR	DEFINICION
CAPACITACION	EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Los temas de capacitación están orientados al trámite para gestionar la pensión, empleo del tiempo libre, actividades físicas, entre otras.
RECREATIVAS		A través de este componente se pretende atender las necesidades de recreación y esparcimiento para mejorar sus niveles de salud y estrés.
ACOMPANIAMIENTO PSICOSOCIAL		Con el acompañamiento del sicólogo organizacional se busca orientar al pre-pensionable en la forma de afrontar los diferentes trastornos psicológicos que le puede generar el cambio o cese de actividad laboral, como los estados de inquietud, irritabilidad, estados depresivos o de ansiedad, pérdida de la autoestima y sentimientos de inutilidad y confusión. Éste acompañamiento se realizará por solicitud del personal pre pensionable y de manera individual.
DESPEDIDA DE LOS PENSIONADOS		Una vez el funcionario manifieste su renuncia al cargo a la gerencia, se registrará en los archivo de Talento Humano para ser incluidos en la actividad de despedida que se realiza en la Semana San Rafael; El área de Talento humano organizará una despedida con honores y agradecimientos por la labor cumplida.
ACOMPANIAMIENTO PARA EL TRÁMITE DE RECONOCIMIENTO DE PENSIÓN POR VEJEZ		En esta actividad el personal de la oficina de talento humano realiza una verificación del estado de las semanas cotizadas en pensión con las administradoras Privados o Públicos que Administran el Régimen de Pensiones, para un proceso de saneamiento o cruce de información con estas entidades.

Tabla 25. Líneas de intervención programa preparación para el retiro

8. PLAN DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos están dirigidos a otorgar los incentivos, tanto pecuniarios como no pecuniarios y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo; además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción de todos los servidores mediante programas de calidad de vida laboral, deberán dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.net



evaluado objetivamente como excelente, que traducido en los resultados de evaluación de desempeño debe estar en SOBRESALIENTE.

- **INCENTIVOS PECUNIARIOS⁴:** Estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

Se entiende por Equipo de Trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad.

- **INSCRIPCION EQUIPOS DE TRABAJO EN CUMPLIMIENTO DE LAS METAS INSTITUCIONALES.** Cada equipo de trabajo deberá inscribirse cada año, a través del Proceso de Gestión del Talento Humano, señalando el coordinador respectivo, las metas a conseguir y los indicadores que se aplicarán.
- **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 su desempeño productivo en niveles de excelencia.
- **TIPOS DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.** El Hospital San Rafael de Tunja podrá reconocer los siguientes incentivos a los servidores públicos escogidos en niveles de excelencia por evaluación del desempeño:

Becas para educación formal: Este incentivo se podrá aplicar en cualquier modalidad y nivel académico, al interior del país, a elección del funcionario seleccionado, siempre que corresponda a este tipo de formación y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.

Participación en Proyectos Especiales: Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación del funcionario seleccionado que elija este incentivo, para el desarrollo de trabajos individuales o colectivos que tengan como propósito proyectar, desarrollar e implementar este tipo de proyectos institucionales que establezca el Hospital San Rafael de Tunja, o que a juicio del Comité puedan ser otorgados cuando no sean de carácter institucional.

Reconocimientos públicos a la labor meritoria: Hace referencia a la publicación en los diferentes medios de comunicación de divulgación externa como la prensa e internos como los boletines existentes en el Hospital, con el propósito de dar a conocer en las diferentes instancias a los mejores funcionarios y a los equipos de trabajo que hayan alcanzado niveles de excelencia que opten por este tipo de incentivo.

⁴ Artículo 31 Decreto 1567 de 1998



Financiación de Investigaciones: Pueden ser de carácter institucional o personal. Los trámites necesarios para realizar la correspondiente investigación estarán a cargo del empleado que elija este tipo de incentivo.

Programas de Turismo social: Se otorgará un fin de semana con dos (2) acompañantes en los hoteles de la Caja de Compensación, cuyo reconocimiento es hasta el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados.

Encargos, comisiones y traslados: Estos se registrarán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

- **DEFINICION EDUCACION FORMAL:** La Educación Formal, de conformidad con lo señalado el artículo 10 de la Ley 115/94, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conduce a grados y títulos. Hace referencia a los programas de básica primaria, secundaria y media, o de educación superior.

PARAGRAFO: SALVEDAD. En ningún caso, los incentivos constituyen derechos adquiridos y no pueden tener por objeto modificar el régimen salarial o prestacional de los funcionarios y sus valores no son considerados factores salariales para ningún efecto.

LÍNEAS DE INTERVENCIÓN PLAN DE INCENTIVOS

PROGRAMA	MODALIDAD	EJE PLAN NACIONAL DE BIENESTAR	ACTIVIDAD
INCENTIVOS	INCENTIVOS NO PECUNIARIOS	EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Reconocimiento por años de servicio, Según Resolución 1378 del 2000, 20, 25 y 30 años de servicio.
			Reconocimiento público a los mejores funcionarios de carrera administrativa en cada uno de sus niveles jerárquicos, y al mejor de la entidad, por evaluación de desempeño en nivel de excelencia.
			Comisiones de servicio*
			Comisiones de Estudio*
			Encargos*
			Becas de educación formal* Participación en Proyectos Especiales* Reconocimientos públicos a la labor meritoria* Programas de Turismo social*
	INCENTIVOS PECUNIARIOS		Reconocimiento mejor equipo de trabajo*

Tabla 26. Líneas de intervención plan de incentivos



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la
Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES
www.hospitalesporlasaludambiental.net



*Estas actividades estarán sujetas a que los empleados se hagan merecedores de los incentivos de acuerdo a los resultados de la evaluación de desempeño en niveles de excelencia y se proporcionarán cuando se haya surtido el trámite y aprobación por parte de comité de Bienestar Social y Capacitación, los cuales se aplicaran de acuerdo con la normatividad vigente.

9. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN

- % Asistencia del plan de bienestar del personal de planta

Numerador: Número de trabajadores de planta participantes en las actividades de bienestar programadas en el período

Denominador: Número total de trabajadores de planta programados

Frecuencia medición: Semestral

% de cumplimiento actividades de bienestar

Numerador: Número de actividades ejecutadas en el período

Denominador: Número total de actividades programadas

Frecuencia medición: Semestral

Meta: $\geq 90\%$

10. CRONOGRAMAS DE ACTIVIDADES 2024

De conformidad a lo documentado anteriormente se anexan al presente documento los cronogramas de:

- Bienestar
- Preparación para el retiro
- Incentivos
- Cronograma de actividades satisfacción laboral y riesgos psicosociales 2024

Revisó. María Angélica Páez Páez. Coordinadora Actividades Talento Humano
Proyectó. Laura Yaneth Buitrago Gualteros. Profesional Especializado



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

