

IMPACTO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL AL PERSONAL DE PLANTA DEL
HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN -ESE-



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO

MANUEL FERNANDO MAGIN QUINAYÁS

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

POPAYÁN

2020

IMPACTO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL AL PERSONAL DE PLANTA DEL
HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN -ESE-

MANUEL FERNANDO MAGIN QUINAYÁS

Trabajo de grado para optar al título de: Administrador de empresas

Esp. LUIS FELIPE DÁVALOS

ASESOR

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

POPAYÁN

2020



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO

ACTA DE SUSTENTACIÓN PÚBLICA OPCIÓN DE GRADO PASANTIA

FECHA: 24 de Septiembre de 2020

HORA: 05:00 p.m.

LUGAR: Virtual

Se realizó la Sustentación Virtual del trabajo de grado modalidad Pasantía, denominado **“Impacto del plan de bienestar laboral al personal de planta del Hospital Universitario San José de Popayán- ESE”** presentado por el estudiante **Manuel Fernando Magín Quinayás** identificado con CC. 1061803642, del programa de Administración de Empresas.

Para efectos de este documento, la Sustentación Privada se llevó a cabo el mismo día, según normas vigentes de la Fundación Universitaria de Popayán.

El trabajo se considera:

APROBADO:

NO APROBADO:

Director
Esp. Felipe Dávalos

Jurado
Mg. Laura Potes

Jurado
Mg. Felipe Acosta

Esp. Erica Andrea Valverde
Director de Programa

Nota del Autor

La correspondencia en relación con este proyecto debe dirigirse a:

Manuel Fernando Magin Quinayás,

Dirección: Cra10a #62N-49 Bella Vista – Popayán Cauca.

Correo electrónico: manuel.f.97s@hotmail.com

CONTENIDO

	Pág.
1 INTRODUCCIÓN	10
2 INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA (CARACTERIZACIÓN).....	12
3 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL	14
3.1 Misión.....	14
3.2 Visión.....	14
3.3 Valores Corporativos.....	14
3.4 Estructura Organizacional.....	15
3.5 Mapa de procesos	16
4 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.	16
4.1 Planteamiento del Problema	17
4.2 Formulación del Problema	18
5 JUSTIFICACIÓN.....	18
6 OBJETIVOS.....	20
6.1 Objetivo general	20
6.2 Objetivo Específicos.....	20
7 REFERENTES TEÓRICOS.....	21
7.1 Marco Teórico	21
7.1.1 Bienestar	21
7.1.2 Bienestar laboral.....	23
7.1.3 Jornadas de promoción de salud.....	24
7.1.4 Jornadas de esparcimiento	25

7.1.5 Estrés laboral.....	25
7.1.6 Encuesta de clima laboral	25
7.2 Marco Legal.....	26
8 METODOLOGÍA.....	27
8.1 Población y muestra	28
8.2 Fuentes de información.....	29
8.3 Técnicas e instrumento para la recolección de datos.....	30
9 DIAGNÓSTICO AL PLAN DE BIENESTAR LABORAL.....	30
10 PERCEPCIÓN PERSONAL DE PLANTA SOBRE PLAN BIENESTAR LABORAL	32
10.1 Análisis General de la encuesta.....	48
11 PROPUESTA DE ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL IMPACTO DE LOS SERVICIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL.....	49
11.1 Propuesta de incentivos para incluir dentro del plan de bienestar laboral.....	52
11.2 propuesta de actividades nuevas para incluir dentro del plan de bienestar laboral.....	53
12 CONCLUSIONES	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
ANEXOS.....	58



LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Fuentes de información - Primarias.....	29
Tabla 2. Fuentes de información - Secundarias.....	30
Tabla 3. Propuesta de actividades nuevas para incluir dentro del plan de bienestar laboral.....	53

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Ubicación Hospital Universitario San José de Popayán -ESE-.....	13
Figura 2. Estructura organizacional de la empresa	15
Figura 3. Mapa de procesos.....	16
Figura 4. Pirámide de Maslow	22
Figura 5. Fórmula para obtener la muestra.....	29
Figura 6. ¿Se conoce el plan de bienestar social de Hospital San José de Popayán?	33
Figura 7. Medio de comunicación por el que se conoce el plan de bienestar social	34
Figura 8. Actividades deportivas y recreativas.....	35
Figura 9. Frecuencia de actividades de integracion	36
Figura 10. Jornadas de promoción de Salud.....	37
Figura 11. Calificación del personal que ejecuta el plan de bienestar social	38
Figura 12. Consulta de las necesidades dentro del plan de bienestar social	39
Figura 13. Beneficios recibidos por el plan de bienestar social	40
Figura 14. Familia.....	41
Figura 15. Opinión	42
Figura 16. Motivación.....	43
Figura 17. Servicio recreativo.....	44
Figura 18. Clima organizacional.....	44
Figura 19. Artístico y cultural.....	45
Figura 20. Vacacional	45
Figura 21. Programa prejubilación	46



Figura 22. Artes y artesanías	46
Figura 23. Fiesta de integración fin de año	47
Figura 24. Calificación plan de bienestar social	48
Figura 25. Ejemplo para el día de la familia.....	50
Figura 26. Ejemplo de redes sociales.....	51



LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1. Acta de reunión para socializar plan de bienestar laboral 2019	58
Anexo 2. Encuesta diseñada por el estudiante	61

1 INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se realiza para optar por el título de administrador de empresas de la Fundación Universitaria de Popayán –ESE-, basándose en los conocimientos adquiridos en el transcurso de la carrera y se centra en el estudio del impacto del plan de bienestar laboral del personal de planta del hospital universitario San José de Popayán, el cual está ubicado al suroccidente de Colombia, en la capital del departamento del Cauca, en la ciudad de Popayán, esta es una institución prestadora de servicios de salud. En la primera parte del trabajo se describe la plataforma estratégica que contiene la misión, visión, los objetivos, caracterizándola y dejando una perspectiva más clara de lo que es el Hospital Universitario San José de Popayán –ESE-. El trabajo está orientado a identificar las condiciones laborales, físicas, recreativas y de esparcimiento que se presentan y se desarrollan dentro de la institución.

Primero que todo se realizó un diagnóstico al plan de bienestar laboral que actualmente está siendo implementando por la institución, la metodología que se utilizó fue a través de un instrumento de recolección de información como herramienta principal. Este instrumento es un cuestionario de 13 preguntas que se desarrollaron con el fin de obtener información puntual, el cual fue aplicado al personal de planta de la institución, pues dentro de este grupo de personas se encuentran colaboradores de todas las áreas del hospital; como por ejemplo médicos, enfermeros, administrativos y de servicios generales, a todos ellos va dirigido el programa del plan de bienestar laboral y por eso fue necesario conocer información proporcionada directamente de ellos, cabe mencionar que el hospital realizó el plan de bienestar solo para el personal de planta, porque los demás colaboradores son contratados a través de sindicatos y cada sindicato crea y ejecuta su plan de bienestar laboral para que de esta forma todos y cada uno de los colaboradores hagan parte de los servicios que van dirigidos hacia ellos.

La oficina de gestión de talento humano del hospital es el lugar donde se realizó todo el trabajo, pues ahí tienen toda la información y herramientas pertinentes que se necesitaron para llegar al personal de planta, así todos los colaboradores sintieron el respaldo de la institución para que su bienestar fuera el mejor y sintieran el compromiso que se requiere para que los objetivos a corto y largo plazo se cumplieran.

En segundo lugar se identificaron cuáles fueron los aspectos que impactaron positiva o negativamente el plan de bienestar laboral, también cuáles tuvieron mayor influencia en el personal de planta del hospital, porque siempre existen puntos a favor y en contra dentro de los programas que van dirigidos a los grupos que hacen parte de una institución. La información de los colaboradores fue la mejor fuente para conocer los aspectos que fortalecieron el bienestar laboral y los que no fueron de ayuda al mismo, el cuestionario se aplicó de forma anónima, es decir que el colaborador que lo respondió no colocó su nombre, esto se hizo con el fin de que se sintieran tranquilos de responderlo, pues se contó con información de que cuando es necesario firmarlo, las respuestas se verían comprometidas y no serían totalmente sinceras. De esta forma se pretendió conocer las causas que generaron estos aspectos para fortalecerlos o corregirlos dependiendo de cuál fue el caso.

Finalmente se tabularon las encuestas y se hizo el análisis adecuado de los datos, toda la información que se recolectó fue el pilar fundamental para la construcción de herramientas que se recomendaron al final del documento a la persona encargada de ejecutar el plan de bienestar laboral, estas recomendaciones se realizaron para que todos los que hacen parte del plan se sintieran satisfechos y esto se viera reflejado directamente en las áreas de trabajo de cada uno de ellos, y así que el plan de bienestar laboral este direccionado a cumplir al cien por ciento los objetivos con los que fue construido por el personal de talento humano de la institución.

2 INFORMACIÓN GENERAL DE LA EMPRESA (CARACTERIZACIÓN)

El Hospital Universitario San José de Popayán –ESE- es una institución prestadora de servicios de salud de cuarto nivel, está ubicada en la Cra. 6 #10N-142 en Popayán Cauca, sus servicios son de alta complejidad, seguros y humanizados, apoyados en procesos de docencia e investigación con estabilidad financiera y responsabilidad social. Fue fundada en el año 1618 como un albergue para enfermos, pasó por muchas etapas desde su inicio hasta que en el año 1965 adquiere el carácter de universitario para en 1995 convertirse en una empresa social del estado, hoy en día es una de las instituciones prestadoras de servicios de salud más grandes del suroccidente colombiano, cuenta con un total de 1600 colaboradores que todos los días llevan a la práctica, las directrices, principios y valores, que hacen que lo que se direcciona y se estructura, se vea reflejado en el actuar sobre los pacientes, en el año 2019 se certificaron 17 servicios más en el Sistema Único de Habilitación en Salud.

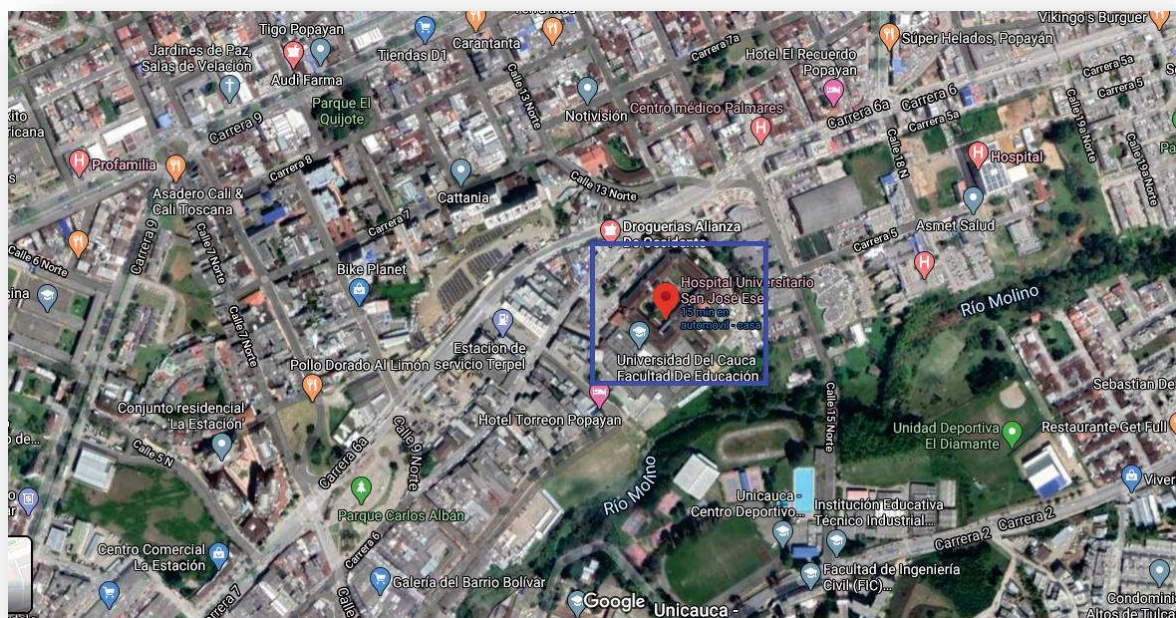
“[...] Este sistema es el conjunto de normas requisitos y procedimientos mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica, de suficiencia patrimonial y financiera y de capacidad técnico administrativa, indispensables para la entrada y permanencia en el Sistema, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la prestación de servicios y son de obligatorio cumplimiento por parte de los prestadores de servicios de salud y las empresas administradoras de planes de beneficios.”(Ministerio de Salud y Protección Social, 2020)

Servicios como Fonoaudiología, fisioterapia, unidad mental, rehabilitación entre otros servicios más hacen parte de esta lista, para un total de 35 servicios certificados entre el año 2018 y 2019.

El hospital Universitario San José de Popayán realiza su contratación por medio de organizaciones sindicales, las cuales proveen el personal para las diferentes áreas del hospital, organizaciones como Asproin, Sindesca, Sintroaempuh y otros más son los que hacen parte los 21 sindicatos que del hospital, solo 150 personas son contratadas directamente por el hospital y estas son el personal de planta de la institución, servidores públicos de diferentes áreas.

Siendo una empresa social del estado, su administración depende directamente de la administración municipal, esto significa que cada cuatro años el gerente de la institución puede ser reemplazado.

Figura 1. Ubicación Hospital Universitario San José de Popayán -ESE-



Fuente: Modificado de Google Maps.

3 FILOSOFÍA ORGANIZACIONAL

3.1 MISIÓN

Ofrecemos servicios de salud de alta complejidad, segura y humanizada, apoyados en servicios de docencia e investigación, con estabilidad financiera y responsabilidad social.

3.2 VISIÓN

Ser una institución acreditada en salud, líder de la red pública del departamento del Cauca en la prestación de servicios complementarios, con enfoque en la atención segura y humanizada al usuario y su familia.

3.3 VALORES CORPORATIVOS

Honestidad

Respeto

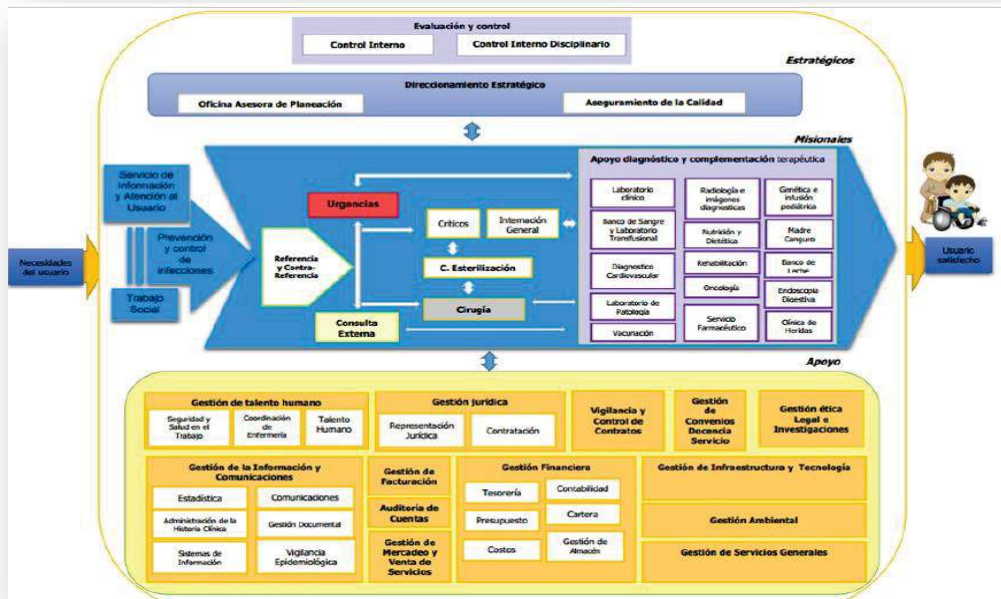
Confidencialidad

Responsabilidad

Solidaridad

3.5 MAPA DE PROCESOS

Figura 3. Mapa de procesos



Fuent: Hospital Universitario San José de Popayán, (2016)

4 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.

El hospital universitario San José de Popayán –ESE- cuenta con un plan de bienestar laboral para el personal de planta que se ejecuta anualmente, sin embargo en la actualidad la situación de los colaboradores de planta cambia con el transcurso del tiempo, esto sucede porque las actividades que se realizan dentro de los programas que hay en el plan de bienestar se vuelven cada vez más cotidianas. Los continuos cambios y exigencias que se presentan en el ámbito laboral hace que sea primordial mejorar las condiciones laborales del personal, pues en una institución del área de la salud y del nivel del hospital universitario San José de Popayán es necesario lidiar con el estrés laboral de forma eficaz, siendo conscientes de esto; es preciso

realizar un diagnóstico al plan de bienestar, porque así se puede actualizar la forma en que se diseña el programa de bienestar laboral, se puede cumplirle a las personas a las que va dirigido y de igual forma a la institución.

4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El bienestar laboral de una empresa es un factor fundamental para el cumplimiento de objetivos a corto y largo plazo, cuando se habla de bienestar laboral se está haciendo referencia a satisfacer las necesidades que un colaborador tienen siendo parte de una organización, necesidades que se deben cubrir por parte de la organización con un conjunto de actividades e incentivos que son directamente para el colaborador y en algunas ocasiones se incluye a su familia. La organización es responsable del bienestar del trabajador, además de motivarlos, promover su desarrollo personal y mantenerlos en un estado de salud óptima porque busca mejorar la cotidianidad de las labores realizadas dentro de la organización y esto se verá retribuido directamente al rendimiento de cada persona en su lugar de trabajo,

Es importante mencionar que como un plan de bienestar laboral va dirigido directamente a los colaboradores de una organización, hay que elaborarlo con consentimiento de los mismos colaboradores, porque no será de gran ayuda implementarlo y que los ellos no se sientan satisfechos con lo que la institución está haciendo para contribuir con su bienestar.

El Hospital Universitario San José de Popayán implementa su Plan de Bienestar laboral anualmente. En este plan de bienestar está incluido solo el personal de planta de la institución y su ejecución lo hace el área de talento humano en el transcurso del año. Se evidenció que a las actividades realizadas no están asistiendo todos los colaboradores a los que va dirigida dicha actividad, siempre hacen falta personas en las actividades y las razones no se conocen, la asistencia no es obligatoria, pero teniendo en cuenta que es para el beneficio del colaborador, lo

usual sería que todos asistieran. Esta es una señal clara de que hay aspectos negativos que el personal tiene respecto al plan de bienestar laboral, entonces es necesario evaluar los procesos que la institución lleva a cabo para el cumplimiento de objetivos planteados dentro del plan de bienestar laboral porque así se conocerá cuál es el impacto que se está generando dentro de la institución, con su respectiva evaluación se conocerán qué aspectos positivos se pueden fortalecer y negativos que son necesarios corregir.

4.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Teniendo en cuenta la situación anterior y la importancia del bienestar laboral de los colaboradores de la institución para el buen direccionamiento del cumplimiento de objetivos de corto y largo plazo es necesario conocer lo que el plan de bienestar laboral está causando realmente dentro del Hospital Universitario San José y surge el siguiente interrogante ¿Cuál es el impacto que tiene el plan de bienestar laboral en el personal de planta del hospital universitario San José de Popayán?

5 JUSTIFICACIÓN

Un plan de bienestar laboral es de suma importancia en cualquier organización porque el talento humano es un recurso fundamental para se cumplan todos los objetivos propuestos, es necesario que los colaboradores tengan una afinidad con la empresa en la que trabajan y su bienestar es primordial para conseguir un equipo productivo, motivado y comprometido con la empresa, partiendo de esto hay que tener la seguridad de que el plan de bienestar que se está implementando sea el correcto y existe la necesidad de evaluarlo para tener la certeza de que las cosas se están realizando apropiadamente.

Para el Hospital Universitario San José de Popayán –ESE- fue de suma importancia conocer un diagnóstico de su programa de bienestar laboral porque estarían al tanto de los aspectos positivos y negativos que impactaron a la comunidad que hizo parte de la institución respecto al bienestar laboral, obteniendo una herramienta fundamental para la toma de decisiones respecto a la elaboración de un próximo plan de bienestar laboral, ya que este se plantea anualmente, pues con este trabajo tienen un insumo importante para elaborarlo, este será más acertado, buscando fortalecer el bienestar de todo el personal ya que los colaboradores motivados y comprometidos con la institución harán todo lo que estará su alcance para realizar sus labores de forma acertada y así estar enfocados todos en el cumplimiento de los objetivos de la institución. Además, si el plan de bienestar del personal de planta es correcto y cumple con sus objetivos servirá como un modelo a seguir para todos los sindicatos que conforman el cien por ciento de las personas que trabajan en el Hospital universitario San José.

Para la Fundación Universitaria de Popayán era primordial que el estudiante realizara este trabajo para poder evaluar los conocimientos que fueron adquiridos en el transcurso de la carrera, dichos conocimientos se fortalecieron fuera del aula de clases la universidad. Además la institución de educación superior fue evaluada directamente; porque el estudiante representó a la universidad dentro de una empresa ya constituida, en este caso estamos hablando del Hospital Universitario San José de Popayán y esto es pieza clave para el buen prestigio que la institución de educación superior puede obtener a través de sus futuros egresados, con esto puede generar las alianzas que son necesarias y de gran importancia porque sus estudiantes en la etapa final de la carrera podrán llevar a cabo sus prácticas y evaluar las competencias que adquirieron dentro de la universidad en empresas importantes, además dentro de su proyección social la interacción

de su comunidad educativa en una institución prestadora de servicios de salud es muy bien vista porque estarán apoyándola de forma directa.

Para el estudiante fue importante porque pudo evaluar y exponer los conocimientos adquiridos dentro de la Fundación Universitaria de Popayán en un área precisa, la cual fue diagnosticar un plan de bienestar que se llevó a cabo en el área de talento humano de una institución prestadora de servicios de salud, también pudo lograr sumergirse por completo en el área laboral realizando labores que eran específicas de su profesión y la experiencia que obtuvo fue el inicio de la vida laboral como administrador de empresas, por último y muy importante; con este trabajo pudo optar por el título de administrador de empresas de la Fundación Universitaria de Popayán.

6 OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar el impacto que tiene el plan de bienestar laboral en de la institución basándose en el personal de planta del hospital universitario San José de Popayán.

6.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS

Realizar un diagnóstico al plan de bienestar laboral que actualmente la institución tiene para su personal de planta.

Identificar cuál es la percepción que tiene el personal de planta acerca del plan de bienestar laboral que se está ofertando dentro del hospital.

Proponer estrategias para corregir debilidades y mejorar las fortalezas encontradas en la investigación.

7 REFERENTES TEÓRICOS

7.1 MARCO TEÓRICO

En este punto se plantea conocer los conceptos y definiciones de los diferentes temas importantes que abarca el trabajo presente para ampliar los horizontes del conocimiento acerca el bienestar laboral y el impacto que debe generar en todas las organizaciones donde se ejecute.

7.1.1 Bienestar

El término bienestar lleva implícita la experiencia personal, es parte de la salud en su sentido más general y se manifiesta en todas las esferas de la actividad humana. Es de conocimiento de todos que cuando un individuo se siente bien es más productivo, sociable y creativo, posee una proyección de futuro positiva, infunde felicidad y la felicidad implica capacidad de amar, trabajar, relacionarse socialmente y controlar el medio. Está demostrada la asociación entre algunos estados emocionales y respuestas de enfrentamiento al estrés de un tipo u otro. Existe una íntima relación de lo afectivo y lo cognitivo por lo que el bienestar es definido por la mayoría de los autores como la valoración subjetiva que expresa la satisfacción de las personas y su grado de complacencia con aspectos específicos o globales de su vida, en los que predominan los estados de ánimo positivos. (Garcia, Viniegras, & Gonzales, 2000)

Según Maslow, (1991), Viendo el bienestar desde un punto de satisfacción de necesidades, encontramos:

“La pirámide de Maslow como fuente de información adecuada, ésta forma parte de una teoría psicológica que inquiriere acerca de la motivación y las necesidades del ser humano: aquello que nos lleva a actuar tal y como lo hacemos. Según Abraham Maslow, un psicólogo humanista, nuestras acciones nacen de la motivación dirigida hacia el objetivo de cubrir ciertas necesidades, las cuales pueden ser ordenadas según la importancia que tienen para nuestro bienestar.”

Es decir, Maslow proponía una teoría según la cual existe una jerarquía de las necesidades humanas, y defendió que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollamos necesidades y deseos más elevados. A partir de esta jerarquización se establece lo que se conoce como Pirámide de Maslow.

“La escala de las necesidades se describe como una pirámide de cinco niveles: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como «necesidades de déficit» (primordiales); al nivel superior lo denominó por última vez «autorrealización», «motivación de crecimiento», o «necesidad de ser».”(Maslow, 1991)

La idea básica es: sólo se atienden necesidades superiores cuando se han satisfecho las necesidades inferiores, es decir, todos aspiramos a satisfacer necesidades superiores. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía. (Bienestar Social Laboral - Servicio Nacional de Aprendizaje, 2018)

Pirámide De Maslow

Figura 4. Pirámide de Maslow



Fuente: Arias, (2018)

Necesidades básicas o fisiológicas: Son las únicas inherentes en toda persona, básicas para la supervivencia del individuo. Respirar, alimentarse, hidratarse, vestirse, sexo, etc.

Necesidades de seguridad: Se busca crear y mantener una situación de orden y seguridad en la vida. Una seguridad física (salud), económica (ingresos), necesidad de vivienda, etc.

Necesidades sociales: Implican el sentimiento de pertenencia a un grupo social, familia, amigos, pareja, compañeros del trabajo, etc.

Necesidades de estima o reconocimiento: Son las necesidades de reconocimiento como la confianza, la independencia personal, la reputación o las metas financieras.

Necesidades de autorrealización: Este quinto nivel y el más alto solo puede ser satisfecho una vez todas las demás necesidades han sido suficientemente alcanzadas. Es la sensación de haber llegado al éxito personal. (Arias, 2018)

7.1.2 Bienestar laboral

Según Chiavenato, (2014), afirma que:

“[...] el bienestar laboral es la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados de la organización, ellos prestan sus servicios, según su función es apoyar y complementar a la organización sobre el bienestar laboral de los trabajadores y las condiciones del trabajo a la que ellos están expuesto día a día, busca satisfacer necesidades económicas, sociales y personales, que le permita mejorar sus condiciones de vida. También busca la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral.”(Chiavenato, 2014)

Según Cásanovas, (2013):

“El bienestar o satisfacción laboral guarda una estrecha relación con la satisfacción general, unida a la del matrimonio y la de la familia [...] descubrió que, si la felicidad matrimonial era la mayor fuente de la felicidad, la insatisfacción laboral era la mayor causa de la infelicidad.”

Teniendo en cuenta estos datos, concluye que la satisfacción laboral es una fuente más importante de insatisfacción y preocupaciones que de satisfacción. Hemos visto que la satisfacción laboral es un componente importante de la satisfacción general y ésta en lo es de la salud en su sentido global y completo. En contraposición, la insatisfacción laboral es una de las principales fuentes del estrés en el trabajo. El estrés laboral parece ser el producto de las características del ambiente laboral que se convierte en una amenaza para el individuo, Esta amenaza puede deberse bien a las exigencias excesivas del trabajo o a las insuficientes ayudas para satisfacer las necesidades del trabajador, como un salario inadecuado, la insatisfacción y la falta de oportunidades de promoción.

7.1.3 Jornadas de promoción de salud

La promoción de la salud y la prevención de la enfermedad son todas aquellas acciones, procedimientos e intervenciones integrales, orientadas a que la población, como individuos y como familias, mejore sus condiciones para vivir y disfrutar de una vida saludable y para mantenerse sanos. El propósito de los programas de Promoción y Prevención es ofrecer servicios integrales que potencialicen la salud de los afiliados y sus familias, y promuevan en ellos una vida sana, feliz, placentera y productiva. Por su naturaleza, estos programas son una responsabilidad compartida entre las personas, las familias, las organizaciones, las IPS y la EPS.(Coomeva EPS, 2020)

7.1.4 Jornadas de esparcimiento

La importancia de tener tiempo libre y ocuparlo en actividades que nos ayuden a formarnos como personas, tiene además un carácter preventivo de algunos de los males que aquejan a la sociedad: depresión, soledad, aislamiento, alcoholismo, drogadicción, enfermedades por sedentarismo, enfermedades crónicas, etc. Esto hace que el tiempo libre hoy en día sea una reivindicación de todas las clases sociales y de todos los grupos de edad. (Castellanos, 2012)

7.1.5 Estrés laboral

La Organización Mundial de la Salud, (2020), en su informe “La Organización del trabajo y el estrés” afirma que:

“El estrés laboral es la relación que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales.”

7.1.6 Encuesta de clima laboral

Una encuesta de clima laboral es una herramienta que, como apuntábamos, sirve para evaluar el grado de satisfacción laboral o comodidad del empleado con la empresa. Esta ofrece una imagen de la percepción de los trabajadores sobre cuestiones como la comunicación institucional, el trabajo en sí mismo, las tareas que desempeña, la calidad del entorno, y más. Usar una encuesta de clima laboral a menudo asegura el éxito de la organización, pues recoge –

siempre y cuando se realice adecuadamente— información interna difícil de recabar mediante un asesor externo, por ejemplo. Además, es una manera de que los empleados canalicen sus opiniones a través de una herramienta oficial.

Esta medición a través de la encuesta de clima laboral debe ser continuada en el tiempo, pues el valor de la encuesta de clima laboral no radica en los resultados puntuales sino que requiere de periodicidad para que el departamento de Recursos Humanos pueda implementar programas de mejora. (Bizneo, 2019)

7.2 MARCO LEGAL

Decreto ley 1567 de 1998

Por el cual se crea e sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, junto con las políticas de bienestar social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas de proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional. “Aquellos 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.

Ley 909 del 23 de septiembre del 2004, parágrafo del artículo 36

Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán de implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente ley.

Decreto 1083 del 2015: Título 10, Sistema de estímulos. Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.

Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Resolución 0043 del 10 de enero del 2019

Por la cual se adopta el sistema de estímulos que comprende el plan de bienestar social y el plan de incentivos para el año 2019 en el Hospital Universitario San José de Popayán -ESE-.

8 METODOLOGÍA

Para conocer cuál fue el impacto del plan de bienestar laboral en el Hospital Universitario San José de Popayán se realizó el análisis desde el centro de la institución; cuando se refiere al centro de la institución se está hablando desde el área de gestión del talento humano, ahí es donde inicia la recopilación de información para encontrar respuestas a ¿Cuál es el impacto del plan de bienestar laboral al personal del hospital universitario San José de Popayán? Y esto

permitirá evidenciar que la metodología que se utilizó es de tipo cualitativa y cuantitativa, ya que se basa en producir datos descriptivos sobre la población que se está estudiando, teniendo en cuenta que el método cualitativo a utilizar es la teoría fundamentada la cual comprende recoger y analizar sistemáticamente los datos y cuantitativa porque el instrumento que se utilizará arrojará resultados numéricos desde los cuales se sacarán las respectivas conclusiones.

En primer lugar, definir el problema para tener un enfoque claro de lo que se quiere averiguar

En segundo lugar, el diseño del trabajo, esta fase se caracteriza por orientar y saber dónde, cómo y cuándo se va a realizar la investigación.

En tercer lugar, la redacción del instrumento (la encuesta).

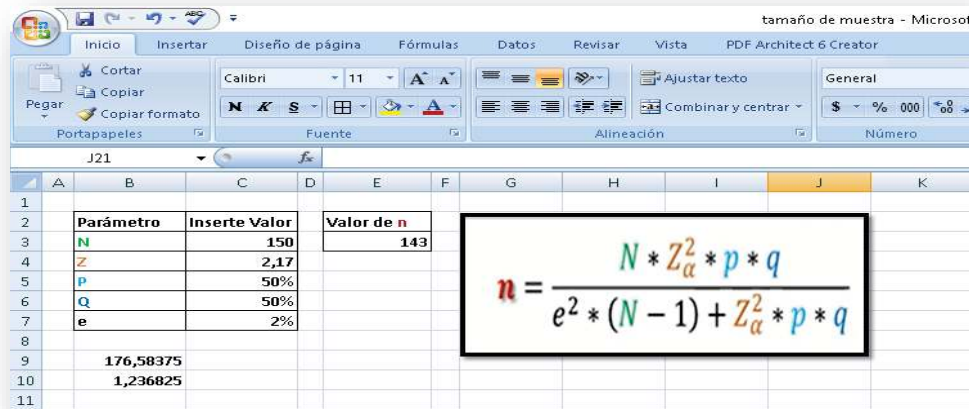
En cuarto lugar, el análisis de los datos mediante los resultados obtenido en la encuesta, en base a los resultados se realizará las conclusiones, comentarios y deducciones necesarias para la transformación de la información en forma clara, concisa y precisa arrojando los resultados de la investigación y en quinto lugar, la generalización y la fase informativa a todas las población, es donde el estudiante investigador presenta el informe cualitativo de los hallazgos y la información más relevante que sean el soporte de las conclusiones de la investigación, por ultimo dar a conocer el impacto de bienestar laboral que causa en el personal de planta de la institución.

8.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

La investigación está centrada en el personal de planta del Hospital universitario San José de Popayán, el cual está conformado por 150 personas de las diferentes áreas de la institución, entre ellos se encuentran personal administrativo como la gerente del hospital, personal asistencial como médicos o enfermeros y personal de servicios generales, la encuesta se realizó al total del personal de planta, pero solo 143 personas la respondieron, es una muestra suficiente para obtener la información que se necesita para responder a la pregunta problema de esta

investigación tomando en cuenta que también se utilizó la fórmula siguiente para hallar una muestra confiable en poblaciones finitas.

Figura 5. Fórmula para obtener la muestra



Fuente: Elaboración propia

8.2 FUENTES DE INFORMACIÓN

Tabla 1. Fuentes de información - Primarias

Nombre de la fuente	Tipo de fuente	Información obtenida
Archivo digital, personal de planta H.U.S.J de Popayán	Base de datos Vulcano	Información socio-laboral de los colaboradores; sexo, edad, nivel de educación, dirección de domicilio, número de contacto, tipo de contrato, antigüedad dentro de la institución y jornada laboral.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2. Fuentes de información - Secundarias

Nombre de la fuente	Tipo de fuente	Información obtenida
Hospital Universitario San José de Popayán	Página web	Historia a través del tiempo, Visión, Misión, Objetivos, estructura organizacional, mapa de procesos, teléfonos de contacto, normatividad, etc.

Fuente: Elaboración propia

8.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos se realizará por medio de una encuesta realizada al personal de planta de la institución, así se podrá obtener la información para conocer el impacto que genera el plan de bienestar laboral. Además estando dentro de la oficina de talento humano ayudando a ejecutar actividades del plan de bienestar laboral que se realizaron en el segundo semestre del año, se podrá entrar en confianza con el personal para obtener información importante y de utilidad para la investigación.

9 DIAGNÓSTICO AL PLAN DE BIENESTAR LABORAL.

El hospital Universitario San José actualmente ejecuta un plan de bienestar laboral, el cual se elabora y se efectúa cada nuevo año. El hospital cuenta con 1600 colaboradores que ocupan los diferentes puestos de trabajo a lo largo de las 24 horas del día, sin embargo el plan de bienestar laboral que el hospital realiza solo va dirigido al personal de planta de la institución que cuenta con 150 personas, los demás colaboradores son contratados a través de asociaciones sindicales y dichas asociaciones se encargan de elaborar y ejecutar sus respectivos planes de bienestar laboral para ellos.

Dentro del plan de bienestar que se ejecutó en el año 2019 hay programas como el vacacional, recreativo, artístico, cultural, artes y artesanía y estos programas están conformados por las actividades que se van a desarrollar durante todo el año, también se realizaron actividades como la vacacional; que fue un viaje al departamento del Magdalena Colombia, a la ciudad de Santa Marta, dentro del programa recreativo se realizó un viaje al club campestre Los Andes (Lake house Club), ubicado en el departamento del Cauca en Santander de Quilichao, dentro del programa de artes y artesanías se realizaron talleres de gastronomía y en el ámbito de clima organizacional se dictaron capacitaciones de inteligencia emocional, autoestima, liderazgo y comunicación.

El personal de planta está conformado por personas de todas las áreas de trabajo de la institución, desde asistenciales como médicos generales, especialistas y enfermeros, hasta el personal de áreas administrativas, servicios generales y de mantenimiento. Dentro de las instalaciones del hospital hay un lugar donde se pueden realizar actividades deportivas y de esparcimiento, se realizan campeonatos relámpagos al finalizar las jornadas laborales, deportes como el futbolito, baloncesto, sapo son los que se practican y en esos espacios es donde se deben de enfocar las personas encargadas del plan de bienestar laboral para fortalecer más los lazos del compañerismo y la amistad.

El plan de bienestar labora se difunde al inicio del año con el fin de que todo el personal se entere de las actividades que se realizarán en el año presente, sin embargo, no todo el personal se informa de las actividades por razones tales como por ejemplo porque no revisan su correo institucional que es el principal medio de comunicación para informar al personal de noticias que van directamente con el ámbito laboral.

Las actividades que se realizan a lo largo del año no siempre son asistidas por todo el personal de planta, primero que todo porque estas actividades no son de carácter obligatorio, pero si dichas actividades se realizan para el bienestar del mismo personal, deberían de asistir todos, este es un hallazgo que evidencia que hay que realizar un diagnóstico al plan de bienestar para conocer el porqué de la insistencia a las actividades.

Además, hay que contemplar que si el plan se elabora anualmente es necesario contar con un insumo importante como un el resultado de un diagnóstico para la elaboración.

Para mejorar la calidad de vida y el bienestar del personal el hospital utiliza este plan de bienestar laboral, sin embargo los objetivos no se están cumpliendo en un cien por ciento porque la inasistencia del personal a las actividades realizadas muestra que todo el personal no está cómodo con dichas actividades y esto genera inconformidades entre el personal, si la institución aporta los recursos necesarios para que los colaboradores disfruten de las actividades y esto no sucede, desafortunadamente el plan de bienestar necesita un diagnóstico para hallar cuáles son las posibles falencias.

10 PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DE PLANTA SOBRE EL PLAN DE BIENESTAR LABORAL

Esta encuesta esta direccionada a identificar ¿cuál es el nivel del bienestar social y qué impacto tiene en los colaboradores del Hospital Universitario San José? la encuesta se realizó el 03 de enero del 2020 y finalizó el 12 de enero del 2020, el 93% (143 personas) del personal de planta respondió de manera satisfactoria dicha encuesta y estos son los resultados.

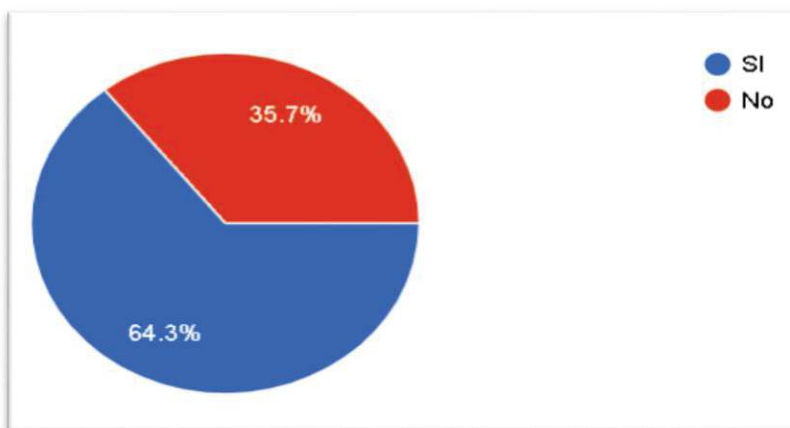
1. ¿Usted conoció el plan de bienestar social del hospital universitario san José de Popayán?

Si: 92

No: 51

Total, respuestas: 143

Figura 6. ¿Se conoce el plan de bienestar social de Hospital San José de Popayán?



Fuente: Elaboración propia

Más del 60% del personal de planta del Hospital Universitario San José reconoce haber conocido el plan de bienestar laboral y es muy buena señal para realizar el análisis, sin embargo, un 35.7% no tenían conocimiento del mismo, esto se debe a que no están utilizando los canales de comunicación correctos y se puede mejorar utilizando más canales de comunicación verificando cuál es más efectivo en la actualidad.

2. ¿Por qué medio de comunicación conoció el plan de bienestar social?

Intranet Vulcano 55

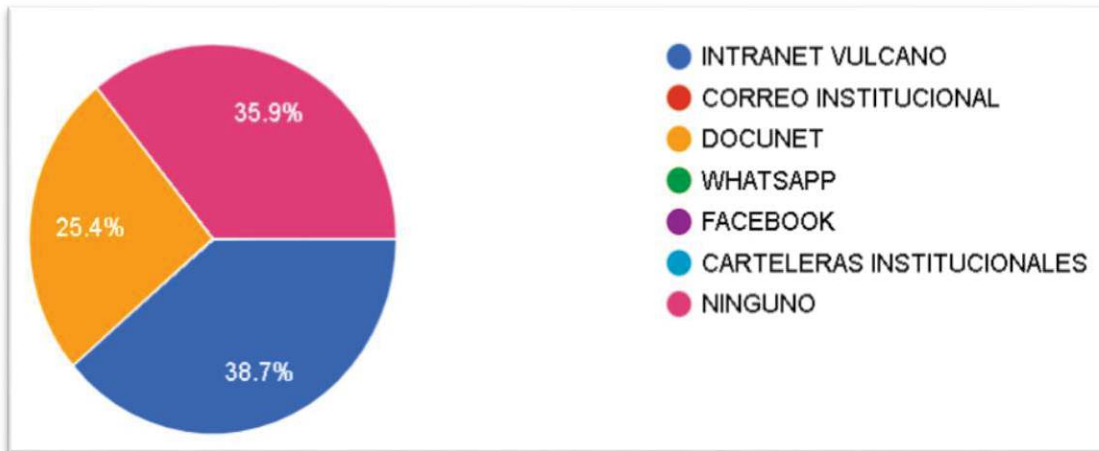
Correo Institucional 0

Docunet 36

WhatsApp 0

Facebook	0
Carteleras	0
Ninguno	51
Total respuestas	142

Figura 7. Medio de comunicación por el que se conoce el plan de bienestar social



Fuente: Elaboración propia

Es claro que solo se usaron dos canales de comunicación para difundir el plan de bienestar social del año 2019 y no fueron efectivos para llegar a la totalidad del personal de planta del hospital, en la actualidad herramientas como redes sociales y WhatsApp son de gran ayuda para difundir información importante en tiempo record, así que será mejor utilizar el medio de comunicación correcto para que la información llegue a tiempo y a todos los interesados.

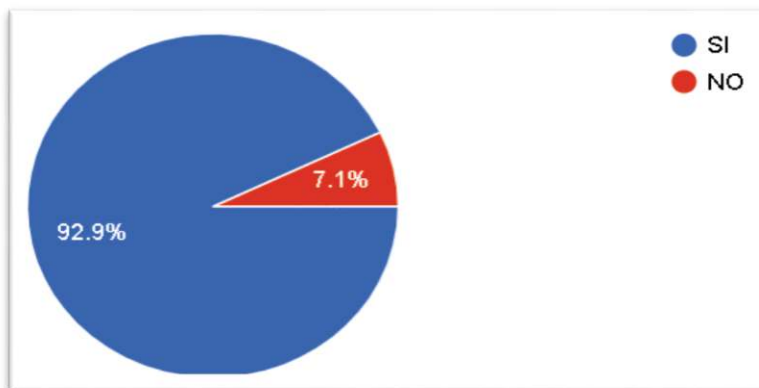
3. ¿En la organización realizan actividades deportivas y recreativas?

SI131

NO 10

Total respuestas: 141

Figura 8. Actividades deportivas y recreativas



Fuente: Elaboración propia

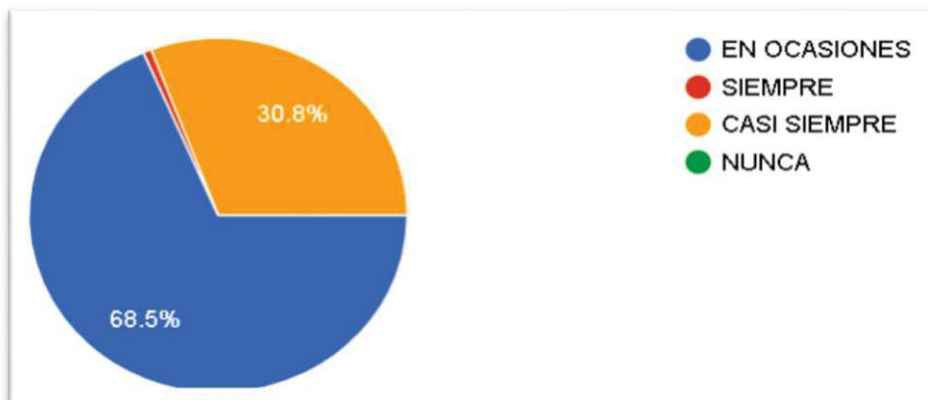
Más del 90% del personal de planta del hospital reconoce que si se realizan actividades recreativas y deportivas en la institución, esto demuestra que si hay espacios dentro de la institución para realizar actividades diferentes a las de su trabajo, pero hay diez personas que niegan que haya dichas actividades, tal vez sea porque no estuvieron enteradas de cuando se realizan o simplemente no es de su interés, esto se podría mejorar indagando si las actividades que se realizan no son de su agrado y qué actividades proponen para que se realicen.

4. ¿En la organización con qué frecuencia se realizan actividades de integración con sus compañeros de trabajo?

En ocasiones	98
Siempre 1 (0.7%)	
Casi siempre	44
Nunca	0

Total respuestas: 143

Figura 9. Frecuencia de actividades de integración



Fuente: Elaboración propia

La frecuencia de las actividades que se realizan en el hospital es positiva, pues no hay respuestas en la opción *nunca*, sin embargo se puede fortalecer realizando las actividades de tal forma en la que todos estén completamente de acuerdo, es decir programar una o dos actividades por mes durante los 12 meses del año, para que sea una constante durante todo el año y el personal reaccione de forma positiva a sus actividades laborales.

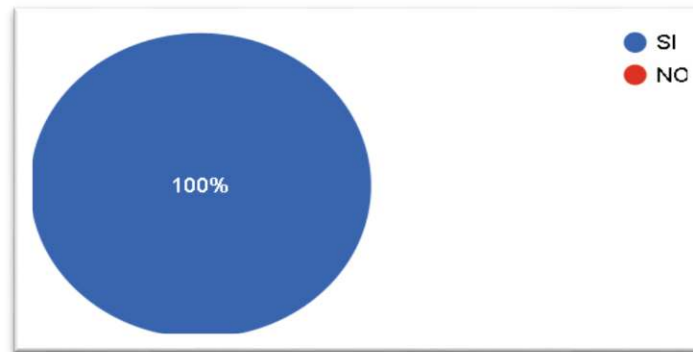
5. ¿Considera que en la organización se realizan jornadas de promoción de salud?

SI 142

NO0

Total respuestas: 142

Figura 10. Jornadas de promoción de Salud



Fuente: Elaboración propia

El Hospital San José la tienen clara en esta área porque siendo una Institución del área de la salud tiene prioridad en este sentido, el 100% manifiesta que las jornadas de promoción de salud sí se realizan.

6. En una calificación de 1 a 5 donde 5 significa un nivel “muy alto” y 1 un nivel “muy bajo”, ¿cómo calificaría usted a el personal que se ha encargado de ayudar con la ejecución de cada una de las actividades que se han realizado dentro del plan de bienestar social?

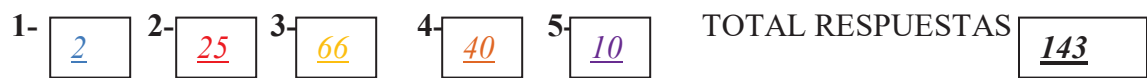
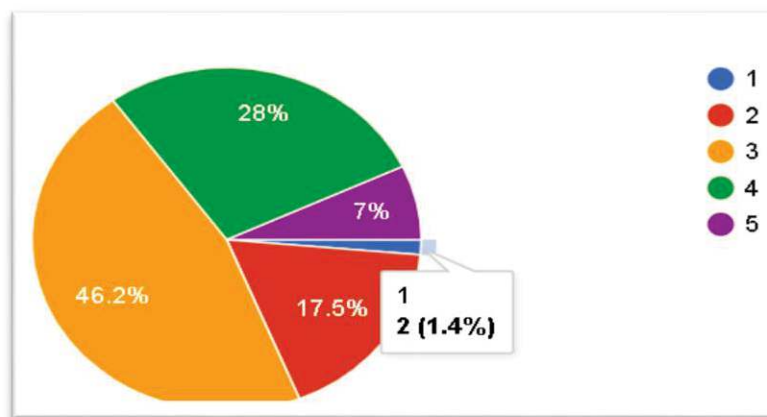


Figura 11. Calificación del personal que ejecuta el plan de bienestar social



Fuente: Elaboración propia

Solo el 7% del personal de planta califica como muy bueno (5) a los que se han encargado de la ejecución de las actividades del plan de bienestar social, esto refleja una inconformidad enorme, pues el 46.2% siendo el porcentaje más grande tiene una calificación de 3, lo cual refleja que dicho personal no ejecutó de forma adecuada las actividades realizadas, cuando se habla del personal que se ha encargado de ejecutar las actividades hacemos referencia a todas las personas encargadas de dar charlas, profesores de las clases de cocina, instructores de bailes deportivos, delegados de agencias de viajes y todas aquellas que hicieron parte de los equipos de trabajo de cada una de las actividades.

Esto se puede mejorar indagando más con el personal de planta para conocer exactamente cuáles fueron las fallas que se cometieron ejecutando las actividades y con los resultados obtenidos realizar una respectiva evaluación de los intermediarios antes de contratarlos para verificar si cumplen con lo requerido por los trabajadores del hospital.

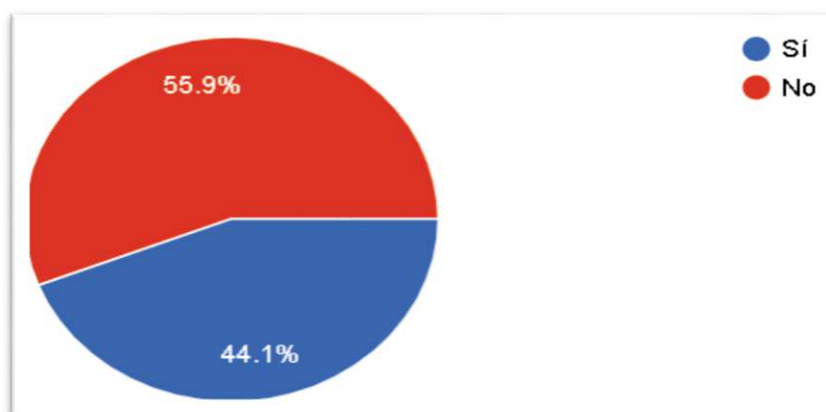
7. ¿Ha sido usted consultado sobre sus necesidades o preferencias de las actividades que se van a incluir dentro del plan de bienestar social?

Si 63

NO 80

Total respuestas: 143

Figura 12. Consulta de las necesidades dentro del plan de bienestar social



Fuente: Elaboración propia

Con más del 50% del personal evidenciando que no fueron consultados sobre las necesidades o preferencias de las actividades que se iban a incluir dentro del plan de bienestar, se puede afirmar primero que todo que la comunicación dentro de la institución no es buena, segundo que no hay certeza de que las actividades sean las correctas para esta institución y tercero que va haber inconformidades cuando sean ejecutadas dichas actividades, entonces para que haya una respuesta positiva dentro de la institución se debe de mejorar la comunicación y obtener la

opinión del al menos el 90% del personal para saber con exactitud qué es lo que esta comunidad necesita dentro de su institución y así se sientan motivados para hacer parte de todas las actividades, siempre pensando en su bienestar y que todo se verá reflejado en cada una de sus áreas de trabajo.

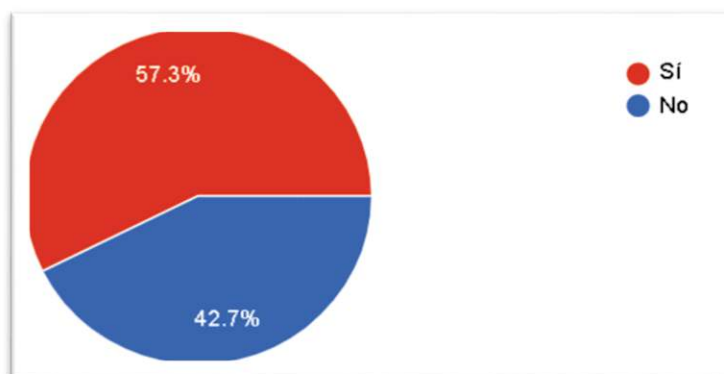
8. ¿Considera que los beneficios recibidos por el plan de bienestar social del hospital universitario san José satisfacen sus necesidades personales y laborales?

SI 82

NO 61

Total respuestas: 143

Figura 13. Beneficios recibidos por el plan de bienestar social



Fuente: Elaboración propia

Hay más del 50% del personal que está conforme con el plan de bienestar, eso significa que el bienestar del personal se está afectando positivamente dentro de la institución, sin embargo hay un porcentaje grande que está inconforme, esto es el resultado de manejar pocas opiniones cuando todo el personal será incluido en estas decisiones, esto mejorará si se busca la forma adecuada de conseguir todas las opiniones necesarias para implementar el plan de bienestar correcto y así satisfacer las necesidades de todo el personal.

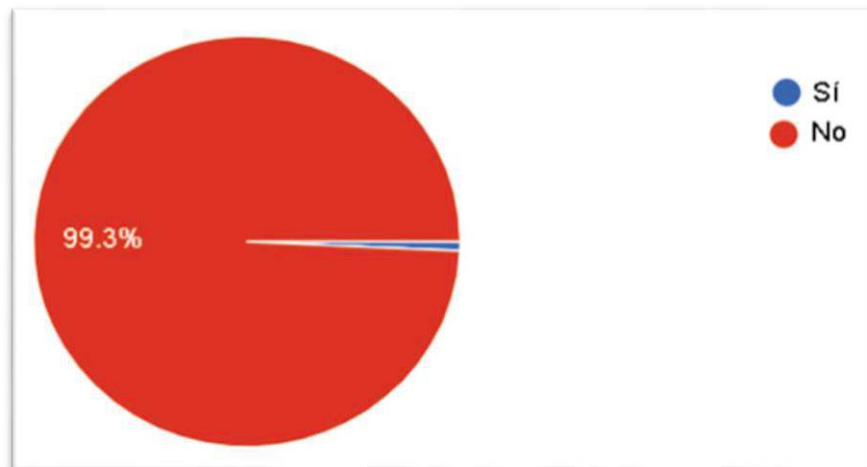
9. ¿Las actividades que realiza el hospital involucra a su familia?

SI1

NO140

Total respuestas: 141

Figura 14. Familia



Fuente: Elaboración propia

Por lo general el plan de bienestar de una institución va dirigido solo a los colaboradores de la misma, pero es necesario tener en cuenta que la familia es una parte fundamental de cada persona y se puede indagar más, buscando respuestas de que si les gustaría incluir a su familia (Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependen económicamente de él) en el plan de bienestar laboral, esto con el fin de satisfacer aún más las necesidades de los colaboradores pensando en el bienestar y la productividad en sus áreas de trabajo.

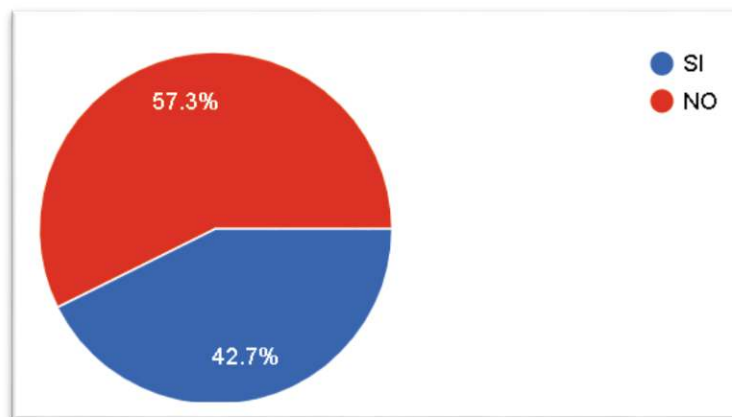
10. ¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta por sus superiores?

SI 61

NO 82

Total respuestas: 143

Figura 15. Opinión



Fuente: Elaboración propia

El 57.3% del personal de planta del Hospital San José afirman que sus opiniones y/o sugerencias no son tomadas para elaborar el plan de bienestar, esto genera disgustos dentro de la institución porque se sienten excluidos para aportar a la creación del plan. Lo que se debe de hacer para que no suceda; es siempre responder a las opiniones y/o sugerencias del personal, así sea una sugerencia que no será útil por algún motivo en especial, darle su respectiva respuesta del por qué no puede ser tomada en cuenta, de este modo no quedará ninguna sugerencia en el aire y el personal estará muy conforme con las decisiones que se tomen respecto al plan de bienestar.

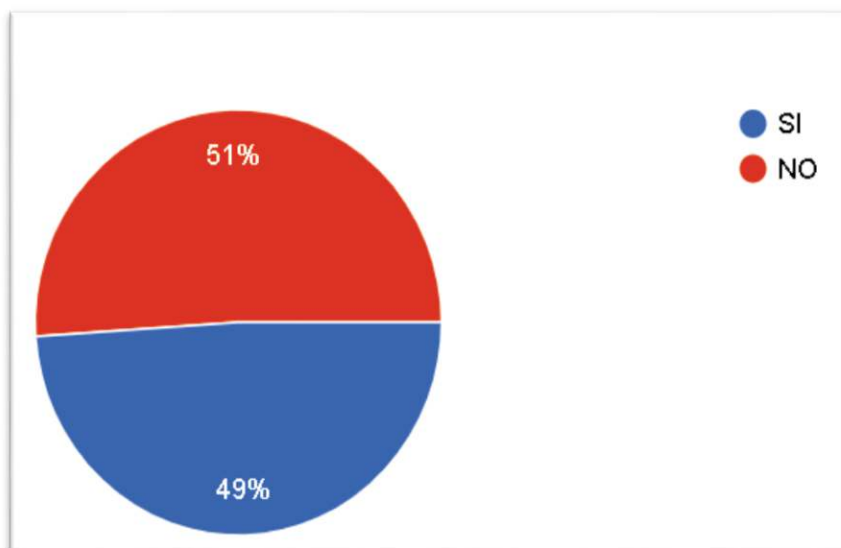
11. ¿Se siente motivado o estimulado por parte del hospital universitario san José para realizar sus labores?

SI70

NO73

Total respuestas: 143

Figura 16. Motivación



Fuente: Elaboración propia

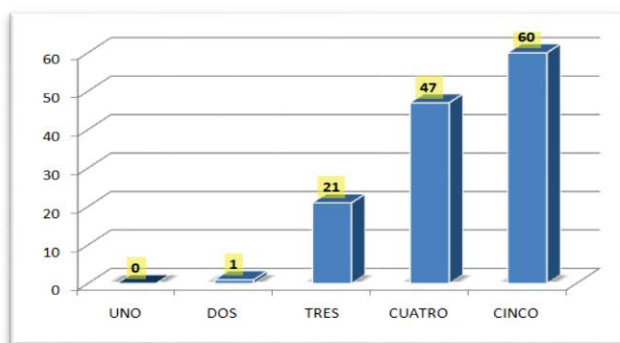
El 51% del personal del hospital no se siente motivado por parte del hospital para realizar sus labores, esto es una dificultad porque no van a trabajar al cien por ciento de su capacidad y los objetivos planteados serán difíciles de cumplir; lo primero que se debe de hacer es identificar cuáles son las personas que no están conformes con la institución generando espacios donde se sientan seguros de hablar de sus inconformidades dentro de la institución, con esta información se pueden tomar decisiones efectivas para darle al personal de planta la motivación que necesita y así trabajar por los mismos objetivos.

12. ¿A cuál de los servicios del plan de bienestar social que se encuentra más adelante ud ha hecho parte? Y en una calificación de 1 a 5 donde 5 significa un nivel “muy alto” y 1 un nivel “muy bajo” ¿Cómo los califica?

A, Recreativo – día recreativo en centro recreacional (Lake House club los andes). (86% de asistencia a la actividad)

Total votos: 129

Figura 17. Servicio recreativo



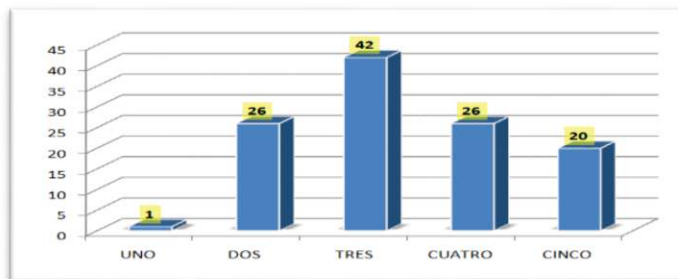
Fuente: Elaboración propia

Gráfico 1: Pregunta 12-A

B. Clima organizacional – actividades de desarrollo personal, día del trabajador hospitalario (capacitación: inteligencia emocional, autoestima, liderazgo y comunicación). (76,7% de asistencia a la actividad)

Total votos: 115

Figura 18. Clima organizacional

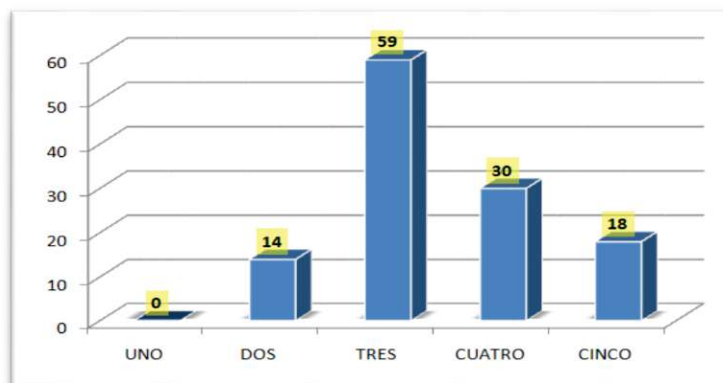


Fuente: Elaboración propia

C. Artístico y cultural: obras de teatro y café concierto (obra llegar a Marte por Julián López)
 (80.67% de asistencia a la actividad)

Total votos: 121

Figura 19. Artístico y cultural

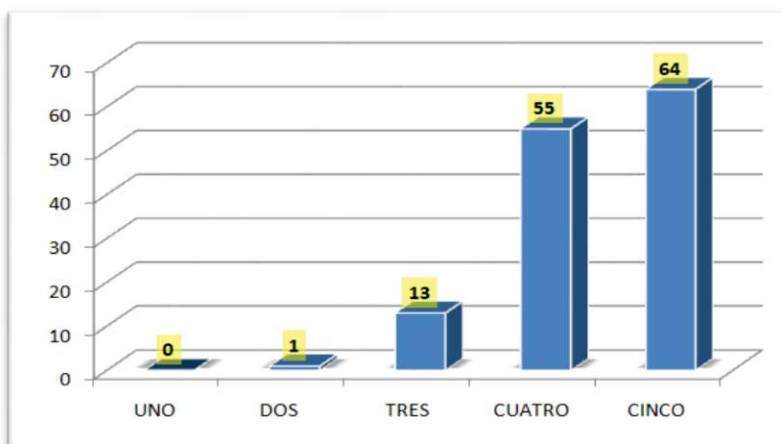


Fuente: Elaboración propia

D. Vacacional- viaje a santa marta (88.77% de asistencia)

Total votos: 133

Figura 20. Vacacional

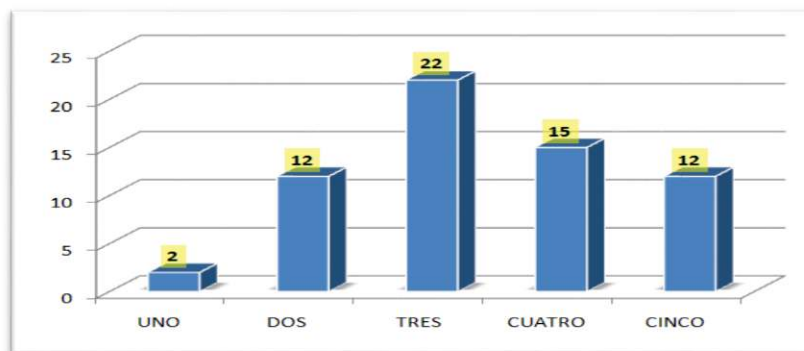


Fuente: Elaboración propia

E. Programa prejubilación- cena pre pensionables. (78.75% de asistencia a la actividad)

Total votos: 63

Figura 21. Programa prejubilación

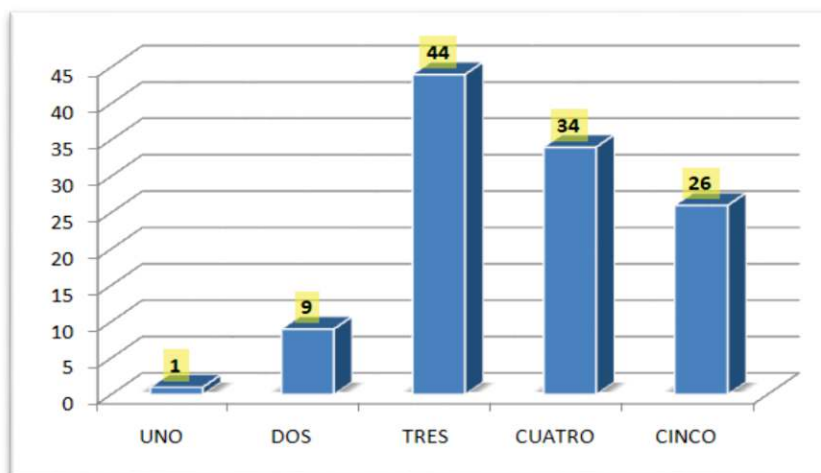


Fuente: Elaboración propia

F. Artes y artesanías: 3 talleres de gastronomía (nutrición saludable, platos fuertes y menú especial) (76% de participación a la actividad).

Total votos: 114

Figura 22. Artes y artesanías

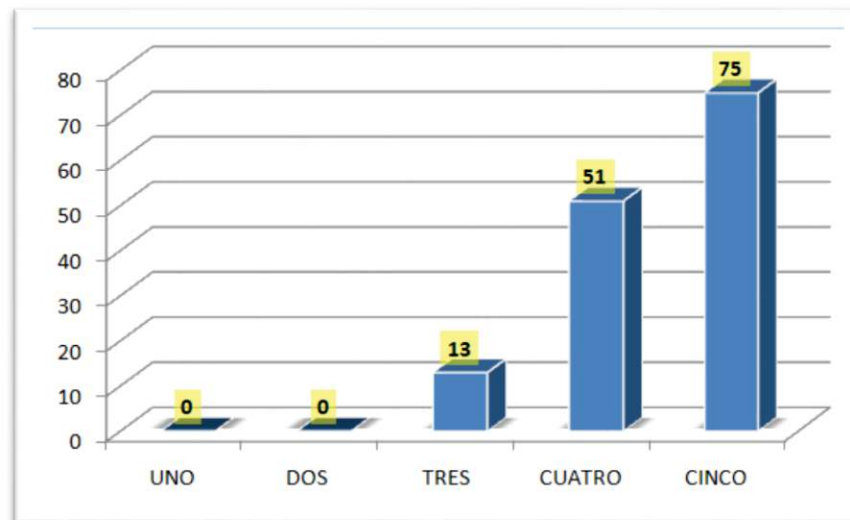


Fuente: Elaboración propia

G. Fiesta de integración fin de año (92.67% de asistencia a la actividad).

Total votos: 139

Figura 23. Fiesta de integración fin de año



Fuente: Elaboración propia

Las actividades que se realizaron en el transcurso del año 2019 contaron con una asistencia promedio del 83%, dejando a un lado la actividad de pre-pensionables porque esta solo era para las personas que cumplían con las características necesarias.

Se puede afirmar que de las siete actividades las tres que fueron mejor calificadas son la actividad recreativa, la vacacional y la fiesta de fin de año, las calificaciones de estas actividades fueron buenas, generando expectativas para el próximo plan de bienestar, sin embargo las que fueron calificadas mal, será necesario verificar cuáles fueron sus puntos débiles y reconocer si son necesarias dentro del plan o se pueden reemplazar por otras, solo si realmente fueron actividades malas o sus ejecución no fue la mejor, es necesario encontrar la razón de su baja calificación para tomar decisiones correctas.

13. En una calificación de 1 a 5 donde 5 significa un nivel “muy alto” y 1 un nivel “muy bajo”, ¿Cómo calificaría usted el plan de bienestar social del hospital universitario de Popayán?

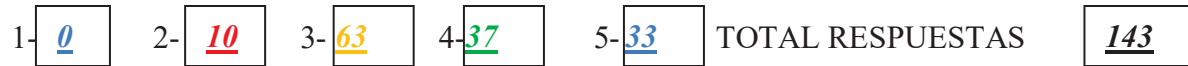
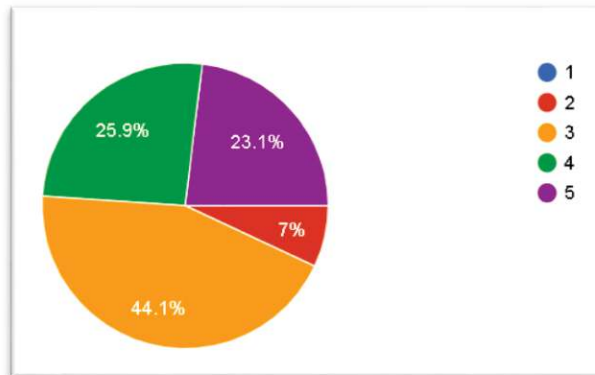


Figura 24. Calificación plan de bienestar social



Fuente: Elaboración propia

El 44.1% del personal admite que el plan de bienestar no fue el mejor, este siendo el mayor porcentaje para esta pregunta afirma que hay que fortalecer el plan de bienestar tomando en cuenta todas las anteriores recomendaciones y fortaleciendo los puntos positivos que tiene, es necesario resaltar que la comunicación entre los colaboradores y las personas encargadas de elaborar el plan es fundamental para crear lazos de compromiso y generar las ideas correctas.

10.1 ANÁLISIS GENERAL DE LA ENCUESTA

El resultado de la encuesta es claro, muestra los puntos positivos y negativos que tiene el plan de bienestar laboral actual del hospital universitario San José de Popayán, identificando el impacto que esto genera en la institución, primero que todo expone la falta de comunicación que hay dentro de la institución para la toma de decisiones que afectan a todo el personal, pues ochenta personas dicen que no fueron consultados sobre las necesidades o preferencias para

incluirlos en el plan de bienestar y esta situación es compleja porque el plan de bienestar va dirigido hacia ellos, además no están totalmente satisfechos con las actividades que se realizaron dentro del plan de bienestar porque la ejecución de las actividades no ha sido la mejor, cuenta con una asistencia del 83% a las actividades, lo que quiere decir que asisten 124 personas a dichas actividades y 26 personas no lo hacen.

También muestra que las actividad del plan vacacional y recreativa son muy valoradas por el personal, pues estos espacios de esparcimiento desprenden a los colaboradores de la cotidianidad de la institución, sin embargo al no incluir a la familia en este tipo de planes genera un descontento para todos, la familia es una parte fundamental de cada persona y tener la oportunidad de compartir con ella actividades que serán respaldadas por la institución será un apoyo muy significativo, la motivación de parte de la institución es importante para el personal y los resultados nos muestran que no se está realizando correctamente, entonces se debe enfocar en este punto para el bienestar del personal.

Para la institución es necesario comprender que si existen varios puntos negativos como es demostrado con el cuestionario, se deberá de tomar decisiones para corregir y fortalecer el plan de bienestar laboral.

11 PROPUESTA DE ESTRATEGIAS PARA MEJORAR EL IMPACTO DE LOS SERVICIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

El Hospital Universitario San José de Popayán debe de fortalecer el plan de bienestar laboral de la institución, buscando la forma de motivar más a los colaboradores e incluir más a la familia en algunas de las actividades que se realizarán y también los incentivos, estas actividades o incentivos pueden manejar aspectos como auxilios de transporte y alimentación, capacitación y apoyo para la formación profesional en pregrados y posgrados, convenios con entidades

bancarias para facilitar líneas de créditos entre otras actividades que ayudan a mejorar notablemente el ambiente laboral de la organización construyendo confianza y compromiso por parte de los empleados.

Figura 25. Ejemplo para el día de la familia



Fuente: Melo, 2018

Mejorar los canales de comunicación para que la información sea compartida a todo el personal y de forma inmediata, se puede manejar información por grupos de WhatsApp porque este medio es muy eficiente en la actualidad, este será el primer canal de comunicación que se utilizara, además de los otros que ya se están manejando y se informará de todos los beneficios que el plan de bienestar estará ofreciendo a los colaboradores, además de hacer parte de las redes sociales porque son los medios donde la información será más visible.

Figura 26. Ejemplo de redes sociales



Fuente: Grupo Élite, 2017

Las actividades que se calificaron mal por la mala ejecución de las personas que las realizaron se deberán de observar más para encontrar el error, esto se puede realizar realizando una encuesta individual a cada una de las actividades buscando respuestas precisas y con estas evidencias dirigirse a las personas que han ejecutado las actividades que según los colaboradores no lo hacen correctamente, se les debe de hacer las respectivas sugerencias para que las actividades cumplan con el objetivo, de lo contrario se tendrá que buscar otros intermediarios para llevar a cabo la actividad y que sea realizada correctamente.

11.1 PROPUESTA DE INCENTIVOS PARA INCLUIR DENTRO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL

- A.** Auxilios de transporte o pago de la mensualidad del parqueadero del Hospital.
- B.** Flexibilidad de horarios cuando se puedan manejar.
- C.** Días libres.
- D.** Capacitación en intereses específicos que los colaboradores prefieran.
- E.** Apoyo para seguir con su educación, como pregrados o posgrados, estos pueden ser de forma económica ó en tiempo libre remunerable que lo pueden usar para sus estudios.
- F.** Realizar convenios con una o varias entidades bancarias para créditos de vivienda o de libre inversión con el fin de que sea más fácil para ellos acceder a estos créditos.
- G.** Obsequios personalizados de la institución en el día de su cumpleaños.

11.2 PROPUESTA DE ACTIVIDADES NUEVAS PARA INCLUIR DENTRO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL

Tabla 3. Propuesta de actividades nuevas para incluir dentro del plan de bienestar laboral

Actividad	Objetivo	Fecha	Área
Celebración mensual de cumpleaños	Fortalecimiento de la relación entre compañeros de trabajo.	Último viernes de cada mes	T.H
Celebración de fechas especiales como día de la mujer, día del padre, día de la madre, día del enfermero, etc.	Generar espacios de camaradería y compañerismo.	Fechas estrictamente especiales.	T.H
Dinámicas y actividades interactivas como: El globo aerostático, el cliente imprevisible, técnica 6.3.5, el equipo ideal, ¿Me conoces? Etc.	Reforzar aspectos del trabajo en equipo en las diferentes áreas de trabajo	Una vez por semana	T.H
Semana de salud ocupacional, campeonatos deportivos y bailes deportivos	Estimular buenos hábitos de salud y deporte, además disminuir el sedentarismo.	Semana ocupacional: 2da semana de Octubre. Campeonatos deportivos:	SyST

Actividad	Objetivo	Fecha	Área
		Durante todo el año. Bailes deportivos: Dos veces al mes	
Reconocimientos escritos por cumplimiento de metas a equipos de trabajo y individualmente por un desempeño en su labor.	Generar motivación en el momento adecuado para que los colaboradores realicen mejor sus labores	Cuando los equipos o colaboradores terminen una labor lo largo de todo el año.	T.H

Fuente: Elaboración propia

12 CONCLUSIONES

De acuerdo al diagnóstico realizado al Hospital Universitario San José de Popayán se encontró un plan de bienestar con falencias por la falta de buena comunicación entre los colaboradores y las personas encargadas de elaborar el plan, desde ahí inician los hallazgos encontrados, sin embargos las actividades que se realizan dentro del plan de bienestar no fueron calificadas de forma muy baja, esto demuestra que el plan funciona pero solo se necesita fortalecer las actividades; esto se puede hacer buscando opiniones de los colaboradores antes de formular el plan que se ejecutará, porque más del cuarenta por ciento del personal encuestado afirma que no fue consultado sobre sus necesidades para formular el plan, además el personal que ejecuta las actividades deberá de buscar la forma correcta para que el objetivo de cada una de

las actividades se desarrolle al cien por ciento incluyendo a todos los que hacen parte de la actividad.

El plan de bienestar laboral mejora el clima laboral dentro del hospital porque más del cincuenta por ciento del personal que fue encuestado está de acuerdo con que el plan de bienestar satisface las necesidades dentro de la institución, después de conocer la opinión de las personas que hacen parte de las actividades queda demostrado que estas actividades ayudan a fortalecer el compañerismo y la motivación para cumplir con las labores.

Los colaboradores de todas las instituciones grandes o pequeñas son uno de los recursos más importantes dentro de dicha organización, puesto que si se tienen unas instalaciones y equipos adecuados, sin un personal motivado, comprometido y capacitado que los manipule, el desempeño que se espera de todos los recursos en marcha no será el esperado.

Es claro que todos los recursos son importantes, pero cuando nos referimos a los seres humanos se puede ver que la forma de trabajar está condicionada por diferentes situaciones, como son su estado de ánimo, el tipo de capacitación, la comodidad que sienta dentro de la empresa, la motivación que haya sido impartida por sus superiores y el compromiso que tenga con la empresa, todo esto hace que la tarea específica que realiza se haga de forma eficaz y la organización tiene el plan de bienestar laboral para conseguir que los colaboradores se sientan de la mejor manera cuando están ejecutando sus tareas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, P. (2018). *Pirámide de Maslow*. *Economipedia*. Recuperado de:

<https://economipedia.com/definiciones/piramide-de-maslow.html>

Bienestar Social Laboral - Servicio Nacional de Aprendizaje. (2018). *Gestion de talento humano del Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA*. Recuperado de:

<https://senasociallaboral.blogspot.com/p/teoria-de-maslow-y-teoria-del-desarrollo.html>

Bizneo. (2019). *¿Qué es una encuesta de clima laboral?* Recuperado de:

<https://www.bizneo.com/blog/encuesta-de-clima-laboral/>

Bizneo. (2019). *9 dinámicas de trabajo en equipo altamente efectivas*. Recuperado de:

<https://www.bizneo.com/blog/dinamicas-de-trabajo-en-equipo/>

Cánovas, J. (2013). *Escala de Bienestar Psicológico*. 3 Edición. Editorial Tea.

Castellanos, L. A. (2012). *Actividades deportivas recreativas para incrementar la participación de los adolescentes a la práctica sistemática*. Recuperado de:

<https://www.efdeportes.com/efd166/actividades-deportivas-recreativas-para-adolescentes.htm>

Chiavenato. (2014). *Gestion del talento humano*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.

Coomeva EPS. (2020). *¿Qué es promoción y prevención?* Recuperado de:

<http://eps.coomeva.com.co/publicaciones.php?id=9663>

García, V., Viniegras, C., & Gonzales, I. (2000). *La categoría bienestar psicológico: Su relación con otras categorías sociales*. En *Revista Cubana de Medicina General Integral*.

Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-21252000000600010&script=sci_arttext&tlng=pt#*

Grupo Élite. (2017). *Las redes sociales como canales de omunicación*. Recuperado de:

<https://elite.plus/blog/1/las-redes-sociales-como-canales-de-comunicacion>

Hospital Universitario de Popayán. (2019). *Hospital Sas José logra certificación de 17 servicios más en el sistema único de habilitación*. Recuperado de:

<https://www.hospitalsanjose.gov.co/publicaciones/663/certificacion-servicios/>

Hospital Universitario San José de Popayán. (2016). *Estructura Organizacióna*. Recuperado de:

<https://www.hospitalsanjose.gov.co/publicaciones/202/organigrama/>

Hospital Universitario San José de Popayán. (2016). *Mapa de Procesos*. Recuperado de:

<https://www.hospitalsanjose.gov.co/publicaciones/131/mapa-de-procesos/>

José, H. U. (2020). *Hospital Universitario San José*. Recuperado de:

<https://www.hospitalsanjose.gov.co/publicaciones/131/mapa-de-procesos/>

Maslow, A. (1991). *Motivación Y personalidad*. Editorial Ediciones Diaz de Santos.

Melo, K. S. (2018). *Dia nacional de la familia*. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado

de: <https://bogota.gov.co/mi-ciudad/tunjuelito/integracion-social-celebrara-el-dia-de-la-familia-en-tunjuelito>

Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). *Sistema Único de Habilidadación*. Recuperado de:

<https://www.minsalud.gov.co/salud/PServicios/Paginas/Sistema-unicode-habilitacion.aspx#:~:text=%E2%80%8B%E2%80%8B%E2%80%8B%E2%80%8B%E2%80%8B,t%C3%A9cnico%20administrativa%2C%20indispensables%20para%20la>

Organización Mundial de la Salud. (2020). *La organización del trabajo y el estrés*. Recuperado

de: https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/

Significados. (2018). *Significado de bienestar*. Recuperado

de: <https://www.significados.com/bienestar/>

ANEXOS

Anexo 1. Acta de reunión para socializar plan de bienestar laboral 2019

HOSPITAL SAN JOSÉ HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYAN
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891580002-5

CITACIÓN A REUNIÓN COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

FECHA: MIERCOLES 13 DE FEBRERO DE 2019
HORA: 10:00 AM
LUGAR: SALA DE JUNTAS GERENCIA
ASUNTO: SOCIALIZACION CONSOLIDADO ENCUESTA DE BIENESTAR SOCIAL

ASISTENTES:

DERLIN YURANI DELGADO RODRIGUEZ Gerente *ma 11/02/19 4:10 pm*

DIEGO JOSE VALENCIA HERRERA Subgerente Administrativo y Financiero *DJH 11/02/19 3:00 pm*

CLAUDIA MILENA MALES IMBACHI Jefe Oficina Asesora Planeación *CM 08 FEB 2019 4:52 pm*

OLIVER ANTONIO BOLAÑOS SOLANO Representante Administrativo Principal *Oliver B.*

MARIA LEIDI ASTUDILLO TROCHEZ Representante Administrativo Suplente *MLT 11 Feb 19*

RUBEN DARIO SANCHEZ SALAMANCA Representante Asistencial Principal *RDS*

MARIA ROCIO ERAZO CASTRO Representante Asistencial Principal *Rocio Erazo Castro*

LUIS FELIPE MUÑOZ HURTADO Representante Asistencial Suplente *Luis Felipe Muñoz Hurtado*

DALILA BRAVO SANCHEZ Representante Asistencial Suplente *DBS*

NORMA NELLY VELOZA-SANDOVAL Profesional Universitario Gr.2 Talento Humano *REUNION AGENDADA EN PUNTO 10:00 08 FEB 2019 4:52 pm*

Proyecto: Paola Andrea Elvira Pungo - Afiliada Partido Alianza por el Progreso
Revisó: Norma Nelly Veloz Sandoval - Profesional Universitario Gr.2 Jefe Talento Humano
Aprobó: N/A
Archivado: Según TDR Bienestar Social y Estímulos 2019

HOSPITAL SAN JOSÉ **ACTA DE REUNION** **FD-PCA-01**
Versión: 04
Página 11 de 11

En conclusión se dice que es compromiso de todos los miembros del Comité asumir la responsabilidad de las actividades que hacen parte del Plan.

3. Proposiciones y varios

- Solicitar a las diferentes agencias de viaje cotizaciones del plan a Santa Marta con el fin de socializarlas en la próxima reunión y poder establecer el presupuesto para esta actividad.
- La gerente indica que para esta vigencia no se realizara la actividad de integración de fin de año, de igual manera propone que se realice un plan de mejoramiento sobre la comunicación en cuanto a la programación de las actividades y que sean todos los miembros del comité los que participen en ello.
- Hacer la elección del coordinador del comité de estímulos en la próxima reunión.

Agochado el orden del día se da por finalizada la presente Sesión el día miércoles 13 de febrero de 2019 siendo las 11:58 a.m.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	TIEMPO	OBSERVACIONES
TAREAS			
Fecha de la próxima reunión			
NOMBRE		FIRMA ASISTENTES E INVITADOS	
Derlin Yurani Delgado Rodriguez			
Diego Jose Valencia Herrera			
Maria Rocio Erazo Castro			
Dalila Bravo Sánchez	<i>DBS</i>		
Maria Leidi Astudillo Trochez	<i>MLT</i>		
Oliver Antonio Bolaños Solano	<i>Oliver B.</i>		
Omar Arturo Solano Lopez			
Norma Nelly Veloz Sandoval	<i>Nelly Veloz Sandoval</i>		
Paola Andrea Elvira Pungo	<i>Paola A. Elvira P.</i>		



TEMA DE LA REUNION		SOCIALIZACION ENCUESTA DE NECESIDADES 2019			
ACTA No.	FECHA	HORA	LUGAR	RESPONSABLE REUNION	
002	13 02 2019	10:15 a.m 11:58 a.m	Sala de juntas Gerencia	Norma Nelly Veloz Sandoval	

NOMBRES Y APELLIDOS	CORREO ELECTRONICO	CARGO	DEPENDENCIA O SERVICIO
Derlin Yurani Delgado Rodríguez	gerencia@hospitalsanjose.gov.co	Gerente	Gerencia
Diego José Valencia Herrera	Subgerencia@hospitalsanjose.gov.co	Subgerente Administrativo	Subgerencia Administrativa
María Rocio Erazo Castro	rac_3105@hotmail.com	Auxiliar Área Salud Gr.5	Humanización
Dalila Bravo Sánchez	dali1271@hotmail.com	Auxiliar Área Salud Gr.5	Central de Materiales
María Leidi Astudillo Trochez	mleivas_03@hotmail.com	Auxiliar Administrativo Gr.3	Almacén
Oliver Antonio Bolaños Solano	oliver_bolanos@hotmail.com	Auxiliar Administrativo Gr.3	Almacén
Omar Arturo Solano López	planeacion@hospital-sanjose.gov.co	Jefe Oficina Asesora de Planeación	Planeación
Norma Nelly Veloz Sandoval	normaveloz2@hotmail.com	Profesional Universitario Gr. 2	Talento Humano

INVIDADO	INVIDADO	INVIDADO	INVIDADO
Paola Andrea Elvira Pungo	paolaelvira01@gmail.com	Profesional Contratista	Talento Humano

ORDEN DEL DIA

- Verificación del Quórum
- Socialización consolidado encuesta de bienestar social
- Proposiciones y varios

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DESERVACIONES
1. Verificación del quórum:		
Instalada la reunión se verificó la existencia de quórum para deliberar y decidir.		
2. Socialización consolidado encuesta de bienestar social:		
La Dra. Norma Nelly Veloz inicia la reunión socializando los resultados de la encuesta aplicada al personal donde se definen las actividades que se van a ejecutar durante la vigencia. De igual manera se informa que el rubro presupuestal para el año 2019 es de \$126.951.262		

TEMA DE LA REUNION		SOCIALIZACION ENCUESTA DE NECESIDADES 2019			
ACTA No.	FECHA	HORA	LUGAR	RESPONSABLE REUNION	
002	13 02 2019	10:15 a.m 11:58 a.m	Sala de juntas Gerencia	Norma Nelly Veloz Sandoval	

Queda pendiente asignar el presupuesto para la actividad del programa vacacional, se solicita a los miembros del comité realizar las cotizaciones a Santa Marta y una vez se tenga el valor promedio del plan se establecerá el presupuesto que se destinará para esa actividad. De igual manera la Dra. Derlin Delgado, a solicitud del comité, analizará la posibilidad de realizar una adición al presupuesto inicialmente asignado.

La Dra. Derlin Delgado aclara que independientemente del valor del plan, ya está definido el sitio del viaje, esto teniendo en cuenta lo sucedido en la vigencia anterior, donde se cambio más de dos veces el sitio escogido haciendo que se retrasaran los procesos contractuales. Queda como función de los miembros del comité socializar esta información a los demás empleados, con el fin de no crear falsas expectativas y desinformación.

El CP. Ovard Vivas presenta ante los miembros del comité el informe solicitado sobre la actividad de integración de fin de año, (el cual hace parte de la presente acta). Al respecto, indica que se solicitaron cotizaciones a otros salones de eventos, pero al realizar la comparación de cotizaciones, la cotización del restaurante Patrimonio era la más favorable y seguidamente narró algunos aspectos de la organización, los cuales serán objeto de aclaración ante las instancias pertinentes. Frente a lo expuesto, la Dra Derlin aclara que se realizó una reunión previa para organizar la actividad de integración de fin de año, lo que quiere decir todos tenían conocimiento de la actividad que se iba a realizar y de la responsabilidad de cada uno frente al proceso. Por otra parte y teniendo en cuenta lo sucedido se determinó que este año esa actividad no se realizará, ya que esos espacios se conceden para que haya integración y distracción entre los compañeros, sin embargo la gente no asiste. Teniendo en cuenta lo sucedido enfatizó que para esta vigencia se seguirá manejando la metodología de descuento por nomina a quienes se inscriban en las actividades y no asistan.

La Dra. Norma Nelly Veloz, frente al tema de la actividad del fin de año aclara que Talento Humano no coordinó directamente este evento porque para eso está conformado el comité, no solamente para que los miembros asistan a las reuniones sino para que también hagan parte de la organización de las actividades. Informa que en vista de que la oficina tenía varias actividades por ejecutar en fin de año, solicitó la colaboración en la planeación y ejecución de esta actividad al señor Ovard Vivas y otros miembros del comité, por tal motivo aclara que talento humano no participó en la logística del evento, ya que inicialmente se había cotizado la actividad en el salón de eventos de Comfacaucá Psicó pero se decidió no hacerla allá, lo que implicaba volver a realizar las cotizaciones y demás acciones de organización.

El señor Oliver Bolaños aclara que los miembros del comité nunca manifestaron que Ovard se hubiera quedado con dinero, lo único que se le solicitó era que presentara un informe de la actividad, de igual manera él mismo le solicitó a Ovard que se reunieran para cuadrar la actividad, pero él dijo que no era necesario.

La señora Dalila Bravo indica que todo lo que sucedió fue por falta de comunicación entre los miembros del comité, ya que se hicieron cambios del sitio donde se iba a realizar la actividad.




HOSPITAL SAN JOSÉ		LISTADO DE ASISTENCIA			FO-PCA-18
FECHA: 25 FEBRERO DE 2019		LUGAR: GERENCIA			Version: 01
TEMA: COMITÉ DEL SISTEMA DE ESTIMULOS		HORA: 10:00			
MONITOR (ES): TALENTO HUMANO					
Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	ACTIVIDAD Y/O CARGO	PROCESO	CORREO ELECTRÓNICO	TELÉFONO
1	Diana Patricia Sánchez	Asesoría de Recursos Humanos	Recursos Humanos	diana.patricia.sanchez@hospitalsanjosé.edu.ec	0995 888888 888
2	María José Arredondo	Asesora de RR.HH.	Recursos Humanos	maria.jose.arredondo@hospitalsanjosé.edu.ec	0995 888888 888
3	Óscar Arturo Salazar	Asesor de Recursos Humanos	Recursos Humanos	oscar.arturo.salazar@hospitalsanjosé.edu.ec	0995 888888 888
4	Edgar Sánchez	Asesor de Recursos Humanos	Recursos Humanos	edgar.sanchez@hospitalsanjosé.edu.ec	0995 888888 888
5	Edgardo Víctor Valencia	Subdirector Administrativo	Administración	edgardo.victor.valencia@hospitalsanjosé.edu.ec	0995 888888 888
6	Olivera Patricia S	Asesora de Recursos Humanos	Recursos Humanos	olivera.patricia.s@hospitalsanjosé.edu.ec	0995 888888 888
7	Patricia Velasco	Asesora de Recursos Humanos	Recursos Humanos	patricia.velasco@hospitalsanjosé.edu.ec	0995 888888 888
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					


Fuente: Oficina de talento humano Hospital Universitario san José –ESE-



Anexo 2. Encuesta diseñada por el estudiante



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN



HOSPITAL
UNIVERSITARIO
SAN JOSÉ

Avances mejoramos tu salud

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN.
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Esta encuesta esta direccionada a identificar ¿Cuál Impacto del plan de bienestar laboral al personal de planta del hospital universitario San José de Popayán -ESE-?

FECHA: _____
 EDAD: _____
 GÉNERO: MASCULINO FEMENINO
 SERVICIO O DEPENDENCIA: _____



1. ¿UD CONOCE EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ DE POPAYÁN?
 - SI
 - NO

2. ¿POR QUÉ MEDIO DE COMUNICACIÓN CONOCIO EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL?
 - INTRANET VULCANO
 - CORREO INSTITUCIONAL
 - DOCUNET
 - WHATSAPP
 - FACEBOOK
 - CARTELERAS
 - NINGUNO

3. ¿EN LA ORGANIZACIÓN REALIZAN ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS?
 - SI
 - NO

4. ¿EN LA ORGANIZACIÓN CON QUÉ FRECUENCIA SE REALIZAN ACTIVIDADES DE INTEGRACIÓN CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO?
 - EN OCASIONES
 - SIEMPRE
 - CASI SIEMPRE
 - NUNCA

5. ¿CONSIDERA QUE EN LA ORGANIZACIÓN SE REALIZAN JORNADAS DE PROMOCIÓN DE SALUD?
 - SI
 - NO

6. ¿HA SIDO UD CONSULTADO SOBRE SUS NECESIDADES O PREFERENCIAS DE LAS ACTIVIDADES QUE SE VAN A INCLUIR DENTRO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL?

- SI
- NO

7. ¿EN UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 5 DONDE 5 SIGNIFICA UN NIVEL "MUY ALTO" Y 1 UN NIVEL "MUY BAJO", ¿CÓMO CALIFICARÍA UD A EL PERSONAL QUE SE HA ENCARGADO DE AYUDAR CON LA EJECUCIÓN DE CADA UNA DE LAS ACTIVIDADES QUE SE HAN REALIZADO DENTRO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL?

1 2 3 4 5

8. ¿CONSIDERA QUE LOS BENEFICIOS RECIBIDOS POR EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ SATISFACEN SUS NECESIDADES PERSONALES Y LABORALES?

- SI
- NO

9. ¿LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA EL HOSPITAL INVOLUCRA A SU FAMILIA?



- SI NO

10. ¿SUS OPINIONES Y SUGERENCIAS SON TOMADAS EN CUENTA POR SUS SUPERIORES?

- SI NO

11. ¿SE SIENTE MOTIVADO O ESTIMULADO POR PARTE DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ PARA REALIZAR SUS LABORES?

- SI NO

12. ¿A CUÁL DE LOS SERVICIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL QUE SE ENCUENTRA MAS ADELANTE UD HA HECHO PARTE? Y EN UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 5 DONDE 5 SIGNIFICA UN NIVEL "MUY ALTO" Y 1 UN NIVEL "MUY BAJO" ¿CÓMO LOS CALIFICA?

- RECREATIVO – DÍA RECREATIVO EN CENTRO RECREACIONAL (LAKE HOUSE CLUB LOS ANDES).
1 2 3 4 5
- CLIMA ORGANIZACIONAL – ACTIVIDADES DE DESARROLLO PERSONAL, DÍA DEL TRABAJADOR HOSPITALARIO (CAPACITACIÓN: INTELIGENCIA EMOCIONAL, AUTOESTIMA, LIDERAZGO Y COMUNICACIÓN).
1 2 3 4 5
- ARTISTICO Y CULTURAL: OBRAS DE TEATRO Y CAFÉ CONCIERTO (OBRA LLEGAR A MARTES POR JULIAN LOPEZ)
1 2 3 4 5
- VACACIONAL- VIAJE A SANTA MARTA
1 2 3 4 5
- PROGRAMA PREUBILACIÓN- CENA PREPENSIONABLES
1 2 3 4 5
- ARTES Y ARTESANIAS: TRES TALLERES DE GASTRONOMÍA (NUTRICIÓN SALUDABLE, PLATOS FUERTES Y MENU ESPECIAL)
1 2 3 4 5

13. EN UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 5 DONDE 5 SIGNIFICA UN NIVEL "MUY ALTO" Y 1 UN NIVEL "MUY BAJO", ¿CÓMO CALIFICARÍA UD EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE POPAYÁN?

1 2 3 4 5

Fuente: Elaboración propia