



CÓDIGO	PLA-GTH-06
VERSIÓN	05
VIGENCIA	ENERO 2023

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2023

PLA-GTH-06



1. INTRODUCCION

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., da cumplimiento a la normatividad establecida para las empresas del Sector Público, busca promover el desarrollo integral y la calidad de vida de sus servidores y familias, ya que nuestro Talento Humano es un componente fundamental en la razón de ser de la institución.

Por lo anterior, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2023 busca propiciar condiciones que impacten de manera favorable la calidad de vida de los de los servidores públicos y su grupo familiar, trabajando por generar un ambiente de trabajo que favorezca el bienestar, la felicidad, el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral, así como; la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; fomentando adicionalmente actitudes favorables que agreguen valor al servicio público y desarrolle valores organizacionales.

La Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, a partir de los resultados de la medición de caracterización de la cultura vigencia 2021, se identificaron las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario por medio la encuesta de diagnóstico, aplicada en el mes de noviembre de 2021.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se formula desde la perspectiva transversal que apalanca el fortalecimiento de nuestra cultura, teniendo como punto de partida el ser humano enfocado en tres dimensiones como los son: Personal, Familiar y Ocupacional.



El programa incluye actividades culturales, deportivas, recreativas, vacacionales y de calidad de vida laboral que conecten a los diferentes momentos de vida que atraviesan los funcionarios. Los resultados de la encuesta fueron la base para construir el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023. Por lo tanto, en este documento, observará el detalle de las actividades propuestas.

2. OBJETIVOS

2.1. General:

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de programas que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios.

2.2. Específicos

- Fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores de manera conjunta con el equipo de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que el factor humano es el primer activo de la entidad, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- Generar estrategias de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los funcionarios.
- Implementar acciones integrales orientadas a fomentar el equilibrio de vida laboral y familiar en cualquier condición.
- Generar la estrategia que fortalezca la cultura organizacional, la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Continuar gestionando acciones que conlleven a consolidar al hospital como el mejor lugar para trabajar.



3. MARCO NORMATIVO

El marco legal se basa en los principios de la Constitución Política de 1991; como Estado Social de Derecho, con autonomía de sus entidades y fundamentada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, prevaleciendo ante todo el interés general. Esto se logra a partir de los programas de calidad de vida, protección social e incentivos.

Así, el bienestar laboral hace parte de un sistema de estímulos que comprende el conjunto de beneficios y programas estructurados según las necesidades de los servidores.

Las diferentes áreas deportiva, recreativa, artística y cultural, promoción y prevención de salud, capacitación informal en artes y artesanías, capacitación formal, clima laboral, cultura organizacional, desvinculación laboral asistida, estímulos e incentivos, manejo del tiempo entre otras, actúan como un sistema que busca el desarrollo motivacional del trabajador, el fortalecimiento de cultura y en general, el equilibrio entre la vida personal y laboral.

El marco normativo aplicable al Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se relaciona a continuación:

Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998. *“Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.*

La 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”.*

Decreto 1083 de mayo 26/2015. *“Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.*

Ley 1857 de julio 26/2017. *“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”.*



Decreto 51 de enero 16/2018. *“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.*

Decreto 648 de abril 19/2018. *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.*

Ley 1960 de junio 27/2019. *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.*

Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2017. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo

4. TERMINOS Y DEFINICIONES

Bienestar Social

Conjunto de factores que tienen como fin favorecer el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

Sistema de Estímulos

Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y planes de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.



Plan de Incentivos

Es un conjunto de acciones que tienen como fin reconocer los resultados del desempeño en los niveles de excelencia a los mejores servidores públicos de la entidad.

Equilibrio Psicosocial

Hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

Protección y Servicios Sociales

Se refiere a las actividades mediante las cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor público y su familia, con el fin de mejorar su nivel de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Calidad de vida

Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).



Cambio Organizacional

Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.

Clima Laboral

El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional

La cultura organizacional se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Riesgo Psicosocial

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.



Factores psicosociales; comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.

Teletrabajo

Forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y el empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. Decreto 884 del 30 de abril de 2012.

5. ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos todos los servidores públicos de la planta de personal (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales) del HDPUV E.S.E., y sus familias, de conformidad con lo dispuesto en el Parágrafo 2° del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4° del Decreto 051 de 2018

Para efectos del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se entiende por familia del servidor:

- i) el cónyuge o compañero(a) permanente
- ii) los padres del empleado
- iii) los hijos, hijastros y custodios hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor

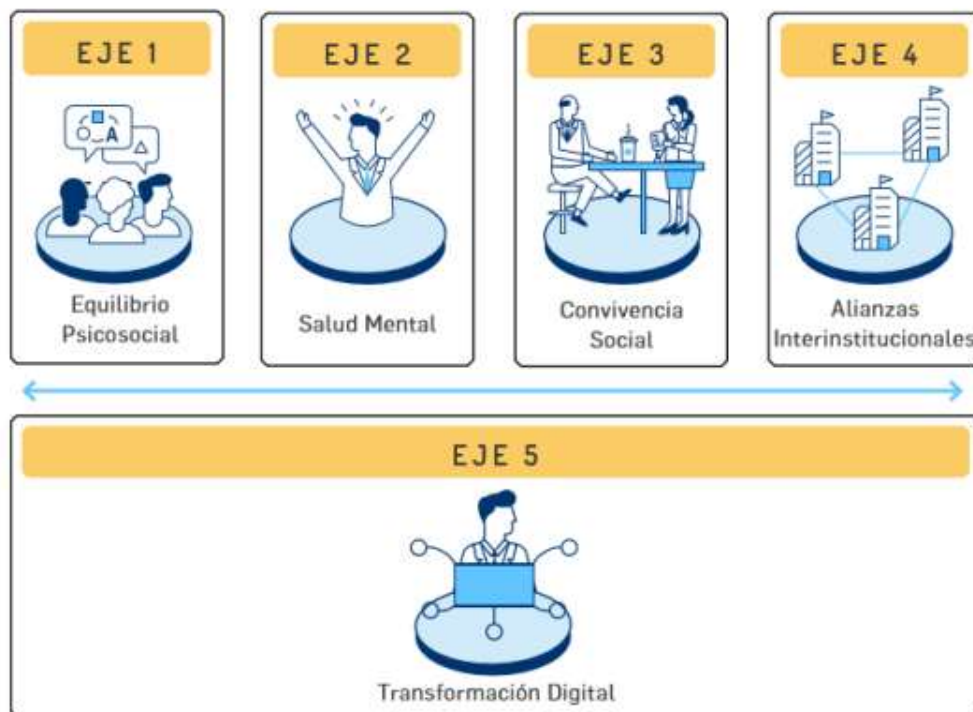


6. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Será responsabilidad del Equipo de trabajo de Gestión de Talento Humano realizar el proyecto del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Hospital, el cual contará con la revisión del Comité de Bienestar Social COBISO quien también realizará el plan de trabajo y su seguimiento.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

De conformidad con las políticas nacionales establecidas en el diseño del Programa Nacional de Bienestar orientadas desde el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-, fueron adoptados los siguientes ejes, como pilares en la construcción del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la vigencia, en el HDPUV E.S.E.:



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.



El plan de bienestar se encuentra conceptualizado de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 como (...) *“Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”*

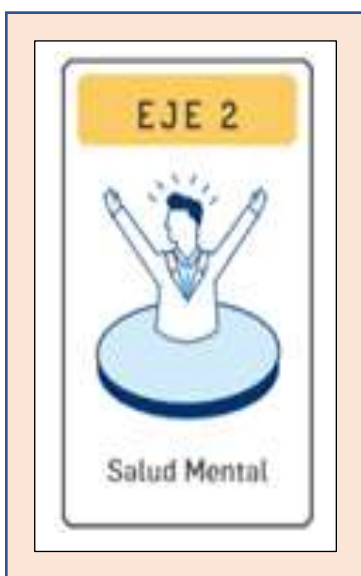
Concepto que ha venido siendo desarrollado logrando un alcance más amplio de acuerdo con los planteamientos del Modelo Integrado de Gestión MIPG (...) Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Como parte del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del HDPUV E.S.E., 2023, se ha adoptado del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP el diseñado con los cinco (5) ejes que representan los aspectos que contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores.

Este eje hace referencia a los cambios que estamos viviendo pos pandemia, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 55).



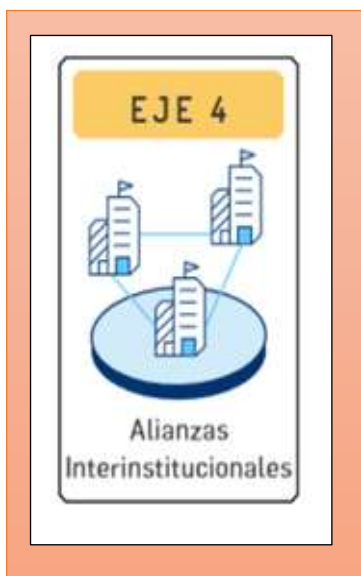
Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 55).



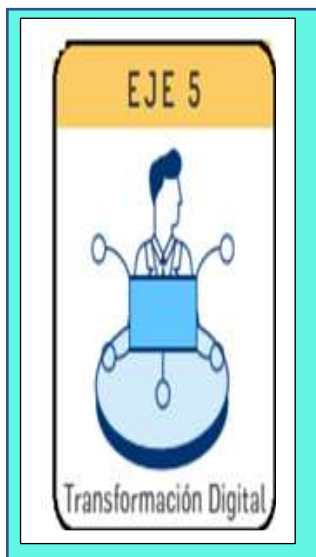
Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 79)



Este eje está relacionado con las acciones que se deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 84)



Este eje establece la importancia de contar con alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 90)



Este eje es transversal; la cuarta revolución industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 94)

8. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

8.1. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.



Así mismo, se velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo en 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.

8.2. SEGURIDAD SOCIAL

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

Servicios:

- Afiliación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, ARL y Caja de Compensación Familiar.
- Establecer contacto para orientación sobre los servicios que presta la Caja de Compensación para los servidores.
- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados de Salud, Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, ARL y Caja de Compensación Familiar.

8.3. RECREACIÓN Y DEPORTES

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



Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social lo anterior de acuerdo con la Ley 1857 de 2017.

8.4. CALIDAD DE VIDA LABORAL

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

Así mismo, comprende actividades 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.

8.5. COMUNICACIÓN:

Trabaja para generar habilidades comunicativas día a día, la comunicación asertiva y efectiva brinda grandes beneficios y se constituye como pilar de éxito personal y profesional.

8.6. BIENESTAR:

Buscamos abordar de manera integral las necesidades de nuestros funcionarios, viéndolos de manera holística en su diario existir. A partir de un portafolio de beneficios, buscamos hacer sentir felices, comprometidos y satisfechos a nuestros colaboradores y tratarlos de manera humanizada a ellos, que son quienes cuidan de otros



8.7. PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

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

8.8. PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD: SG-SST

El Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., definió la Política del Sistema Integrado de Gestión en el que se incorpora lo relacionado con el SG-SST y en cumplimiento de su marco normativo tiene como objetivo asegurar que sus procesos, tecnologías, productos, servicios y actividades, implementen controles a los riesgos.

Por lo tanto, todos sus esfuerzos se encuentran orientados hacia el control de los factores de riesgos identificados, en la implementación de programas de prevención y promoción, planes de gestión en seguridad y salud en el trabajo en la institución, se estableció un compromiso de cumplimiento legal, prevención de lesiones y enfermedades laborales hasta donde sea posible, con el fin de promover la protección de la vida, seguridad, integridad y salud de sus funcionarios, estudiantes, docentes, personal en formación, contratistas y visitantes.

Asegurar la funcionalidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), es compromiso del HDPUV E.S.E., con el objetivo de permitir el mejoramiento continuo de la gestión y el desempeño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).



Así mismo tiene definidos los siguientes objetivos generales para el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- a) Prevenir los accidentes de trabajo (AT)
- b) Prevenir la enfermedad laboral (EL)
- c) Promover la salud y el autocuidado al interior de la institución.

8.9. SALARIO EMOCIONAL

Se pretende un balance entre las dimensiones de calidad de vida de los funcionarios, y una búsqueda de la entidad que permita fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados de los funcionarios del HDPUV E.S.E. Dentro de las actividades a desarrollar se encuentran:

- Reconocimiento de fechas especiales:
- Descanso remunerado por fecha de cumpleaños.

8.10. PROGRAMA DE INCENTIVOS

Un incentivo es entendido, como todo estímulo expresamente planeado y adoptado formalmente por las entidades y consecuente con un comportamiento deseable previamente establecido y divulgado, que pretende aumentar la probabilidad de ocurrencia de dicho comportamiento en el desempeño de los servidores logrando un impacto positivo en la gestión institucional.

El estímulo que tiene como objetivo motivar a los funcionarios con la imposición del botón por quinquenios, realizando reconocimiento por la trayectoria laboral y agradecimiento por antigüedad, en el cual se exalta a los servidores que han prestado sus servicios en el HDPUV E.S.E., en un evento que incluye exaltación pública, entrega de un incentivo y acto administrativo de reconocimiento.



8.11. CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, los valores y las creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa como personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea, siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

1. Día de la mujer
2. Reconocimiento a la labor realizada por cada uno de los empleos establecidos desde la planta de cargos
4. Día de la familia

8.12. INCENTIVOS PECUNIARIOS

1. Auxilio de becas, mediante convenio docencia servicio, de acuerdo a los criterios de asignación establecidos desde la Convocatoria.

8.13. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Está conformado por todos los programas flexibles que se rijan por las disposiciones vigentes, dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en nivel sobresaliente, y se les realizará reconocimientos que podrían estar representados en los siguientes beneficios, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

1. Comisiones de Estudio al interior o exterior del país.

9. ENCUESTA GESTION EVALUATIVA INTEGRAL - PERIODO AÑO 2022

Durante la vigencia 2022 se realizó la aplicación de la herramienta para la Gestión evaluativa integral que midió:



- Los factores de riesgo psicosocial
- Clima Organizacional • Nivel de Fatiga Laboral
- Aplicabilidad de los principios de humanización
- Riesgo de consumo de sustancias psicoactivas y
- La satisfacción en torno a los programas de Bienestar

9.1. Evaluación factores de riesgo psicosocial

Objetivo General

Implementar el proceso de identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial, como herramienta para el seguimiento y continuidad a la gestión del Riesgo Psicosocial en el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle.

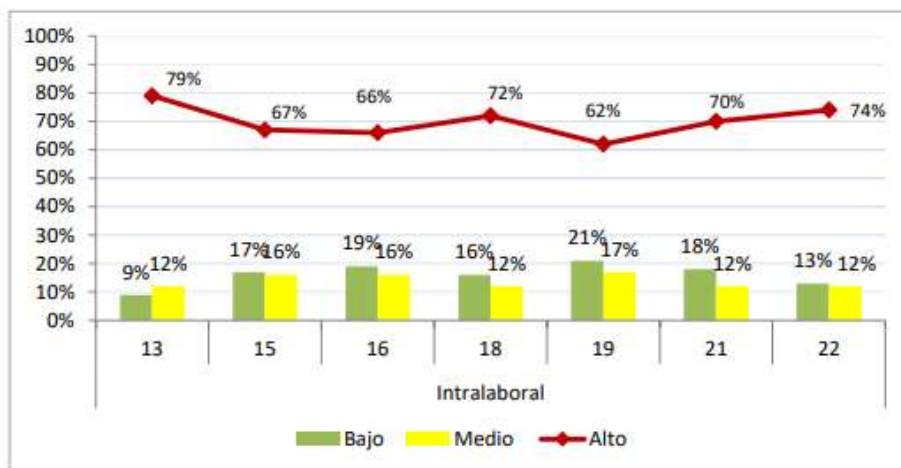
Objetivos Específicos

- Sensibilizar a la población frente a la importancia de la prevención e intervención del Riesgo Psicosocial.
- Obtener información sociodemográfica actualizada que permita focalizar acciones de intervención y cumplir los lineamientos normativos de la Resolución 2646.
- Identificar los factores psicosociales intralaborales y extralaborales, teniendo en cuenta tanto factores de riesgo como factores protectores.
- Valorar los niveles de estrés de la población en correlación con los niveles de riesgo intralaboral y extralaboral.
- Efectuar el análisis e integración de la información sobre factores de riesgo psicosocial para determinar de manera focalizada programas, planes y acciones de prevención y control que faciliten dar continuidad al programa de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial.
- Identificar casos especiales, que por su nivel de riesgo psicosocial demanden intervención prioritaria y personalizada. Hallazgos y conclusiones



- Se estima que los resultados de evaluación, son confiables, para la institución, toda vez que el número total de evaluados de 201 personas dentro de un universo de 321 funcionarios, resulta estadísticamente representativo, con un nivel de confianza del 95% y una probabilidad de error inferior al 5%.
- La valoración global de resultados, permitió determinar que el nivel de Riesgo Psicosocial General del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle, para la vigencia 2022 es “Alto” al igual que la medición anterior en el 2021.

Estos resultados evidencian la necesidad de implementar acciones de intervención inmediata en el contexto intralaboral, de tal forma que se incida en los factores detectados como fuente primaria de riesgo. Los resultados se muestran marcadamente impactados por las condiciones de la población “asistencial” que representa dentro de la muestra examinada un 68%, por lo cual el análisis efectuado y las decisiones de intervención a efectuar, deben considerar las particularidades de cada uno de los grupos ocupacionales examinados.



Teniendo en cuenta las diferencias significativas en los roles y funciones de un grupo ocupacional a otro, se implementaron análisis diferenciales para tres grupos ocupacionales: Administrativos, Asistenciales y Servicios Administrativos, sin embargo, se estableció que en los tres (3) grupos



ocupacionales el nivel de riesgo mostró prevalencias por encima del 35%, con niveles de riesgo alto y muy alto, que superan los índices de la medición anterior.

- El personal Administrativo que en el año 2021 se ubicó en un nivel de riesgo psicosocial “Medio”, con disminución de los niveles de riesgo asociados a los cuatro dominios intralaborales, muestra en la presente vigencia un incremento considerable en la prevalencia del riesgo pasando a ubicarse en un rango de alto riesgo.
- El grupo ocupacional Asistencial, conservó el mismo nivel de riesgo de la evaluación anterior, ubicándose en un nivel de Riesgo Intralaboral “Alto”, pero con incremento en los índices de prevalencia intralaboral y extralaboral.
- La evaluación del riesgo psicosocial del grupo ocupacional “Servicios Administrativos” que en la vigencia 2021 se ubicó en condición de riesgo “Alto”, pasó en esta evaluación a un rango de riesgo “muy alto”.

La valoración global de las condiciones extralaborales de la población institucional, también mostró un incremento como fuente de riesgo, aunque con índices inferiores a la que representan los factores de riesgo intralaboral.

- Los niveles de estrés evidenciados denotan que el 36% de los encuestados se ven afectados con alta o muy alta frecuencia, de síntomas físicos o emocionales que se asocian a este síndrome, lastimosamente dicho porcentaje implica un incremento de 6 puntos porcentuales respecto a la evaluación del año 2021.
- Dado los hallazgos de la evaluación, se sugiere como parte del plan de intervención el estudio e implementación meticulosa del protocolo que ofrece el Ministerio de trabajo, para trabajadores de la salud y asistencia social, teniendo en cuenta, desde luego las particularidades de la institución y caracterización específica de la población que atiende.
- La comparación de los hallazgos en cada vigencia evaluativa desde el 2013 hasta la vigencia actual 2022, muestra en general, que la mejora vislumbrada al efectuar la evaluación de factores de riesgo en 2021 no se conserva mostrando una tendencia al incremento en la prevalencia del riesgo.



9.2. Evaluación Clima Laboral 2022

Objetivo General:

Identificar el grado de satisfacción de los funcionarios del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle, señalando en índice de favorabilidad, mediante la evaluación de cinco variables de medición.

Objetivos Específicos

- Aplicar la encuesta de evaluación de clima procurando la participación de un porcentaje significativo de la población de tal manera que se cuente con información representativa.
- Examinar el grado de satisfacción de la comunidad hospitalaria frente seis (6) diferentes ítems que integrados proporcionaran información en cuanto al nivel de favorabilidad del clima de trabajo en la institución.
- Identificar para la institución oportunidades de mejora con base en los hallazgos de la evaluación.
- Examinar la evolución de los niveles de favorabilidad del clima organizacional, mediante la comparación de resultados la presente vigencia con resultados de evaluaciones previas.

Hallazgos y conclusiones

- Los resultados de la evaluación de Clima Organizacional del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle, para la vigencia 2022, evidencia un Índice de Favorabilidad del 91%; cinco (5) puntos por encima del índice correspondiente a la evaluación anterior, efectuada en el año 2020.



Variable Evaluada	Indicadores de satisfacción
Relaciones e Interacción	93%
Liderazgo	84%
Compromiso y Desempeño Organizacional	86%
Identificación con la Organización	97%
Equidad de género	94%
Índice de Favorabilidad Clima Laboral HDPUV 2022	91%

- La población que efectivamente respondió la encuesta corresponde a un porcentaje poblacional estadísticamente representativo, lo que permite asumir que los datos obtenidos cuentan con validez, para la toma de decisiones respecto a planes de mantenimiento y mejora del clima organizacional, así mismo, se estima que el mecanismo de evaluación virtual, favorece la privacidad de la información y confianza de las personas para expresar sus percepciones.
- El índice de favorabilidad obtenido denota que un porcentaje altamente significativo de los funcionarios, calificó como satisfactorias las variables de medición examinadas, las cuales corresponden a las Relaciones e interacción, El liderazgo, El compromiso personal y desempeño, La identificación con la organización y La Equidad de Género.
- Dentro de las cinco (5) variables examinadas destaca el indicador de satisfacción asociado con “la identificación con la organización” esta variable pone en evidencia que los funcionarios suelen sentirse orgullosos de hacer parte de la institución, consideran que les ofrece beneficios que no encuentran en otras instituciones, señalan que lo recomendarían como un buen lugar para trabajar y estiman que han podido crecer dentro de la institución.
- Así mismo se destaca como indicador de satisfacción, la variable “Equidad de Género”, esta variable que fue incluida en la evaluación del año 2020, como un mecanismo de mejora al proceso de evaluación de clima, mostró en la presente vigencia, un incremento significativo



en el porcentaje poblacional satisfecho por elementos vinculados con la manera en que la institución asume el compromiso con la equidad de géneros, los niveles de satisfacción asociados a este componente son muy similares tanto para mujeres como hombres de la institución.

- La variable que denota aún, componentes que requieren mejora, corresponde al Liderazgo, aunque el indicador de satisfacción para esta variable, se mostró un punto porcentual por encima de la evaluación del año 2020, continua siendo la variable con el menor porcentaje poblacional satisfecha, observando en el análisis por ítems, que es el afianzamiento de la comunicación entre líderes y colaboradores, un componente que demanda especial afianzamiento, tal como se expone en el texto del presente documento, al sugerir las alternativas de mejora.
- La variable con el segundo índice de satisfacción más bajo, fue la del “Compromiso y Desempeño Organizacional”, esta variable puso de manifiesto que se requiere propiciar espacios seguros de expresión de parte de los funcionarios, para promover una cultura más participativa donde la escucha activa sea protagonista, elemento que se asocia de manera directa con las necesidades de afianzamiento de competencias comunicacionales, referido previamente. De otro lado en esta variable también se puso de manifiesto, la necesidad de abordar de forma activa el tema del número de horas que laboran los funcionarios por fuera de las instalaciones, toda vez que la carga física y emocional, independientemente de la fuente de origen redundan en niveles de fatiga laboral; en este sentido se sugiere efectuar un cruce informativo entre los resultados de la evaluación de fatiga laboral y los datos proporcionados por la encuesta de evaluación de clima, en lo correspondiente al ítem de tiempo laborales superiores a 12 horas diarias.
- El comparativo de los índices de favorabilidad del clima laboral en la institución, muestran una evolución positiva, que da cuenta en la medición de las acciones implementadas para la mejora.



CUADRO COMPARATIVO CLIMA ORGANIZACIONAL

VARIABLE EVALUADA	Indicadores de Satisfacción respecto a la variable evaluada				
	2014	2016	2018	2020	2022
Relaciones e Interacción	85	88	89	93	93
Liderazgo	78	81	81	83	84
Compromiso y Desempeño organizacional	90	86	87	91	86
Identificación con la Organización	93	97	97	82	94
Equidad de Género	Sd*	Sd*	Sd*	78	95
ÍNDICE DE FAVORABILIDAD	87%	88%	86%	85%	91%

9.3. Fatiga laboral y prevención del cansancio en el personal de salud

Objetivo General

Identificar condiciones de riesgo que limiten el desarrollo de prácticas seguras y afecten las condiciones de salud integral de funcionarios y pacientes de la institución, de tal forma que puedan establecerse acciones que promuevan la humanización del servicio tanto para clientes internos como externos.

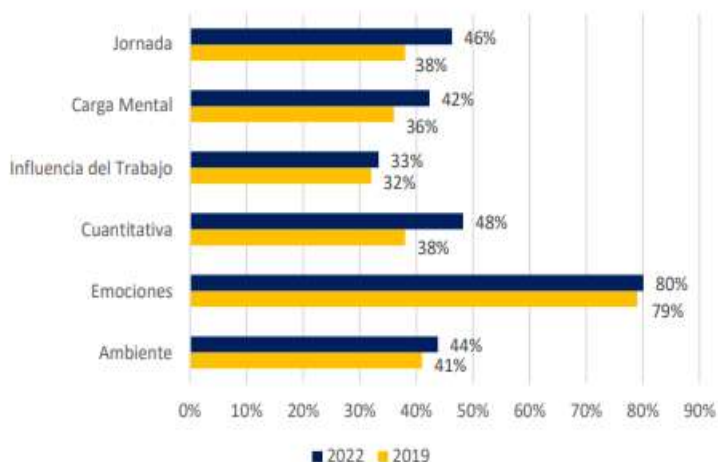
Objetivos Específicos

- Analizar los resultados de las demandas del trabajo como factor de riesgo asociado a la fatiga y cansancio laboral.
- Detectar la presencia de otros factores de riesgo, que la literatura científica asocia con el síndrome del quemado o síndrome de Burnout
- Examinar comparativamente los resultados de la presente vigencia con hallazgos previos y observar evolución de los factores que así lo permiten.
- Identificar posibles acciones de prevención del Síndrome de Burnout y mejora en los procesos de humanización del servicio.



Hallazgos y conclusiones

- La evaluación de fatiga laboral y otros factores para la prevención de eventos adversos en la prestación del servicio, se implementó, de un lado con información proporcionada por el instrumento utilizado para efectuar la evaluación de factores de riesgo psicosocial, en lo que respecta a la Dimensión Demandas del Trabajo, toda vez que el nivel de riesgo psicosocial asociado con las demandas del puesto de trabajo, constituye un indicador claramente asociado con la posibilidad de aparición de fatiga o cansancio en los trabajadores y de otro lado, mediante el análisis de información complementaria, que evalúa la presencia de condiciones que de acuerdo con la Guía instruccional “Buenas prácticas para la seguridad del paciente en la atención en salud” del Ministerio de Salud Nacional” pueden constituirse como factores contributivos que predisponen una acción insegura o falla activa en la prestación del servicio.
- El proceso de evaluación incluyó a 201 funcionarios, distribuidos en tres (3) grupos ocupacionales: Administrativos, Asistenciales y Servicios Administrativos.
- Los resultados generales obtenidos evidencian que la población institucional presenta en el momento actual, una alta probabilidad de asociar las demandas del trabajo, con la aparición de fatiga o cansancio laboral, reportando un incremento significativo de la población en riesgo, al comparar los hallazgos del año 2019 y 2022.





- Los tres grupos ocupacionales examinados de manera diferencial, muestran incremento en la proporción poblacional que se ubica con alta probabilidad de asociación entre las demandas del puesto de trabajo y la fatiga laboral.
- La medición adicional de los otros factores llamados contributivos porque predisponen a una acción insegura o falla activa en la prestación del servicio, dejó ver que porcentajes importantes de la población institucional, perciben que en sus áreas de trabajo no se cuenta con el personal suficiente requerido para la prestación del servicio.
- Entre los factores contributivos se examinó, si el tiempo de las jornadas laborales del personal de la institución supera las 12 horas diarias, teniendo presente que si esto sucede obedece a labores adicionales ejecutadas de manera individual por el personal; en este sentido se identifica que hay población que requiere hacer ajustes en relación con los hábitos de ejecución laboral.
- Dentro del grupo administrativo se evidencia como oportunidad de mejora el establecer estrategias para favorecer la planeación y cumplimiento de los tiempos de vacaciones.

9.4. Riesgo de consumo de sustancias psicoactivas

Objetivo General

Identificar la presencia de factores de riesgo de consumo de sustancias psicoactivas y definir alternativas de acción que aporten a la prevención de este.

Objetivos Específicos

- Evaluar de forma subjetiva, algunos factores de riesgo para el consumo de sustancias, que puedan estar impactando la realidad de la comunidad institucional.
- Conocer la percepción de la población institucional respecto a la presencia o no de sustancias psicoactivas como fuente de conflicto en la interacción o convivencia dentro de los equipos de trabajo.



- Definir acciones a implementar, como mecanismo de acción en el marco de la prevención del consumo de sustancias psicoactivas entre la población trabajadora.

Hallazgos y conclusiones

- Los resultados de la encuesta de evaluación de consumo de sustancias psicoactivas, en la institución, se realizó a través de cinco (5) ítems, tres (3) que indagan de forma subjetiva respecto a la presencia de síntomas fisiológicos y psicoemocionales que pueden vincularse como factores de riesgo de consumo y dos (2) que se plantean con el objetivo de conocer la percepción de la población en torno a la relación entre conflictos del equipo de trabajo y el consumo de sustancias legales o socialmente aceptadas y no legales.
- Los resultados muestran que para la mayor parte de la población no hay una asociación directa y frecuente entre el consumo de algún tipo de sustancias y los conflictos que puedan presentarse en el equipo de trabajo.
- En cuanto a los factores de riesgo examinados a través de la presencia de síntomas, se aprecia que un porcentaje importante del grupo; (33%) presenta alguna conductas o síntoma que puede ser catalogado como de riesgo para el consumo o como consecuencia de este, por lo cual se incluyen dentro de las recomendaciones acciones que toman como referencia los hallazgos de la encuesta.

9.5. La satisfacción en torno a los programas de Bienestar

El título bajo el cual se presentaron los resultados de medición de la satisfacción en torno al programa de bienestar fue: MEDICIÓN DE LA APROBACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS POR PARTE DE LA COMUNIDAD HOSPITALARIA DEL HDPUV.



Objetivo General:

Identificar el grado de aceptación y aprobación de los funcionarios del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle, respecto a las diferentes actividades que conforman el Plan de Bienestar Social, Estímulos e incentivos.

Objetivos Específicos

- Conocer de forma objetiva el nivel de acuerdo o desacuerdo de los funcionarios en torno a cada una de las actividades del Plan de Bienestar.
- Conocer expectativas de los funcionarios respecto a otras alternativas de Bienestar o incentivos.
- Conocer necesidades y/o expectativas de capacitación, manifestadas por parte de los funcionarios.

Conclusiones y Hallazgos

- El Plan de Bienestar social, estímulos e incentivos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle, se identifica con un nivel Aprobación Alto, por parte de los 206 funcionarios encuestados, encontrando que el 89% de la población, califica con alto grado de concordancia las actividades que conforman el Plan de bienestar actual de la institución.
- De los 21 beneficios del Plan de Bienestar, examinados a través de la encuesta, 20 fueron reportados con un alto o muy alto nivel de aprobación por parte de los funcionarios.
- La encuesta implementada, permitió conocer, mediante un ítem descriptivo, las expectativas de formación y/o capacitación de los funcionarios, información que se examinó de acuerdo con el grupo ocupacional.
- La encuesta implementada, permitió conocer, mediante un ítem descriptivo, las sugerencias de mejora del Plan de Bienestar social, estímulos e incentivos con que



cuenta actualmente la institución, logrando conocer otras expectativas y sugerencias de la población hospitalaria, que se centran en actividad física y deporte.

- Mediante el instrumento de evaluación se obtuvo información en torno a las expectativas de la población respecto a cómo celebrar el día de la familia, en la que los bonos y paseos por fuera de la institución parecen ser los planes de mayor aceptación.

Fuente: Informe de Gestión Evaluativa Integral, para la medición de: Riesgo psicosocial, Fatiga Laboral, Clima Organizacional, Riesgo de consumo de sustancias psicoactivas, Aplicabilidad de los principios de humanización y la satisfacción en torno a los programas de Bienestar.

Reporte de Gestión - BLANCA CECILIA AGUDELO BERNAL Psicóloga Especialista – Licencia SST 08272015

10. CARACTERIZACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional se constituye en una fuerza poderosa que delinea lo importante, coordina el trabajo e identifica la competencia distintiva de una organización. Como si fuera un campo de fuerza magnético, la cultura puede alinear el pensamiento y el comportamiento humano en patrones productivos. Una cultura efectiva es la clave para la ejecución de la estrategia y las organizaciones tienen éxito cuando sus líderes, conscientemente desarrollan una cultura efectiva, y fracasan cuando no lo hacen. Acometer cualquier transformación organizacional exige abordar la cultura de la organización, “repensarla” y a través de ella establecer un marco filosófico y un modelo de gestionar el talento humano, que permita el desarrollo de prácticas que conecten a las personas con su trabajo y los propósitos organizacionales.

Durante la vigencia 2021 y 2022 el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., se fortalece la cultura, estableciendo los siguientes objetivos:

- Estructurar un modelo de transformación cultural y gestionar el cambio,



- Identificar los factores claves de cultura que caracterizan la cultura actual en la Institución, sus fortalezas y los aspectos necesarios de cambio.
- Definir en conjunto con la Institución la cultura meta que se desea y proporcionar la ruta para implementar el cambio organizacional deseado.
- Sensibilizar y capacitar a los líderes sobre el cambio organizacional y su rol en el.

Comprende las fases enumeradas a continuación:

Fase 1: Caracterización de la Cultura Organizacional Actual e identificación de fortalezas y desafíos de cambio.

Fase 2: Definición de la Cultura Meta y de la ruta a seguir para implementar el cambio organizacional.

Fase 3: Programa de formación en cambio organizacional con líderes

A continuación, se establecen las actividades planeadas:

- Alineación con Plan de Desarrollo de la Institución y estándares exigidos. Reunión con el equipo de gestión de talento humano, para reconocimiento de lo que actualmente se tiene en Cultura.
- Entrevistas con niveles directivos para contextualización con expectativas organizacionales sobre la cultura y el cambio
- Encuesta online de cultura organizacional a todo el personal y Entrevista a Muestra de Profesionales, Personal Táctico y Operativo
- Análisis de hallazgos, elaboración de informe de caracterización y construcción de propuesta de cultura meta con palancas de cambio para cierre de brechas entre la cultura actual y la deseada.
- Presentación de informe a gerencia y líderes estratégicos. En esta reunión se discute y aprueba la propuesta de cultura meta y palancas de cambio a implementar.



Fase 1: Objetivos de la Caracterización de la Cultura Organizacional Actual e identificación de fortalezas y desafíos de cambio

- Identificar los elementos claves de la dinámica cultural actual en el HDPUV.
- Entregar los elementos que permitan definir cuál es la cultura meta a la que se quiere llegar, la cual debe ser la base para la construcción de la estrategia de Gestión Humana

Metodología

Tipo de medición: Cuantitativa - Cualitativa

Técnica empleada: Encuesta, Entrevista en profundidad Individual, Focus group

Número de participantes: 158 - fase cuantitativa 85 - fase cualitativa 95% Confianza 5% Margen de Error.

Niveles de estructura participante: Asistencial, Técnico, Profesional, Asesor, Directivo.

Representación participación

	Población Total	Personas Participantes	% Participación
Gerencia	11	9	81,8%
Subgerencia Científica	187	114	61,0%
Subgerencia Administrativa y Financiera	62	35	56,5%
Total	260	158	60,8%

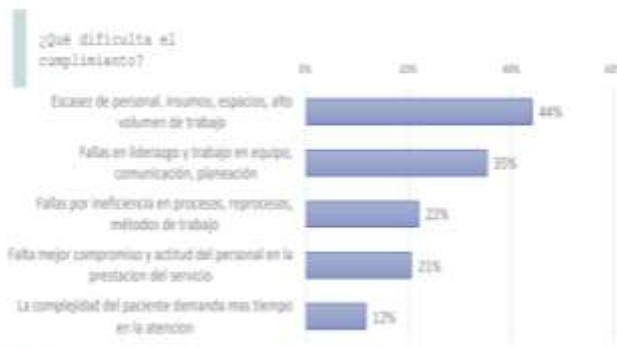
Dimensiones exploradas





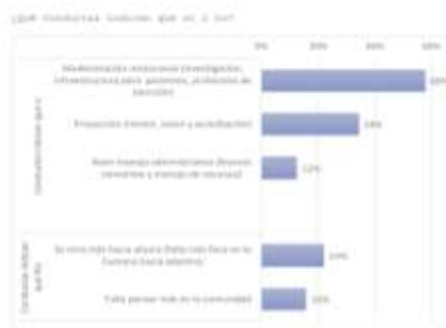
Variable RESULTADOS - 56%

Una cultura enfocada a resultados, promueve que las conductas y procesos estén orientados al logro, buscando alinear la contribución de los individuos y equipos hacia el alto desempeño organizacional.



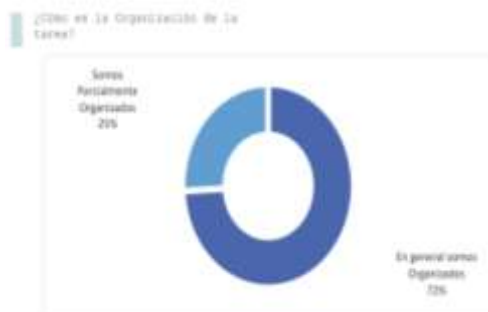
Variable SOSTENIBILIDAD – 64%

Una cultura de sostenibilidad promueve el uso eficiente de sus recursos para asegurar su permanencia en el tiempo, buscando resultados equilibrados en sus diferentes frentes como el financiero, humano, operacional y ambiental



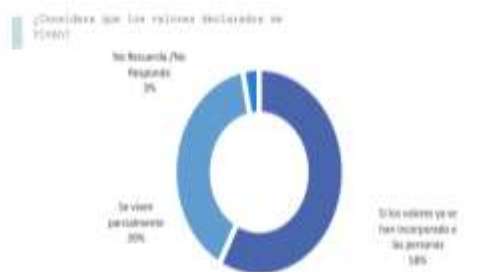
Variable ORDEN – 63%

Una cultura enfocada al orden se centra en la estructuración y seguimiento de planes de trabajo y respeto a normas compartidas. Los entornos de trabajo son lugares metódicos donde las personas tienden a cumplir las reglas y se enfatizan los procedimientos compartidos y la preservación de las costumbres tradicionales.



Variable VALORES – 52%

Los valores son las creencias permanentes que configuran un modo específico de conducta. Los valores organizacionales permiten desarrollar una cultura de trabajo que permite vincular el comportamiento de las personas, por lo que es importante fomentar su vivencia y promover conductas que los reflejen tanto en el ámbito organizacional, como personal.



Variable RELACIONES– 39%

En una Organización es clara la conexión entre la calidad de las relaciones y los resultados, por lo que es importante promover la construcción de una cultura de trabajo en equipo, buena comunicación y adecuadas relaciones de trabajo.





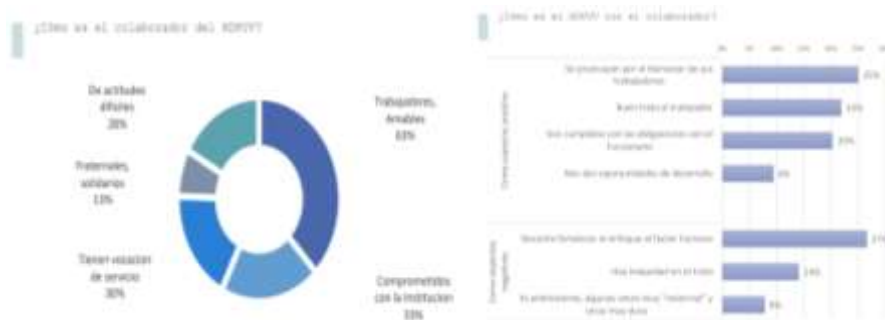
Variable LIDERES- 46%

Los líderes son fundamentales en el éxito de una organización, por lo que son claves en el proceso de creación de cultura. En esta variable exploramos como los lideres logran el compromiso, generan confianza, empoderan y desarrollan a sus equipos.



Variable TALENTO - 47%

El capital humano es clave para el logro de las metas organizacionales. Una cultura que valora su talento busca tener gente competente, propende por su desarrollo y bienestar, entendiendo la importancia de implementar prácticas que fomenten su desarrollo, compromiso y pertenencia.



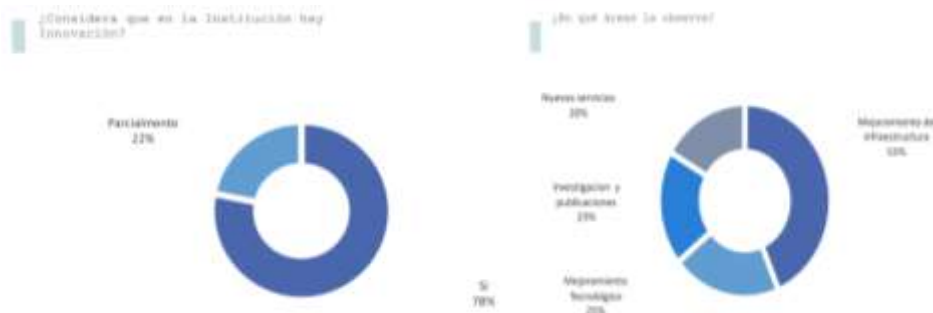
Variable PROPOSITO - 60%

El propósito da significado y sentido a lo que hacemos. Una Organización que promueve activamente su propósito superior y busca la alineación de su misión y valores organizacionales con los de sus individuos y equipos, consigue una mayor conexión y compromiso para el logro de sus metas.



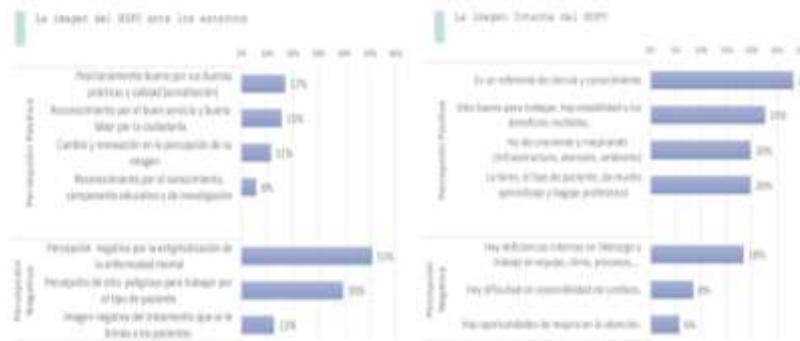
Variable INNOVACION - 50%

La innovación es clave en el mundo actual y es un motor para la transformación y el crecimiento de las Organizaciones. Una cultura de innovación estimula la creatividad, iniciativa y la capacidad de reinventarse para responder a las nuevas demandas y necesidades y mantenerse vigente en el tiempo.



Variable REPUTACION 74%

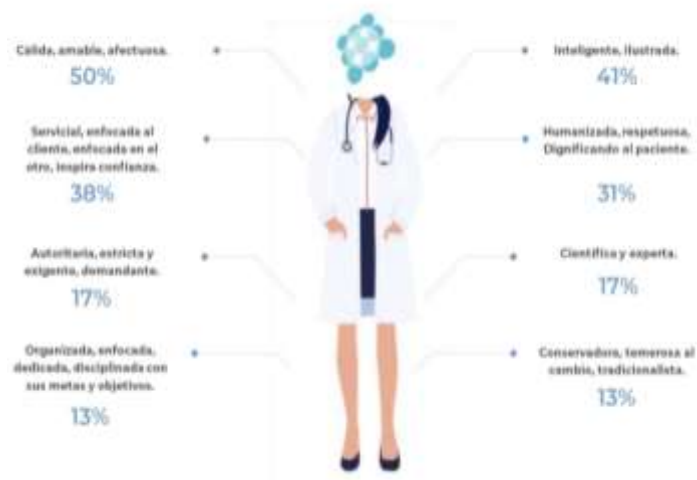
La reputación es un activo intangible que posiciona a una Organización. Una cultura de cuidado con la reputación vela por que todo el accionar tanto de la Organización como de los individuos se encamine a mantener una apropiada imagen con los diferentes públicos con los que interactúan (clientes, usuarios, proveedores, comunidad). Esto implica cuidar la calidad del servicio y el prestigio en general.



Resultado total de la Institución

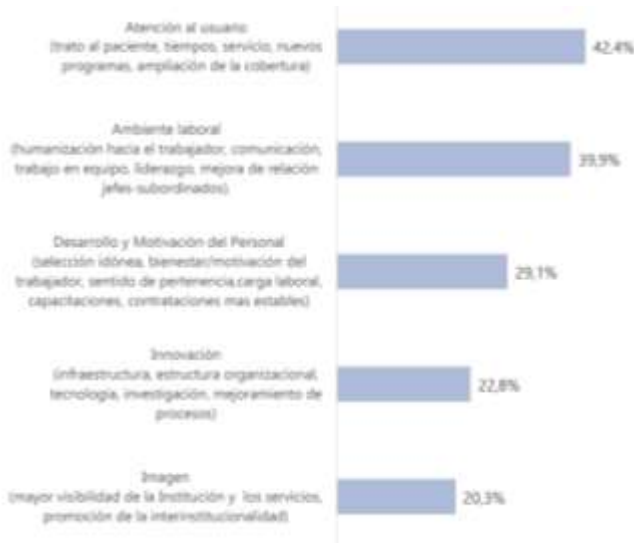


Personificación de la Cultura del HDPUV

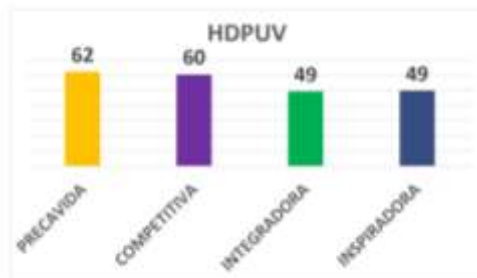




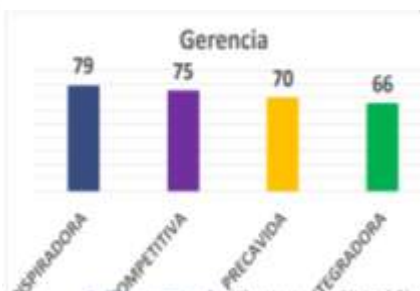
Aspectos a mejorar en la institución



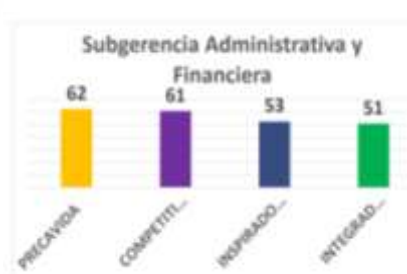
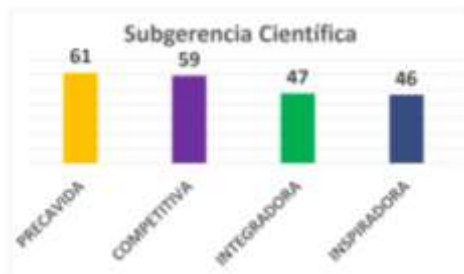
Cultura actual HDPUV ESE



Cultura actual Gerencia



Cultura actual Subgerencia Científica - Cultura Subgerencia Administrativa y Financiera



Fuente: Informe Victoria Gómez, Gerente Apoyo Gerencial.



Modelo caracterización de Cultura Organizacional



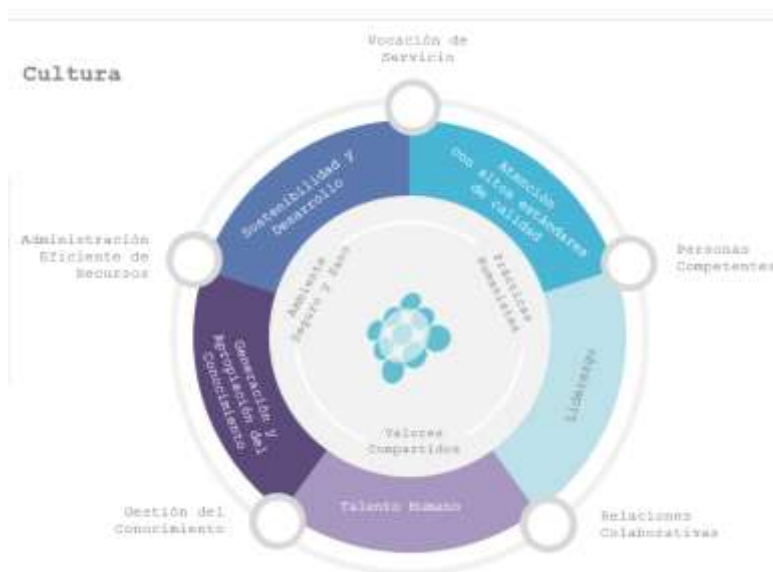
Mapa Estratégico de Cultura Organizacional

Propósito de cultura

Ser una Institución de excelencia, sostenible, innovadora, con entornos seguros y humanistas, con talento humano orientado al aprendizaje continuo y desarrollo, de modo tal que permita el cumplimiento de los objetivos misionales.

Aspiración

Al 2023 evolucionar hacia una cultura humanista, sostenible, socialmente responsable, generadora de entornos saludables y seguros que nos conduzcan a la excelencia.



Definición de los Pilares Estratégicos de Cultura

LIDERAZGO: Desarrollar un liderazgo Institucional, ajustado a las competencias requeridas para lograr la cultura deseada, en el que exista un enfoque integral que lleve el alto compromiso con los resultados, el bienestar y desarrollo de sus competencias.

TALENTO HUMANO: El talento humano del HDPUV es un pilar valioso, por lo que se promueve su desarrollo en el saber, hacer y el ser, la autogestión responsable y la construcción de relaciones colaborativas para la creación de un ambiente de trabajo seguro y sano.

ATENCIÓN CON ALTOS ESTÁNDARES DE CALIDAD: Mantener estándares superiores de calidad en la prestación de servicios integrales de salud mental, en un entorno seguro y humanista.

SOSTENIBILIDAD Y DESARROLLO: Garantizar las condiciones que permitan el crecimiento Institucional, a través de la innovación en servicios, sistemas de gestión, procesos, e infraestructura del hospital, asegurando el uso responsable y eficiente de los recursos.

GENERACION Y APROPIACION DEL CONOCIMIENTO: Garantizar los recursos destinados a la investigación científica, formación y educación continuada en salud mental, que permita la generación de conocimiento de valor para la ciencia y la humanidad.



Definición de las Capacidades Organizacionales base para la Cultura Meta



Programa de Fortalecimiento de Cultura Organizacional, Palancas de Cambio

¿Cómo vamos a transitar el Cambio?

Gestionar el cambio organizacional no es un proceso fácil

- No es suficiente con tener la intención de cambiar, hay que concretar el cambio en conductas.
- El cambio es un proceso colectivo. Esto significa todos nosotros, tenemos que construirlo juntos y en la misma dirección.
- Nos implicará que tendremos que desaprender antiguos hábitos, comportamientos y salir de nuestra zona de confort.

El programa de *FORTALECIMIENTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL* que nos proponemos implementar está basado en un modelo de **palancas de cambio** que facilitan la ejecución y puesta en marcha del proceso de cambio.

Cada pilar de nuestra cultura tendrá unas iniciativas que se traerán a las palancas de cambio, para ser trabajadas en un marco temporal de dos (2) años.



Palancas de Cambio de Cultura Organizacional



La palanca liderazgo busca implementar un modelo de liderazgo que sea transversal a toda la Institución. Un líder que cuide los resultados, las relaciones y el ser, propendiendo por el desarrollo de sus equipos.



La palanca práctica de GH, involucra una revisión de las actuales prácticas de recursos humanos para generar la innovación necesaria que permita mejorar la experiencia del colaborador en la Institución.



La palanca Valores y Principios, busca dar continuidad al proceso de divulgación y apropiación de valores que ya se ha venido adelantando.



La palanca Estructura y Procesos, busca abordar los diferentes aspectos que son estructurales en la Institución como estructura organizacional, procedimientos, políticas, carga laboral, entre otros.



La palanca Servicio, busca abordar la mejora continua en la prestación de los servicios e incluye las iniciativas contempladas en el pilar Atención con altos estándares de calidad.



La palanca Innovación y Tecnología, busca soportar todos los pilares de cultura, apoyando el proceso de modernización institucional

Palancas de cambio de cultura organizacional





La cultura la construimos todos

En el programa de Fortalecimiento de Cultura Organizacional (FCO) participaremos todos los miembros de la Institución desde diferentes roles.



Equipo Líder del Proceso Fortalecimiento de Cultura Organizacional FCO: Su rol es liderar el proceso de FCO y la implementación de estrategias y medición de resultados.

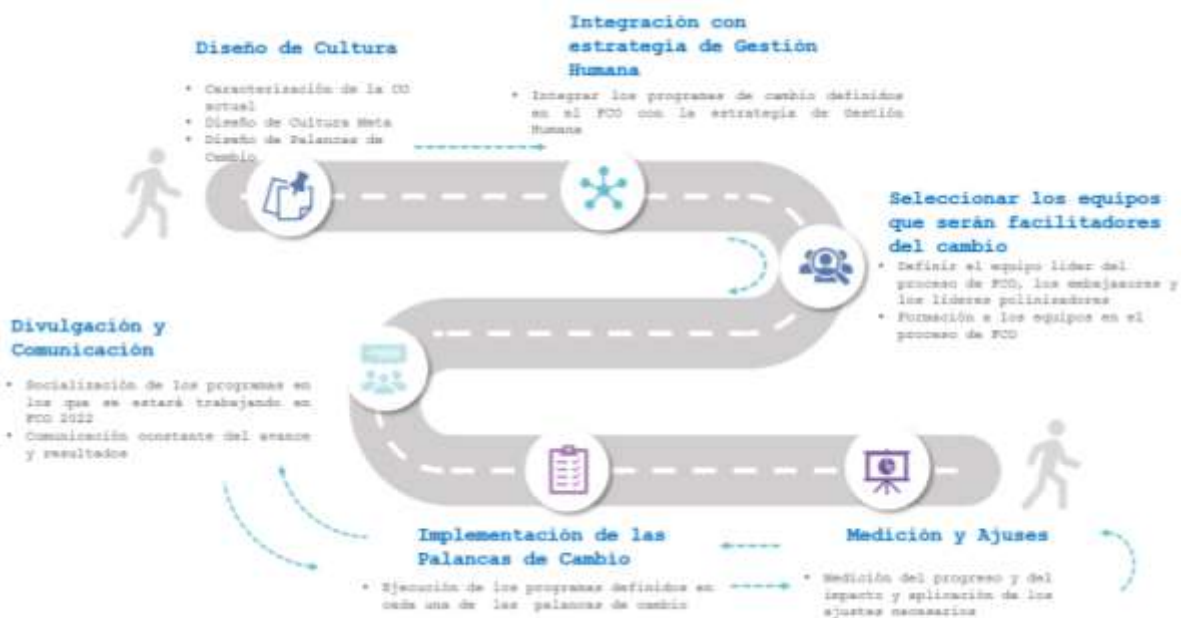
Embajadores de Cultura: Su rol es representar las áreas asistencial y administrativa en el proceso de Fortalecimiento de Cultura Organizacional FCO y facilitar la puesta en marcha de los diferentes programas. También serán un canal de comunicación importante para retroalimentar al equipo líder.

Líderes Polinizadores: Contaremos con algunos líderes claves que nos permitirán apalancar el proceso de cambio organizacional.

Todo el talento del HDPUV E.S.E.: Todos estaremos participando en los diferentes procesos y contribuiremos a la construcción de la cultura meta deseada.



Ruta del proceso de Fortalecimiento Cultural Organizacional en el HDPUV E.S.E.



11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Corresponderá al Equipo de Gestión de Talento Humano y al Comité de Bienestar Social – COBISO- realizar el seguimiento a las actividades descritas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos las cuales se harán conforme a la programación del cronograma de actividades.



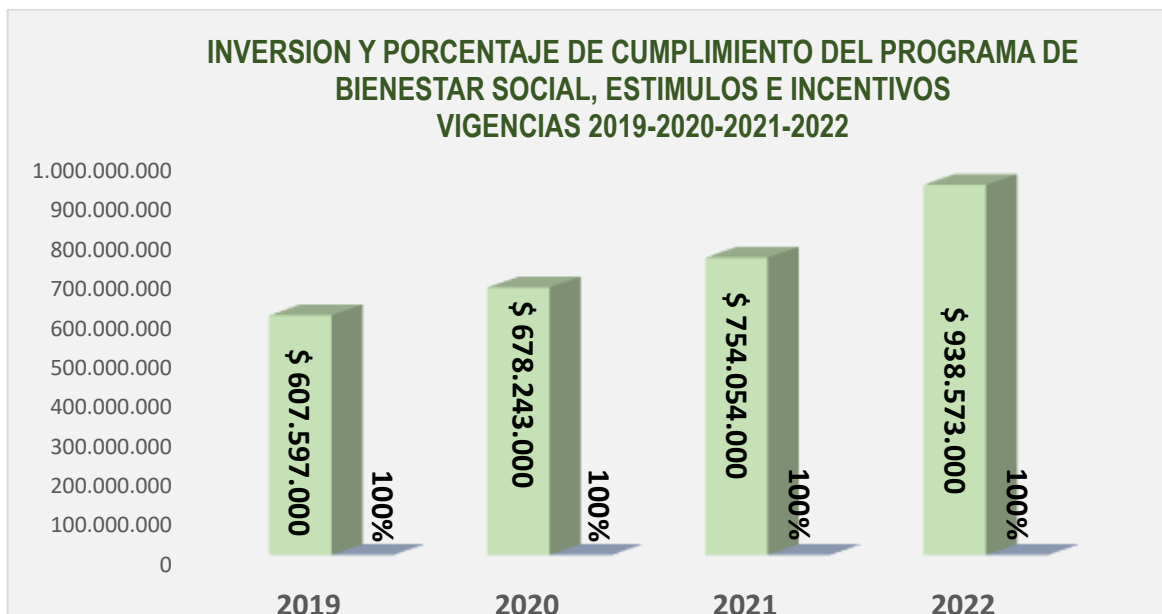
✓ **Cumplimiento del programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos**

(Número de Actividades celebradas/ Numero Actividades Proyectadas) *100



✓ **Uso de los recursos asignados del presupuesto**

(Presupuesto Ejecutado / presupuesto Asignado) *100





12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE
Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos
Vigencia 2023

BENEFICIO	DIRIGIDO A	CRONOGRAMA	QUIEN
PREVISIÓN EXEQUIAS PREPAGA TOTAL	Funcionarios de la Institución y su familia	Anual	Contratista externo
POLIZA DE GRUPO VIDA COBERTURA: Muerte por cualquier causa Incapacidad total o permanente Desmembración Límite máximo de valor 17 Salarios	Funcionarios de la Institución	Anual	Contratista externo
CUBRIMIENTO DEL 100% EN EL COSTO DE UNIFORMES DE LABOR	Personal del área de prestación de servicios asistenciales, auxiliares administrativos y secretaria ejecutiva. Funcionarios beneficiarios del Acuerdo Colectivo.	Anual	Contratista externo
PARTICIPACIÓN EN REPRESENTACIÓN DEL HOSPITAL EN EVENTOS DEPORTIVOS Y ACTIVIDADES DEPORTIVAS INTERNAS	Funcionarios de la Institución	Anual	HDPUV
DOTACION DEPORTIVA	Funcionarios de la Institución, que participen en actividades deportivas.	Anual	HDPUV
PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DEPORTIVOS INTERNACIONALES	Funcionarios de la Institución: con autorización de SST, por el tiempo que dure la actividad máximo quince (15) días de licencia remunerada.	Anual	HDPUV
NO CONTAR EL DÍA SÁBADO COMO HÁBIL PARA EL DISFRUTE DE VACACIONES	Funcionarios de la Institución	Anual	HDPUV



BENEFICIO	DIRIGIDO A	CRONOGRAMA	QUIEN
IMPOSICIÓN DE BOTÓN INSTITUCIONAL POR QUINQUENIOS, OTORGAMIENTO DE DÍA LIBRE	Se otorgará: Funcionarios de la Institución. (un día Libre) Funcionarios beneficiarios del Acuerdo Colectivo Un (1) día libre en el primer quinquenio. Dos (2) días libres a partir del segundo quinquenio Se realizará entrega del Botón institucional por quinquenios en acto privado.	Diciembre	Contratista externo
OTORGAMIENTO DE DÍA DE DESCANSO POR CUMPLEAÑOS	Funcionarios de la Institución.	Día de cumpleaños	HDPUV
EDUCACION CONTINUA POR CONVENIO DOCENCIA SERVICIOS	Todos los funcionarios de la Institución en cumplimiento a las perspectivas establecidas desde el Plan de Desarrollo Institucional	Anual	Universidades con convenio docente asistencial
RECONOCIMIENTO A LA LABOR EN FECHAS ESPECIALES	Día de la Mujer Sensibilización frente a la igualdad de género	Marzo	Contratista externo
	Técnicos Administrativos y Asistenciales, Secretaría Ejecutiva y Auxiliares Administrativas, Profesional Especializado, Profesional Universitario.	Abril	Contratista externo
	Coordinadores, Enfermeros, Auxiliares Área de la Salud, Auxiliares Área de la Salud (TO), Profesional Universitario Área de la Salud	Mayo	Contratista externo
	Auxiliares de Servicios Generales, Operarios, conductores.	II Semestre de la vigencia	Contratista externo
	Día de la Familia.	Una (1) actividad por semestre (teniendo en cuenta el cubrimiento de los servicios). Dirigida a funcionario y grupo familiar primario	Contratista externo
	Día de los Niños Hijos de funcionarios Menores de 12 años.	II Semestre de la vigencia	Contratista externo
	Día del Médico	Diciembre	Contratista externo
	Almuerzo navideño	Diciembre	Contratista externo



	Integración de procesos fin de año		Contratista externo
	Actividades de Humanización Integración de pacientes ISC y Sala 9.		Contratista externo
	Actividades de Humanización Integración de procesos con pacientes (Novena Navideña)		Contratista externo
DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	Funcionarios de la Institución	Anual	Contratista externo
DIA DE LA CALIDAD O FERIA DE LA EXCELENCIA	Funcionarios de la Institución	Anual	Contratista externo
APOYO LOGISTICO PARA LA REALIZACIÓN DE COMITÉS INSTITUCIONALES Y GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO	Funcionarios de la Institución	Durante el Año	Contratista externo
SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Funcionarios de la Institución	Plan de Trabajo Anual	Expertos internos y externos
ACTIVIDADES FORMATIVA Y DE INTEGRACION FAMILIAR	Funcionarios de la Institución	Jornada de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Actividades formativas	HDPUV – ARL- Caja de Compensación Familiar – EPSs
ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENION DE LA SALUD MENTAL Y FISICA; ACTIVIDADES FORMATIVAS Y DE INTEGRACION	Funcionarios de la Institución	Jornadas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Intervención del Clima. Riesgo Psicosocial.	Contratista externo Caja de Compensación ARL y EPSs
PROGRAMA DE PREPENSIONADOS	Funcionarios que estén a dos (2) años De cumplir la edad de pensión.	Anual	HDPUV
COMISION DE ESTUDIOS	Médicos Especialistas	Anual	HDPUV
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC	Funcionarios de la Institución	Apoyo logístico para la realización del Plan Institucional de Capacitación	Expertos internos y externos
INDUCCION Y REINDUCCION	Funcionarios de la Institución	Anual	Expertos internos y externos
ENTRENAMIENTO	Funcionarios de la Institución, Contratistas y Personal en Misión	Anual	Expertos internos y externos
TRABAJO REMOTO, EL TELETRABAJO Y EL HOMEOFFICE	Funcionarios de la Institución a quienes desde el SG-SST se ha caracterizado con patologías de base como factor de riesgo.	Implementación de nuevas tendencias en materia de desarrollo laboral	Expertos internos y externos



BENEFICIO	DIRIGIDO A	CRONOGRAMA	QUIEN
RIESGO PSICOSOCIAL Entorno laboral y familiar saludables	Funcionarios de la Institución, Contratistas y Personal en Misión Acompañamiento psicológico, emocional Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia	Anual	COBISO
CLIMA ORGANIZACIONAL	Funcionarios de la Institución	Plan de Trabajo Anual Herramientas para el desarrollo de la encuesta y la intervención en clima laboral.	Expertos internos y externos
FORTALECIMIENTO CULTURAL	Funcionarios de la Institución	Plan de Trabajo Anual	Expertos internos y externos
PROGRAMA DE HUMANIZACION	Funcionarios de la Institución	Programa Cuidando al Cuidador	Expertos internos y externos

Actualizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
ORIGINAL CON FIRMA	ORIGINAL CON FIRMA	ORIGINAL CON FIRMA
María Cecilia Franco Rivera Profesional Universitario	Adriana Lisbeth Sandoval Millán Líder Programa Gestión Talento Humano	Gloria Elizabeth Ruiz García. Subgerente Administrativo y Financiero.
Fecha: 25 de Enero de 2.023	Fecha: 26 de Enero de 2.023	Fecha: 27 de Enero de 2.023

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA DE VIGENCIA
03	Actualización para la vigencia 2021	Enero 2021
04	Se actualiza para la vigencia 2022, se incluyen los resultados de medición de clima organizacional, riesgo psicosocial, caracterización cultura meta y se establece la ruta del proceso de Fortalecimiento Cultural Organizacional en el HDPUV E.S.E. y se actualiza el cronograma de actividades para la vigencia 2022	Enero 2022
05	Se actualiza para la vigencia 2023, los resultados de Gestión Evaluativa Integral, Indicadores	Enero 2023