

PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTÍMULO E INCENTIVOS 2024



	TÍTULO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		CÓDIGO 26L925 – 001
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. TALENTO HUMANO	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

INTRODUCCION

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos. El Decreto 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal. En consecuencia, la E.S.E HOSPITAL SANTA MÓNICA DOSQUEBRADAS, establece el plan de incentivos, donde establece los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico, así como a los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2024.

El Comité de Bienestar de la E.S.E HOSPITAL SANTA MÓNICA, con el acompañamiento de la Asesora de talento humano, presenta el Plan Institucional de Bienestar social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024, con el fin de dar cumplimiento a la Política de Talento Humano de la ESE Hospital Santa Mónica de Dosquebradas que busca liderar el desarrollo integral del talento humano, mediante la gestión de vinculación laboral gradual, remuneración oportuna, capacitación continuada buscando el compromiso y motivación de todos sus colaboradores, estableciendo las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo profesional, la creatividad, la participación, y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, mejorando la calidad de vida de sus funcionarios y a la vez cumplir con los objetivos institucionales.

	TÍTULO PROGRAMA DE BIENSTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		CÓDIGO 26L925 – 001
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. TALENTO HUMANO	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar, Implementar y ejecutar el programa de Bienestar Social e Incentivos a través de la ejecución de actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la entidad y sus familias, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Empresa en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

1.1. Objetivos específicos

- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los funcionarios; que permitan mejorar su calidad de vida y la de sus familias.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores, mejorando el clima laboral de la entidad.
- Contribuir al crecimiento personal y profesional de los funcionarios.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.
- Establecer estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.
- Incrementar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los servidores públicos al interior de la entidad.

	TÍTULO PROGRAMA DE BIENSTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		CÓDIGO 26L925 – 001
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. TALENTO HUMANO	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

2. MARCO NORMATIVO

Ley 1960 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones en su artículo tercer estipula

Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El párrafo 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 implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

Ley 734 de 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

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.

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

	TÍTULO PROGRAMA DE BIENSTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		CÓDIGO 26L925 – 001
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. TALENTO HUMANO	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

3. PROPOSITO

Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del TalentoHumano, se desarrollen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de nuestros servidores públicos.

Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los servidores públicos.

Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los servidores públicos y de los grupos de trabajo de la empresa. Facilitar la cooperación interinstitucional para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los servidores públicos.

4. BENEFICIARIOS.

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los Empleados de carrera administrativa, nombramientos provisionales, de libre nombramiento y remoción, y planta temporal de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia y los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

De conformidad con lo establecido en la Ley 1960 de 2019, “Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

	TÍTULO PROGRAMA DE BIENSTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		CÓDIGO 26L925 – 001
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. TALENTO HUMANO	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

5. VALORES QUE SUSTENTAN Y JUSTIFICAN EL SISTEMA.

Humanización del trabajo

Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones: cognitiva, afectiva, valorativa, ética, social y técnica, y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

Equidad y justicia

Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el Sistema de Estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de condiciones Y oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando y se genere el practicar lo mejor con el ejemplo.

Sinergia

Este principio busca que todo estímulo que se brinda al funcionario beneficie a la institución en su conjunto a través de la generación del valor agregado. Más que ofrecer la motivación a unos pocos servidores públicos en el corto plazo, debe procurar el bienestar de los servidores públicos en relación con la institución y dentro de la continuidad del tiempo.

Objetividad y transparencia

Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar social e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la Empresa.

Coherencia

Este principio busca que la Empresa desarrolle efectivamente las responsabilidades que le corresponden dentro del Sistema de estímulos. La Empresa deberá cumplir con los compromisos adquiridos, a través de sus

	TÍTULO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		CÓDIGO 26L925 – 001
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. TALENTO HUMANO	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

programas de Bienestar e Incentivos.

Articulación

La motivación del funcionario deberá integrar Las acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

Planes

La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de la E.S.E., para el manejo y la promoción del Talento Humano en función de un desempeño efectivo, estarán consignados en las respectivas programaciones que incluyen en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar social e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento.

6. RESPONSABLES

Será responsabilidad del Grupo de talento Humano de la E.S.E. la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos, por medio de encuesta de necesidades, formular el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y someterlo a consideración del Comité de Bienestar social, bajo los lineamientos del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

7. ÁREA DE INTERVENCIÓN

Para promover una atención integral al funcionario y propiciar su desempeño productivo, el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que adelanta la E.S.E. deberá enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales, y del mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Área de protección, salud y servicios sociales: En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, promoción y prevención, ocio y aprendizaje del servidor público y

	TÍTULO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		CÓDIGO 26L925 – 001
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. TALENTO HUMANO	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

de sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los servidores públicos con el apoyo y la coordinación de la Empresa.

Área de calidad de vida laboral: El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores públicos, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención por parte de la empresa y requieren para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

Desde un ámbito laboral, estos programas deben convertir el trabajo, en una actividad creadora, enriquecedora y gratificante y apasionante como condición para lograr una actitud favorable hacia los procesos de cambio y hacia la realización y logros de los objetivos institucionales.

8. PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Evaluación y diagnóstico: Durante esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos hacia el programa de bienestar social, Estímulos e incentivos de la vigencia 2023, y la identificación de nuevas necesidades y oportunidades para la vigencia 2024.

Estudio de las preferencias de los servidores públicos, y sus respectivas familias a través de una encuesta. Este estudio se realiza con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del gobierno Nacional.

	TÍTULO PROGRAMA DE BIENSTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		CÓDIGO 26L925 – 001
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. TALENTO HUMANO	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

Esta encuesta aplicada con cierre al 15 de enero de 2024, con respuestas de (29) funcionarios garantizando la aplicación de más de la mitad de los funcionarios arroja un resultado positivo sobre la gestión realizada en el año 2023, así como nuevas oportunidades e ideas de las actividades a realizar en la presente vigencia, indica que:

- El programa de Bienestar de la E.S.E. está basado en las necesidades reales, planteadas en un diagnóstico socioeconómico y laboral de los empleadores a través de un estudio de clima organizacional.

Además, se complementará, dando respuestas inmediatas a necesidades que se presenten en el transcurso del tiempo y que no den espera.

Diseño del programa:

A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2024.

Este paso involucra la información anterior, donde se tienen en cuenta aspectos como el tipo de necesidades, la disponibilidad de los recursos, el tiempo de la realización, la cobertura y el ámbito de los programas, así como el posible impacto de los mismos.

Ejecución del programa

El programa cuenta con la ejecución en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de organismos encargados de la protección, y de los servicios sociales, según la necesidad de la problemática por resolver.

Se busca la utilización adecuada de los recursos estatales asignados a cada entidad en el rubro de Bienestar Social.

	TÍTULO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		CÓDIGO 26L925 – 001
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. TALENTO HUMANO	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

Evaluación y seguimiento

Con ello se pretende verificar el grado de satisfacción y participación en cada una de las actividades realizadas, con el fin de medir la eficacia del programa y decidir sobre su modificación o continuidad, a través de la medición de los indicadores formulados.

9. COMPONENTES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA DEL 2024

Para dar inicio a la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las actividades a ejecutar en el Programa de Bienestar social, se tomó como referencia Programa Nacional de Bienestar: **“SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022”** que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar:

“Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.”

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar social, estímulos e incentivos, se plantea en 3 ejes a saber, proyecto de vida, enlaces de integridad y salud mental, a través de los cuales se generan estrategias y actividades a ejecutar durante la vigencia 2024, como se muestra en la siguiente tabla.

	TÍTULO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		CÓDIGO 26L925 – 001
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. TALENTO HUMANO	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

Eje	Estrategia	Actividades
Proyecto de vida	- Seguridad Social Integral - Pre pensionados	- Promover programas de formación y capacitación. Realizar Charlas con entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Cajas de Compensación Familiar y otras entidades que puede incluir temáticas como: - Ocupación del tiempo libre. - Promoción de la salud - Finanzas personales, - Mi salud financiera después de los 50 años
	Actividades Socio – Culturales	- Celebración día de la Mujer - Celebración día del Hombre - Celebración día de la secretaria - Celebración día de la madre - Celebración día del padre - Celebración Día de la Familia. - Celebración día del Servidor Público. - Celebración día del amor y amistad - Comunicación asertiva - Campañas de salud - Felicitar a servidores públicos en cumpleaños y fechas especiales - Novenas navideñas - Actividades lúdico recreativas
Enlaces de Integridad	Plan de estímulos e incentivos.	Reconocer e incentivar a los mejores servidores decarrera y de libre nombramiento y remoción, así como el desempeño de los mejores equipos de trabajo. - Elección del mejor equipo de trabajo. - Elección del mejor Servidor de carrera y libre nombramiento y remoción

	TÍTULO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		CÓDIGO 26L925 – 001
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. TALENTO HUMANO	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

	Convivencia Institucional	Reconocimiento para los colaboradores en el marco del Código de Integridad. - Promover la inclusión, diversidad y equidad. - Trabajo equipo - Pausas activas
Salud mental	Salario Emocional	Proporcionar estímulos, beneficios, o retribuciones no económicas, con el fin de generar un ambiente de motivación laboral y felicidad en el trabajo.
	Higiene Mental	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental. Estrategias de trabajo bajo presión Habilidades para la vida y trabajo en equipo Comunica y persuade con tu voz
	Higiene Mental	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental Estrategias de trabajo bajo presión

Tipos de incentivos

De acuerdo con el presupuesto vigente para la vigencia 2024, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

Incentivos no pecuniarios: Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente; tales como:

- Publicación de trabajos o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.
- Reconocimiento público a la labor meritoria.
- Mención de honor.
- Distinción Pública en la cartelera de la entidad por el término de un mes.

	TÍTULO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		CÓDIGO 26L925 – 001
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. TALENTO HUMANO	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

- Traslados, Encargos, y Comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.
- Participación en proyectos especiales.

Igualmente se incluyen los programas de Bienestar social e incentivos incluidos en el Acuerdo Laboral suscrito entre la Asociación Sindical ANTHOC Subdirectiva Dosquebradas y la E.S.E HOSPITAL SANTA MÓNICA DE DOSQUEBRADAS, de acuerdo al siguiente detalle:

1. PROGRAMA DE BIENESTAR NUTRICIONAL

Ítem	Actividad
1	Objetivo: Este tiene como fin entregar a los servidores públicos que lleven más de un (1) año al servicio de la E.S.E., DOS (2) BONOS NUTRICIONALES , y serán entregados de la siguiente manera: uno en el mes de junio y el otro en el mes de diciembre cada uno por valor de \$ 200.000 (DOSCIENTOS MIL PESOS) Este beneficio será entregado a través de un bono
2	Evaluación: Encuesta de clima organizacional
3	Presupuesto: \$ 21.200.000

2. BONO NAVIDEÑO

Ítem	Actividad
1	Objetivo: Reconocer a cada uno de los empleados públicos UN INCENTIVO NAVIDEÑO el cual se entregará en el mes de noviembre cada uno por valor de \$ 359.722 para esta vigencia. Este beneficio será entregado a través de un bono
2	Evaluación: Encuesta de clima organizacional
3	Presupuesto: \$ 20.144.410

	TÍTULO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		CÓDIGO 26L925 – 001
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. TALENTO HUMANO	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

3. PROGRAMA BENEFICIO FAMILIAR POR AÑO LABORADO

Ítem	Actividad
1	Objetivo: Este tiene como fin entregar a los empleados que lleven más de un (1) año al servicio de la E.S.E. un beneficio familiar que consiste en otorgar al empleado el equivalente al 30% de la asignación básica mensual, el cual será liquidado una vez al año para promover su integración familiar y no podrá ser acumulable.
2	Evaluación Encuesta de clima organizacional
3	Presupuesto: \$ 65,326,266

4. PROGRAMA DE INTEGRACIÓN DÍA DE LA FAMILIA

Ítem	Actividad
1	Objetivo: Este tiene como fin dar el disfrute de todos los servidores públicos que lleven más de un (1) año al servicio de la E.S.E., un día de integración acompañado por dos (2) familiares. Para este fin el comité de bienestar realizará las inscripciones de los empleados, generando el listado de asistencia a la actividad.
2	Evaluación: Encuesta de clima organizacional
3	Presupuesto: \$ 20.000.000

	TÍTULO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		CÓDIGO 26L925 – 001
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. TALENTO HUMANO	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

5. PROGRAMA DE REALIZACIÓN DE JORNADA CULTURAL Y PROGRAMA DE BIENESTAR FISICO Y MENTAL

Ítem	Actividad
1	Objetivo: Esta actividad busca impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas, se evidencia que los servidores tienen como hobbies: leer, hacer deporte, bailar y participar de actividades culturales, así como la celebración del día del día del Servidor Público: Mediante una tarde cultural programada con actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.
2	Evaluación: Encuesta de clima organizacional
3	Presupuesto: \$1.000.000

6. INCENTIVO POR RIESGO PERSONAL ASISTENCIAL

Ítem	Actividad
1	Objetivo: Este incentivo quedo pactado en el Acuerdo Laboral de Empleados Públicos mediante Resolución No. 75 del 01 de abril de 2019, en el ARTÍCULO 30°.- INCENTIVO POR RIESGO . A partir de la vigencia del presente Acuerdo Laboral LA ADMINISTRACION , a través del programa de bienestar social e imputado a su rubro, reconocerá y pagará acada empleado público asistencial un incentivo por riesgo. El Comité de Bienestar definirá la cuantía, la periodicidad y los requisitos para acceder al incentivo. El comité tomó la decisión de otorgar el incentivo a las 38 personas asistenciales por valor de \$30.000 pagados una vez al año en la liquidación de las vacaciones.
2	Evaluación: Acuerdo Laboral de Empleados Públicos Resolución No. 75 del 01 de abril de 2019
3	Presupuesto: \$1.320.000

	TÍTULO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		CÓDIGO 26L925 – 001
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. TALENTO HUMANO	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

7. PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS:

Ítem	Actividad
1	Objetivo: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, adaptación al nuevo círculo social, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión con el apoyo de la Gerencia, Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, ARL, Psicóloga del Hospital. *Tomando un café con el pensionado. *Ayuda psicológica para lograr una desvinculación asistida. *Reconocimiento a la Trayectoria Laboral. *Gestión del conocimiento.
2	Evaluación: Encuesta de clima organizacional
3	Presupuesto: 500.000

Adicional a los anteriores programas y teniendo como base el fortalecimiento institucional y las buenas prácticas, se adaptarán las siguientes actividades:

8. PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Ítem	Actividad
1	Objetivo: El talento humano trabajará en conjunto con las áreas de TIC de cada entidad para desarrollar o adoptar app (aplicaciones) que les permita a los colaboradores realizar de manera ágil y eficiente los trámites administrativos (permisos, certificaciones, etc.), evaluar las brechas de conocimiento, gustos y preferencias, con esta información, la entidad puede tomar las decisiones relacionadas con la capacitación y formación del servidor. Lo anterior, teniendo en cuenta siempre la protección de datos.
2	Evaluación: Encuesta de clima organizacional
3	Presupuesto: 0

	TÍTULO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		CÓDIGO 26L925 – 001
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. TALENTO HUMANO	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

9. PROGRAMA ARTISTICO, CULTURAL, EDUCACIÓN Y DEPORTES.

Ítem	Actividad
1	Objetivo: La encuesta de intereses a los funcionarios públicos de la entidad, coincidía con generar espacios en los que se puedan realizar actividades físicas, manuales, que permitan la dispersión y beneficiar la salud mental de los colaboradores, dentro de las actividades a realizar se encuentran: ARTÍSTICO: 1. Talleres de pintura. 2. Talleres de manualidades y artesanías. CULTURAL: 1. Cine foros. 2. Asesoría para programas específicos de vivienda, educación informal y formal. 3. Día del emprendimiento (1) vez al mes. – Primer viernes de cada mes. EDUCACIÓN: 1. Cursos de Excel básico, medio, y avanzado. 2. Cursos de Inglés. DEPORTES: 1. Pausas activas 2. Torneos internos. 3. Ciclo paseos 4. Promoción del uso de bicicleta. 5. Caminatas. 6. Rumbo terapia 7. Hábitos de vida Saludable. 8. Promoción y prevención de salud. 9. Programa para el duelo.
2	Evaluación: Encuesta de clima organizacional
3	Presupuesto: \$500.000

	TÍTULO PROGRAMA DE BIENSTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		CÓDIGO 26L925 – 001
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. TALENTO HUMANO	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

10. CLIMA ORGANIZACIONAL.

Ítem	Actividad
1	Objetivo: El programa de calidad de vida laboral tiene como objetivo generar, mantener y mejorar el ambiente laboral, para favorecer el desarrollo personal y profesional, permitiendo a los servidores participar en el desarrollo organizacional e identificarse con la entidad reconociéndola como un lugar propicio para su bienestar y desarrollo. Por lo antes mencionado la calidad de vida laboral se ha definido como “un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018) De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de La Función Pública DAFP (...) se han convertido en argumentos en pro de un buen ambiente laboral el reconocimiento de la importancia de las relaciones humanas e interpersonales dentro de las organizaciones como elementos importantes para la convivencia, la toma de decisiones de manera participativa e incluyente, los mayores niveles de flexibilidad laboral y el reconocimiento del mérito, entre otros. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018). Es así; como propender por la calidad de vida cobra cada vez mayor importancia y es objetivo de recomendación desde organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos OCDE o el Banco Internacional de Desarrollo BID. Desde el área de calidad de vida laboral, de acuerdo con el art. 24 del decreto ley 1567 de 1998 y art. 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015; se deben abordar los siguientes programas: 1. Medición de clima laboral 2. Intervención del clima laboral 3. Medición cultura organizacional. 4. Fortalecimiento de equipos de trabajo.
2	Evaluación: Encuesta de clima organizacional e intervención de clima.
3	Presupuesto: \$1.931.756

	TÍTULO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		CÓDIGO 26L925 – 001
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. TALENTO HUMANO	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

11. ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Ítem	Actividad
1	Objetivo: Estímulos y salario emocional: Desde esta área se busca reconocer y exaltar positivamente el impacto y agregación de valor público de los colaboradores a su labor, con el fin de propiciar un entorno agradable, estimulante y motivador, en el que se manifiesta explícitamente el interés, la aprobación y el aprecio por las personas que hacen bien su trabajo, prestan servicios de calidad contribuyen positivamente al desarrollo de la Entidad, demostrando compromiso por su trabajo. Esta iniciativa se encuentra fundamentada en artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.” (...) 1. Reconocimiento del día del servidor público. 2. Posibilidad de realizar trabajo en casa por casos de fuera mayor o caso fortuito debidamente justificable. 3. Búsqueda y asesoría para la consecución de Becas para los funcionarios de la entidad que apliquen según el caso.
2	Evaluación: Encuesta de clima organizacional
3	Presupuesto: \$0

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Corresponderá al Asesor de talento humano, con la participación del Comité de Gestión Institucional y al acompañamiento del comité de Bienestar realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan. En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante la vigencia

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

	TÍTULO PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS		CÓDIGO 26L925 – 001
	TIPO DOCUMENTO OTRO	RESPONSABLE 25. TALENTO HUMANO	VERSIÓN 10
			FECHA VIGENCIA 29/01/2024

Ejecución de actividades de bienestar

Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos

Medición: Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos/Actividades realizadas

Plan de Incentivos y equipos de trabajo.

Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar

Indicador de Cumplimiento: Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar.

Medición: Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar.

DOCUMENTO ORIGINAL APROBADO POR EL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD