

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl08-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE BIENESTAR E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 1 DE 7			

FECHA DE CAMBIO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
21/01/2025	Creación del documento		1

1. OBJETIVO

Promover, proyectar y ejecutar iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos de la E.S.E. Salud del Tundama que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral acorde al compromiso de la Alta Dirección de la institución.

2. ALCANCE

El presente documento abarca a la totalidad del personal de la entidad e inicia desde la identificación de necesidades de bienestar del Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama, continua con el despliegue del cronograma de bienestar, estímulos e incentivos y la medición respectiva de impacto de ejecución de las actividades y finaliza con el establecimiento de los planes de mejora según corresponda acorde a los resultados obtenidos.

3. RESPONSABLE DEL PROCEDIMIENTO

- Gerente
- Profesional Universitario Lider Gestión Talento Humano y Humanización

4. SOPORTE LEGAL Y/O DOCUMENTAL

- ✓ **Ley 909 de septiembre 23/2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Congreso de la República de Colombia.

 APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl08-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE BIENESTAR E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 2 DE 7			

- ✓ **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Presidencia de la República de Colombia.
- ✓ **Ley 1811 de 2016**, por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito. Congreso de la República de Colombia.
- ✓ **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”. Congreso de la República de Colombia.
- ✓ **Ley 1960 de 2019**, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Congreso de la República de Colombia.

5. DEFINICIONES

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece que son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Necesidad: impulso humano o motivación dirigido a satisfacer una carencia de naturaleza variable como alimento, agua, vivienda, protección, afecto, seguridad, etc. Diccionario de la Lengua Española.

Bienestar: condición de vida positiva, que fomenta mejoras en la persona y a la que aspiran todos los individuos. Organización Mundial de la Salud.

Incentivo: Estímulo que se ofrece a una persona, grupo o sector de la economía con el fin de elevar la producción y mejorar los rendimientos. Diccionario de la Lengua Española.

Clima Laboral: constituye la personalidad de una empresa e influye en el comportamiento del trabajador, los procesos organizativos de gestión, cambio e innovación, así como en la calidad de la atención y de los productos y/o servicios prestados así como en la satisfacción laboral. Organización Mundial de la Salud.

Cultura organizacional: comprende los valores, las creencias, ideologías, hábitos y costumbres de los integrantes de la empresa, en la transmisión de esa cultura el emisor es un factor clave el para éxito organizacional. Cújar (2013).

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl08-180		 ACREDITACIÓN EN SALUD
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE BIENESTAR E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 3 DE 7			

6. DESARROLLO

Acorde con los lineamientos establecidos por la Función Pública y las directrices de Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que en su dimensión de Talento Humano define el talento humano como el principal factor de éxito de las entidades en el marco de los valores del servicio público y la dedicación y el esfuerzo por el cumplimiento de la misión del Estado, se establece la necesidad de generar y desplegar estrategias que fomenten el bienestar y el clima laboral esperado en la entidad, acorde al objetivo de la Alta Dirección de la institución.

En este sentido, el Plan de Gestión y Desarrollo 2024 – 2028 que se denomina “Transformamos con amor la salud para Duitama”, contempla seis (06) objetivos estratégicos, dentro de los cuales dos fundamentan la Resolución No. 0613 del 09 de septiembre de 2024, por medio de la cual se actualiza la Política de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama; que son: **Objetivo 3. Asegurador, usuario y su familia:** Fortalecer el enfoque integral de humanización, buscando en el usuario satisfacer sus necesidades y en el colaborador mejorar el bienestar y calidad de vida laboral y **Objetivo 5: gestión de procesos y mejora:** fortalecer la gestión de conocimiento a través de estrategias que permitan innovación, transferencia y preservación del mismo.

Por lo tanto, a través de la Política de Talento Humano, la E.S.E Salud del Tundama se compromete con la mejora integral del proceso de Gestión de Talento Humano para identificar, planear y responder a las necesidades del talento Humano, realizando las asignaciones de acuerdo a las rutas de atención del Modelo de Atención Integral en Salud, asegurando que la población laboral en general tenga las competencias para el empleo a desarrollar, garantizando la evaluación sistemática y periódica del desempeño, implementando, promoviendo, evaluando y enfatizando todas las acciones bajo la premisa del trabajo en equipo y humanización en la atención, para una transformación cultural que redunde en el bienestar integral, la calidad de vida, el clima organizacional y la satisfacción de los colaboradores, garantizando la formación continua y la gestión del conocimiento.

Para verificar las necesidades de bienestar de los colaboradores en el mes diciembre 2024, se realizó aplicación de Encuesta de Necesidades de Personal para proyectar las actividades a ejecutar en la vigencia 2025 acorde a las sugerencias realizadas por los servidores públicos de la entidad. Así:

Dimensión física: tiene como objetivo fomentar espacios de esparcimiento mediante la participación en actividades deportivas de la entidad, con el fin de incorporar hábitos y

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl08-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE BIENESTAR E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 4 DE 7			

estilos de vida saludable en aras de mejorar el estado físico y mental de cada uno de los colaboradores.

Acorde al diagnóstico realizado, los servidores públicos sugieren las siguientes actividades:

- ✓ Torneo de juegos chiriposos o autóctonos
- ✓ Aeróbicos

Dimensión emocional: tiene como objetivo generar espacios que promuevan el fortalecimiento emocional y afectivo, con el fin de controlar y mitigar factores de riesgo que se puedan desarrollar en el personal vinculado con la entidad.

Acorde al diagnóstico realizado, los servidores públicos sugieren las siguientes actividades:

- ✓ Talleres de inteligencia emocional
- ✓ Talleres para la gestión del estrés laboral

Dimensión social y familiar: tiene como objetivo promover tiempo y actividades de calidad entre el trabajador y su familia con la finalidad de fortalecer las relaciones familiares y aumentar el nivel de satisfacción y motivación de los mismos.

Acorde al diagnóstico realizado, los servidores públicos sugieren las siguientes actividades:

- ✓ Compensatorio por cumpleaños
- ✓ Conmemoración de fechas especiales

Dimensión laboral: tiene como objetivo promover hábitos adecuados para el desarrollo de actividades laborales dentro y fuera de la institución.

Acorde al diagnóstico realizado, los servidores públicos sugieren las siguientes actividades:

- ✓ Conmemoración del oficio o labor
- ✓ Reconocimiento por el cumplimiento de metas institucionales
- ✓ Seguimiento al cumplimiento de acuerdos sindicales.

Incentivos: Acorde al diagnóstico realizado, los servidores públicos sugieren las siguientes actividades:

- ✓ Facilidad de acceso a convenios educativos y/o recreativos con otras entidades
- ✓ Elección del colaborador del trimestre
- ✓ Reconocimiento por uso de la bicicleta acorde a la normativa

Por otro lado, dentro de la medición de la Percepción de Integridad 2024, para la vigencia 2025 se proyecta el desarrollo de:

- ✓ Talleres de comunicación asertiva

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl08-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
	PLAN DE BIENESTAR E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
		PÁG. 5 DE 7		

- ✓ Talleres de trabajo en equipo
- ✓ Talleres de resolución de conflictos.

Finalmente, teniendo en cuenta los resultados del autodiagnóstico de MIPG en su dimensión de Talento Humano, se identifica la necesidad de fortalecer lo pertinente a:

- Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad
- Educación en artes y artesanías
- Promoción de programas de vivienda
- Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad

El cronograma a desarrollar durante la vigencia 2025, se encuentra contemplado en el Formato Cronograma Plan De Bienestar, Estimulos E Incentivos, código AGTHf97-180, que se anexa al plan descrito en el presente documento. A continuación, se presenta apartado del plan:

 E.S.E. Salud del Tundama	APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO										Código	AGTHf97-180
		SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD Y CONTROL INTERNO										Versión	1
		CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS										Fecha de aprobación	17/01/2025
PROGRAMAS INSTUCIONALES DE BIENESTAR SOCIAL	PROYECTO O ACTIVIDAD	FECHAS VIGENCIA 2025											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAYO	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
Actividades dimensión física	Espacio para juego de Pin Pon												
	Torneo de juegos autóctonos												
	Aeróbicos												
Actividades Dimensión Emocional y Afectiva	Acompañamiento emocional y espiritual												
	Seguimiento al clima laboral												
	Taller inteligencia emocional												
Actividades Dimensión Social y Familiar	Reconocimiento por cumpleaños												
	Celebración día de la mujer y día del hombre												
	Celebración día de la madre y el padre												
	Celebración día del niño												
	Celebración novena navideña												

Fuente. Apartado Cronograma Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos 2025

7. INDICADORES

La trazabilidad de los indicadores de la información relacionada se realiza por medio de los indicadores que se relacionan a continuación y que se encuentran disponibles para revisión en el software Sistema de Gestión Integral Almera:

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl08-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE BIENESTAR E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 6 DE 7			

Indicador	Periodicidad de medición
Impacto de las actividades de bienestar e incentivos	Anual
Cumplimiento del programa de bienestar e incentivos	Trimestral

8. MONITOREO Y SEGUIMIENTO

El despliegue del cumplimiento del Plan de Bienestar para la vigencia 2025 se llevará a cabo en el Comité de Gestión de Talento Humano, que sesiona de manera mensual; como se encuentra contemplado en el Plan de acción anual del comité, código EGPOf06-20.

9. ANEXOS

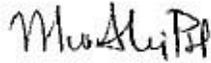
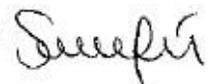
- Cronograma Plan de Capacitación 2025, código AGTHf11-180.
- Plan de acción anual de comités, código EGPOf06-20.

10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Plan Institucional de Capacitación (PIC). Departamento Administrativo de la Función Pública https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/53686688/2024-01-31_Plan_bienestar_incentivos_v4.pdf/efee38f4-36b3-6eac-b74c-04b55aa79946?t=1714121315557

Plan Institucional de Capacitaciones. Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E. <https://www.pastosaludese.gov.co/site/images/1-nuestra-entidad/1.4-estructura-administrativa/1.4.9-gestion-del-talento-humano/2024/planes/PLANbienestarSOCIAL2024.pdf>

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl08-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	1	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2025	
PLAN DE BIENESTAR E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 7 DE 7			

Elaborado por: María Alejandra Pérez Hurtado	Cargo: Profesional Universitario Líder Gestión de Talento Humano y Humanización	Fecha: 21/01/2025 Firma: 
Revisado por: Sandra Victoria Avendaño Merchan	Cargo: Líder Mejoramiento Continuo	Fecha: 21/01/2025 Firma: 
Aprobado por: Andrea Liliana Arias Perdomo	Cargo: Gerente	Fecha: 21/01/2025 Firma: 