



CÓDIGO	PLA-GTH-06
VERSIÓN	06
VIGENCIA	ENERO 2024

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2024

PLA-GTH-06



CÓDIGO	PLA-GTH-06
VERSIÓN	06
VIGENCIA	ENERO 2024

1. INTRODUCCION

Las personas constituyen el sistema social interno de una Organización y están en ella no solo para alcanzar un objetivo Organizacional, sino también para conseguir sus propios objetivos.

Sentirse bien es uno de los objetivos vitales del ser humano y ya es reconocido a través de múltiples estudios que la felicidad de los colaboradores influye en la productividad de las Organizaciones. Es por esto que, recientemente, el concepto de bienestar laboral ha venido tomando fuerza, y hoy este proceso busca abordar de una manera integral cómo mejorar la calidad de vida de los empleados.

Tener colaboradores sanos y felices se ha convertido en prioridad para las organizaciones y establecer una cultura de bienestar laboral que abarque diferentes áreas de la vida, permite que las personas se sientan con más claridad mental, prevengan enfermedades, sumen mejores ideas, sean más eficientes y sobre todo enfrenten mejor las situaciones de incertidumbre, estrés y cambio.

La mejora del bienestar de las personas, redundo en su compromiso, cuando sienten que su Organización se preocupan por ellos, crece la percepción de que es un magnífico lugar para trabajar y para desarrollar todo su potencial como personas.

De otro lado, la gestión de un bienestar integral permite también entregar a los colaboradores bienes y servicios que constituyen una compensación indirecta, permitiendo un mejoramiento de la calidad de vida.

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, el Talento Humano es el corazón de la institución y constituye el activo más representativo ya que gracias a él, se han logrado alcanzar las metas y objetivos trazados año a año.

Por lo anterior, este plan 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.

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 sociodemográfica fueron la base para construir el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024.

En este manual nos proponemos redefinir el programa de Bienestar que hoy se desarrolla en el HDPUV, para llevarlo a un modelo más ajustado a las necesidades actuales del entorno y de nuestra población laboral.

2. OBJETIVOS

2.1. General:

El objetivo del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. es implantar un proceso permanente orientado a crear,



mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de sus niveles de vida y el de sus familias; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad con la cual labora, para lo cual se proponen los siguientes objetivos específicos:

2.2. Específico

- Impactar positivamente el bienestar de los funcionarios, motivación y pertenencia a la Institución, lo que redundará en la prestación de un mejor servicio al ciudadano.
- Impulsar la prosperidad de los trabajadores, a través del acceso a programas que impacten su calidad de vida laboral y personal.
- Impactar positivamente el clima y cultura organizacional, a través de apoyar a los funcionarios para que gestionen su bienestar personal de una manera integral.

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 en el Trabajo: El bienestar en el trabajo se refiere a la satisfacción y la calidad de vida de los empleados en su entorno laboral, incluyendo aspectos físicos, emocionales y sociales.
- Cultura Organizacional de Bienestar: La cultura de bienestar en una organización se refiere a los valores, normas y prácticas que promueven la salud y el bienestar de los empleados.
- Programa de Bienestar: Un conjunto planificado de actividades y servicios diseñados para mejorar la salud y el bienestar de los empleados, como programas de ejercicios, asesoramiento en salud mental y nutrición.
- Salud Mental en el Trabajo: La promoción y el apoyo a la salud mental de los empleados, incluyendo la reducción del estrés y la gestión de problemas como la ansiedad y la depresión.
- Conciliación Laboral y Familiar: Ofrecer políticas y recursos que ayuden a los empleados a equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, como el cuidado de los hijos o familiares mayores.
- Apoyo Social en el Trabajo: La existencia de redes de apoyo y relaciones positivas entre colegas que pueden contribuir al bienestar emocional de los empleados.
- Satisfacción de Necesidades: La medida en que las necesidades de los empleados, tanto personales como laborales, son cumplidas y generan satisfacción en el trabajo.
- Productividad: La relación entre la producción y los recursos utilizados en una



organización, que puede estar influenciada por el bienestar de los trabajadores.

- **Enfoque Ecologista:** Un enfoque que estudia la relación entre las personas y su entorno físico, incluyendo cómo el ambiente afecta el estilo de vida laboral.
- **Enfoque Económico del Bienestar:** Se centra en los aspectos financieros, como los ingresos y el gasto social de los individuos o grupos en la comunidad laboral.
- **Enfoque Sociológico:** Examina las condiciones objetivas y las variables demográficas que afectan el bienestar laboral, como el lugar de residencia, la familia y el trabajo.
- **Enfoque Psicosocial:** Considera la interacción entre la percepción de uno mismo y del mundo, y los recursos para enfrentar dificultades, lo que influye en la felicidad y la satisfacción en la vida y el trabajo.

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, personal que presta servicios independientes del tipo de vinculación, profesionales en formación, procesos y áreas del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.

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



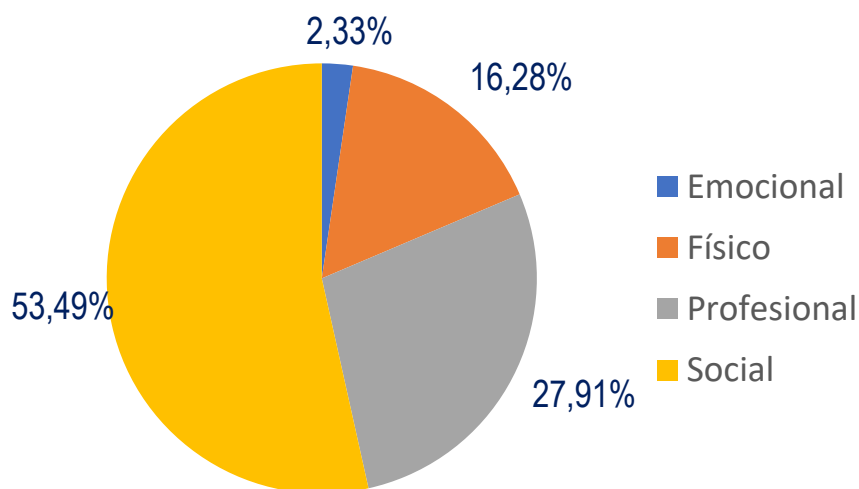
iii) los hijos, hijastros y custodios hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor

6. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

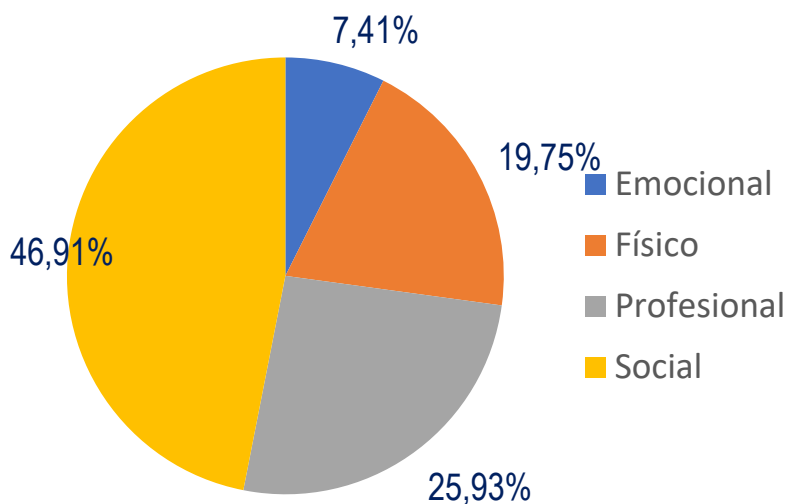
Será responsabilidad del Equipo de trabajo de Gestión de Talento Humano realizar el proyecto del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Hospital, el cual contará con la revisión del Comité de Bienestar Social COBISO quien también realizará el plan de trabajo y su seguimiento.

7. Revisión del Plan Actual frente al modelo de 4 ejes

Al analizar las actividades que contiene el actual Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos y clasificarlas en los 4 ejes propuestos, se aprecia que contiene un gran enfoque en el eje social (53.49%) representando en 23 actividades que buscan fortalecer el reconocimiento del funcionario como persona, el segundo eje en importancia es el Profesional (27.91%) con un total de 12 actividades que buscan fortalecer el nivel educativo y apoyar los proyectos de vida de los funcionarios y para los ejes emocional (2.33%) y físico (16.28%) se realizan actividades que buscan fortalecer la salud física y mental.



Distribución de actividades del actual Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos.



Distribución de actividades del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos
contemplando actuales y sugeridas.

Al introducir las actividades antes sugeridas resultantes de la Encuesta Sociodemográfica, se consigue cambiar un poco la distribución en cada eje, aumentado el peso de los ejes emocional y físico, como se aprecia en el siguiente gráfico.

8. CONCEPTUALIZACIÓN DEL MODELO DE BIENESTAR EN EL HDPUV

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 lineamientos para la construcción del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la vigencia, en el HDPUV E.S.E.



CÓDIGO	PLA-GTH-06
VERSIÓN	06
VIGENCIA	ENERO 2024

Reconociendo que el Bienestar de los individuos está compuesto por diferentes frentes o facetas que hacen parte de la vida misma del trabajador, nos proponemos establecer un Programa de Bienestar que aborde de manera integral 4 ejes de la vida.



8.1 Eje: Físico

El bienestar físico se obtiene a través de la combinación de cuatro grandes bloques: la alimentación, el ejercicio físico, el descanso y la ausencia de enfermedades y riesgos que pongan en peligro nuestra salud.

En primer lugar, prestaremos atención al desarrollo de políticas ligadas a la calidad de alimentos que se ofrecen desde el lugar de trabajo, a la disponibilidad de estos y al fomento de la alimentación saludable.

Por otro lado, evitar los efectos del sedentarismo es clave y por tanto en este eje se busca la promoción de un estilo de vida saludable y activo.

Por último, tenemos los indicadores relacionados con la vigilancia de la salud. Reconocimientos médicos anuales y políticas de riesgo laborales que impulsen la seguridad, la higiene y la salud en el colectivo.



8.2 Eje: Emocional

El bienestar emocional ocupa hoy uno de los principales pilares de la inteligencia humana.

Aunque la felicidad depende de muchos factores y en buena parte es un aspecto de orden individual, se reconoce que la felicidad en el ámbito laboral es un elemento clave para elevar el nivel de productividad de las empresas.

De acuerdo con un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud, el 60% de la improductividad de los empleados se debe al mal manejo del estrés y a la insatisfacción laboral.

Este eje busca abordar temas como la gestión del estrés y la incertidumbre, la resistencia al cambio, la esperanza de futuro, la capacidad para tomar decisiones acertadas y en general las habilidades emocionales para afrontar la vida personal y profesional.

También se incluye en el bienestar emocional, variables directamente relacionadas con las políticas de seguridad y salud en el trabajo, más específicamente las acciones encaminadas a riesgo psicosocial.

8.3 Eje: Social

El entorno en el que nos desenvolvemos tiene un profundo impacto en la forma en la que nos comportamos en el día a día.

Hace parte del entorno las condiciones físicas de vida, como las condiciones de vivienda, movilidad, las condiciones de trabajo sea en la empresa o en su casa, para el caso de los trabajadores remotos.

En este eje se considera también lo relativo a la parte relacional del individuo. El ser humano es social por naturaleza y necesita contar con redes que le apoyen, por lo que es muy importante prestar atención a la forma como se construyen y desarrollan las relaciones interpersonales tanto en el ámbito profesional como personal.

Otros aspectos que se consideran en este eje, es el apropiado manejo de aspectos como la inclusión, la diversidad y el apropiado manejo del consumo digital y desconexión.



CÓDIGO	PLA-GTH-06
VERSIÓN	06
VIGENCIA	ENERO 2024

8.4 Eje: Profesional

El ser humano tiene una diversidad de planos en los que necesita sentirse bien y prosperar y esto abarca lo financiero, lo profesional y en general su proyecto de vida.

El bienestar financiero, es un aspecto clave en la vida, es por ello necesario crear consciencia sobre la importancia de prestar atención a todas las variables que puedan impactar la tranquilidad y seguridad financiera.

Otro aspecto que considera este eje es el desarrollo profesional, pues se reconoce que tanto para si mismo como para su núcleo familiar, este aspecto ocupa un lugar importante en el proyecto de vida de nuestros empleados.

La Gestión del Retiro es también otro aspecto importante de considerar dentro de este contexto. En el siguiente diagrama se aprecia el alcance discriminado de cada eje.



CÓDIGO	PLA-GTH-06
VERSIÓN	06
VIGENCIA	ENERO 2024

Físico

Emocional

Busca cuidar la salud física de un modo integral y para ello combina diferentes aspectos que la impactan y que promuevan estilos de vida saludables

La salud mental y emocional es uno de los pilares claves del bienestar de las personas y es imperativa de atender en el campo organizacional.

- Alimentación
- Estilo de vida (ejercicio)
- Descanso (sueño, vacaciones)
- Deporte.
- Monitoreo de salud

- Manejo de emociones
- Manejo de conflictos
- Salud mental (acompañamiento)
- Manejo del estrés y ansiedad
- Gestión del cambio
- Toma de decisiones
- Manejo de la incertidumbre

02

01

DIMENSIONES DEL BIENESTAR

Social

03

Profesional

El entorno y las relaciones condiciona la forma en la que nos comportamos en el día a día.

El ser humano tiene una diversidad de planos en los que necesita sentirse bien y prosperar. Esto abarca lo financiero, lo profesional y en general su proyecto de vida

04

- Condiciones de vida (vivienda y movilidad)
- Redes de soporte familiar / personal.
- Condiciones físicas del trabajo.
- Seguridad del entorno.
- Relaciones personales y profesionales.
- Actividades recreativas y culturales
- Inclusión y diversidad
- Consumo digital

- Desarrollo profesional
- Proyecto de vida
- Salud financiera
- Gestión del retiro
- Formación de los hijos (universidades)
- Equilibrio vida/trabajo



9 . Mapeo de la Población HDPUV: Encuesta Sociodemográfica

Para tipificar la población de la Institución y realizar un plan ajustado a su demografía y necesidades, se aplicó la Encuesta Sociodemográfica, en modalidad online y de participación voluntaria.

9.1 Metodología

La siguiente es la ficha metodológica:

Fecha de Aplicación: 30 de noviembre y el 12 de diciembre de 2022

Tipo de Medición: Cuantitativa

Técnica empleada: Encuesta online

Población: 317 Personas

No. de Participantes: 167 personas (52,7% de la población)

95% Nivel de Confianza

5,22% Margen de error

Niveles de estructura participante: Direcciones, Jefaturas, Coordinaciones, Profesionales, Auxiliares. Apoyo Operativo

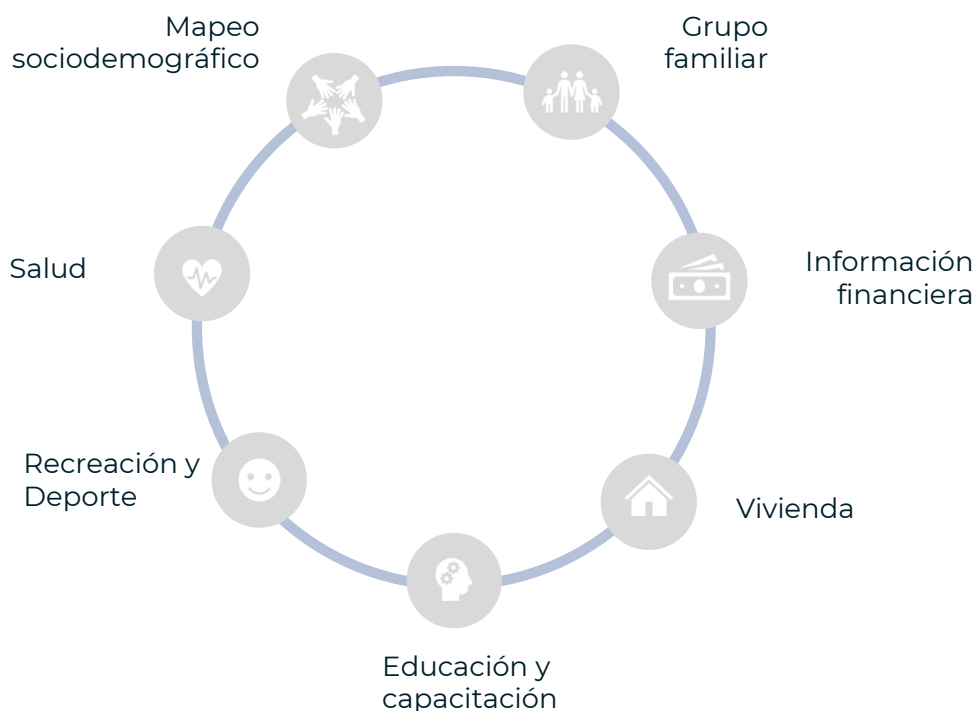
Aspectos Encuestados

Los aspectos encuestados se aprecian en el siguiente diagrama:



CÓDIGO	PLA-GTH-06
VERSIÓN	06
VIGENCIA	ENERO 2024

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2024



9.2 Resumen de Hallazgos

A continuación, se expone el resumen de hallazgos. El informe completo se puede leer en el Anexo Informe Encuesta Sociodemográfica HDPUV.

- El 71% de los encuestados se encuentran en los grupos generacionales X y Y, lo que puede incidir en diferencias de necesidades respecto a las actividades de bienestar.
- El 65% de los encuestados están casados o en unión libre, con núcleos familiares en su mayoría entre 1 y 2 hijos.
- El 55% de los encuestados se ubican entre los estratos del 1 al 3, los estratos 1 y 2 representan el 18%.
- El 60% de los encuestados poseen un nivel educativo universitario y de post grado.



- El 56% de los encuestados tienen hijos menores de 25 años y de la población de hijos el 35% manifiesta estar cursando bachillerato y planean continuar estudios formales.
- El 83% de los funcionarios encuestados manifiestan que poseen endeudamiento de los cuales el 52% obedecen a créditos de consumo. El 74% de los funcionarios con deudas destinan 600,000 pesos en adelante para el pago de las cuotas mensuales.
- El 53% de los encuestados poseen vivienda propia y de ellos el 57% tienen necesidades de remodelación y mejoramiento de la vivienda.
- 72 de los encuestados están interesados en adquirir vivienda, de estos el 76% mencionan que la vivienda seria de tipo VIP o VIS y el 45% solicitarían subsidios del gobierno y/o créditos hipotecarios para la compra.
- 27 funcionarios actualmente están realizando estudios formales, que en su mayoría pueden ser aplicados a la Institución en carreras como Psicología, Epidemiología, Enfermería, Derecho, Regencia de Farmacia, Salud Publica y Rehabilitación SOGC.
- De 140 funcionarios que no están estudiando formalmente, 78 plantean deseos de hacerlo. De este grupo que plantea interés en continuar formándose el 49% mencionan interés en completar estudios en campos que tienen afinidad con las actividades de la Institución, como: Administración de Salud, Psicología y salud mental, Enfermería, Campo social, Fisioterapia y acondicionamiento físico.
- Al explorar intereses en programas de educación no formal el 54% manifiestan disposición y se mencionan: Psicología y salud mental, Excel y sistemas en general, Cuidados y atención para el paciente, Gestión empresarial y Administración en salud.
- El 82% de los encuestados manifiestan interés en Programas de Desarrollo Familiar en temas como: Economía Familiar, Crianza de niños y Adolescentes, Economía e inversión y Relaciones de pareja.
- Respecto a las actividades de recreación el 83% de los encuestados participa, y el 55% manifiesta considerarlas como un beneficio para el desarrollo personal y profesional, y afinidad con las actividades desarrolladas.



- El 17% de los encuestados manifiesta no participar en las actividades de recreación por inconveniencia de horarios y limitaciones por ocupaciones familiares.
- Las actividades que los trabajadores les gustaría que la empresa organizara son: Prevención y promoción de la salud mental (57%), Recreación y esparcimiento (53%), Fomento de alimentación saludable (51%), Prevención y promoción de la salud física (46%), Eventos artísticos y culturales (46%), Integración y mejoramiento de la convivencia institucional (45%) y Actividades deportivas (41%).
- Como eventos a los que les gustaría asistir los encuestados mencionan: Clases de danza y baile (53%), Cine (49%), Clases de cocina (46%), Eventos Musicales (45%), clases de instrumentos musicales (33%), obras de teatro y/o Stand Up comedy (59%).
- El 43% de los encuestados practican algún deporte y el 57% no. Las actividades físicas que más se mencionan son: Gimnasio (22%), Fútbol (18%), Caminatas (15%) y Ciclismo (12%).
- A nivel de salud el 58% de la población cae en clasificación de sobrepeso y obesidad.
- Se mencionan como actividades de salud que son de interés el Manejo del estrés (59%), Nutrición (52%), Oftalmología (47%), salud oral (41%) y Riesgo Cardiovascular (40%).
- Las condiciones médicas de los encuestados que requieren mayor revisión de manera periódica son las Cardiovasculares con el 38% dentro de las cuales están: Hipertensión Arterial, Enfermedades cardiovasculares, Colesterol y Triglicéridos altos
- Los encuestados manifiestan que consultan con más frecuencia la información que transmite la Institución mediante dispositivos móviles (68%), registrando que los medios más efectivos son el correo electrónico (88%) y WhatsApp (48%) y las redes más usadas son Facebook (59%) e Instagram (44%) con un uso diario de estos del 81%.



10 . Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos

10.1 Actividades Sugeridas que surgen de la encuesta

Con el objetivo de mejorar la experiencia del colaborador al interior del HDPUV, se propone implementar un programa de bienestar en 4 ejes, que aborde las diferentes áreas de bienestar del individuo, fomente el crecimiento personal y profesional, mejoren su calidad de vida e impacte positivamente en su motivación, compromiso y retención en la Institución.

De acuerdo con los hallazgos de la encuesta sociodemográfica se plantean las siguientes actividades para enriquecer el actual Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos:

10.1.1. Eje Bienestar Físico:

Busca cuidar de modo integral la salud física de nuestros funcionarios, por lo que se enfocara a hábitos y estilos de vida saludables y promover el autocuidado. Contempla bloques como alimentación, el ejercicio físico, el descanso y la ausencia de enfermedades y riesgos que pongan en peligro la salud.

Población a impactar: Total de Colaboradores

Apoyándose en alianzas con EPS, ARL y Caja de Compensación y alineándose con el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, plantea contemplar actividades como:

- Programa que fomente la adopción de hábitos de vida saludable
- Charlas informativas sobre Higiene del Sueño, los impactos que tiene sobre la salud Física
- Programa de Nutrición según casos de morbilidad sentida detectada
- Clases de cocina saludable
- Establecer un área de gimnasio al interior de las instalaciones del hospital
- Implementar sesiones de formación (teoría y práctica) sobre actividades de relajación y meditación



- Incentivar la práctica de algún deporte que pueda ser desarrollado en equipos al interior de la Institución
- Semana del autocuidado, charlas y actividades para la educación y promoción de la salud
- Seguimiento de casos de morbilidad sentida

10.1.2 Eje: Bienestar Emocional

Este eje propende por la promoción de la salud mental y emocional de los colaboradores. En él se busca dotar de herramientas para gestionan el estrés, la ansiedad y la incertidumbre, dar manejo al cambio y trabajar la capacidad para tomar decisiones claves en la vida.

Población a impactar: Total de Colaboradores

- Talleres de estrategias de manejo de estrés y ansiedad
- Acompañamiento psicológico a casos particulares de estrés y ansiedad
- Formación en manejo del cambio
- Talleres de filosofía para la vida
- Promoción de espacios de aprendizaje de Mindfulness y otras técnicas de relajación

Implementación del Modelo de Bienestar en 4 Ejes: Programa Vivir SanaMente

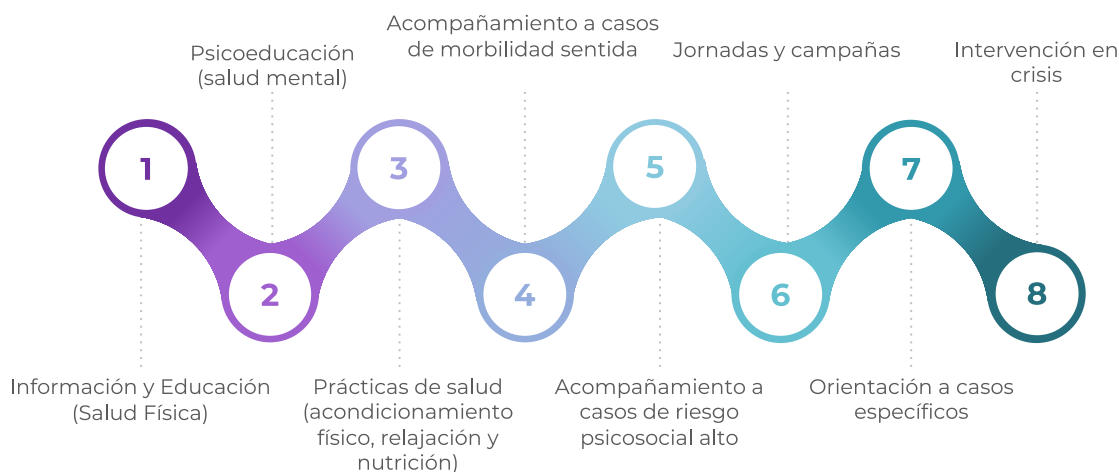
Como parte del programa de bienestar se efectuó el diseño y planeación de un programa que articuló los ejes Físico y Emocional, el cual se denominó Vivir SanaMente, e incluye actividades encaminadas a promover el cuidado de la salud física y emocional de los funcionarios de la Institución y sus familias.

Estrategias que contempla el Programa Vivir Sanamente.



CÓDIGO	PLA-GTH-06
VERSIÓN	06
VIGENCIA	ENERO 2024

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2024



Para apoyar el componente psicoeducativo del programa Vivir SanaMente se han realizado charlas en temáticas de salud física y emocional para colaboradores y familias, y pausas emocionales para los funcionarios de la Institución.



Uno de los logros importantes de la implementación de este modelo de Bienestar, es su postulación y escogencia para participar como solución innovadora en el VII Foro De Soluciones Exitosas e Innovación en Salud, en la línea temática Promoción del Bienestar para el Talento Humano, presentado, por la Gerencia de la Institución durante la vigencia 2023.



10.1.3. Eje: Social

Con este eje se busca fomentar que el funcionario tenga un entorno de vida tanto personal como laboral favorable y establezca un apropiado relacionamiento tanto en su círculo personal como laboral, entendiendo la importancia del contexto en el que nos desenvolvemos en nuestra conducta y bienestar en general.

Población a impactar: Total de Colaboradores

1. Relacionamiento y Convivencia: En este punto se busca desarrollar actividades que promuevan la integración y sana convivencia del funcionario en el entorno Institucional:

- Actividades culturales (cine, eventos musicales, teatro, comedia)
- Actividades culturales para aprender en grupo (clases de danza y baile, instrumentos musicales, cocina)
- Semana cultural y concurso de talentos internos (Arte, baile, música, canto y otros)
- Celebraciones de fechas establecidas en la empresa (cumpleaños, fechas especiales establecidas Institucionalmente, día de los niños, celebraciones navideñas)
- Yincanas de conocimiento organizacional



2. Integración Familiar: Igualmente este eje busca generar presencia de la Institución en el grupo familiar primario del colaborador, como un aporte a su calidad de vida y una vía para incrementar el sentido de pertenencia.

Apoyándose en alianzas con Caja de Compensación se pueden contemplar actividades como:

- Actividades que apoyen el uso del tiempo libre del colaborador con su familia (premios de disfrute de recreación en familia a través de caja de compensación, boletas de cine, helado, bonos mercado)
- Charlas a través de caja de compensación para grupo familiar específico del HDPUV, en temáticas como economía familiar, crianza de hijos, relaciones de pareja.
- Charla a las familias sobre consumo digital e impacto en la salud física y emocional
- Charla sobre género y familia para fomentar un apropiado manejo de este aspecto desde el núcleo familiar
- Incentivar las prácticas de emprendimiento familiar (feria de emprendimiento de familiares)
- Implementar el programa “HDPUV cumple el sueño de tu hijo” (1 sueño trimestral), como una forma de acercamiento de la familia del funcionario al Hospital y para generar reconocimiento del impacto positivo que ha tenido en sus vidas.

3. Entorno de Vivienda: Otro punto de este eje busca abordar la situación de vivienda del funcionario y ofrecer información acerca de programas de vivienda a los colaboradores interesados y que ya poseen ahorro destinado para este propósito.

Población a impactar: 72 Colaboradores interesados en adquirir vivienda.

- Charla informativa sobre la ruta del proceso para comprar vivienda, para que cada uno identifique en cuál fase está.
- Ferias informativas acerca de oferta de vivienda
- Trámites de acceso a subsidio ofrecidos por el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías, auxilio vigente del gobierno.
- Opciones de crédito para financiar vivienda, acercamiento con bancos.



10.1.4 Eje: Profesional

Con este eje se busca promover el bienestar en aspectos personales y profesionales que impactan la prosperidad del funcionario, como es su proyecto de vida, salud financiera, crecimiento profesional, gestión del retiro.

1. Salud financiera: desarrollar las habilidades necesarias para tomar decisiones financieras de forma responsable y reflexiva, de modo tal que logren dar un mejor manejo a sus ingresos, tener unas finanzas sanas, materializar sus proyectos y tener una mejor calidad de vida.

Población a impactar: 83% de los colaboradores (138) manifiestan tener créditos de los cuales el 74 % pagan cuotas de crédito superiores a 600,000 mensuales).

Este eje contiene:

- Formación en finanzas personales
- Mentoría financiera para las personas en situación crítica de endeudamiento y que voluntariamente quieran hacer parte del programa.

2. Crecimiento Profesional: Este eje también busca incentivar el desarrollo profesional de los colaboradores y sus hijos.

En este campo se pueden generar acciones como:

- Convenios docencia – servicio para estudios de funcionarios
- Acercamiento a escuelas con las que se tengan convenios para descuentos o becas para hijos de funcionarios
- Alianzas Inter-institucionales para cursos cortos de los funcionarios
- La definición y ejecución de este eje debe ser contemplado a más largo plazo, pues requiere el estudio y definición de normas y políticas.



3. Proyecto de vida: Otro aspecto fundamental de la vida es poder contar con proyecto que dé coherencia a la existencia en el que se articulen aspectos materiales como metas y logros, espirituales como el sentido de propósito y propendan por una adecuada conciliación vida/trabajo.

En este campo se pueden generar acciones como:

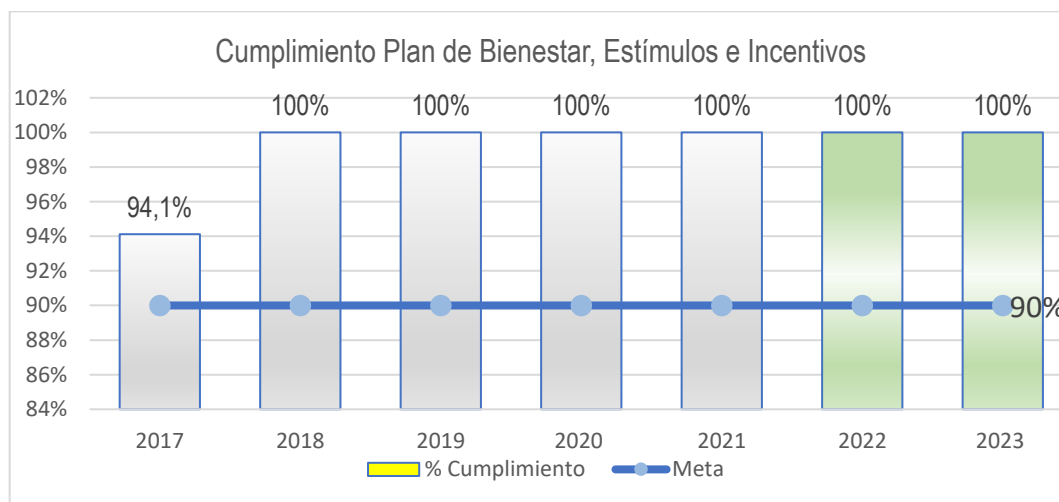
- Talleres sobre proyecto de vida
- Charlas que promuevan el balance vida/trabajo (gestión del tiempo, esencialismo)
- Revisar las políticas de conciliación laboral en la Institución (pueden considerarse aspectos como: desconexión digital, horario flexible, 10% del tiempo vinculación a proyecto que apasione, licencia de paternidad, convenios de descuentos con guarderías cercanas a la Institución)
- Charlas para despertar consciencia sobre temas como género, diversidad.

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





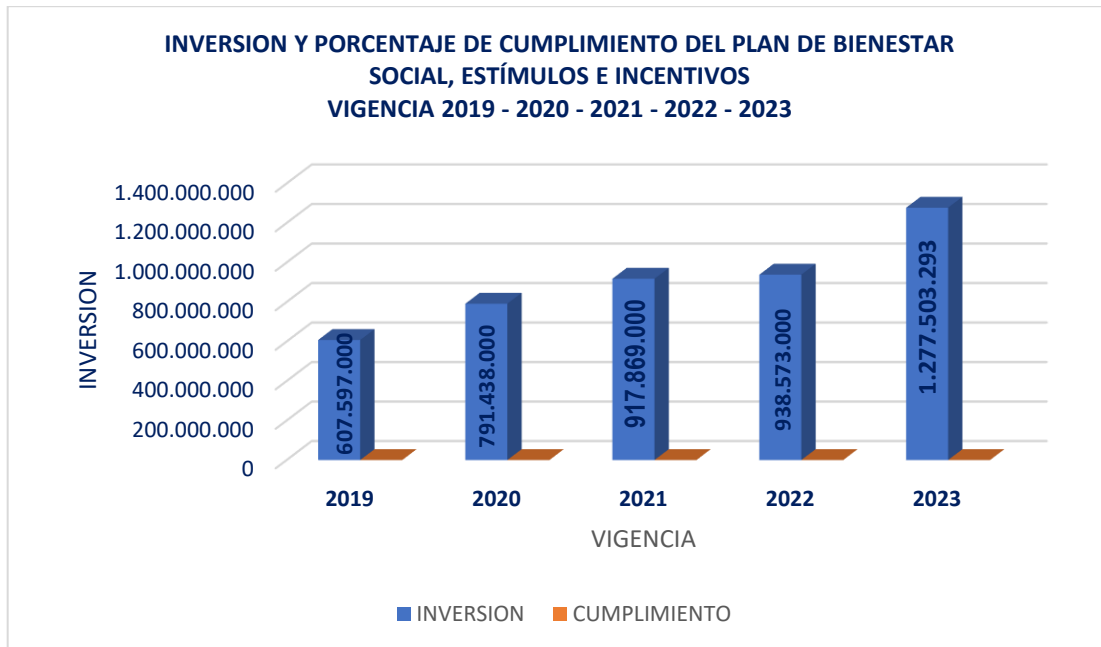
CÓDIGO	PLA-GTH-06
VERSIÓN	06
VIGENCIA	ENERO 2024

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2024

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

$(\text{Presupuesto Ejecutado} / \text{presupuesto Asignado}) * 100$

Durante la vigencia 2023 se presentó un incremento de la inversión del 36%, con respecto a la vigencia 2022.





12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE
Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos
Vigencia 2024

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: previa valoración de SST, por el tiempo que dure la actividad.	Anual	HDPUV
NO CONTAR EL DÍA SÁBADO COMO HÁBIL PARA EL DISFRUTE DE VACACIONES	Funcionarios de la Institución	Anual	HDPUV



RECONOCIMIENTO POR QUINQUENIOS	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		Contratista externo
	Integración de procesos fin de año	Diciembre	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
FERIA DE LA EXCELENCIA	Funcionarios de la Institución	Anual	Contratista externo
APOYO LOGISTICO PARA LA REALIZACIÓN DE COMITÉS INSTITUCIONALES, GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO Y JORNADAS EDUCATIVAS	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 PREVENCION 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, Programa Vivir Sanamente	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
RIESGO PSICOSOCIAL Entorno laboral y familiar saludable	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

A continuación, se relacionan las actividades propuestas en el marco del Programa de Fortalecimiento de Cultura Organizacional FCO, que impactan el colaborador y su familia. Plan de Trabajo anual con un cumplimiento del 100% de las actividades propuestas.

Los resultados obtenidos se relacionan a continuación:

- **97,6%** Satisfacción con las actividades de bienestar y desarrollo
- **97.4 %** Percepción de la relevancia e importancia de las acciones emprendidas
- **92%** Participación promedio en los eventos de bienestar y desarrollo



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2024

 Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario Del Valle E.S.E.	PLAN DE TRABAJO FORTALECIMIENTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL				CÓDIGO:	FOR-SIG-29
					VERSIÓN:	01
					VIGENCIA:	OCTUBRE DE 2020
TEMA/PROGRAMA/COMITÉ: GESTION DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLES :Miembros del Comité Gerancial, Líderes de Proceso, Profesional Universitario GTH.				PERIODO: Vigencia 2023	FECHA DE SEGUIMIENTO:
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	FECHA	EVIDENCIAS	OBSERVACIONES	ESTADO
Fase de Planeación	Reunión de inicio y planeación del proyecto	Líder de Programa Gestión de Talento Humano. Líderes de Procesos. Profesional Universitario. Gerente del Proyecto	2/03/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Fase de Socialización	Socialización del Plan de Intervención propuesto para el 2023, desarrollando estrategias a través de las palancas Líderes y Equipos, Practicas de Gestión Humana (Competencias/Bienestar), Valores y Principios, Estructura y Procesos, Innovación y Tecnología, Servicio.	Gerente Subgerentes Líderes de Procesos	28/03/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Palanca Líderes y Equipos	Conformación y Desarrollo de Equipos de Trabajo. Facilitador: Victoria Gomez	Funcionarios de la Institución	2, 3, 8, 9, 10, 21 de marzo 2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Palanca Servicio	Fortalecimiento de competencias del personal asistencial, para la gestión de emociones como estrategia de afrontamiento efectivo a las demandas delpuesto de trabajo. Facilitador: Blanca Cecilia Agudelo (Psicóloga Especialista en Higiene y Seguridad Industrial)	Funcionarios de la Institución	31/03/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Palancas Practicas de Gestión Humana	Charla de socialización y apertura del Proceso de Gestión por Competencias. Facilitador: Victoria Gómez	Comité Gerencial Funcionarios de la institución.	3, 10, 17, 18 y 24 de abril de 2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Palanca Innovación y Tecnología	Taller de Pensamiento Creativo e Innovación Facilitador: Adrian Rodriguez / Natalia Toro	Comité Gerencial y Profesionales	12, 13 de abril de 2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Palanca Innovación y Tecnología	Reunión inicial para desarrollo de plataforma E-Learning	Líder de Programa Gestión de Talento Humano. Prof. Universitario GTH. Prof. Universitario (Comunicaciones) Prof. Universitario (Sistemas) Gerente del Proyecto	14/04/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Palanca Valores y Principios	Reunión de Valores, Presentación propuesta gráfica de valores institucionales	Líder de Programa Gestión de Talento Humano. Prof. Universitario GTH. Comunicación y Diseño Apoyo Gerencial Consultores. Gerente del Proyecto	17/04/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Palancas Practicas de Gestión Humana	Capacitación a Evaluadores: Apertura del Proceso de Gestión por Competencias, Recomendación para evaluar, uso del software de Evaluación	Comité Gerencial. Gerente del Proyecto.	18/04/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2024

 Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario Del Valle E.S.E.	PLAN DE TRABAJO FORTALECIMIENTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL				CÓDIGO:	FOR-SIG-29
					VERSIÓN:	01
					VIGENCIA:	OCTUBRE DE 2020
TEMA/PROGRAMA/COMITÉ: GESTION DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLES :Miembros del Comité Gerencial, Líderes de Proceso, Profesional Universitario GTH.				PERIODO: Vigencia 2023	FECHA DE SEGUIMIENTO:
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	FECHA	EVIDENCIAS	OBSERVACIONES	ESTADO
Palancas Practicas de Gestión Humana	Reunión de Bienestar	Líder de Programa GTH. Prof. Universitario GTH. Gerente del Proyecto.	24/04/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Palancas Practicas de Gestión Humana	Revisión de descriptores conductuales de competencias	Líder de Programa GTH. Prof. Universitario GTH. Gerente del Proyecto.	25/04/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Palancas Practicas de Gestión Humana	Plan de Trabajo Programa de Bienestar Social HDPLV	Líder de Programa GTH. Prof. Universitario GTH. Técnico Administrativo Gerente del Proyecto.	5/05/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Practicas de Gestión Humana	Socialización encuesta sociodemográfica y programa de bienestar, dirigida a todos los funcionarios.	Funcionarios de la institución. Facilitadora: Victoria Gómez	2, 8, 23 y 29 de Mayo de 2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Prácticas de Gestión Humana	Diseño del Programa Vivir SanaMente.	Subgerente Administrativo y Financiero. Líder de Programa GTH. Prof. Universitario GTH. Técnico Administrativo. Gerente del Proyecto.	5 y 11 de Mayo de 2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Programa Líderes y Equipos	Taller de Comunicación no violenta. Facilitadora: Claudia Sánchez.	Funcionarios de la institución.	16, 17 y 18 de Mayo de 2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Prácticas de Gestión Humana / Bienestar / Eje Profesional	Capacitación Apoyo a Bienestar. Programa Vivir SanaMente - Charla Comunicación no violenta para Familias.	Familias de los funcionarios. Facilitadora: Claudia Sánchez.	18 de Mayo de 2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Palanca Valores y Principios	Reunión Palanca Valores	Líder de Programa Gestión de Talento Humano. Prof. Universitario GTH. Gerente de Proyecto.	23 de Mayo de 2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Palanca Valores y Principios	Reunión avance Palancas Bienestar y Valores	Líder de Programa Gestión de Talento Humano. Prof. Universitario GTH. Gerente de Proyecto.	29/05/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Prácticas de Gestión Humana / Bienestar / Eje Emocional	Capacitación Apoyo a Bienestar. Programa Vivir SanaMente - Conversatorio Filosofía para la Vida Cotidiana. Facilitadora: Gilma Betancourt	Funcionarios de la institución.	5, 13, 20 y 26 de Junio de 2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Programa Líderes y Equipos	Taller de Liderazgo Coordinación impecable. Facilitadora: Kathia Osorio (Argentina)	Prof. Sin personal a cargo.	6/06/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Programa Líderes y Equipos	Taller de Liderazgo Coordinación impecable y el Líder coach. Facilitadora:Kathia Osorio (Argentina)	Comité Gerencial. Prof. Con personal a cargo.	7 y 8 de Junio de 2023.	Registro de Asistencia		COMPLETO
Prácticas de Gestión Humana / Bienestar / Eje Físico	Capacitación Apoyo a Bienestar. Reunión Palanca de Bienestar, pre-lanzamiento Programa Vivir SanaMente.	Líder de Programa de Gestión de Talento Humano. Prof. Universitario GTH. Gerente del Proyecto.	13/06/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO
Practicas de Gestión Humana	Capacitación Apoyo a Bienestar. Conversatorio Filosofía para la Vida Cotidiana - Pensar para Vivir Sanamente. Facilitadora: Gilma Betancourt.	Familias de los funcionarios.	29/06/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2024

	PLAN DE TRABAJO FORTALECIMIENTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL					CÓDIGO:	FOR-SIG-29
						VERSIÓN:	01
						VIGENCIA:	OCTUBRE DE 2020
TEMA/PROGRAMA/COMITÉ: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLES: Miembros del Comité Gerencial, Líderes de Proceso, Profesional Universitario GTH.					PERIODO: Vigencia 2023	FECHA DE SEGUIMIENTO:
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	FECHA	EVIDENCIAS	OBSERVACIONES	ESTADO	
Palanca Valores y Principios	Reunión Palanca de Bienestar y Valores	Líder de Programa de Gestión de Talento Humano. Prof. Universitario GTH. Gerente del Proyecto.	29/06/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Palanca Valores y Principios	Reunión, Revisión Descripción de Conductas de Valores	Líder de Programa de Gestión de Talento Humano. Prof. Universitario GTH. Gerente del Proyecto.	5/07/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Palanca Valores y Principios	Revisión dinámica de posicionamiento de Valores.	Líder de Programa de Gestión de Talento Humano. Prof. Universitario GTH. Gerente del Proyecto.	11, 14 de julio de 2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Prácticas de Gestión Humana / Bienestar / Eje Profesional	Capacitación Apoyo a Bienestar Taller de Salud Financiera. Facilitadora: Paola Pérez.	Funcionarios de la institución.	17, 18 y 19 de julio de 2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Palanca Valores y Principios	Reunión divulgación de Valores con Equipo de trabajo de enfermeros.	Líder de Programa GTH. Líder de Hospitalización. Enfermeros jefes de salas. Gerente del Proyecto.	24/07/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Prácticas de Gestión Humana / Bienestar / Eje Profesional	Capacitación Apoyo a Bienestar. Programa Vivir SanaMente. Charla Economía Familiar Sana	Familias de Funcionarios. Facilitadora: Paola Pérez.	25/07/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Prácticas de Gestión Humana / Bienestar / Eje Emocional	Capacitación Apoyo a Bienestar. Conversatorio Estrés Laboral, Estrategias de Manejo	Psiquiatras, Médicos y personal asistencial. Facilitador: Dr. Hernan Rincon, Psiquiatra	26/07/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Estructura y Procesos	Elaboración del documento para postulación al VII Foro de Soluciones Exitosas e Innovación en Salud. Línea temática promocional del Bienestar para el Talento Humano.	Líder Programa GTH. Gerente Proyecto	31/07/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Prácticas de Gestión Humana / Bienestar / Eje emocional	Capacitación Apoyo a Bienestar Taller Des-Bordando anudando emociones: sesión arte-terapéutica grupal sobre el manejo de emociones. Facilitador: Elizabeth Echeverry Laverde - Isabel Caicedo - Alejandra Erazo.	Funcionarios de la Institución	2, 9, 16 y 23 de agosto 2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Prácticas de Gestión Humana / Bienestar / Eje emocional	Capacitación Apoyo a Bienestar. Estrés Laboral, Estrategias de Manejo. Facilitador: Neuropsicóloga Sandra Liliana Gonzalez	Funcionarios de la institución.	8, 14, 22 y 28 agosto 2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Estructura y Procesos	Revisión de actividades del programa de Bienestar	Líder de Programa GTH Técnico Adlvo Gerente Proyecto	17/08/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Prácticas de Gestión Humana	Reunión de seguimiento Programa FCO	Líder de Programa GTH Gerente Proyecto	23/08/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Estructura y Procesos	Entrevistas de Retiro	Gerente Proyecto Dr. Adolfo Sanchez.	28/08/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Prácticas de Gestión Humana/Bienestar/Eje Emocional	Capacitación Apoyo a Bienestar. Estrategias Manejo de Estrés y Ansiedad	Familias de funcionarios. Facilitadora: Neuropsicóloga Sandra Liliana Gonzalez	29/08/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Valores y Principios	Revisión de programación actividad de valores (reunión virtual)	Líder de Programa GTH Gerente Proyecto	30/08/2023			COMPLETO	
Prácticas de Gestión Humana/Competencias	Apertura Medición de Competencias	Líder de Programa GTH. Gerente Proyecto Funcionarios institución Ingeniero Apoyo Gerencial	12/09/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	



 Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario Del Valle E.S.E.	PLAN DE TRABAJO FORTALECIMIENTO DE CULTURA ORGANIZACIONAL					CÓDIGO:	FOR-SIG-29
						VERSIÓN:	01
						VIGENCIA:	OCTUBRE DE 2020
TEMA/PROGRAMA/COMITÉ: GESTION DE TALENTO HUMANO	RESPONSABLES :Miembros del Comité Gerencial, Líderes de Proceso, Profesional Universitario GTH.					PERIODO: Vigencia 2023	FECHA DE SEGUIMIENTO:
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	FECHA	EVIDENCIAS	OBSERVACIONES	ESTADO	
Estructura y Procesos	Mentoría Líderes	Jefe Oficina Asesora de Planeación. Líder Servicios Ambulatorios. Líder Servicios Advtos. Líder Programa ISC Líder Gestión Financiero Subgerente Científico Gerente Proyecto	18 , 20, 25 y 26 de septiembre 2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Estructura y Procesos	Entrevista de Retiro	Gerente Proyecto. María Corina Ochoa, médico especialista	27/09/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Prácticas de Gestion / Bienestar / Eje Emocional	Capacitación Apoyo a Bienestar. Higiene del Sueño. Facilitador: Dr Mauricio Rivera	Funcionarios de la institución.	8,14,22 y 28 septiembre 2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Prácticas de Gestion Humana	Capacitación Apoyo a Bienestar. Higiene del Sueño	Familias de funcionarios Facilitador: Dr Mauricio Rivera	28/09/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Innovación y Proyectos	Taller Cultura de Innovación: Metodología Desing Thinkink para crear e innovar. Facilitador: Alejandro Matiz	Comité Gerencial y Profesionales	11 y 12 de octubre 2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Prácticas de Gestión Humana	Taller: El Servicio, una competencia clave para el éxito. Facilitador: Juan Carlos Muñoz.	Funcionarios institución.	18, 19 y 20 de octubre 2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Prácticas de Gestión Humana	Mentoría Salud financiera Análisis de la situación financiera actual de funcionarios. Facilitador: Iván García	Funcionarios institución.	7, 13 y 20 de diciembre 2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	
Innovación y Proyectos	Gestión de Proyectos. Facilitador: Victor Hugo Lozano Arboleda.	Comité Gerencial y Profesionales	20/12/2023	Registro de Asistencia		COMPLETO	



CÓDIGO	PLA-GTH-06
VERSIÓN	06
VIGENCIA	ENERO 2024

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2024

Actualizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
ORIGINAL CON FIRMA	ORIGINAL CON FIRMA	ORIGINAL CON FIRMA
María Cecilia Franco Rivera Líder Programa Gestión Talento Humano (E)	Adriana Lisbeth Sandoval Millán. Subgerente Administrativo y Financiero (E)	Adriana Lisbeth Sandoval Millán. Subgerente Administrativo y Financiero (E)
Fecha: 25 de Enero de 2.024	Fecha: 26 de Enero de 2.02	Fecha: 26 de Enero de 2.024

4

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
06	Actualización de Plan de Bienestar; estímulos e incentivos, desde el alcance de la integralidad de las dimensiones del bienestar. Cuatro (4) ejes; físico, emocional, social, profesional,	Enero 2024