Evaluación de la efectividad del plan de bienestar laboral en el Hospital Álvaro Ramírez González De San Martin, Cesar.

Investigadores:

Yonaris Angelica Peñaranda Flórez

Darío Centeno Rivera

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Santanderes

Sede Ocaña (Norte de Santander)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

noviembre de 2025

Evaluación de la efectividad del plan de bienestar laboral en el Hospital Álvaro Ramírez González De San Martin, Cesar.

Investigadores:

Yonaris Angelica Peñaranda Flórez

Darío Centeno Rivera

Informe final de la opción de grado Trabajo de investigación presentado como requisito para optar al título de Administrador en Salud Ocupacional

Director

Paola Andrea Durán Santos

Mg en Prevención de Riesgos Laborales

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Santanderes

Sede Ocaña (Norte de Santander)

Programa Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo

noviembre de 2025

Dedicatoria

A nuestras familias, pilares fundamentales en cada paso de esta travesía académica. A quienes nos brindaron con generosidad su apoyo incondicional, su paciencia en los momentos de ausencia, su aliento en jornadas de incertidumbre y su amor constante en cada etapa de esta formación. Sin su comprensión y sacrificio silencioso, este logro no habría sido posible.

A los trabajadores del Hospital Álvaro Ramírez González (HARG) de San Martin, Cesar: médicos, enfermeros, auxiliares, administrativos y todo el talento humano que, con entrega y vocación, sostiene día a día la salud de una comunidad. Su compromiso, incluso en medio de limitaciones, ha sido la chispa que encendió en nosotros la necesidad de mirar más allá del cumplimiento normativo y reconocer en el bienestar laboral un acto de justicia, cuidado y dignidad. Son ellos quienes, con su ejemplo, nos enseñaron que cuidar al que cuida es tan esencial como atender al paciente.

Y, finalmente, a todas aquellas personas dentro y fuera de las instituciones; que creen firmemente que un entorno laboral sano, justo, inclusivo y solidario no es un ideal inalcanzable, sino una necesidad urgente. A quienes entienden que transformar la sociedad no siempre requiere gestos grandiosos, sino decisiones cotidianas que valoran la v ida, el trabajo digno y la salud integral de las personas. Este trabajo es también un homenaje a esa convicción: la de que otro modo de gestionar el trabajo es posible… y necesario.

Agradecimientos

Agradecemos profundamente a la Corporación Universitaria Minuto de Dios – Sede Ocaña, institución que ha sido faro en nuestro camino formativo. Gracias por brindarnos, con generosidad y compromiso, las herramientas teóricas, éticas, metodológicas y profesionales que hicieron posible no solo la realización de este proyecto, sino también la construcción de una mirada crítica, responsable y transformadora frente a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo. A través de su modelo educativo, centrado en la dignidad humana, la justicia social y el servicio comunitario, hemos aprendido que la investigación no es solo un ejercicio académico, sino un acto de responsabilidad con la sociedad.

Nuestro mas sincero reconocimiento a la dirección, administración y talento humano del HARG, por abrirnos las puertas de su institución con confianza, respeto y disposición. Su disposición para acoger esta iniciativa investigativa, su honestidad al compartir realidades institucionales y su valentía para reconocer desafíos fueron fundamentales para comprender, desde adentro, las necesidades reales del bienestar laboral en un entorno de salud pública. En especial, queremos expresar nuestra gratitud a la Dra. Maleth Paola Tapias Manjarres, gerente del hospital, por su liderazgo visionario, su apoyo institucional y su compromiso con el desarrollo integral de su equipo de trabajo. Igualmente, a la psicóloga Yarelis Johana Daza Rincón, por su invaluable colaboración, su orientación técnica y su sensibilidad al acompañarnos en cada etapa del proceso: desde la validación del instrumento de recolección hasta la interpretación de los hallazgos con una mirada psicosocial profunda y empática.

A nuestros docentes, tutores y formadores, cuya pasión por la enseñanza y su exigencia académica han sido pilares en nuestra formación. Gracias por desafiarnos a pensar con rigor, actuar con ética y proponer soluciones con sentido humano. Su compromiso con la formación de profesionales íntegros, críticos y comprometidos con la prevención la promoción de la salud y la dignidad laboral ha dejado una huella imborrable en nuestro quehacer profesional.

Y, sobre todo, a cada uno de los 25 funcionarios de planta del HARG que, con generosidad y confianza, aceptaron participar en esta investigación. Sus respuestas sinceras, sus observaciones valientes, sus silencios cargados de significado y sus esperanzas expresadas en cada comentario abierto constituyen el alma de este estudio. No solo fueron fuentes de información, sino sujetos activos del cambio de este proyecto busca impulsar. A ellos, a su vocación de servicio, a su resistencia frente a las adversidades y a su anhelo por un entorno laboral más justo, humano y saludable: este trabajo les pertenece. Son ellos quienes, día a día, sostienen la salud de una comunidad con sus manos, su mente y su corazón, y merecen, más que nadie, condiciones laborales que honren su dignidad y fortalezcan su bienestar integral.

Tabla de contenido

Lista de tablas 7

Lista de figuras 8

Lista de anexos 9

Generalidades del proyecto 10

Introducción 11

Resumen 13

Abstract 15

1. OBJETIVOS 17

1.1 Objetivo general 17

1.2 Objetivos específicos 17

1.3 Justificación o pertinencia del proyecto 17

1.4 Descripción del procesamiento informativo 19

1.4.1 Diseño metodológico 21

Resultados 28

Hallazgos 43

CONCLUSIONES 45

ANEXOS 50

Lista de tablas

Tabla 1 Generalidades 10

Tabla 2 Técnicas e instrumentos 25

Tabla 3 Cuadro comparativo 33

Tabla 4 Cronograma medidas de intervención 37

Lista de figuras

Figura 1 Aplicación de la encuesta 29

Figura 2 Actividad recreativa y de integración 39

Figura 3 Taller Equilibrio entre la vida laboral y personal 40

Figura 4 Socialización del Plan de Bienestar Social Laboral actualizado 2025 41

Lista de anexos

Anexo 1 - Aval del proyecto de investigación 20

Anexo 2 - Plan De Bienestar Social Laboral 2024 11

Anexo 3 - Aval tecnico por parte de la psicologa 19

Anexo 4 - encuesta de evaluación del Plan De Bienestar Social Laboral del HARG 22

Anexo 5 - Informe de Percepción del personal sobre el Plan de Bienestar Social Laboral 27

Anexo 6 - Actualizacion del Plan De Bienestar Social Laboral 2025 13

Anexo 7 - Programa de pausas activas 36

Generalidades del proyecto

Tabla 1

Generalidades

Presentado en	NOMBRE DE LA CONVOCATORIA (NO APLICA).		
Identificado	Contrato NO APLICA Código SAP: NO APLICA		
Programa o Unidad Académica	Administración en seguridad y salud en el trabajo		
Grupo de investigación	NO APLICA		
Línea de investigación	Eduación, transformación social e innovación		
Sublínea de investigación	Gestión del bienestar y calidad de vida en el trabajo		
Duración en meses	4 meses		
Investigador principal	Darío Centeno Rivera Yonaris Angelica Peñaranda Flórez	Cedula de Ciudadanía:	1.007.347.608 1.003.091.164
Lugar ejecución	Hospital Alvaro Ramirez Gonzalez		
Email investigador principal	dario.centeno@uniminuto.edu.co yonaris.penaranda@uniminuto.edu.co		
Valor Solicitud Cofinanciación	NO APLICA		
Aportes de contrapartida	NO APLICA		
Valor total del proyecto	NO APLICA		

Nota: Fuente. Tabla aportada por la plantilla.

Introducción

En la actualidad, las organizaciones reconocen que el bienestar de sus empleados no es un aspecto secundario, sino un pilar fundamental para su sostenibilidad y desempeño. Los programas de bienestar laboral han demostrado ser estrategias efectivas no solo para elevar la motivación y el compromiso del talento humano, sino también para fortalecer el clima organizacional y el sentido de pertenencia entre los trabajadores (Chiavenato, 2017). Esta relevancia se intensifica en el sector salud, donde las condiciones laborales son particularmente exigentes y donde la gestión del recurso humano debe equilibrarse con los mandatos legales, las expectativas sociales y las particularidades del entorno asistencial.

El Hospital Álvaro Ramírez González, ubicado en el municipio de San Martín, Cesar, no escapa a esta realidad. Aunque cuenta con un Plan de Bienestar Social Laboral (ver Anexo 2), su implementación ha enfrentado desafíos que impactan la percepción del personal y el clima organizacional. Ante este escenario, se hace imperativo actualizar el plan para la vigencia 2025, alineándolo tanto con las expectativas del personal como con los requisitos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y la normativa de gestión del talento humano en el sector público.

El marco normativo colombiano respalda esta necesidad de manera contundente. La Constitución Política de Colombia (1991) consagra el trabajo digno y la salud como derechos fundamentales (arts. 25, 49 y 53). Sobre esta base, la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 establecieron la obligación de los trabajadores de promover entornos seguros, prevenir riesgos laborales y fomentar el bienestar integral —físico, mental y social— de sus trabajadores (Congreso de la República de Colombia, 2012; Ministerio del Trabajo, 2015). Asimismo, la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 0312 de 2019 destacan la importancia de la participación activa, el bienestar emocional y la

calidad de vida laboral (Ministerio de la Protección Social, 2008; Ministerio del Trabajo, 2019). Estos instrumentos legales no solo legitiman la actualización del plan, sino que la convierten en una obligación institucional.

Resumen

Este proyecto de grado tuvo como finalidad evaluar y proponer una actualización del plan de bienestar laboral implementado en el Hospital Álvaro Ramírez González, ubicado en San Martín, Cesar, con el propósito de fortalecer la participación del personal y mejorar el clima organizacional, todo ello en concordancia con la normativa legal vigente en Colombia. La investigación se fundamentó en los lineamientos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), establecidos mediante la Ley 1562 de 2012 y el Decreto 1072 de 2015 (Congreso de la República de Colombia, 2012; Ministerio del Trabajo,2015), así como en las disposiciones aplicables al sector público en materia de gestión del talento humano y bienestar social, contenida en la Ley 100 de 1993, la resolución 2404 de 2019 y el Decreto 1083 de 2015 (Congreso de la República de Colombia, 1993; Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015; Ministerio del Trabajo, 2019).

Para identificar las necesidades del talento humano en las dimensiones socioculturales, de salud, recreación y formación, se aplicó una encuesta estructurada (ver Anexo 4) a los 25 empleados de planta del hospital. Los resultados obtenidos permitieron diagnosticar brechas en la oferta institucional y orientar la propuesta de actualización del plan de bienestar laboral. Asimismo, se formularon medidas de intervención orientas a fortalecer la identidad, comunicación y pertinencia del plan, contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional, desde un enfoque preventivo, participativo y plenamente alineado con los marcos normativos aplicables.

El estudio se desarrolló bajo un enfoque metodológico mixto, que integró componentes cuantitativos y cualitativos, con un diseño descriptivo, no experimenta, transversal y observacional. Esta estrategia permitió recoger datos objetivos y medibles mediante instrumentos estandarizados, complementados con percepciones cualitativas que enriquecieron la interpretación de los hallazgos. En conjunto, la metodología empleada facilitó una comprensión integral del fenómeno estudiado y generó

insumos concretos para la mejora del bienestar laboral, la gestión institucional y la calidad el servicio en salud.

Palabras clave: *bienestar laboral, clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo, necesidades laborales, hospital público.*

Abstract

The purpose of this degree project was to evaluate and propose an update to the occupational well-being plan implemented at the Álvaro Ramírez González Hospital, located in San Martín, Cesar, with the aim of strengthening staff participation and improving the organizational climate, all in accordance with current Colombian legislation. The research was based on the guidelines of the Occupational Health and Safety Management System (SG-SST), established by Law 1562 of 2012 and Decree 1072 of 2015 (Congress of the Republic of Colombia, 2012; Ministry of Labor, 2015), as well as the provisions applicable to the public sector in terms of human talent management and social welfare, contained in Law 100 of 1993, Resolution 2404 of 2019, and Decree 1083 of 2015 (Congress of the Republic of Colombia, 1993; Administrative Department of Public Service, 2015; Ministry of Labor, 2019).

To identify human talent needs in the sociocultural, health, recreation, and training dimensions, a structured survey (see Annex 4) was administered to the hospital's 25 permanent employees. The results obtained made it possible to diagnose gaps in the institutional offer and guide the proposal to update the occupational well-being plan. Likewise, intervention measures were formulated to strengthen the identity, communication, and relevance of the plan, contributing to the strengthening of the organizational climate.

The study was conducted using a mixed methodological approach, integrating quantitative and qualitative components, with a descriptive, non-experimental, cross-sectional, and observational design. This strategy allowed for the collection of objective and measurable data using standardized instruments, complemented by qualitative perceptions that enriched the interpretation of the findings. Overall, the methodology used facilitated a comprehensive understanding of the phenomenon studied and generated concrete inputs for improving workplace well-being, institutional management, and the quality of health services.

Keywords: workplace well-being, organizational climate, occupational safety and health, workplace needs, public hospital.

Translated with DeepL.com (free version)

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo general

Evaluar la efectividad del plan de bienestar laboral en el Hospital Álvaro Ramírez González (HARG) de San Martín, Cesar, con el fin de proponer estrategias de mejora.

1.2. Objetivos específicos

- Identificar las necesidades socioculturales, de salud, recreativa y de capacitación de los funcionarios del Hospital Álvaro Ramírez González, como base para fortalecer el bienestar laboral y clima organizacional.
- Actualizar el plan de bienestar del Hospital Álvaro Ramírez González, con el fin de garantizar su cumplimiento con la normativa legal vigente.
- Establecer medidas de intervención con el propósito de fortalecer la identidad, comunicación y pertinencia del Plan de Bienestar Social Laboral, garantizando su articulación con el clima organizacional.

1.3. Justificación o pertinencia del proyecto

La evaluación de la efectividad del plan de bienestar laboral implementado en el Hospital Álvaro Ramírez González reviste gran importancia tanto para el personal como para la institución en su conjunto. Actualmente, el bienestar laboral se reconoce como un pilar fundamental en la construcción de entornos organizacionales saludables, dado su impacto directo en la salud física, mental y social de los trabajadores (Chiavenato, 2017). Un entorno laboral que fomenta la motivación, la integración y el equilibrio entre la vida personal y profesional no solo mejora la calidad de vida de los funcionarios, sino que también fortalece el clima organizacional, incrementa el compromiso institucional y potencia los resultados operativos.

A nivel internacional, organismos como la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019, 2020) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2010) han destacado que el bienestar en el trabajo constituye una clave determinante de la salud pública. Estas entidades señalan que los lugares de trabajo deben garantizar no solo condiciones seguras, sino también ambientes que promuevan el desarrollo humano, la estabilidad emocional y la participación activa de los empleados. La evidencia internacional muestra que los programas de bienestar laboral bien estructurados reducen significativamente los niveles de estrés, el agotamiento profesional (burnout), el ausentismo y la rotación del personal. Además, se ha demostrado que invertir en el bienestar de los trabajadores genera beneficios económicos sostenibles, ya que equipos motivados y cohesionados incrementan la productividad, impulsan la innovación y mejoran la calidad de los servicios prestados (OMS, 2010).

En el contexto nacional, Colombia cuenta con un marco normativo robusto que exige la implementación de programas de bienestar laboral como parte integral de la gestión del talento humano. La Constitución Política de Colombia (1991) consagra en sus artículos 25, 49 y 53 el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, así como la salud como un derecho fundamental que el Estado debe proteger (Congreso de la República de Colombia, 1991). En desarrollo de estos principios, la Ley 1562 de 2012 introdujo modificaciones al Sistema General de Riesgos Laborales, incorporando la promoción del bienestar dentro del SG-SST. Posteriormente, el Decreto 1072 de 2015 consolidó la normativa reglamentaria del sector trabajo, estableciendo la obligatoriedad de implementar programas que incluyan acciones de prevención, promoción y mejora de la calidad de vida laboral (Congreso de la República de Colombia, 2012; Ministerio del Trabajo, 2015). Asimismo, la Resolución 2646 de 2008 regula la identificación y prevención de factores de riesgo psicosocial, mientras que la Resolución 0312 de 2019 define los estándares mínimos del SG-SST, reforzando la necesidad de diseñar, ejecutar y evaluar planes de bienestar que protejan la salud integral de los trabajadores (Ministerio de la Protección Social, 2008; Ministerio del Trabajo, 2019).

Este contexto normativo cobra especial relevancia en instituciones como el Hospital Álvaro Ramírez González, donde los altos niveles de exigencia asistencial exigen entornos laborales que no solo cumplen con la ley, sino que responden a las necesidades reales del talento humano. La actualización del plan de bienestar no es, por tanto, un mero trámite administrativo, sino una oportunidad para construir un modelo de gestión que articule cumplimiento legal, participación activa y promoción de la salud integral.

Esta investigación es relevante porque articula referentes internacionales, exigencias nacionales y realidades locales. Además, permite sensibilizar a la alta dirección sobre la importancia de invertir en bienestar laboral como una estrategia de corto y mediano plazo que favorece la cohesión del equipo, incrementa la retención del talento humano y contribuye a la sostenibilidad organizacional del hospital.

1.4. Descripción del procesamiento informativo

El análisis y procesamiento de la información se basó en los resultados obtenidos mediante la aplicación de una encuesta estructurada a los 25 funcionarios de planta del Hospital Álvaro Ramírez González. Este instrumento fue diseñado por los investigadores Darío Centeno Rivera y Yonaris Angélica Peñaranda Flórez, y posteriormente validado por la psicóloga institucional, Yarelis Johana Daza Rincón (ver Anexo 3). La encuesta incluyó ítems cerrados con una escala tipo Likert de cinco niveles, lo que permitió recoger datos cuantitativos sobre dimensiones clave del bienestar laboral y el clima organizacional, tales como la satisfacción laboral, la motivación, la comunicación interna, las oportunidades de formación, las actividades recreativas y la percepción sobre los programas de seguridad y salud en el trabajo.

La recolección de respuestas se realizó a través de la plataforma digital Google Forms, lo que facilitó el registro automatizado de la información y su posterior exportación a hojas de cálculo para su análisis. En esta fase, se aplican técnicas de estadística descriptiva: primero, se calculan frecuencias absolutas y relativas para identificar la distribución de las respuestas en cada categoría de la escala;

luego, se determinaron los porcentajes correspondientes, lo que permitió cuantificar la proporción de funcionarios con percepciones similares frente a los factores evaluados. Además, se utilizaron medidas de tendencia central —como la media aritmética y la mediana— y medidas de dispersión —como la desviación estándar— para establecer patrones generales y detectar variaciones significativas en las percepciones del personal.

Este enfoque cuantitativo proporcionó una visión objetiva y global del estado actual del bienestar laboral y del clima organizacional en la institución. No obstante, para enriquecer la interpretación de los hallazgos, la encuesta incluyó una pregunta abierta al final, destinada a recoger observaciones libres por parte de los participantes. Este componente cualitativo permitió captar sugerencias, inquietudes y percepciones subjetivas que no podían abordarse únicamente mediante ítems cerrados. La combinación de ambos enfoques —cuantitativo y cualitativo— favoreció una comprensión integral del fenómeno estudiado, al integrar datos numéricos con relaciones textuales expresadas directamente por los trabajadores.

Todo el proceso de recolección, manejo y análisis de la información estuvo a cargo de los investigadores, quienes actuaron con responsabilidad, respeto, transparencia y rigor frente a los datos suministrados. Asimismo, el desarrollo del estudio contó con la autorización institucional otorgada por el representante legal del hospital (ver Anexo 1), lo que garantizó un acceso legítimo y regulado a la población participante.

Además, el tratamiento de la información se realizó en estricto cumplimiento de los principios éticos de confidencialidad, voluntariedad y consentimiento informado, en concordancia con la Ley Estatutaria 1581 de 2012, que regula el hábeas data y la protección de datos personales en Colombia. En este sentido, a todos los participantes se les informa que la información recopilada se utilizaría exclusivamente con fines académicos e investigativos, asegurando en todo momento su anonimato y el uso responsable de sus respuestas (Congreso de la República de Colombia, 2012).

En conjunto, este procesamiento metodológico no solo permitió identificar fortalezas y debilidades en la implementación del plan de bienestar laboral, sino que también generó insumos valiosos para la formulación de recomendaciones orientadas a su actualización. De esta manera, el análisis constituyó un soporte técnico y científico que respalda la validez de los hallazgos, la pertinencia de las propuestas de mejora para la gestión del talento humano y el respeto por los derechos fundamentales de los participantes.

1.4.1. Diseño metodológico

Método o tipo de investigación

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque metodológico mixto, que integra componentes cuantitativos y cualitativos de manera complementaria. Esta estrategia se seleccionó porque permite no solo medir y describir de forma objetiva las dimensiones del bienestar laboral (como la satisfacción, la participación o la percepción del clima organizacional), sino también comprender en profundidad las experiencias, necesidades y expectativas subjetivas del talento humano. Como señalan Creswell y Plano Clark (2018), el enfoque mixto es especialmente útil en investigaciones aplicadas en contextos organizacionales, donde se requiere tanto evidencia empírica cuantificable como una comprensión contextualizada de los fenómenos sociales. En este caso, la combinación de ambos paradigmas permitió articular datos estadísticos con narrativas personales, enriqueciendo el análisis de un constructo complejo como el bienestar laboral, que trasciende lo meramente normativo o administrativo (Hernández Sampieri, 2007).

El estudio se clasifica como descriptivo, ya que su propósito central fue caracterizar el estado actual del programa de bienestar laboral en el Hospital Álvaro Ramírez González, identificando de manera sistemática las necesidades del personal en cuatro dimensiones clave: salud (física y emocional), recreación, formación continua y aspectos socioculturales. Este tipo de investigación es particularmente

relevante en contextos institucionales que requieren diagnósticos basados en evidencia para la toma de decisiones, tal como lo plantea Hernández Sampieri (2007), quien afirma que los estudios descriptivos permiten “retratar con precisión las características de un fenómeno, grupo o situación en un momento dado”.

El diseño fue no experimental y transversal, dado que no se manipularon variables independientes ni se asignaron grupos de control o experimental. La recolección de información se realizó en un único momento temporal (octubre de 2025), lo que permitió obtener un diagnóstico puntual y representativo de la percepción del personal respecto al plan de bienestar laboral vigente. Este diseño es coherente con los objetivos del estudio, ya que no busca establecer relaciones causales, sino describir, interpretar y evaluar la efectividad percibida del programa institucional (Creswell & Plano Clark, 2018).

Además, el estudio adoptó un carácter observacional, ya que los fenómenos se analizaron tal como ocurren en el entorno laboral real, sin intervención ni alteración de las condiciones naturales. Esta postura metodológica garantiza la validez ecológica de los hallazgos, al respetar el contexto en el que se desarrollan las prácticas de bienestar y el clima organizacional (Hernández Sampieri, 2007). En conjunto, estas decisiones metodológicas aseguran rigor científico, pertinencia contextual y utilidad práctica para la actualización del Plan de Bienestar Social Laboral 2025.

Técnicas e instrumentos de recolección de información.

Para la recolección de datos se utilizaron los siguientes instrumentos:

- Encuesta de Evaluación del Plan De Bienestar Social Laboral Del HARG (ver Anexo 4), compuesta por ítems cerrados con una escala tipo Likert de cinco niveles (desde “Totalmente en desacuerdo” hasta “Totalmente de acuerdo”) y una pregunta abierta al final para recoger percepciones cualitativas. Este tipo de escala, desarrollada por Likert (1932), es ampliamente

utilizada en investigaciones sociales por su capacidad para medir actitudes y percepciones de forma cuantificable y confiable. El instrumento fue aplicado a los 25 funcionarios de planta del hospital y permitió evaluar variables como la satisfacción laboral, la motivación, la percepción del clima organizacional, la participación en actividades institucionales y el conocimiento del plan de bienestar laboral.

La encuesta fue diseñada por los investigadores Darío Centeno Rivera y Yonaris Angélica Peñaranda Flórez, y posteriormente validada y aprobada por la psicóloga institucional, Yarelis Johana Daza Rincón (ver Anexo 3). La aplicación se realizó mediante la plataforma digital Google Forms, lo que garantizó un registro ágil, seguro y organizado de las respuestas.

Además, se complementó la información mediante revisión documental, en la que se analizaron las actas del Comité de Bienestar Laboral del año 2024, el Plan de Bienestar Social Laboral institucional y otros documentos normativos internos. Para este propósito, se utilizó una guía de análisis documental y una matriz de cumplimiento normativo, que permitieron contrastar la planeación con la ejecución real del programa y verificar su alineación con los marcos legales vigentes, en particular:

- la Ley 1562 de 2012, *"Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones"* (Congreso de la República de Colombia, 2012);
- el Decreto 1072 de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"* (Ministerio del Trabajo, 2015); y
- la Resolución 0312 de 2019, *"Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)"* (Ministerio del Trabajo, 2019).

Asimismo, se tuvieron en cuenta disposiciones específicas del sector público, como la Ley 909 de 2004, *"Por la cual se expiden normas orientadas a fortalecer los mecanismos de participación ciudadana y se dictan otras disposiciones"*, cuyo artículo 36 establece la obligación de las entidades de implementar programas de bienestar para elevar la eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados (Congreso

de la República de Colombia, 2004), reglamentada parcialmente por el Decreto 1227 de 2005, *"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 en lo relacionado con los programas de bienestar e incentivos"* (Presidencia de la República de Colombia, 2005).

También se consideró el Decreto 1083 de 2015, *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de la Función Pública"*, que en sus artículos 2.2.10.1 y siguientes regula los programas de estímulos, bienestar social, calidad de vida laboral y planes de incentivos en el ámbito de la función pública (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Además, se incorporó el Decreto Ley 1567 de 1998, *"Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado"*, que en su artículo 19 obliga a las entidades públicas a organizar anualmente programas de bienestar social e incentivos para sus empleados (Congreso de la República de Colombia, 1998).

Finalmente, se tuvieron en cuenta la Resolución 2646 de 2008, *"Por la cual se establecen disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial"* (Ministerio de la Protección Social, 2008), y la Resolución 2404 de 2019, *"Por la cual se reglamenta la evaluación de factores de riesgo psicosocial y se dictan otras disposiciones"* (Ministerio del Trabajo, 2019), que exigen la evaluación periódica de factores de riesgo psicosocial como parte de las estrategias de promoción de entornos laborales saludables.

El enfoque metodológico adoptado garantizó la objetividad, validez y confiabilidad de los resultados cuantitativos, al tiempo que enriqueció la interpretación con elementos cualitativos derivados de las percepciones del personal. Los hallazgos obtenidos constituyeron un soporte técnico sólido para la formulación de recomendaciones orientadas a la actualización del plan de bienestar laboral, en coherencia con la normativa legal vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Tabla 2

Técnicas e instrumentos

Objetivo general	Objetivos específicos	Actividades	Instrumentos	Población o muestra
Evaluar la efectividad del programa de bienestar laboral en el Hospital Álvaro Ramírez González de San Martín, Cesar, con el fin de proponer estrategias de mejora.	1. Identificar las necesidades socioculturales, de salud, recreativas y de capacitación de los colaboradores del hospital.	Aplicación de encuesta, sistematización.	Encuesta Likert (5 niveles).	25 colaboradores de planta (administrativos, asistenciales y médicos).
	2. Actualizar el programa de bienestar laboral del hospital, con el fin de garantizar su cumplimiento con la normativa legal vigente.	Revisión documental, análisis de actas de comité de bienestar laboral.	Guía de análisis documental, cumplimiento normativo.	25 colaboradores de planta y documentos institucionales.
	3.Establecer medidas de intervención con el propósito de fortalecer la identidad, comunicación y pertinencia del Plan de Bienestar Social Laboral, garantizando su articulación con el clima organizacional.	- Actividad recreativa y de integración - Taller en salud mental. - Programa de pausas activas. - Socialización del plan de Bienestar Social Laboral actualizado 2025.	Folleto, Plan de pausas activas, Plan de Bienestar actualizado.	25 colaboradores de planta (administrativos, asistenciales y médicos).

Nota: Fuente. Elaboración propia

Contexto

El hospital Local Álvaro Ramírez González E.S.E., ubicado en la carrera 9 No. 20-01 del municipio de San Martín, Cesar, es una institución pública de primer nivel de complejidad, organizada bajo la figura de Empresa Social del Estado (E.S.E). Cuenta con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, y su actividad se enmarca en la prestación de servicios de salud dentro del Sistema

General de Seguridad Social, conforme a los dispuesto en la Ley 100 de 1993 (Congreso de la República de Colombia, 1993). Actualmente la entidad está bajo la dirección de la doctora Maleth Paola Tapias Manjarres, quien funge como gerente y representante legal del hospital.

La trayectoria institucional del hospital abarca más de cinco décadas. Sus orígenes de remontan a 1968, cuando la comunidad del entonces corregimiento de San Martín gestionó la creación de un puesto de salud en un predio donado por un habitante local, con apoyo financiero del Departamento del Cesar. Inicialmente, la atención médica era esporádica; con el tiempo, se incorporaron un médico rural y una auxiliar de enfermería de planta. En 1975, la institución se transformó en Centro Materno Infantil, ampliando su oferta a consulta externa, urgencias y hospitalización. A lo largo de los años, el hospital fortaleció su infraestructura y su talento humano, hasta que en 1995 fue elevado a la categoría de Empresa social del Estado “Hospital San Martín”, con capacidad para prestar servicios de consulta externa, urgencias, hospitalización, odontología, promoción y prevención, así como remisiones a niveles superiores de atención. En 1998, se trasladó a una nueva sede física y, mediante ordenanza de la Asamblea Departamental, alcanzó plena descentralización administrativa, conforme al Decreto 1876 de 1994 (Presidencia de la República de Colombia, 1994).

En la actualidad, el Hospital Álvaro Ramírez González E.S.E constituye un referente fundamental en la preparación de servicios de salud para el municipio de San Martín y sus corregimientos. Su cobertura incluye a afiliados del régimen subsidiado, población vinculada al sistema, desplazados y aseguradoras. La institución define su misión como la presentación de servicios hospitalarios básicos de calidad, orientados a garantizar el bienestar de la comunidad mediante un talento humano competente y comprometido con la promoción y el mantenimiento de la salud. Su visión apunta a consolidarse como una E.S.E. competitiva, con altos estándares de calidad, un equipo altamente comprometido con la atención humanizada y el uso de tecnologías modernas que aseguren oportunidad, accesibilidad y seguridad en los servicios.

En coherencia con esta misión y visión, el hospital fundamenta su gestión en un conjunto de valores corporativos: honestidad y transparencia (actuar con rectitud y en función del interés colectivo), respeto (reconocimiento y trato digno hacia todas las personas), justicia (equidad e imparcialidad en las decisiones), diligencia (atención eficiente y uso racional de los recursos) y compromiso (respuesta responsable a las necesidades de los usuarios y contribución al bienestar comunitario).

La información institucional aquí presentada fue extraída de la página web oficial del hospital (Hospital Álvaro Ramírez González, s.f.)

Población y muestra o actores clave (según sea la naturaleza de la investigación– cuantitativa o cualitativa será población o actores claves)

El Hospital Local Álvaro Ramírez González E.S.E. cuenta con una estructura organizacional diversa, compuesta por personal asistencial, administrativo y médico, parte del cual se encuentra vinculado mediante contrataciones con entidades externas. Sin embargo, para los fines del presente estudio, se delimitó la población únicamente al personal de planta, conformado por 25 trabajadores con relación laboral directa con la institución. Esta decisión se fundamenta en que este grupo constituye el núcleo estable del talento humano, participa de manera continua en las iniciativas del programa de bienestar laboral y es el principal destinatario de las políticas de gestión del clima organizacional en el hospital.

La delimitación de la población responde a un criterio de pertinencia metodológica y operativa. Como señalan Hernández Sampieri (2007) y Bernal y Gutiérrez (2018), en investigaciones de tipo descriptivo aplicado a contextos organizacionales, es válido restringir el universo de estudio a aquellos sujetos que tienen una vinculación directa, estable y continua con las variables en análisis —en este caso, el plan de bienestar laboral. Esto garantiza que los datos recolectados reflejen percepciones

informadas y contextualizadas, evitando sesgos derivados de la inclusión de personal con contrataciones eventuales o externas, cuya participación en el programa es limitada o nula.

Dado el tamaño reducido de esta población (N = 25), se aplicó un muestreo censal, lo que implicó la inclusión de la totalidad de los trabajadores de planta en la aplicación de la encuesta estructurada. Esta estrategia metodológica es recomendada en estudios con poblaciones menores a 100 unidades, ya que permite obtener una visión representativa y exhaustiva del fenómeno estudiado, sin dejar subgrupos fuera del análisis (Hernández Sampieri, 2007). Además, el muestreo censal asegura que los resultados reflejen con precisión la percepción integral del personal vinculado directamente al hospital, fortaleciendo la validez interna del estudio y la pertinencia de las propuestas de mejora derivadas de los hallazgos.

1.5. Resultados

Cumplimiento del Objetivo 1:

“Identificar las necesidades socioculturales, de salud, recreativas y de capacitación del personal del Hospital Álvaro Ramírez González, como base para fortalecer el bienestar laboral y el clima organizacional.”

Para dar cumplimiento a este objetivo, se aplicó una encuesta estructurada con escala tipo Likert de cinco niveles a la totalidad del personal de planta (25 funcionarios). La aplicación se realizó mediante Google Forms, garantizando anonimato y confidencialidad. Los resultados se consolidaron en el Informe de percepción del personal sobre el Plan de Bienestar Social Laboral (ver Anexo 5), el cual permitió evaluar dimensiones clave del bienestar institucional: satisfacción laboral, ambiente social, participación en actividades recreativas, acceso a programas de salud, oportunidades de formación y percepción del compromiso institucional con el bienestar del talento humano.

Figura 1

Aplicación de la encuesta

Nota: Fuente. Elaboración propia

Análisis de resultados

Los resultados de la encuesta aplicada a los 25 trabajadores de planta del Hospital Álvaro Ramírez González revelaron una percepción ambivalente respecto al Plan de Bienestar Social Laboral. Por un lado, existe una alta participación en actividades concretas: el 96 % de los encuestados reportó haber participado en al menos una acción del plan en los últimos 12 meses, y el 92 % destacó su asistencia a exámenes médicos ocupacionales. Asimismo, el 96% afirmó haber recibido capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo, y el mismo porcentaje indicó que tiene claridad sobre a quién reportar un riesgo laboral o accidente. Estos datos evidencian que las acciones vinculadas a la prevención y la seguridad y salud en el trabajo están bien implementadas y son reconocidas por el personal.

Sin embargo, esta participación no se traduce en una comprensión clara del plan como una estrategia integral. Aunque el 68 % de los encuestados afirma estar informado sobre la existencia del plan, solo el 24 % reportó haber recibido información específica sobre las actividades programadas para 2025. Además, el 52 % manifiesta no saber cómo inscribirse o participar en las actividades, lo que refleja una brecha significativa en los canales de comunicación. Esta situación se agrava con el hecho de que el 44 % considera que la frecuencia de la comunicación no es suficiente para participar, y el 28 % se muestra neutral o en desacuerdo respecto a la claridad y oportunidad de dichos canales.

En cuanto a la percepción del bienestar, el 56 % de los participantes expresan estar satisfechos con el plan, y el 56 % considera que las actividades favorecen la integración entre colegas. No obstante, persisten desafíos relevantes: el 52 % reconoce que su trabajo genera niveles de estrés que afectan su vida personal, y el 44 % se muestra neutral respecto al reconocimiento que recibe por su desempeño. Estos hallazgos señalan que, si bien se han avanzado en aspectos técnicos del bienestar (seguridad y salud en el trabajo, prevención), se requiere fortalecer las dimensiones emocionales y de valoración del talento humano.

Respecto a la pertinencia de las actividades, el 48% considera que son compatibles con sus horarios laborales, y el 36% afirma que responden a sus intereses y necesidades familiares. Esto sugiere que, aunque hay ajuste parcial, aún no se ha logrado una alineación plena con las expectativas del personal. De hecho, al preguntar qué los motivaría a participar más, el 48 % priorizó el "reconocimiento o incentivos institucionales" y las "actividades para la familia", lo que refuerzo la necesidad de incluir enfoques más integrales y humanos en el diseño del plan.

Finalmente, al indagar sobre los motivos de baja participación, el 36 % señaló el "desconocimiento o falta de información" como la principal barrera. Esta cifra confirma que el principal reto no es la disposición del personal, sino la visibilidad, accesibilidad y articulación del plan como una política institucional coherente.

En síntesis, el Plan de Bienestar Social Laboral del HARG ha logrado consolidar buenas prácticas en seguridad y salud en el trabajo, pero carece de una identidad clara, una estrategia comunicacional efectiva y componentes que aborden el bienestar emocional y familiar. La participación existe, pero es reactiva y fragmentada; para transformarla en compromiso activo, se requiere construir una narrativa institucional que conecte las acciones con las necesidades reales del talento humano.

A partir de estos hallazgos, se identifican necesidades concretas en cuatro dimensiones clave del bienestar laboral:

- Socioculturales: el personal manifiesta un alto interés por actividades que incluyen a sus familias, promuevan la identidad y fortalecen el sentido de pertenencia institucional —áreas actualmente ausentes o poco desarrolladas en el plan.
- De salud: si bien la salud laboral está cubierta, existe una demanda clara por estrategias de promoción de la salud mental, como pausas activas, talleres de manejo del estrés, espacios de relajación y acompañamiento psicológico, ante el 52% que reporta estrés laboral con impacto en su vida personal.

- Recreativas: el 56 % valora positivamente la integración entre colegas, pero solo el 28 % considera adecuada la oferta de actividades recreativas. Se requiere una programación estructurada de torneos, salidas institucionales, eventos lúdicos y espacios de esparcimiento dentro de la jornada.
- De capacitación: aunque el 60% reconoce recibir apoyo para sus funciones, la formación se percibe como esporádica y poco alineada con sus necesidades reales. Se exige un plan anual diferenciado por perfiles (médico, asistencial, administrativo) que fortalezca competencias en atención humanizada, comunicación asertiva, liderazgo y trabajo en equipo.

Estas necesidades constituyen la base respaldada por los hallazgos para la actualización del Plan de Bienestar Social Laboral 2025, orientada a un modelo integral, participativo y centrado en las personas.

Cumplimiento del Objetivo 2

“Actualizar el plan de bienestar laboral del Hospital Álvaro Ramírez González, con el fin de garantizar su cumplimiento con la normativa legal vigente”

Diagnostico previo como punto de partida

La actualización del Plan de Bienestar Social Laboral del HARG, se fundamentó en los hallazgos obtenidos a partir de la encuesta aplicada al personal de planta (ver Anexo 5). Este diagnóstico permitió identificar necesidades específicas en cuatro dimensiones clave: recreación, salud emocional, formación continua y actividades socioculturales. Si bien los funcionarios reconocen un clima interpersonal positivo, manifestaron insatisfacción con la escasa oferta de actividades recreativas, deportivas y culturales, así como con la falta de iniciativas orientadas a la promoción de la salud mental y la prevención del estrés laboral.

Además, se observó que las acciones de capacitación carecen de continuidad y no siempre responden a las demandas reales del talento humano. Los participantes destacaron la necesidad de fortalecer competencias transversales, especialmente en atención al usuario, liderazgo, comunicación asertiva y trabajo en equipo. En el ámbito sociocultural, se expresó un marcado interés por propuestas que fomenten la integración familiar, el sentido de pertenencia institucional y la valoración de la identidad regional, aspectos que actualmente no están suficientemente desarrollados en el plan vigente.

Comparación entre el Plan 2024 y la propuesta de actualización para 2025

Tabla 3

Cuadro comparativo

PLAN 2024	ACTUALIZACION DEL PLAN 2025
❖ No menciona explícitamente un diagnóstico participativo. ❖ No se aborda cómo se comunica el plan al personal. ❖ Menciona “integración del personal y sus familias” en salida de campo, pero sin detalles. ❖ No se mencionan estrategias para manejo del estrés o salud mental. ❖ Reconocimiento semestral a “funcionarios destacados”. ❖ No se especifican temas ni periodicidad. ❖ Campeonatos (sin fecha), bailoterapia, salida de campo (anual).	❖ Se incluye un diagnóstico participativo con resultados cuantificables. ❖ Incluye estrategias de comunicación claras: carteles, WhatsApp institucional, micro charlas. ❖ Enfoque explícito en la familia: actividades familiares, Día del Niño, auxilio educativo para hijos, campeonatos con participación familiar. ❖ Incluye: pausas activas diarias, talleres mensuales de manejo del estrés, enfoque en autocuidado emocional y prevención del burnout. ❖ Reconocimiento trimestral. ❖ Capacitaciones trimestrales alineadas con necesidades reales: comunicación asertiva, atención humanizada, liderazgo, etc.

❖ Incluye tabla con meses, pero todas las celdas están vacías. ❖ Evaluación del plan anterior - No se menciona.	❖ Campeonatos relámpago en meses específicos (mayo, agosto, noviembre), con participación familiar. ❖ Tiene un cronograma parcial, pero con actividades concretas programadas en septiembre y octubre. ❖ Evalúa explícitamente el Plan 2024, identificando brechas (ej. baja ejecución, poca participación).

Nota: Fuente. Elaboración propia.

Lineamientos normativos para la actualización

La elaboración del plan actualizado se alineó con el marco normativo nacional que regula el bienestar laboral en el sector público. El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) establece que las entidades deben diseñar su Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos en concordancia con las políticas nacionales de gestión del talento humano (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

En este contexto, la Ley 909 de2004, en su artículo 36, obliga a las entidades públicas a implementar programas de bienestar que mejoren la eficiencia, la satisfacción y el desarrollo de sus empleados, contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales (Congreso de la República de Colombia,2004). Complementariamente, el Decreto 1083 de 2015, en sus artículos 2.2.10.1 y siguientes, define que dichos programas deben orientarse hacia la protección social, la calidad de vida laboral y el fortalecimiento de la cultura organizacional (Departamento Administrativos de la Función Pública, 2015).

Asimismo, la Ley 1567 de 1998 instituyó el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos para los empleados públicos, señalando en su artículo 19 la obligación de las entidades de diseñar anualmente

programas de bienestar que respondan a las necesidades del personal y refuercen su compromiso con la misión institucional (Congreso de la República de Colombia,1998).

Por otro lado, la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2404 de 2019 establecen la obligatoriedad de aplicar la batería de evaluación de factores de riesgo psicosocial como parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el propósito de identificar, prevenir y mitigar los riesgos derivados del estrés laboral y promover entornos laborales saludables (Ministerio de la Protección Social, 2008; Ministerio del Trabajo, 2019).

No obstante, la periodicidad de dicha evaluación —ya sea anual o cada dos años— no es fija por norma, sino que debe ser determinada por el profesional en psicología de la institución, con base en los resultados del diagnóstico, la naturaleza de las actividades, el nivel de exposición al riesgo y las condiciones específicas del entorno laboral, tal como lo señala el artículo 2.2.4.6.17 del Decreto 1072 de 2015.

A estos instrumentos se suman la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015 y la Resolución 0312 de 2019, que integran el bienestar laboral dentro del SG-SST, exigiendo la implementación de acciones que promuevan la salud física, mental y social de los trabajadores (Congreso de la República de Colombia , 2012; Ministerio del Trabajo, 2015, 2019), adicionalmente el proyecto de Acuerdo 593 de 2008 del Concejo de Bogotá, D.C., subraya que los programas de bienestar deben ser participativos, actualizados periódicamente y alineados con las necesidades reales de la población trabajadora (Concejo de Bogotá, D.C., 2008).

Proceso de actualización del plan

Con base en el diagnóstico y el marco normativo descrito, se procedió a la revisión y actualización integral del Plan de Bienestar Social Laboral del Hospital Álvaro Ramírez González (HARG) para la vigencia 2025(ver Anexo 6). Este proceso priorizó la articulación entre las necesidades identificadas, las políticas institucionales y los requisitos legales vigentes.

Las mejoras más significativas incluyen:

- Fortalecimiento del componente recreativo y deportivo, mediante la programación trimestral de actividades de integración, pausas activas y torneos internos, con el objetivo de fomentar la cohesión del equipo y el equilibrio entre la vía personal y laboral.
- Incorporación de estrategias de salud emocional, como talleres de autocuidado, jornadas de manejo del estrés y acompañamiento psicológico ocupacional, dirigidas a proteger y promover la salud mental del personal.
- Diseño de un plan anual de formación diferenciado por perfiles (asistencial, administrativo y médico), con énfasis en competencias clave como liderazgo, comunicación efectiva, atención humanizada y trabajo colaborativo.
- Implementación de actividades socioculturales con enfoque familiar y comunitario, que resalten la identidad institucional y promuevan la participación en eventos culturales del territorio.

Todas las acciones se estructuraron bajo el enfoque del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), metodología que permitirá monitorear la ejecución del plan, evaluar su impacto y realizar ajustes continuos para garantizar su efectividad.

La actualización del plan para 2025 constituye un compromiso institucional del Hospital con la construcción de un entorno laboral más saludable, inclusivo y participativo, en pleno cumplimiento de los principios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y las políticas nacionales de bienestar laboral. Este aporte resulta significativo, ya que no solo corrige las brechas identificadas en la ejecución del plan 2024, sino que propone un modelo integral, basado en evidencia respaldada por los hallazgos y alineado con las necesidades reales del talento humano, lo que fortalece la pertinencia, sostenibilidad y efectividad del plan institucional.

Cumplimiento del Objetivo 3

"Establecer medidas de intervención con el propósito de fortalecer la identidad, comunicación y pertinencia del Plan de Bienestar Social Laboral, garantizando su articulación con el clima organizacional".

Con base en los hallazgos del diagnóstico (Objetivo 1) y la propuesta de actualización del plan (Objetivo 2), los investigadores diseñaron e implementaron cuatro medidas de intervención orientadas a promover la integración del talento humano, fortalecer el sentido de pertenencia institucional y consolidar la articulación del Plan de Bienestar Social Laboral con el clima organizacional. Estas acciones se ejecutaron del 24 al 30 de octubre de 2025, según el siguiente cronograma:

Tabla 4

Cronograma medidas de intervención

Fecha	Actividad	Responsable	Descripción
24 de octubre de 2025	Jornada recreativa y deportiva	Investigadores y área de talento humano	Actividad lúdico-deportiva con participación de trabajadores y sus familias, orientada a fortalecer la cohesión del equipo y el sentido de pertenencia.
27 de octubre de 2025	Taller formativo: "Equilibrio entre la vida laboral y personal"	Psicóloga institucional (Yarelis Johana Daza Rincón), con apoyo de los investigadores	Espacio participativo para reflexionar sobre el manejo del estrés, la separación saludable entre lo laboral y lo personal, y el autocuidado emocional.
24-28 de octubre de 2025	Diseño e implementación del	Investigadores, con validación del COPASST	Elaboración del plan institucional de pausas activas (frecuencia,

	Programa de Pausas Activas	y la psicóloga institucional	ejercicios, duración) y comunicación oficial a todo el personal.
30 de octubre de 2025	Socialización del Plan de Bienestar Social Laboral 2025	Investigadores y área de Talento Humano	Presentación del plan actualizado a todo el personal de planta, con explicación de las mejoras, líneas de acción y canales de participación.

Nota: Fuente. Elaboración propia.

La actividad recreativa consistió en la organización de un partido de fútbol amistoso entre los trabajadores del hospital, en el cual también se incentivó la asistencia y participación de sus familiares. Este espacio buscó fomentar la unión, el compañerismo y la sana convivencia fuera del entorno laboral, fortaleciendo así los lazos interpersonales y el trabajo en equipo. Durante la jornada se evidenció un ambiente de entusiasmo, colaboración y respeto, lo que contribuyó a mejorar la percepción del clima organizacional y a reforzar la identidad institucional a través de experiencias compartidas. Asimismo, se promovió el autocuidado físico y emocional mediante la recreación y el deporte como herramientas de bienestar integral.

Figura 2

Actividad recreativa y de integración

Nota: Fuente. Elaboración propia. Fotografía tomada con el consentimiento de los que estuvieron presentes.

Posteriormente, se llevó a cabo el taller “Equilibrio entre la vida laboral y personal”, impartido por la psicóloga institucional, Yarelis Daza. Este espacio tuvo como propósito brindar herramientas prácticas para gestionar el tiempo, establecer límites saludables entre las responsabilidades laborales y personales, y fortalecer la conciencia sobre la importancia del autocuidado. Durante la sesión, los participantes reflexionaron sobre los factores que generan desequilibrio en su cotidianidad, compartieron experiencias y aprendieron estrategias para mantener un bienestar emocional sostenido. La metodología fue participativa, promoviendo el diálogo, la escucha activa y el aprendizaje colaborativo.

Figura 3

Taller Equilibrio entre la vida laboral y personal

Nota: Fuente. Elaboración propia.

En la tercera medida de intervención, se diseñó e implementó el Programa de Pausas Activas (ver Anexo 7), elaborado por los investigadores y entregado oficialmente al hospital para su ejecución. Este programa tiene como propósito fomentar hábitos saludables dentro de la jornada laboral, prevenir lesiones musculoesqueléticas y reducir los niveles de estrés derivados de las actividades administrativas y asistenciales.

El programa establece la frecuencia, duración y tipo de ejercicios recomendados, garantizando que las pausas se realicen de forma estructurada y segura. Además, se emitió un comunicado dirigido al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), en el cual se divulgó la participación obligatoria de todos los trabajadores en el programa, con el fin de asegurar su cumplimiento y promover una cultura de autocuidado colectivo.

Esta intervención tuvo una recepción positiva por parte del personal, que manifestó sentir mejoras en su

bienestar físico y un aumento en la motivación durante la jornada laboral, destacando la importancia de incluir estas prácticas de manera permanente en la rutina institucional.

Finalmente, se desarrolló la socialización del Plan de Bienestar Social Laboral actualizado 2025, documento revisado y actualizado por los investigadores, en articulación con el área de Talento Humano. Esta actividad tuvo como objetivo dar a conocer a todos los trabajadores del hospital las nuevas estrategias, líneas de acción y programas que componen el plan, reforzando la transparencia en la gestión y la participación activa del personal en su ejecución.

Durante la jornada de socialización, se presentaron los principales cambios y mejoras incorporadas en el plan, se resolvieron inquietudes y se promovió un espacio de diálogo abierto para que los colaboradores aportaran ideas y sugerencias. La actividad permitió fortalecer la comunicación interna, generar sentido de pertenencia y compromiso institucional, y garantizar que cada trabajador comprendiera la importancia de su rol en el desarrollo y sostenimiento del bienestar laboral colectivo.

Figura 4

Socialización del Plan de Bienestar Social Laboral actualizado 2025

Nota: Fuente. Elaboración propia.

La articulación de los resultados de los tres objetivos específicos permitió dar cumplimiento al objetivo general del estudio, orientado a evaluar la efectividad del Plan de Bienestar Social Laboral del Hospital Álvaro Ramírez González. El primer objetivo permitió construir un diagnóstico organizado y objetivo sobre la percepción del talento humano en relación con el plan vigente, revelando que, aunque existe participación en algunas actividades, persisten debilidades en la comunicación interna, en la claridad del plan y en la pertinencia de las acciones frente a las necesidades reales del personal. Se identificaron vacíos especialmente en salud emocional, integración sociocultural, recreación y formación continua, lo que evidenció que el plan existente no respondía completamente a las expectativas de los trabajadores.

A partir de este diagnóstico, el primer y segundo objetivo permitieron avanzar hacia la mejora del plan, actualizándolo conforme a los hallazgos obtenidos y a las exigencias normativas del SG-SST, y verificando su impacto mediante intervenciones prácticas. La actualización del plan incorporó estrategias de fortalecimiento del clima organizacional y de comunicación, así como actividades orientadas al bienestar emocional y la integración familiar. Su ejecución permitió observar mayor participación, apropiación y valoración del bienestar como parte de la cultura institucional. En conjunto, los resultados evidencian que la efectividad del bienestar laboral se logra cuando se escucha al trabajador, se planifica con base en evidencia y se ejecutan acciones significativas para el equipo humano.

1.6. Hallazgos

El análisis de la información recolectada permitió identificar hallazgos clave sobre la efectividad del Plan de Bienestar Social Laboral del Hospital Álvaro Ramírez González. En primer lugar, se constató que la institución desarrolla actividades vinculadas al bienestar laboral, principalmente aquellas relacionadas con el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), como exámenes médicos, inducciones, capacitaciones y reportes de incidentes o riesgos. Estas acciones son reconocidas y valoradas por los trabajadores, quienes manifestaron un alto nivel de participación en ellas. Sin embargo, la percepción general indica que estas actividades se ejecutan de manera aislada, sin una planificación estratégica articulada que permita comprenderlas como parte de un plan integral. La falta de comunicación institucional hace que el personal no identifique dichas acciones como componentes del Plan de Bienestar Social Laboral, sino como actividades rutinarias o de cumplimiento normativo, lo cual limita su apropiación y reduce el sentido de pertenencia hacia el programa.

Un segundo hallazgo relevante fue la identificación de brechas entre las actividades del plan y las necesidades reales del talento humano. Aunque existe una oferta institucional, esta no responde de manera directa a los intereses del personal ni a las necesidades manifestadas por ellos. Los participantes destacaron la ausencia de espacios orientados a la salud mental, el manejo del estrés, el fortalecimiento del clima laboral y la integración familiar. Asimismo, se evidenció que la dimensión recreativa se encuentra subutilizada y se limita a actividades esporádicas, lo que disminuye su impacto en la motivación y cohesión del equipo. En contraste, los trabajadores expresaron interés por actividades de integración colectiva, pausas activas durante la jornada, eventos deportivos y actividades que incluyan a sus familias. Este hallazgo permitió confirmar que el bienestar laboral no debe entenderse únicamente como recreación o cumplimiento normativo, sino como una herramienta para fortalecer la cultura organizacional y promover el equilibrio vida–trabajo.

De igual manera, la investigación mostró que el talento humano demanda procesos de formación continua articulados a sus funciones y responsabilidades. Aunque los trabajadores reconocen haber recibido capacitaciones, consideran que muchas de ellas no responden a sus necesidades reales de desarrollo profesional. Se destaca la solicitud de formación en temas como atención humanizada, liderazgo, comunicación asertiva y trabajo en equipo, competencias fundamentales para la interacción con los usuarios y para el fortalecimiento del clima laboral. Este hallazgo reafirma que la capacitación es un componente estratégico del bienestar laboral y que su pertinencia incide directamente en la percepción de reconocimiento, sentido de contribución y motivación personal.

2. CONCLUSIONES

El presente estudio permitió evaluar la efectividad del Plan de Bienestar Social Laboral del Hospital Álvaro Ramírez González (HARG) y proponer mejoras concretas, sostenibles y alineadas con las necesidades reales del talento humano y el marco normativo vigente. Los hallazgos derivados de los tres objetivos específicos evidencian no solo las brechas existentes, sino también el potencial de transformación institucional a través de un enfoque participativo y centrado en la persona.

En primer lugar, respecto al Objetivo 1 —identificar las necesidades socioculturales, de salud, recreativas y de capacitación del personal—, los resultados de la encuesta aplicada a los 25 funcionarios de planta confirmaron una percepción ambivalente: si bien existe un clima interpersonal positivo, persisten carencias significativas en cuatro dimensiones clave. El 52 % del personal reporta niveles de estrés que afectan su vida personal, lo que evidencia una demanda urgente de estrategias de salud mental. Asimismo, solo el 28 % valora positivamente la oferta recreativa, y el 40 % considera insuficientes o desalineadas las capacitaciones. Además, hay un marcado interés —expresado por el 48 %— en actividades que incluyan a la familia y fortalezcan el sentido de pertenencia institucional.

En segundo lugar, en relación con el Objetivo 2 —actualizar el plan de bienestar laboral garantizando el cumplimiento normativo—, se logró diseñar una propuesta estructurada y viable para la vigencia 2025. Esta actualización incorpora diagnóstico participativo, cronograma con actividades concretas (pausas activas, campeonatos relámpago, talleres de manejo del estrés), enfoque familiar (Día del Niño, auxilio educativo) y formación pertinente (atención humanizada, liderazgo, comunicación asertiva). La propuesta se alinea con normas como la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, asegurando no solo el cumplimiento legal, sino también la pertinencia institucional.

Finalmente, en cumplimiento del Objetivo 3 —establecer medidas de intervención para fortalecer la identidad, comunicación y pertinencia del plan—, los investigadores diseñaron e

implementaron cuatro acciones entre el 24 y el 30 de octubre de 2025: (1) una jornada recreativa y deportiva con participación familiar; (2) un taller sobre equilibrio vida-trabajo dirigido por la psicóloga institucional; (3) el Protocolo de Pausas Activas, con frecuencia y ejercicios definidos; y (4) la socialización del Plan 2025, orientada a garantizar su apropiación colectiva. Estas intervenciones, basadas en los hallazgos de los Objetivos 1 y 2, fueron bien recibidas por el personal y constituyen un primer paso hacia una cultura de bienestar integral.

Para finalizar, este trabajo confirma que el bienestar laboral en el HARG no debe limitarse al cumplimiento técnico del SG-SST, sino que debe evolucionar hacia un modelo humano, inclusivo y preventivo. La actualización del plan 2025 representa un compromiso institucional con la dignidad del talento humano, el respeto por los derechos fundamentales al trabajo digno y a la salud (Constitución Política, 1991, arts. 25, 49, 53) y la construcción de un entorno laboral donde cuidar al que cuida sea una práctica cotidiana, no una aspiración.

Referencias

Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. (2008). *Proyecto de Acuerdo 593 de 2008. Por el cual se dictan lineamientos para la promoción del bienestar laboral en las entidades del Distrito Capital*. https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=24847

Bernal, C., & Gutiérrez, C. (2018). *Metodología de la investigación para el desarrollo del conocimiento*. Ecoe Ediciones.

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano* (10.ª ed.). McGraw-Hill.

Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Editorial Legis. https://www.secretariageneral.gov.co/documents/20142/30536/Constituci%C3%B3n+Pol%C3%ADtica+de+Colombia.pdf

Congreso de la República de Colombia. (1993). *Ley 100 de 1993. Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 41.148. https://www.secretariageneral.gov.co/documents/20142/30536/Ley+100+de+1993.pdf

Congreso de la República de Colombia. (1998). *Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado*. Diario Oficial No. 43.524. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=3028

Congreso de la República de Colombia. (2004). *Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas orientadas a fortalecer los mecanismos de participación ciudadana y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 45.658. https://www.secretariageneral.gov.co/documents/20142/30536/Ley+909+de+2004.pdf

Congreso de la República de Colombia. (2012). *Ley 1562 de 2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 48.488. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/25535/Ley+1562+de+2012.pdf

Congreso de la República de Colombia. (2012). *Ley Estatutaria 1581 de 2012. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales*. Diario Oficial No. 48.587. https://www.secretariageneral.gov.co/documents/20142/30536/Ley+1581+de+2012.pdf

Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Diseño de investigación cualitativa, cuantitativa, mixta, acción participativa y del enfoque de diseño*. Ediciones Síntesis.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015). *Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de la Función Pública*. Diario Oficial No. 49.523. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6580

Hernández Sampieri, R. H. (2007). *Metodología de la investigación* (4.ª ed.). McGraw-Hill.

Hospital Álvaro Ramírez González. (s.f.). *Página oficial*. http://www.harg.gov.co/

Ministerio de la Protección Social. (2008). *Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial*. Diario Oficial No. 47.059. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/25535/Resoluci%C3%B3n+2646+de+2008.pdf

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*. Diario Oficial No. 50.871. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/25535/Resoluci%C3%B3n+0312+de+2019.pdf

Ministerio del Trabajo. (2019). *Resolución 2404 de 2019. Por la cual se reglamenta la evaluación de factores de riesgo psicosocial y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 50.857. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/25535/Resoluci%C3%B3n+2404+de+2019.pdf

Organización Mundial de la Salud. (2010). *Healthy workplaces: A model for action*. WHO Press. https://www.who.int/publications/i/item/9789241508670

Organización Mundial de la Salud. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2ficd%2fentity%2f129180281

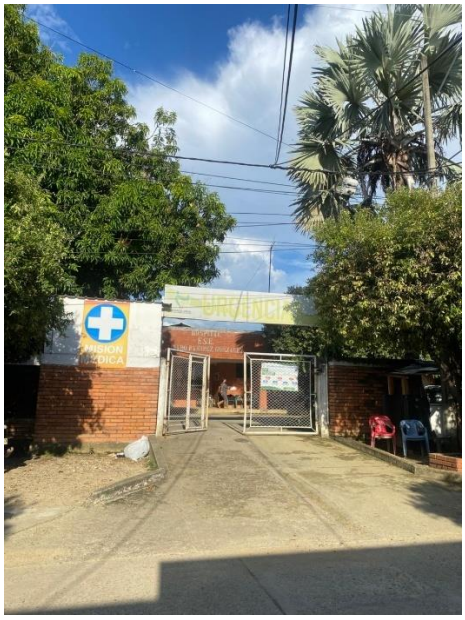
Organización Panamericana de la Salud. (2010). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS*. OPS. https://iris.paho.org/handle/10665/331303

Presidencia de la República de Colombia. (1994). *Decreto 1876 de 1994. Por el cual se reglamentan las Empresas Sociales del Estado y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 41.523. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1876

Presidencia de la República de Colombia. (2005). *Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 en lo relacionado con los programas de bienestar e incentivos*. Diario Oficial No. 46.018. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5314

ANEXOS

Fotografías del Hospital Álvaro Ramírez González



Nota: Fuente. Elaboración propia.