



DOCUMENTO DE APOYO

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
PARA EMPLEADOS PUBLICOS**

CÓDIGO GTH-S1-D11

VERSIÓN 3

VIGENCIA 11/02/2020

PAGINA 1 DE 69

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA
EMPLEADOS PUBLICOS VIGENCIA 2020**

ORIGINAL FIRMADO

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	2 DE 69

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO	6
2.1. OBJETIVO GENERAL	6
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
3. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	8
4. PLAN DE TRABAJO.....	10
6. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	12
7. OBLIGACIONES RESPECTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	15
7.1. OBLIGACIONES DE LA E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA:	15
7.2. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES:.....	15
8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	16
9. PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA	60
9.1. ACCIONES.....	60
9.2. EVALUACIÓN.....	61
9.3. PRESUPUESTO	61
10. CONCLUSIÓN.....	62

ORIGINAL FIRMADO

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	3 DE 69

1. INTRODUCCIÓN

El Gobierno Nacional fundamenta la implementación de una nueva política de Gestión del Talento Humano, con el objetivo de estimular a los servidores y elevar sus niveles de motivación mediante la satisfacción de sus necesidades laborales y personales, teniendo en cuenta las dimensiones sociales, ambientales, afectivas, cognitivas y psicológicas de quienes desempeñan labores en el sector público.

Por lo tanto el Bienestar Social de los empleados al servicio del estado, como es en este caso, se deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

El programa de Bienestar Social de la ESE Carmen Emilia Ospina, tiene la finalidad de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad corporativa, la participación y el desarrollo de habilidades en los servidores de la institución, con una calidad de vida laboral que permitan un desempeño eficaz, eficiente y efectivo dentro de cada área de la institución, teniendo como resultado el conjunto de efectos positivos y tangibles en fomentar actitudes favorables frente al servicio público, en desarrollar valores organizacionales y como resultado final cumplir con el plan estratégico de la alta dirección.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, atendiendo a lo dispuesto por la ley 909 de 2004, define en el modelo guía política de Bienestar Social Laboral para las entidades del sector público dos áreas fundamentales de atención:

La primera denominada **PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES**, que comprende los aspectos tradicionales atendidos a través de los programas de salud ocupacional, seguridad social integral, recreación, cultura, vivienda, educación formal para el servidor público y su grupo familiar.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	4 DE 69

La segunda área de intervención, es **CALIDAD DE VIDA LABORAL**, la cual se ocupa de los procesos socio-técnicos y culturales del ámbito laboral y de la forma como inciden en el desarrollo personal y organizacional, tales como clima laboral, diseños puesto de trabajo, incentivos, equipo de trabajo, desarrollo de carrera, estilo de dirección, desvinculación laboral asistida, cultura organizacional, trabajo en equipo como facilitador de la vida laboral.

El área de Talento Humano, se ha direccionado sobre políticas enmarcadas en el bienestar social de la comunidad que definen estrategias y metas que orientan el desarrollo de proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en la institución, que a su vez propician el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad institucional E.S.E. Carmen Emilia Ospina, mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los trabajadores fomentando el buen desempeño de cada uno de los miembros que conforman el talento humano dentro de esta Institución.

Es de anotar que el ser humano, por ende el servidor público, además de sus capacidades y habilidades, tiene expectativas, creencias, necesidades y sentimientos que se constituyen y manifiestan mediante la interacción social.

No se puede concebir el desarrollo de una entidad únicamente con el crecimiento de infraestructura física, ampliación de cobertura y crecimiento económico sin considerar el desarrollo y promoción del ser humano, que hace parte integral de la organización.

Por ello el lugar de trabajo debe ser un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar de los funcionarios de la institución.

Lo anterior teniendo en cuenta que las nuevas políticas de Gestión del Talento Humano, consideran al ser humano como sujeto que tiene la posibilidad de

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	5 DE 69

alcanzar altos índices de motivación a través del trabajo, mediante la satisfacción de necesidades por parte de los Directivos de la institución.

ORIGINAL FIRMADO

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	6 DE 69

2. OBJETIVO

- **OBJETIVO GENERAL**

Propiciar las condiciones necesarias para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios de E.S.E. C.E.O., y su desempeño laboral mediante la aplicación y desarrollo del programa de Bienestar Social que fomente el desarrollo integral del trabajador.

El plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la E.S.E. C.E.O., propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, y así mismo se refleje en el cumplimiento de la misión institucional.

- **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Generar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, confianza, participación y la seguridad laboral de los empleados de la institución, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Armonizar la vida laboral con otros sectores de la vida personal como son la familia, la recreación, el deporte, la cultura del Departamento del Huila y otras regiones, la expresión artística y la vida comunitaria.
- Aportar al fortalecimiento de procesos motivacionales, actitudinales y de comportamiento que incidan considerablemente en el desempeño y la productividad Laboral.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	7 DE 69

- Brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal que incidan directamente en la consecución de metas y objetivos organizacionales propuestos por la E.S.E. C.E.O.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.

	DOCUMENTO DE APOYO	CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS	VERSIÓN	3
		VIGENCIA	11/02/2020
		PAGINA	8 DE 69

3. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.

- **Humanización del trabajo:** Generar acciones de promoción a los servidores de la institución que los estimule a optar libremente por aquellas decisiones que consecuentes con su dignidad de ser humano le han de significar la realización de su proyecto de vida.
- **Equidad y justicia:** Promover la participación en las actividades en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.
- **Sinergia:** Toda acción realizada beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los servidores como a la E.S.E. C.E.O.
- **Objetividad y transparencia:** Definición y divulgación entre todos los servidores de los criterios claros de participación en las actividades programadas.
- **Coherencia:** La E.S.E. C.E.O., deberá cumplir con lo establecido en el Programa de Desarrollo del Talento Humano a través del Programa de Bienestar Social.
- **Articulación:** Las acciones deberán definirse de manera tal que satisfagan integralmente tanto necesidades materiales como espirituales de los servidores.
- **Identidad Cultural:** Contribuir al interior de los servidores al restablecimiento de la identidad cultural y tradicional, propias de la

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	9 DE 69

idiosincrasia de nuestra región, enfocándose en uno de los eventos más importantes, como es el san pedro, donde se resalta, las coplas, rajaleñas, comida típica, reviviéndose así la cultura de nuestros abuelos. Así mismo otros eventos importantes tradicionales como la navidad, que son permitidos llevar a cabo cuando se trata de actividades de bienestar social para los hijos de los funcionarios.

ORIGINAL FIRMADO

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	10 DE 69

4. PLAN DE TRABAJO

Cada año, durante el primer mes, la E.S.E. Carmen Emilia Ospina formulará, definirá, y programará la ejecución y evaluación del Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, que va dirigido a todos los servidores de la planta de personal de la institución, el cual debe ser el resultado de las evidencias del año inmediatamente anterior (Encuestas, Actas y un informe porcentual de participación del personal para el cumplimiento de cada actividad que se estipule en el cronograma de Bienestar Social Estímulos e Incentivos).

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo en el programa de Bienestar Social, se trabajará en cada una de las áreas de la entidad bajo conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos Públicos.

ORIGINAL FIRMADO

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	11 DE 69

5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

En este sentido, el programa que adelanta la E.S.E. C.E.O., para su actual vigencia es enmarcarse dentro de las áreas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral, según lo establecido en las normas vigentes.

ORIGINAL FIRMADO

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	12 DE 69

6. FUNDAMENTACIÓN LEGAL

Retomando la historia sobre las normas que se han dictado en materia de bienestar, encontramos que el Decreto Ley 3057 de 1968 que reorganizó el Departamento Administrativo del Servicio Civil, asignó tareas referentes al Bienestar Social de los empleados, las cuáles se cumplirían a través de la División de Bienestar Social creada por dicho Decreto. El artículo 11 del mismo decreto creó el Fondo Nacional de Bienestar Social para que se encargara de administrar los recursos económicos y financieros destinados a la ejecución de los programas de Bienestar Social. En el artículo 12, además, se señalaba la conformación de un Consejo de Bienestar Social para asesorar técnica y administrativamente a la División de Bienestar Social.

En 1989, el Decreto 671 regulaba el Sistema de Distinción y Estímulos para los empleados de la Rama Ejecutiva del Poder Público e igualmente en el Decreto 819 del mismo año, en sus artículos 6º y 7º se asignaban como sujetos de los programas del Fondo Nacional de Bienestar Social a los pensionados del sector oficial en las mismas condiciones y términos que a los empleados oficiales y además se establecían programas de asesoría jurídica y de preparación a la jubilación para los funcionarios próximos a pensionarse.

El Decreto Ley 1567 de 1998 actualmente vigente, regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social 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.”

Igualmente determina que “los Planes de *Incentivos Pecuniarios* estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	13 DE 69

equipos de trabajo de cada entidad pública. Los Planes de *Incentivos No Pecuniarios* estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia”. De los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios, de su definición y aclaración, de la forma como serán otorgados en cada entidad y de la naturaleza de cada uno de ellos, tratan los Decretos 1572 y 2504 de 1998, reglamentarios del Decreto Ley 1567 de 1998.

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales. El preámbulo de ésta ley dice: “La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.” Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la salud (EPS), Pensiones y Cesantías, riesgos laborales (ARL) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.

Igualmente, que en la actualidad se encuentra vigente la Ley 909 del 23 de septiembre del 2004, que en el Título VI capítulo I, artículo 36, Parágrafo, establece: “*Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desarrollo de su labor y de contribuir con el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley*”.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	14 DE 69

Por último señalar, el Decreto 1227 de 2005, en el Título II, consagra las áreas de intervención de los programas de bienestar social, retomando las consagradas por el Decreto Ley 1567 de 1998.

ORIGINAL FIRMADO

	DOCUMENTO DE APOYO	CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS	VERSIÓN	3
		VIGENCIA	11/02/2020
		PAGINA	15 DE 69

7. OBLIGACIONES RESPECTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

7.1. OBLIGACIONES DE LA E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA:

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Programa Anual de Bienestar Social 2020.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Programa Anual de Bienestar Social 2020.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los programas y acciones previstas.
- Cumplir con los términos previstos en el presente Plan para desarrollar objetiva, legal e imparcialmente el Programa de Bienestar Social 2020.

7.2. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES:

- Asumir el Programa de Bienestar Social como un proceso que se revierte en un mejor estar consigo mismo y su entorno.
- Participar activamente en las acciones programadas.
- Participar en las actividades de evaluación para las cuales hayan sido seleccionados y presentar las sugerencias correspondientes.

	DOCUMENTO DE APOYO	CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS	VERSIÓN	3
		VIGENCIA	11/02/2020
		PAGINA	16 DE 69

8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para el diseño y ejecución del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2020 de la E.S.E. Carmen Emilia Ospina, se efectuó en primera instancia un estudio de las necesidades de los funcionarios con el fin de seleccionar alternativas organizacionales para establecer el programa a ejecutar, en forma directa o mediante la contratación con personas naturales o jurídicas que estén legalmente constituidas.

Por lo anterior, los siguientes datos, son el resultado de la encuesta que respondieron 72 servidores públicos y que corresponde al 74% de la población teniendo en cuenta que al momento se encuentran dentro de la planta de personal 97 personas.

El objetivo de la encuesta es identificar las necesidades y preferencias de los servidores públicos de la entidad, en lo relacionado con Área de Protección y Servicios Sociales “Salud Ocupacional, Educación, Recreación, Cultura y Deporte” y Calidad de Vida Laboral “Clima Organizacional, Diseño de los Puestos de Trabajo, Incentivos, Desarrollo de Carrera, Estilo de Dirección, Desvinculación Laboral Asistida y Solución de Problemas”, con el fin de realizar el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2020.

Metodología:

Los instrumentos utilizados para llevar a cabo el diagnóstico, con el fin de elaborar el Plan de Bienestar Social e Incentivos, son:

- ✓ Encuesta: Se realizó una encuesta virtual en las áreas de intervención señaladas en la Guía del DAFP denomina “Bienestar Social Laboral”, que tienen que ver con el Área de Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral
- ✓ Reuniones: Se efectuaron diversas reuniones tratadas al seno del comité de bienestar social y reuniones de los mismos funcionarios, con el fin de

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	17 DE 69

tener claras y priorizar las necesidades para un adecuado diagnóstico de las mismas.

Evidencia:

Se encuentra en carpeta denominada Diagnostico de Necesidades Plan de Bienestar 2020 los siguientes soportes:

- ✓ 72 Encuestas denominadas “Identificación Necesidades Individuales de Bienestar Social” año 2020, cuyo objetivo es evidenciar las necesidades y expectativas que tienen los funcionarios de la E.S.E. C.E.O., a fin de optimizar el Plan de Bienestar Social.
- ✓ Medición clima organizacional”, año 2019 cuyo objetivo es encontrar las necesidades, deseos, motivaciones, expectativas, valores en el área de intervención de los funcionarios de la E.S.E. C.E.O., a fin de optimizar el Plan de Bienestar Social para la vigencia 2020 Actas No. 01 de fecha ENERO 30 de 2020.
- ✓ Actas No. 01 de fecha ENERO 30 de 2020.

ORIGINAL FIRMADO

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN NECESIDADES INDIVIDUALES DE BIENESTAR SOCIAL – 2020

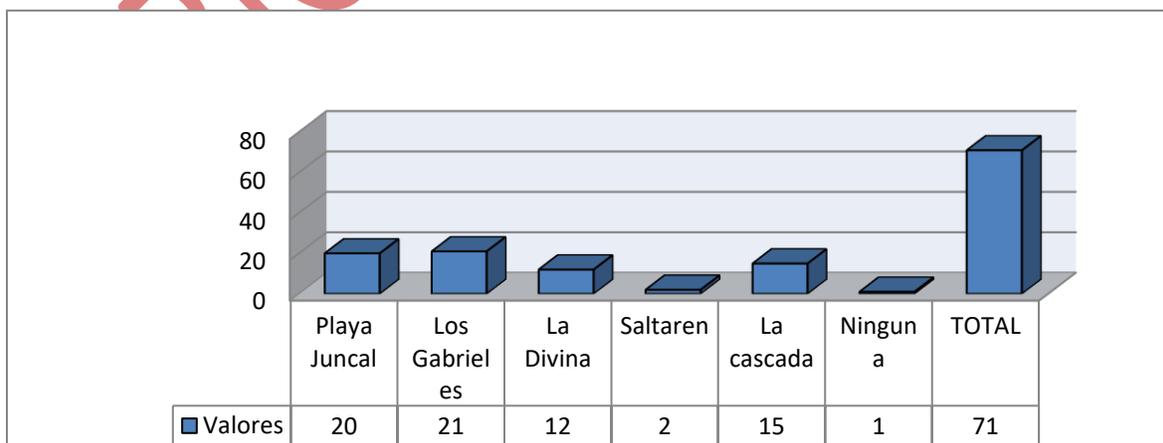
A continuación se describe los resultados de las 72 encuestas que se les aplico a los funcionarios de la Institución, con el fin de optimizar el Plan de Bienestar Social para el año 2020.

¿Está de acuerdo que la institución lleve a cabo olimpiadas deportivas?



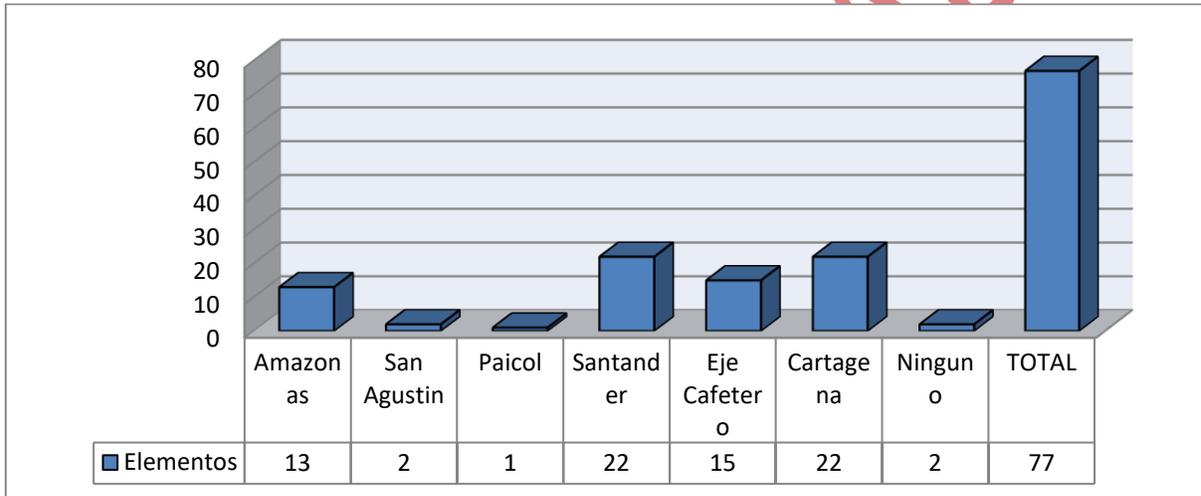
Los resultados de este ítem se evidencia que el 89% de los encuestados muestran un mayor interés por la realización de actividades deportivas, las cuales permiten un mejoramiento en la calidad de vida y salud mental de los funcionarios, por tal razón, se recomienda continuar incentivando al personal con actividades lúdico-deportivas para fomentar la integración y un estilo de vida saludable.

¿En qué sitio le gustaría que se realizaran las olimpiadas deportivas?



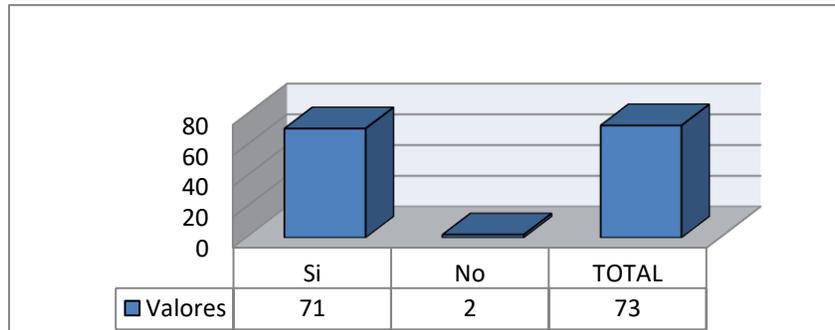
La presente gráfica muestra que el 30% de las personas encuestadas, prefieren que las olimpiadas deportivas se realicen en las instalaciones de los Gabrieles; mientras que el 2.8% de la población objeto desean que esta actividad se lleve a cabo en el Saltaren. Es importante resaltar que estos escenarios cuentan con la infraestructura adecuada para el desarrollo de esta actividad.

En caso de realizar una capacitación lúdico recreativa, con el fin de desarrollar trabajo en equipo, ¿A qué centro o sitio vacacional le gustaría ir?



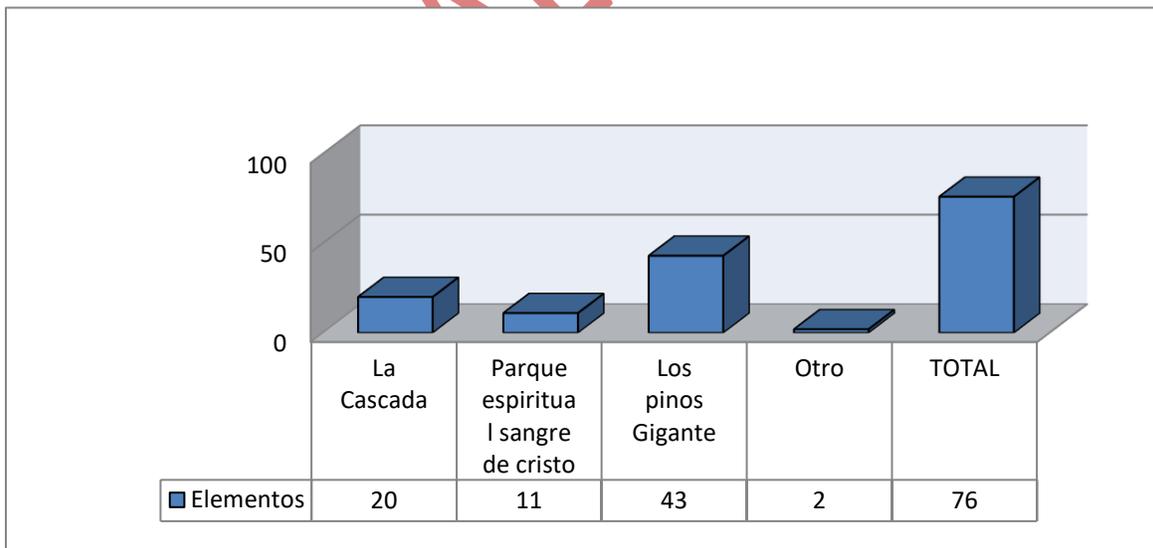
En esta grafica se evidencia que la población objeto se encuentra interesada en realizar las actividades de integración lúdica vacacional en Santander con un 29%, de igual manera con el 29% Cartagena, la cual se atribuye a Costa y sitios cerca de la ciudad de Neiva como una alternativa de participación para los funcionarios que se les dificulta ausentarse de la ciudad por más de 2 días. Por otra parte se observa que el 19% desean desplazarse al eje cafetero. En conclusión las actividades de integración lúdica vacacional ayudan a los funcionarios a tener un esparcimiento en donde conozcan la cultura de cada región, además fomentar la confianza, comunicación y unión de los funcionarios, facilitando la resolución de conflictos, reducir el estrés laboral y contribuir a una salud mental y estilo de vida saludable.

¿Estás de acuerdo que la institución a través del plan de bienestar social realice un reconocimiento a las fechas especiales como: Día del conductor, del médico, etc.?



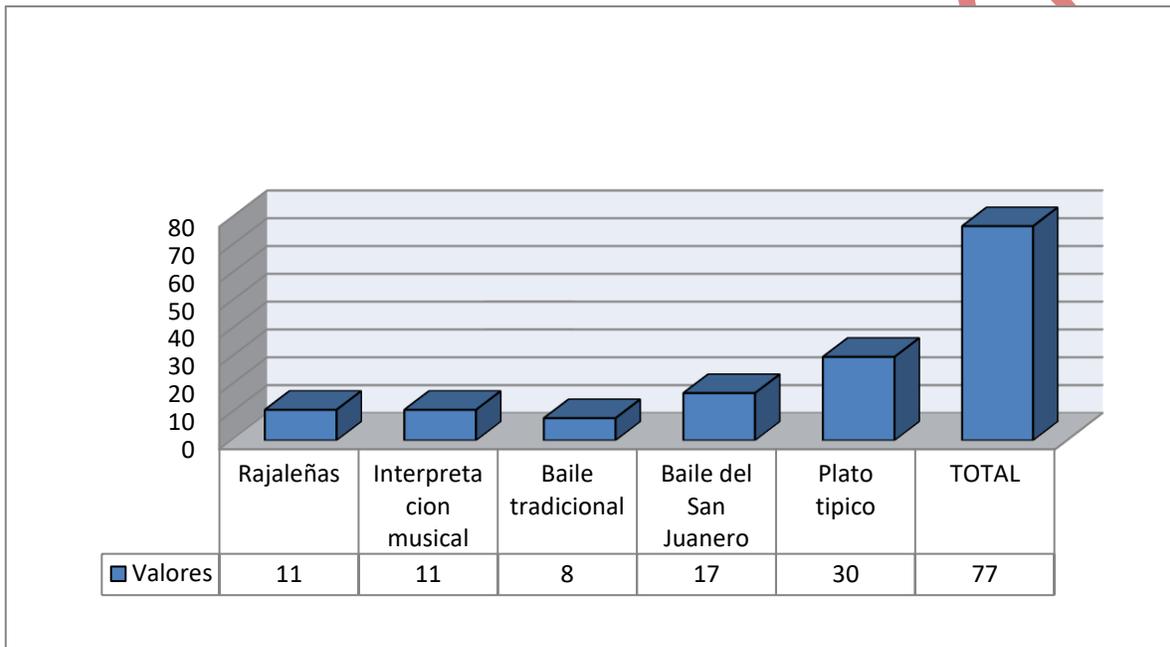
En esta gráfica se observa que el 97% de los encuestados, manifestaron que se debe continuar resaltando las fechas especiales con los funcionarios de planta ya que es una forma de fortalecer los procesos motivacionales, actitudinales y de comportamentales de los empleados de la institución.

¿En dónde le gustaría que la institución realizara el día del trabajo?



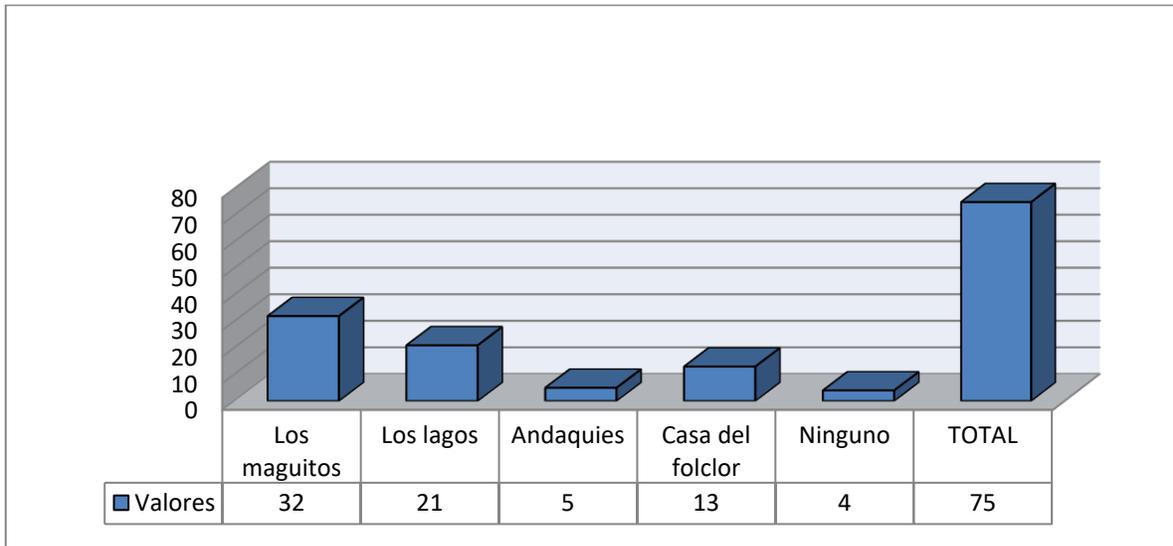
En esta gráfica se percibe claramente que el 57% de la población objeto desean que la celebración del Día del Trabajo se realice en los pinos ubicado en el municipio de Gigante. Por otra parte, se observa que el 3% desea que se realice en otro lugar diferente a los planteados en la encuesta.

¿Cómo le gustaría que se llevara a cabo la integración cultural vínculo social cultural de la E.S.E Carmen Emilia Ospina y en que sitio?



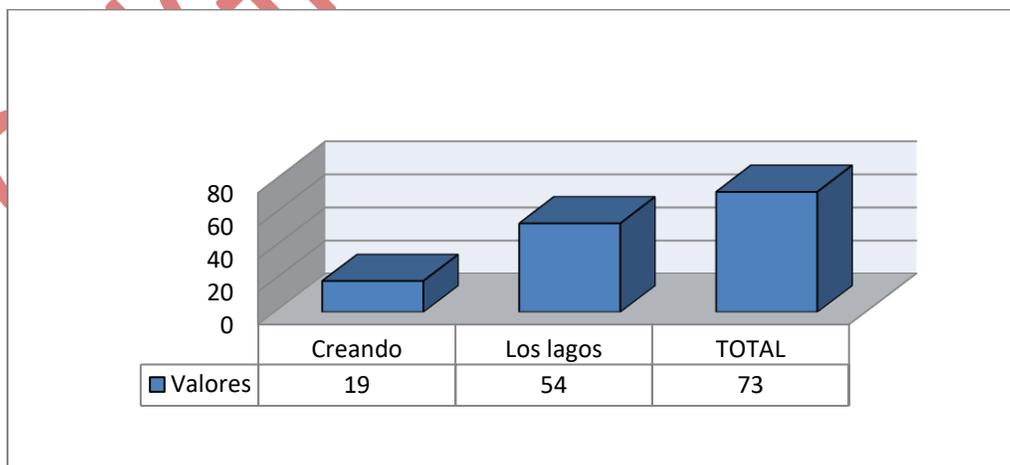
En cuanto a las actividades que se deben incluir en la integración cultural San Pedrito Institucional, el 39% de los encuestados manifestaron plato típico, seguido de un 22% baile san juanero, Con el fin de resaltar en los funcionarios la identidad cultural y tradiciones de la idiosincrasia de nuestra región.

¿Cómo le gustaría que se llevara a cabo la integración cultural vínculo social cultural de la E.S.E Carmen Emilia Ospina y en que sitio?



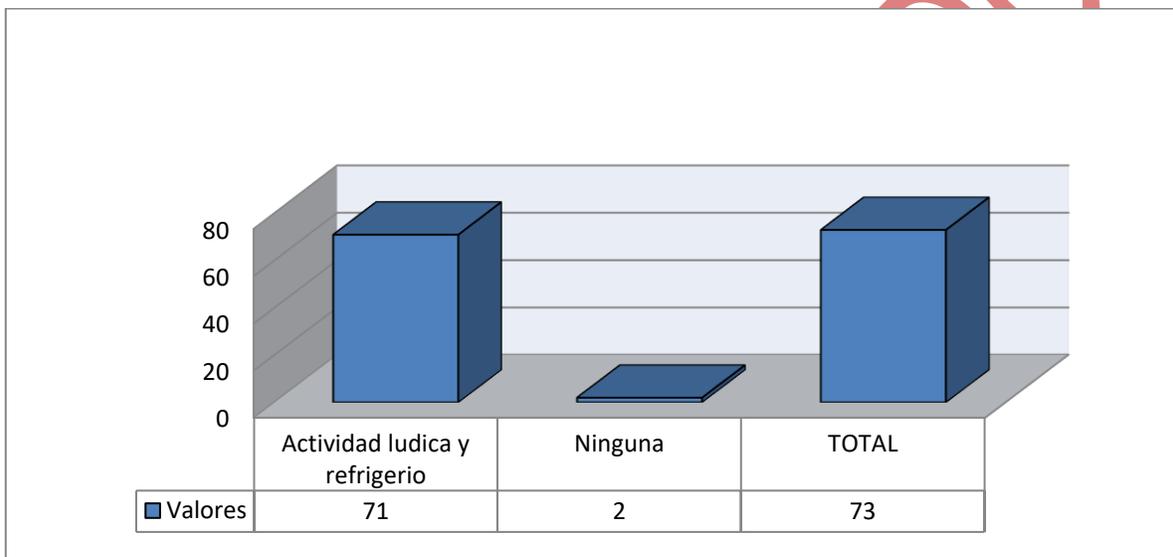
En esta gráfica se observa que el 43% de la población objeto desean realizar la integración cultural “San Pedrito” en las instalaciones de los Manguitos, atribuible a las experiencias exitosas que se han obtenido en anteriores oportunidades; seguida por el Club los lagos con un 28%.

¿Cómo le gustaría que se llevara a cabo la integración navideña para los hijos de los empleados de la empresa hasta los 18 años y en que sitio?



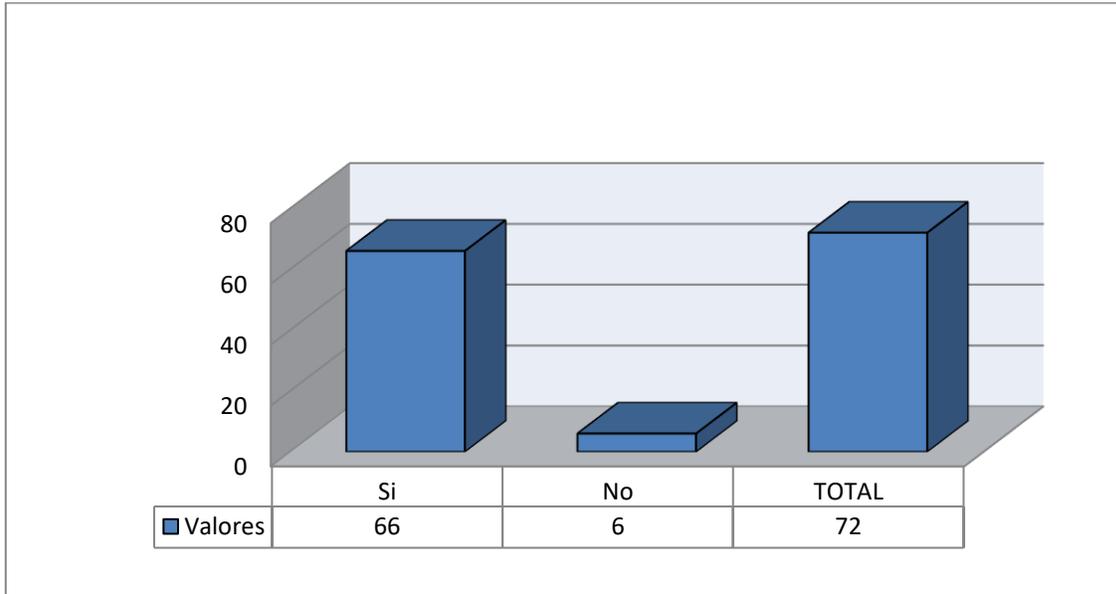
El 74% de los encuestados manifestaron realizar la integración navideña de los hijos de los funcionarios de planta en el club los lagos, seguido de un 26% en la opción centro recreacional “Creando”. Es importante resaltar este tipo de actividades ya que ayudan a fortalecer el vínculo familiar.

¿Cómo le gustaría que se llevara a cabo la integración navideña para los hijos de los empleados de la empresa hasta los 18 años y en que sitio?



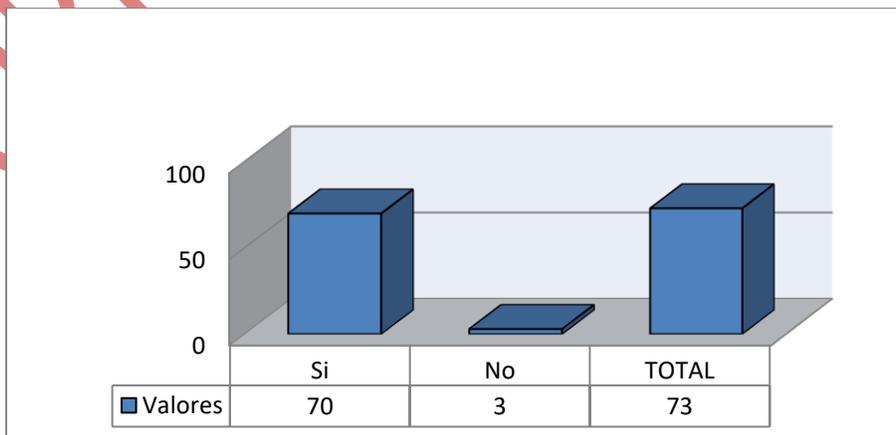
El 97% de los encuestados presenta inclinación por la realización de la actividad navideña para los hijos de los empleados por medio de actividades lúdicas y refrigerios, con un 3% escogen la opción de ninguna.

¿Está de acuerdo que dentro del plan de Bienestar Social, la institución Subsidie un % de la póliza exequial?



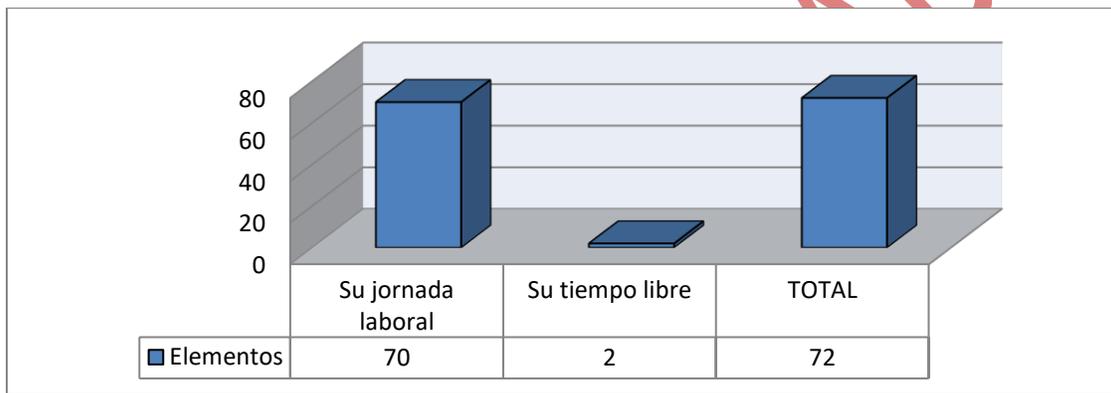
En cuanto al auxilio de la póliza exequial el 92% de la población objeto manifestaron estar de acuerdo con esta actividad, debido a que permite garantizar una ayuda monetaria significativa en una situación adversa, mientras que el 8% exhibe no estar de acuerdo con otorgar un subsidio exequial.

¿Está de acuerdo con que la institución otorgue el auxilio educativo?



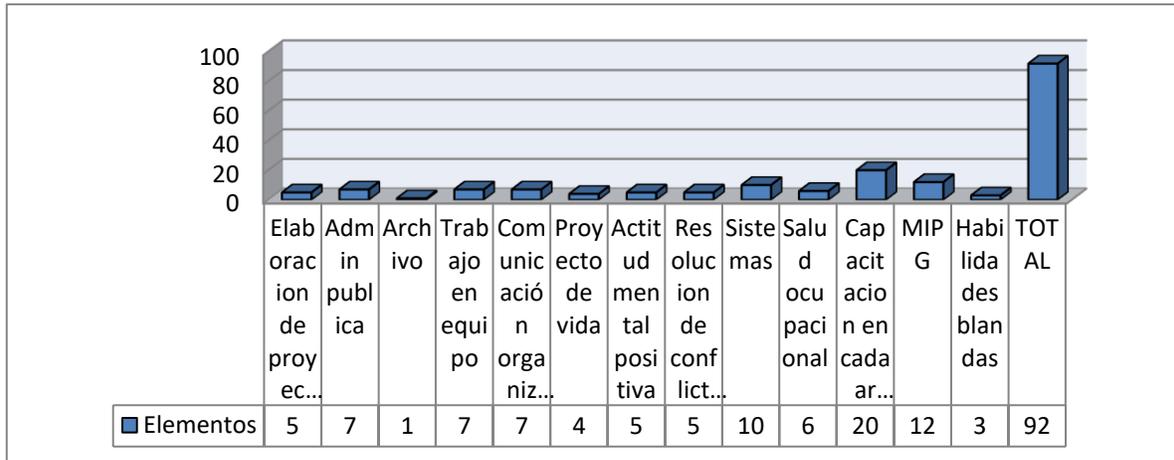
En la gráfica se percibe que el 96% de la población objeto está de acuerdo que la institución continúe otorgando el bono educativo, porque de esta manera la empresa contribuye de forma positiva en las responsabilidades familiares que tiene cada funcionario al interior de su hogar. Sin embargo se observa que el 4% no está de acuerdo que se realice esta actividad, prefiere que este rubro se reasigne a la actividad de turismo ecológico.

Para llevar a cabo las actividades de capacitación, usted preferiría llevarlas a cabo.



El 97% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que prefieren llevar a cabo las capacitaciones en la jornada laboral; Mientras que el 3% prefieren en el tiempo libre realizar dichas capacitaciones. Es importante tener en cuenta esta propuesta de los funcionarios con el fin de que las capacitaciones para el año 2020 la realicen en el horario para que haya una mayor asistencia a las mismas, estrategia que funcione durante la vigencia 2019.

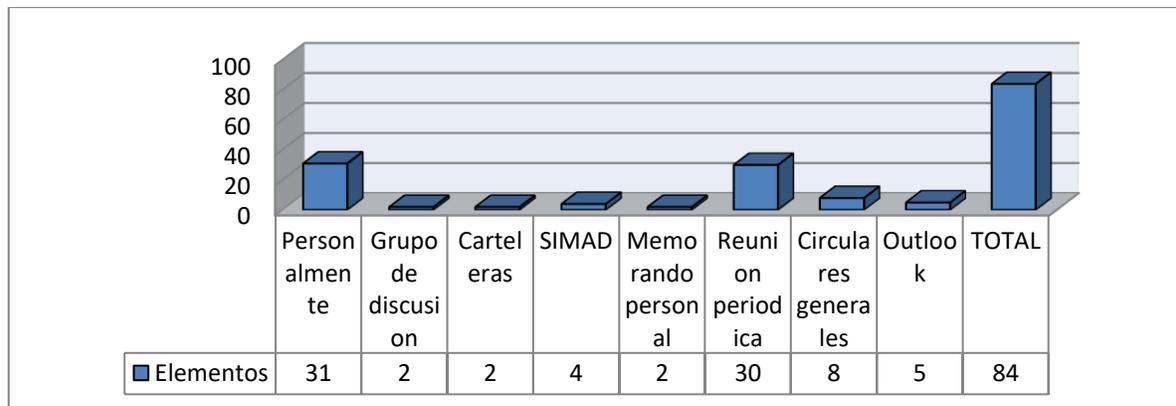
Para lograr un mejor desempeño de su trabajo considera que usted necesita capacitación en:



Entre los temas de capacitación que eligieron los encuestados, el 21% están interesados en recibir capacitación en cada una de las áreas de salud, un 13% capacitación en MIPG, y con un 11% en sistemas. Es importante que en el Plan de Capacitación se incluya estos temas, con el fin de que los funcionarios adquieran conocimientos y reforzar algunas debilidades en los mismos.

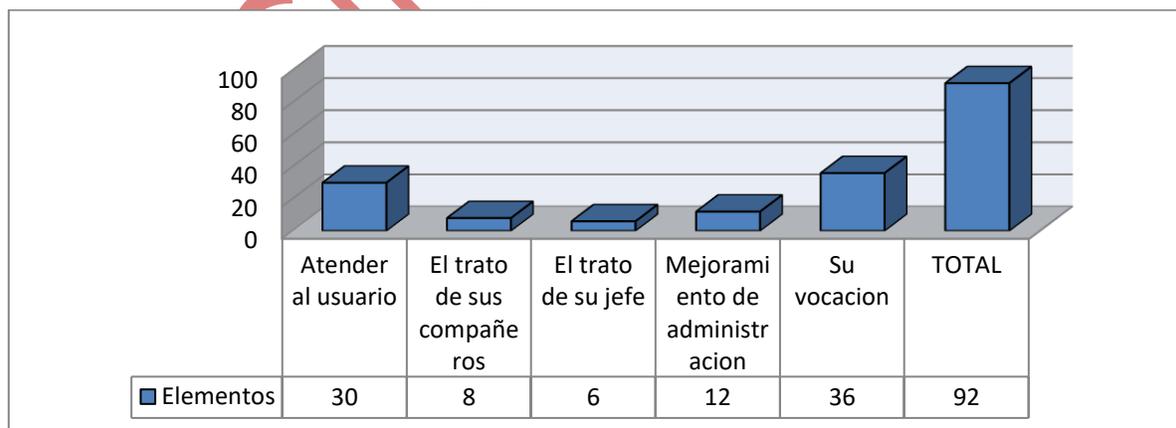
Área de Calidad de Vida laboral

Usted considera que la comunicación en la administración mejoraría si se llevara a cabo a través:



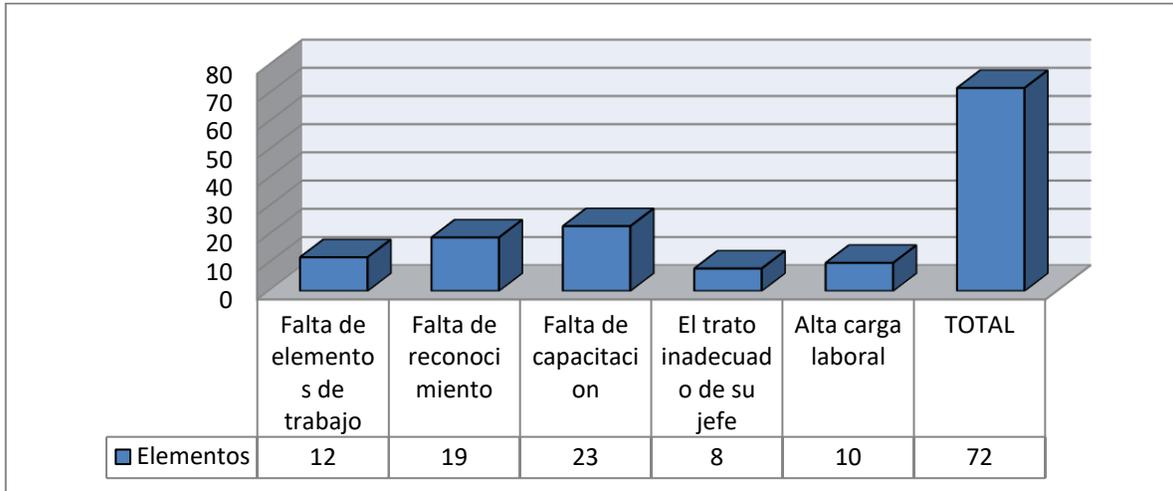
El 37% de los encuestados, considera que la comunicación con la administración mejoraría si se lleva a cabo personalmente, con el fin de que exista una buena comunicación entre empleado y jefe lo cual conlleva al empleado a una motivación y satisfacción para dar un mejor rendimiento laboral. El 36% manifestaron reuniones periódicas, un 10% circulares generales.

En el desempeño de sus labores, el aspecto que más lo motiva es:



En esta gráfica se observa que el 39% de la población objeto considera que la vocación es lo que más lo motiva, seguido de atender al usuario 33%.

En el desempeño de sus labores, el aspecto que más lo desmotiva es:



En esta gráfica se percibe que una de las razones que desmotiva a los funcionarios en el desempeño de sus labores es falta de comunicación con un 32%; seguida de la falta de reconocimiento con un 26% en promedio. De acuerdo a los resultados se sugiere realizar actividades que incentiven y motiven a los funcionarios, con el fin de que se sientan valorados en sus puestos de trabajo. A su vez dar continuidad a la actividad anti estrés, ya que es muy importante disminuir la tensión y el estrés en los empleados para mejorar un desempeño laboral favorable para la institución.

	DOCUMENTO DE APOYO	CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS	VERSIÓN	3
		VIGENCIA	11/02/2020
		PAGINA	29 DE 69



El presente informe refleja de forma detallada el proceso diagnóstico de la clima laboral en la organización ESE CARMEN EMILIA OSPINA, se implementó un instrumento, el cual fue aplicado a 209 empleados.



	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	30 DE 69

Introducción 1

En el presente informe se muestra de manera detalla los aspectos relevantes de los factores que se construyeron para evaluar el clima laboral en la ESE CARMEN EMILIA OSPINA el cual se aplicó a 209 empleados.

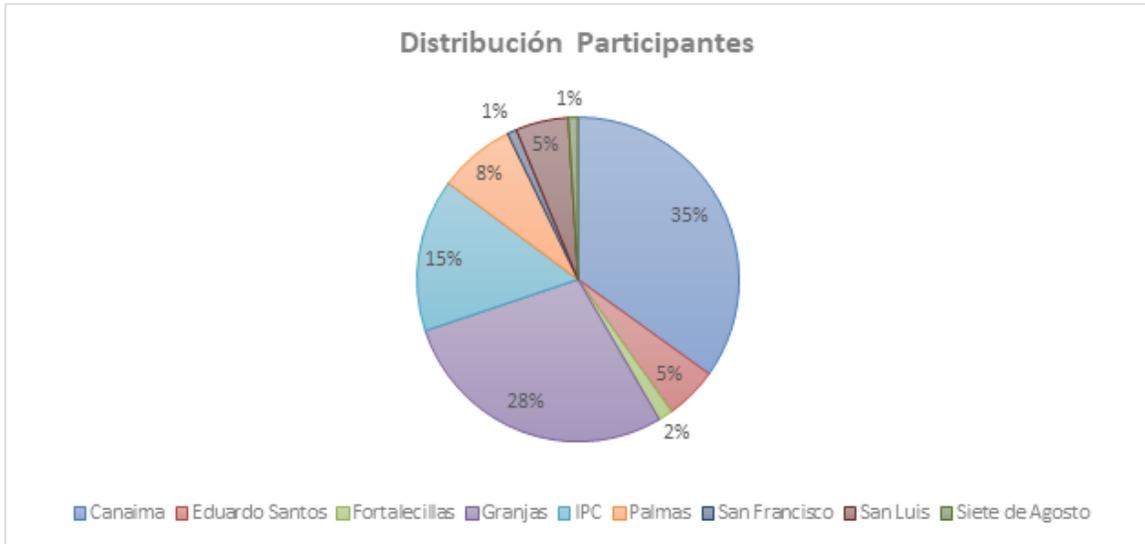
Se encontraron aspectos relevantes en las diferentes áreas siendo así la distribución del personal que participo en dicho diagnóstico.



Resumen 2

En el diagnóstico del clima laboral del personal que labora en la ESE Carmen Emilia Ospina se observa que poseen un buen clima de manera general, hay unos aspectos fuertes que sirven de soporte para que las cosas marchen bien, pero también se identifican aspectos que deben ser reforzados, por lo tanto, se recomienda crear una serie de estrategias para reforzar los niveles medios y potencializarlos a un nivel óptimo.

En el presente cuadro se observa de manera general las tres áreas que participaron en la evaluación del clima laboral.



Centro de salud	No participantes
Canaima	73
Eduardo Santos	11
Fortalecillas	3
Granjas	59
IPC	32
Palmas	16
San Francisco	2
San Luis	11
Siete de Agosto	2
Total	209

Resulta importante mencionar que el centro de salud con mayor número de participantes fue la sede de Canaima reflejando un 35% del total de trabajadores.

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
PARA EMPLEADOS PUBLICOS****Objetivos 3****Objetivo general**

Evaluar el clima laboral para diagnosticar las percepciones y sentimientos que tienen los trabajadores de la ESE Carmen Emilia Ospina sobre la estructura, procesos y condiciones de su medio laboral.

Objetivos específicos

Aplicar el cuestionario para analizar los datos obtenidos.

conocer cómo están los factores y sub-factores clasificados en niveles Alto, Medio y Bajo que permitirá considerar cómo está la ESE Carmen Emilia Ospina en relación al clima laboral.

Resultados 4

En el diagnóstico del clima laboral del personal que labora en la ESE Carmen Emilia Ospina se observa que poseen un buen clima de manera general, hay unos aspectos fuertes que sirven de soporte para que las cosas marchen bien, pero también se identifican aspectos que deben ser reforzados, por lo tanto, se recomienda crear una serie de estrategias para reforzar los niveles medios y potencializarlos a un nivel óptimo.

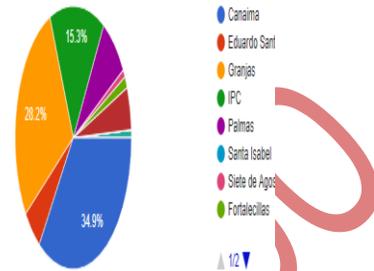


	DOCUMENTO DE APOYO	CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS	VERSIÓN	3
		VIGENCIA	11/02/2020
		PAGINA	33 DE 69

4.1. Centros de salud.

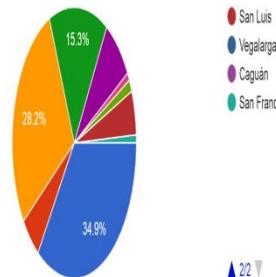
Esta nueva Empresa se origina de la fusión de las tres (3) Empresas de la Red de Salud Municipal denominadas: ESE Norte Camilo Gutiérrez, ESE Oriente Adriano Perdomo y ESE Sur Jairo Morera Lizcano, que presentaban los servicios de salud de Primer Nivel de complejidad a la población de estratos 1 y 2 del Municipio de Neiva en el área urbana y rural desde hacía dos años aproximadamente como entes descentralizados con autonomía presupuestal y administrativa, antes denominados CEMAP de Granjas, Siete de Agosto e IPC respectivamente los cuales dependían directamente de la Secretaría de Salud Municipal creadas mediante Decreto 254 de 1995 del Municipio de Neiva.

Centro de salud
209 respuestas



Con el propósito de optimizar la utilización de los recursos financieros, técnicos, físicos y del talento humano, la Alcaldía de Neiva dentro del proceso de reestructuración municipal para la modernización decidió centralizar las administraciones de las tres (3) Empresas Sociales del Estado y así reducir costos administrativos, adquirir mayor poder de negociación, alcanzar la economía de escala y aumentar la capacidad de oferta de servicios a través de la complementariedad en la prestación del servicio. Esta nueva Empresa se origina de la fusión de las tres (3) Empresas de la Red de Salud Municipal denominadas: ESE Norte Camilo Gutiérrez, ESE Oriente Adriano Perdomo y ESE Sur Jairo Morera Lizcano, que presentaban los servicios de salud de Primer Nivel de complejidad a la población de estratos 1 y 2 del Municipio de Neiva en el área urbana y rural desde hacía dos años aproximadamente como entes descentralizados con autonomía presupuestal y administrativa, antes denominados CEMAP de Granjas, Siete de Agosto e IPC respectivamente los cuales dependían directamente de la Secretaría de Salud Municipal creadas mediante Decreto 254 de 1995 del Municipio de Neiva.

Centro de salud
209 respuestas



En la sede Canaima se encuentra ubicada en la zona sur de la ciudad de Neiva, en esta labora la mayor cantidad de personal administrativo.

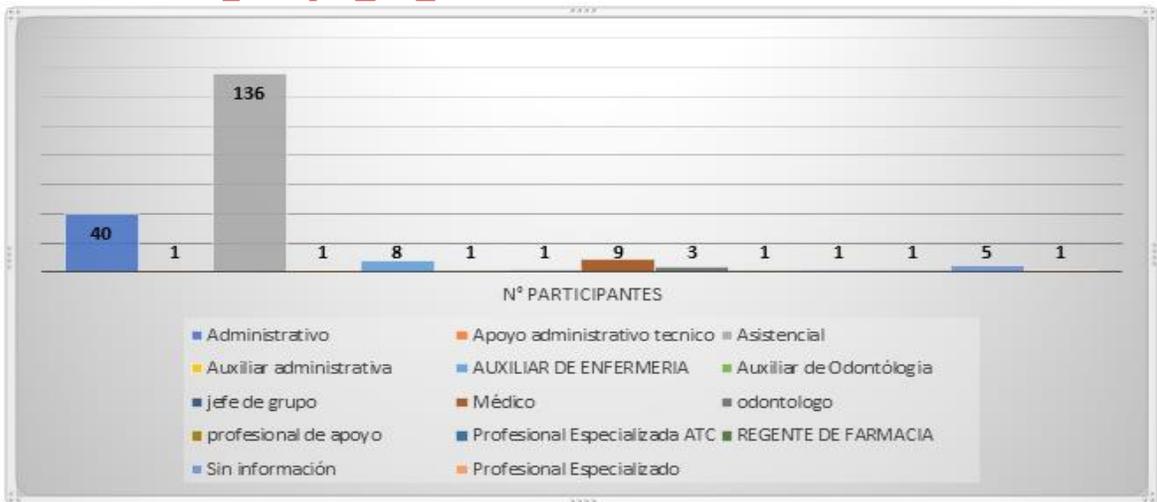


4.2. Cargo Actual.

Se determinaron 14 cargos laborales de los cuales se resaltan actividades como asistenciales, de enfermería, odontología, medicina, entre otras.

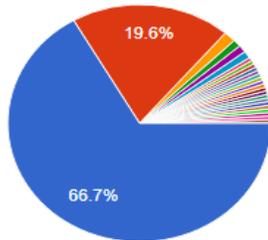
Se destaca que de 209 participantes 136 tienen una función asistencial dentro de la organización.

Además, resulta importante mencionar que de los 209 participantes 5 no respondieron el cargo actual, todos vinculados a la empresa por modalidad de prestación de servicios.



Cargo actual

204 respuestas



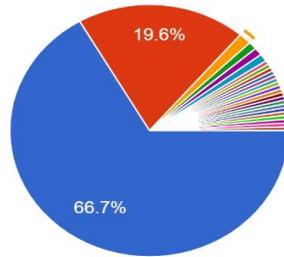
- Asistencial
- Administrativo
- AUXILIAR EN ENFERMERIA
- AUXILIAR DE ENFERMERIA
- Médico general
- Apoyo administrativo tecnico
- REGENTE DE FARMACIA

▲ 1/4 ▼



Cargo actual

204 respuestas

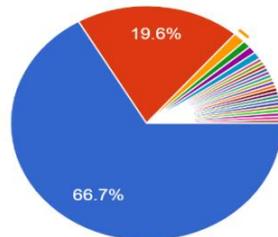


- Profesional Especializada ATC
- Profesional Especializado
- AUXILIAR EN ENFERMERIA
- odontologo
- ODONTOLOGA
- jefe de grupo
- Médico
- Médico Urgencias

▲ 2/4 ▼

Cargo actual

204 respuestas

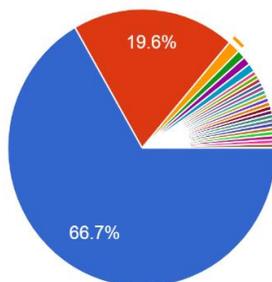


- Auxiliar de Odontología
- Auxiliar administrativa
- profesional de apoyo
- medico
- Medico general
- Odontologa
- MEDICO
- medico consulta externa

▲ 3/4 ▼

Cargo actual

204 respuestas



- Medico.

▲ 4/4 ▼

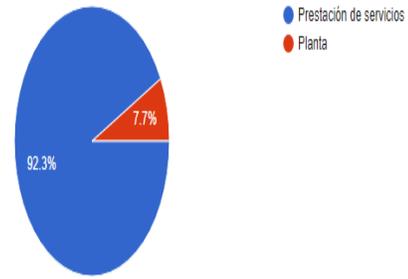
	DOCUMENTO DE APOYO	CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS	VERSIÓN	3
		VIGENCIA	11/02/2020
		PAGINA	36 DE 69

4.3. Tipo de vinculación.

Es importante mencionar que más del 90% de las personas que realizan actividades en la ESE Carmen Emilia Ospina se encuentra vinculada por prestación de servicios, lo que supone que más de 190 personas no cuenta con las mismas prestaciones laborales, puesto que el contrato es de naturaleza civil comercial y no laboral.

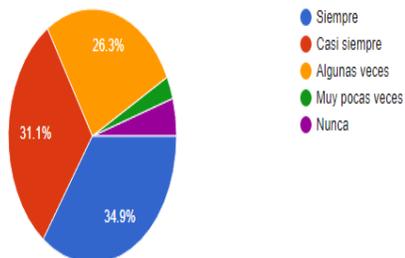
Tipo de vinculación

209 respuestas



1.) Los miembros del grupo tienen en cuenta mis opiniones.

209 respuestas



4.4. Aceptación.

Es importante mencionar que en el constructor de aceptación más del 60% de las personas que laboran en la ESE Carmen Emilia Ospina se sienten a gusto con su opinión en el sitio de trabajo lo cual es muy importante para la adecuada realización de las actividades cotidianas, puesto que estas se pueden ver reflejadas de manera satisfactoria, además de percibir que son escuchados por los compañeros de trabajo.

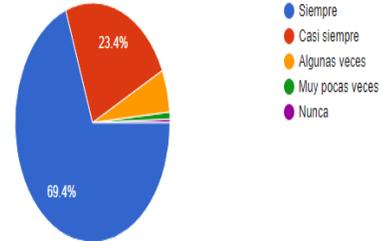
ORIGINA

4.5. Aceptación.

Ahora bien se analiza otro criterio relacionado con el constructor de aceptación este, es coherente con el anterior, puesto que aproximadamente el 70% de la población percibe aceptación en el grupo de trabajo, lo cual es significativo para un buen desempeño de las actividades laborales y tan solo 1 de 209 manifiesta no sentirse aceptado por su grupo de trabajo lo cual refleja un valor inferior a 0,5%.

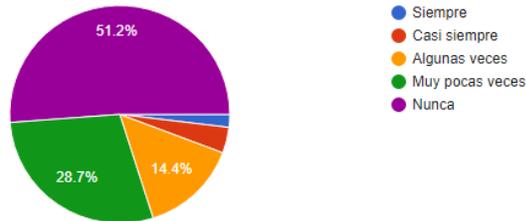
2.) Soy aceptado por mi grupo de trabajo.

209 respuestas



3.) los miembros del grupo son distintos conmigo

209 respuestas

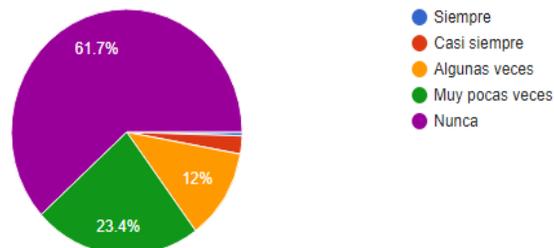


4.6. Aceptación.

Es importante mencionar que este criterio es coherente con los planteados anteriormente para el constructor de aceptación, ahora bien, más del 70% de los empleados manifiestan no percibir trato diferente respecto al grupo de trabajo, lo cual corrobora la adecuada aceptación en los grupos de trabajo.

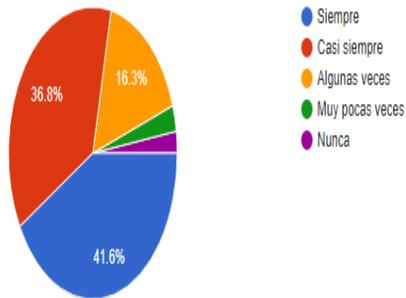
4.) Mi grupo de trabajo me hacen sentir incomodo.

209 respuestas



5.) El grupo de trabajo valora mis aportes.

209 respuestas



4.7. Aceptación.

Este último criterio del constructor de aceptación es coherente con los anteriores, puesto que los empleados de la ESE Carmen Emilia Ospina en un 70% manifiesta sentir que su grupo de trabajo valora sus aportes, esto resulta favorable en la construcción de un ambiente adecuado de trabajo, que permita el apoyo del grupo de trabajo y un desempeño adecuado.

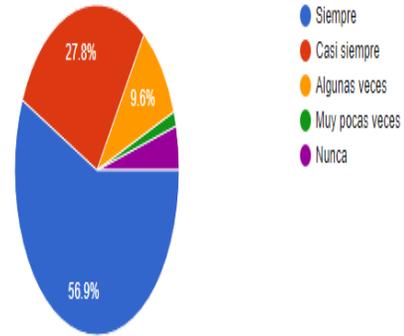
ORIGINAL FIRMADO

4.8. Atmosfera de confianza.

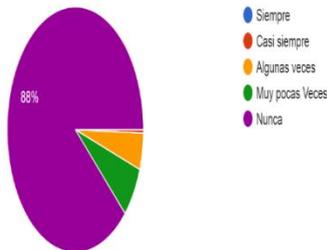
Ahora bien, en relación al papel que lidera el jefe de grupo, es satisfactorio el imaginario que poseen los empleados respecto al jefe de grupo, puesto que identifican una atmosfera adecuada de confianza en el área donde trabajan más de un 80%, lo cual es coherente con el constructo anterior y significativo en el adecuado desempeño de las tareas asignadas.

6.) Mi jefe crea una atmósfera de confianza en el grupo de trabajo.

209 respuestas



7.) El jefe es mal educado.
209 respuestas



4.9. Trato del jefe.

Es significativo identificar que en más de un 90% de los empleados identifican un trato del jefe de grupo adecuado, considerando que tan solo 9 personas manifestaron haber recibido en algún momento un trato poco adecuado de su jefe, todas vinculadas mediante prestación de servicios, en el campo administrativo y asistencial.

ORIC

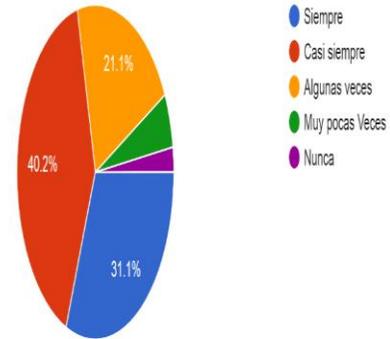
CARMEN

4.10. Apoyo en las decisiones.

La relación entre los empleados y los jefes de grupo parece ser adecuada, puesto que más del 70% manifiesta sentir que el líder del grupo apoya las decisiones que toma, esto se ve reflejado en el constructor anterior y es coherente con la aceptación en los grupos de trabajo lo cual refleja un adecuado ambiente laboral para el desarrollo óptimo de las actividades.

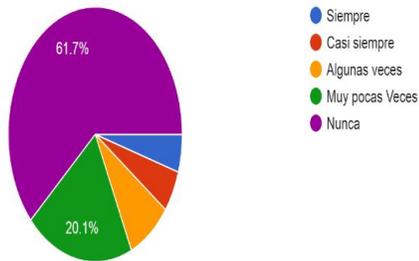
8.) Mi jefe generalmente apoya las decisiones que tomo.

209 respuestas



9.) Las órdenes impartidas por el jefe son arbitrarias.

209 respuestas



4.11. Arbitrariedad.

Es coherente con el criterio anterior, puesto que más del 70% de los empleados manifiestan no sentir un trato arbitrario por parte del jefe de grupo, lo cual refleja un imaginario positivo en relación a la figura de jefe, lo cual puede favorecer el adecuado desarrollo de las actividades laborales y potencializar las mismas.

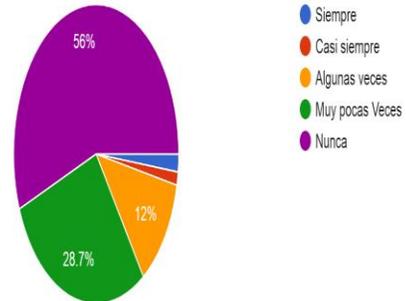
ORIG.

4.12. Confianza.

Es coherente con el criterio anterior, puesto que más del 70% de los empleados manifiestan no sentir en relación a su jefe un trato que incluya desconfianza, lo cual refleja un imaginario positivo en relación a la figura de jefe, y esto puede favorecer el adecuado desarrollo de las actividades laborales y potencializar las mismas.

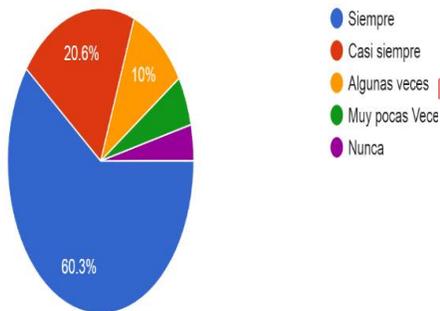
10.) El jefe desconfía del grupo de trabajo.

209 respuestas



11.) Entiendo bien los beneficios que tengo en la empresa.

209 respuestas



4.13. Beneficios.

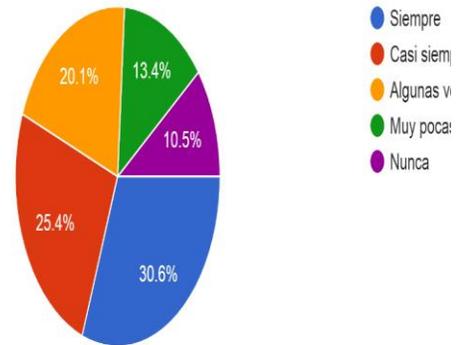
En un 80% de las personas que laboran en la ESE Carmen Emilia Ospina comprenden los beneficios que poseen al estar vinculados a esta organización, lo cual es favorable para un buen desempeño en sus labores y el desarrollo del sentido de pertenencia.

4.14. Remuneración.

En un 50% aproximadamente de los empleados de la ESE CEO, están de acuerdo con la remuneración asignada, principalmente quienes se encuentran en cargos administrativos y asistencial, es importante realizar un balance para replantear los perfiles establecidos y la asignación salarial.

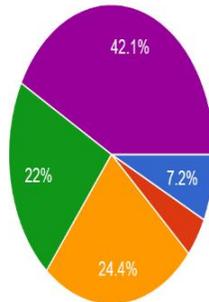
13.) Estoy de acuerdo con mi asignación salarial.

209 respuestas



14.) Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.

209 respuestas

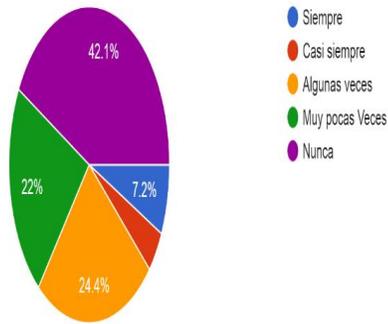


4.15. Políticas de la empresa.

El personal que labora en la ESE CEO, ven de manera positiva las políticas de la empresa, puesto que pueden ser facilitadores para complementar las metas propias en el ámbito laboral propuesto, más de un 60% lo perciben así, lo cual es importante para desarrollar un adecuado sentido de pertenencia, sin embargo, es importante indagar que pasa con el 40% restante.

14.) Mis aspiraciones se ven frustradas por las políticas de la empresa.

209 puestas



4.16. Servicios de Salud.

Resulta importante mencionar que en un 90% perciben adecuados los servicios de salud que reciben de la organización, esto es relevante puesto que es coherente con la naturaleza de la misma.

ORIGINAL FIRMADO

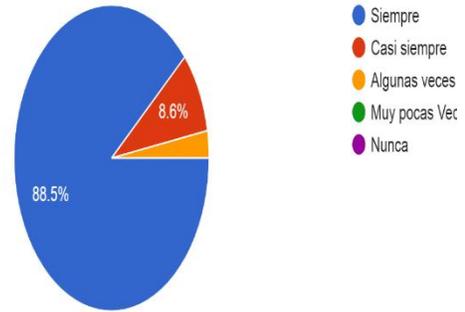
	DOCUMENTO DE APOYO	CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS	VERSIÓN	3
		VIGENCIA	11/02/2020
		PAGINA	44 DE 69

4.17. Futuro de la empresa.

Es relevante identificar que en un 90% de los empleados de la ESE CEO, sienten que les interesa el futuro de la empresa, puesto que permite construir procesos significativos como identidad, trabajo en equipo y una sinergia adecuada en relación de beneficios mutuos.

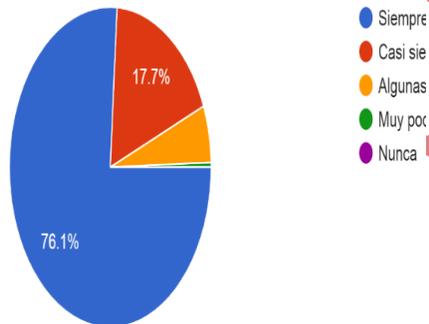
16.) Realmente me interesa el futuro de la empresa.

209 respuestas



17.) Recomiendo a mis amigos la empresa como un excelente sitio de i

209 respuestas



4.18. Sentido de pertenencia.

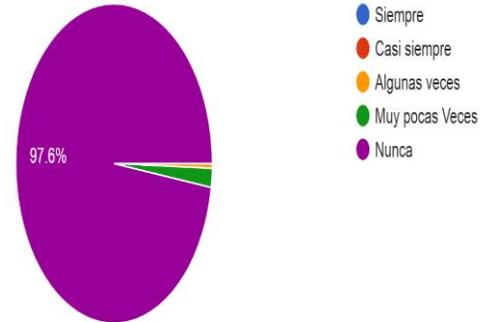
La valoración de esta dimensión que relaciona el reconocimiento que se le otorga a la entidad donde se labora refleja un elemento significativo, resulta importante mencionar que en un 90% de los empleados perciben de manera positiva la ESE Carmen Emilia Ospina, tanto así que la recomendarían para que otras personas puedan vincularse, esto refleja un adecuado sentido de pertenencia.

	DOCUMENTO DE APOYO	CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS	VERSIÓN	3
		VIGENCIA	11/02/2020
		PAGINA	45 DE 69

4.19. Sentido de Pertenencia.

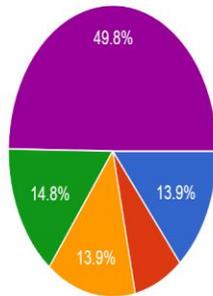
La valoración de esta dimensión que relaciona el reconocimiento que se le otorga a la entidad donde se labora refleja un elemento significativo, resulta importante mencionar que en un 90% de los empleados perciben de manera positiva a la ESE Carmen Emilia Ospina, tanto así que manifiestan no sentir vergüenza de la empresa donde laboran, lo cual es coherente con el criterio anterior.

18.) Me avergüenzo de decir que soy parte de la empresa
209 respuestas



4.20. Sentido de pertenencia.

19.) Sin remuneración no trabajo horas extras.
209 respuestas

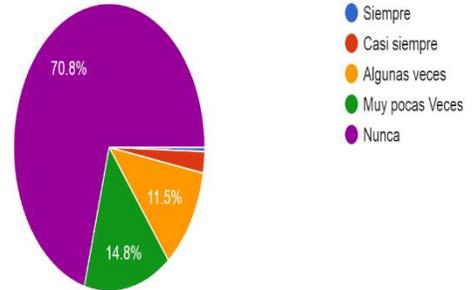


La valoración de esta dimensión refleja que la mitad de los empleados trabajarían horas extras sin remuneración, sin embargo, es importante recordar que aproximadamente el 90% del personal vinculado es mediante modalidad de prestación de servicios, lo cual supone actividades y tareas concretas sin determinar horarios ni cumplimientos de criterios propios de una vinculación laboral.

4.21. Sentido de pertenencia.

La valoración de esta dimensión refleja que en un 80% aproximadamente de los empleados manifiestan sentirse a gusto con la ESE CEO, lo cual es significativo en el desarrollo adecuado del sentido de pertenencia del empleado con su sitio de trabajo, lo que potencializa el compromiso y un óptimo desempeño en sus actividades.

20.) Sería más feliz en otra empresa.
209 respuestas



21.) Dispongo del espacio adecuado para la realización de mi trabajo.
209 respuestas



4.22. Infraestructura.

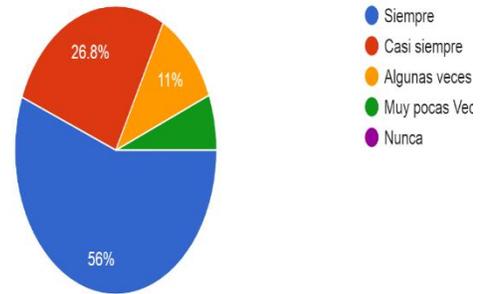
En esta dimensión se resalta la percepción que manifiestan tener los empleados relacionando que el espacio para la realización del trabajo es adecuado, puesto que en un 80% dan una valoración positiva, de esta forma se observa una tendencia general hacia un clima laboral adecuado.

	DOCUMENTO DE APOYO	CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS	VERSIÓN	3
		VIGENCIA	11/02/2020
		PAGINA	47 DE 69

4.23. Ambiente Físico.

Un 80% aproximadamente de los empleados, manifiestan sentir que el ambiente es adecuado para desarrollar sus actividades laborales, esto resulta favorable para un buen desempeño laboral, sin embargo resulta importante indagar las causas de porque el 20% restante no se siente a gusto con el ambiente físico de trabajo.

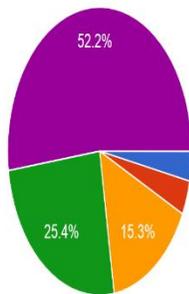
22.) El ambiente físico de mi sitio de trabajo es adecuado
209 respuestas



4.24. Entorno Físico.

23.) El entorno físico de mi sitio de trabajo dificulta la labor que desarrollo.
209 respuestas

Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Muy pocas Veces
Nunca



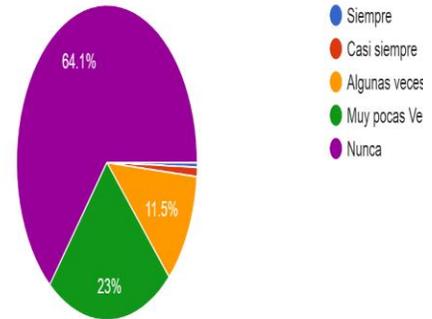
Un 80% aproximadamente de los empleados, manifiestan sentir que el ambiente es adecuado para desarrollar sus actividades laborales, esto resulta favorable para un buen desempeño laboral, sin embargo, resulta importante indagar las causas de porque el 20% restante no se siente a gusto con el ambiente físico de trabajo.

4.25. Acceso a la información.

El acceso a la información es un factor que potencializa y permite garantizar el adecuado desempeño laboral, por lo tanto, es positivo que en un 87% de los empleados manifiesten que cuentan con acceso a la información que necesitan, aun así, es importante indagar que elemento son los que están impidiendo que el 100% perciba de manera positiva este criterio.

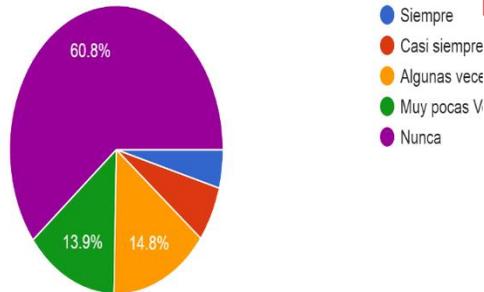
24.) Es difícil tener acceso a la información para realizar mi trabajo.

209 respuestas



25.) La iluminación del área de trabajo es deficiente.

209 respuestas



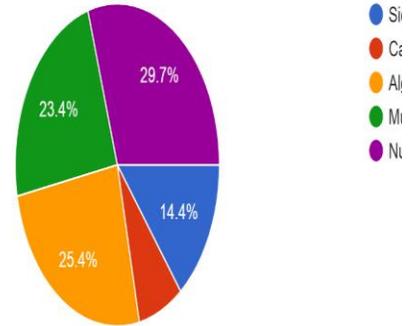
4.26. Planta Física - Iluminación.

Un 70% aproximadamente de los empleados manifiesta percibir de manera adecuada la iluminación en el sitio de trabajo especialmente quienes desempeñan tareas en el área asistencial, es importante indagar en que aspectos y porque razón no cumple el criterio en un 100%, puesto que puede verse involucrado un adecuado desempeño de las actividades.

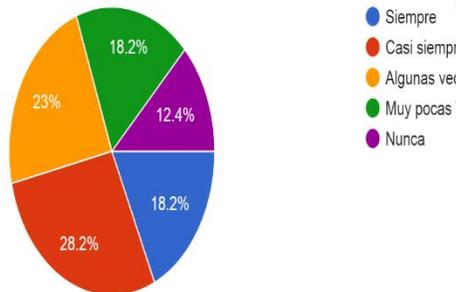
4.27. Estabilidad laboral.

En un 50% aproximadamente de los empleados de la ESE CEO, perciben que los procesos de desvinculación de los colaboradores de la empresa no consideran el desempeño de los mismos, lo cual resulta importante puesto que esta percepción puede influir en la estabilidad laboral, sentido de pertenencia y adecuado desempeño de las actividades, por lo tanto se recomienda revisar los procesos de desvinculación.

26.) La empresa despide al personal sin tener en cuenta su desempeño
209 respuestas



27.) La empresa brinda estabilidad laboral.
209 respuestas



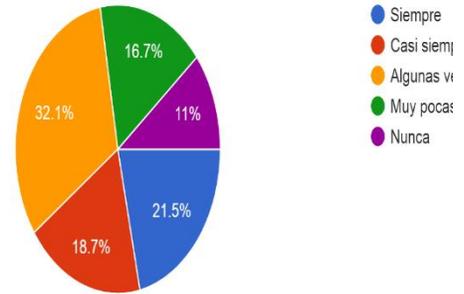
4.28. Estabilidad Laboral.

En el diagnóstico del clima laboral del personal que labora en la ESE Carmen Emilia Ospina se observa que poseen un buen clima de manera general, hay unos aspectos fuertes que sirven de soporte para que las cosas marchen bien, pero también se identifican aspectos que deben ser reforzados, por lo tanto, se recomienda crear una serie de estrategias para reforzar los niveles medios y potencializarlos a un nivel óptimo.

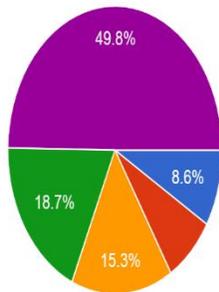
4.29. Estabilidad Laboral.

Los empleados de la ESE CEO, aunque más del 90 % se ha vinculado por modalidad de prestación de servicios, perciben en un 60% que la empresa no contrata personal temporal, esto supone que aunque la vinculación de la mayoría de los colaboradores perciben oportunidad de continuidad en la organización.

28.) La empresa contrata personal temporal.
209 respuestas



29.) La permanencia en el cargo depende de preferencias personales
209 respuestas



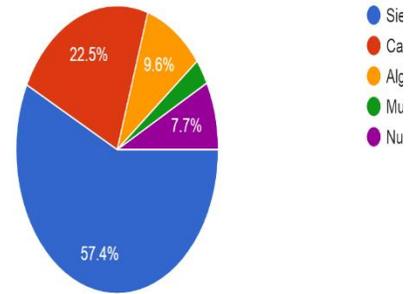
4.30. Acceso a la información.

La percepción de los empleados de la ESE CEO, reflejan que aproximadamente el 50% consideran la permanencia en el cargo según preferencias personales, esto es importante ya que puede tener influencias poco favorables considerando que la mayoría de colaboradores están vinculados mediante prestación de servicios y esto afectaría al clima laboral de una manera negativa.

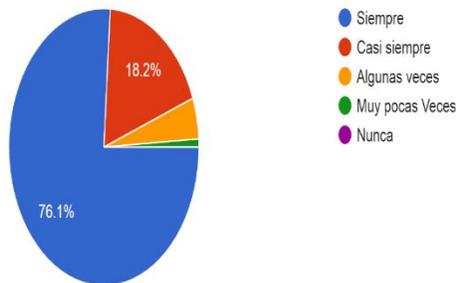
4.31. Desempeño laboral.

En un 80% de los empleados perciben de manera positiva la continuidad a través de un buen desempeño laboral, lo cual resulta favorable para el desarrollo de un adecuado clima laboral, sin embargo, se sugiere revisar los procesos de desvinculación de los empleados en la organización.

30.) De mi buen desempeño depende la permanencia en el cargo.
2098 respuestas



31.) Entiendo de manera clara las metas de la empresa.
2098 respuestas



4.32. Proceso de Inducción.

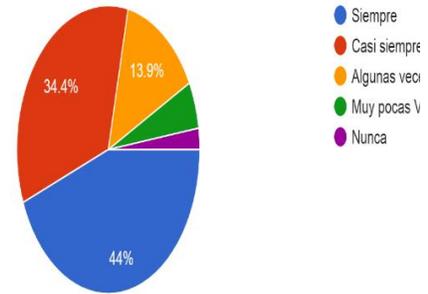
Un 90% de los empleados de la ESE CEO, manifiestan comprender de manera clara las metas de la empresa, lo cual facilita un adecuado clima laboral, y proceso de inducción, sin embargo, se sugiere indagar un poco acerca de los participantes que manifiestan no entender con claridad dichas metas.

4.33. Comunicación.

El proceso de comunicación interna es importante porque permite alinear procesos con equipos de trabajo permitiendo lograr los objetivos propuestos, en esta dimensión un aproximado del 70% de los empleados manifiestan conocer bien como la empresa está logrando sus metas, lo cual resulta favorable puesto que permite construir un compromiso a través de los equipos de trabajo permitiendo que la organización alcance sus metas.

32.) Conozco bien como la empresa está logrando su metas.

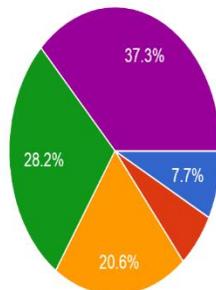
209 respuestas



4.34. Sentido de Pertenencia.

33.) Algunas tareas a diario asignadas tienen poca relación con las metas organizacionales.

209 respuestas



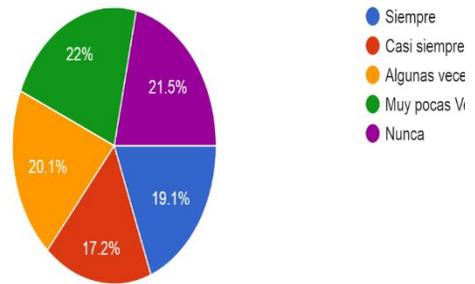
Siempre
Casi siempre
Algunas veces
Muy pocas veces
Nunca

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta dimensión, resulta importante mencionar la percepción que los empleados tienen respecto a la consecución de metas organizacionales con las actividades diarias que realizan, lo que supone que aunque se comunican dichas metas, no es un proceso suficiente para crear un adecuado sentido de pertenencia y compromiso.

4.35. Comunicación.

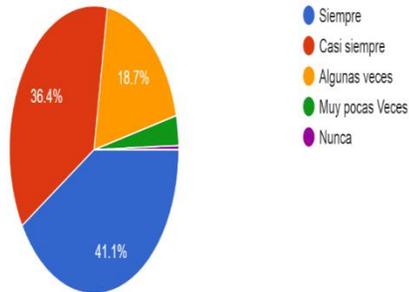
Es importante reforzar el proceso de comunicación al interior de la organización, especialmente si son logros significativos que ha alcanzado la ESE CEO, puesto que los empleados manifiestan en un aproximado del 50% desconocer dichos logros, por lo tanto, resulta importante fortalecer procesos de comunicación interna.

34.) Los directivos no dan a conocer los logros de la empresa.
209 respuestas

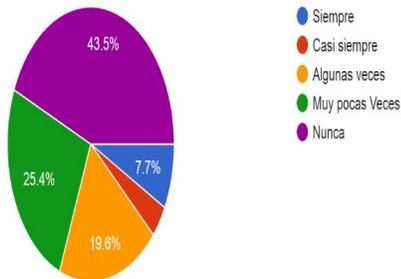


ORIGINAL FIRMA

38.) Cuando necesito información de otras dependencias la puedo conseguir fácilmente
209 puestas



35.) Las metas de la empresa son poco atendibles.
209 puestas



4.36. Comunicación.

En un 70% de los participantes perciben obtener de manera fácil la información que requieren de otra dependencia, sin embargo, se resalta la necesidad de considerar los procesos y medios de comunicación interna que existe entre las dependencias con el fin de garantizar un adecuado funcionamiento de las mismas y desempeño de los colaboradores.

Ahora bien, el trabajo en equipo se percibe en un 60% según la opinión de los empleados, lo cual precisa mayor atención para fortalecer la comunicación interna y potencializar los procesos que permita la consecución de los objetivos y metas institucionales.

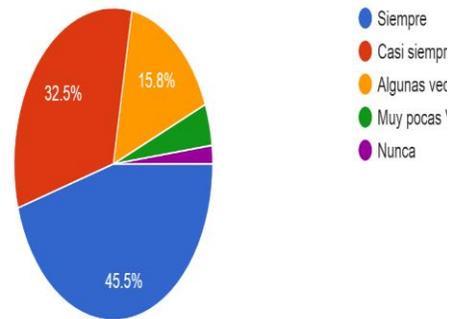
ORIGINA

	DOCUMENTO DE APOYO	CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS	VERSIÓN	3
		VIGENCIA	11/02/2020
		PAGINA	55 DE 69

4.37. Trabajo en equipo.

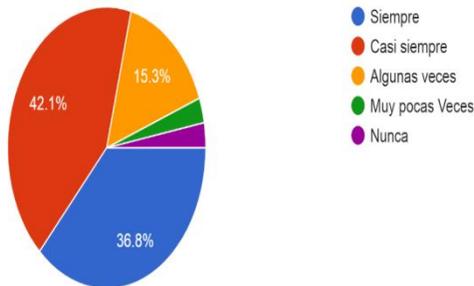
El trabajo en equipo es importante para generar un ambiente agradable, puesto que permite la colaboración y el apoyo por parte de todos sus integrantes, por lo tanto, resulta importante mencionar que en la ESE CEO, en un 70% aproximadamente los colaboradores perciben el trabajo en equipo entre dependencias lo cual es adecuado para un buen funcionamiento como organización y la construcción de un ambiente de trabajo adecuado.

36.) El trabajo en equipo con otras dependencias es bueno.
209 respuestas



4.38. Comunicación.

37.) Las otras dependencias responden bien a mis necesidades laborales.
209 respuestas

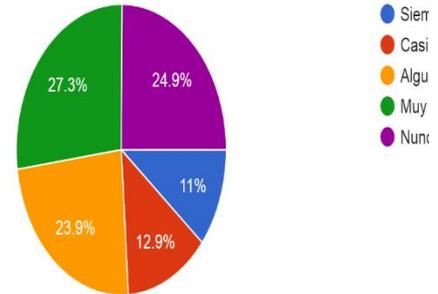


En un 70% de los colaboradores la percepción de esta dimensión es favorable, es importante reforzar el proceso de comunicación, puesto que este factor permite facilitar un ambiente de trabajo adecuado, fortaleciendo el trabajo en equipo y permitiendo alcanzar los objetivos organizacionales propuestos.

4.39. Resolución de Conflictos.

En la ESE CEO, según la percepción de los empleados existe un ambiente colaborativo, puesto que aproximadamente el 70% manifiestan no culpar a otras dependencias por los resultados poco favorables, lo cual supone indagar un poco más en los procesos de resolución de conflictos dentro de la organización.

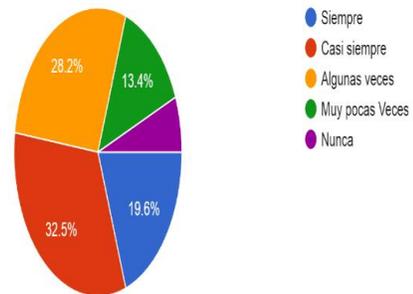
39) Cuando las cosas salen mal las dependencias son rápidas en cu
209 respuestas



4.40. Resolución de Conflictos.

Este criterio es coherente con el anterior, puesto que en un 60% aproximadamente resuelven los problemas según las dependencias sin culpar a otros.

40.) Las dependencias resuelven problemas en lugar de responsabilizar a otras.
209 respuestas



ORIGINAL

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	57 DE 69

De acuerdo a los resultados obtenidos, se encuentra evidente la necesidad de que el empleado de la ESE CEO, perciba un clima laboral adecuado y sano para el equilibrio no solo laboral sino social, físico y psicológico, siendo determinante además en las apreciaciones que esta pueda realizar acerca de su lugar de trabajo, y por supuesto en los resultados del desempeño de su labor, cabe anotar componentes del clima organizacional como la comunicación.

Recomendaciones:

- Revisar los procesos de inducción y re inducción al personal que labora en la ESE CEO, con el fin de construir espacios de fortalecimiento de identidad con la organización.
- Revisar los perfiles construidos para los cargos establecidos, la carga laboral y valorar si la remuneración salarial es la adecuada.
- Revisar los procesos de comunicación y mecanismos implementados, para garantizar la claridad en los procesos internos de la organización.
- Revisar los procesos de desvinculación que se implementan en la organización, así como los procesos constantes de evaluación de desempeño, para garantizar un trato equitativo con los diversos equipos de trabajo y un adecuado desempeño en sus labores.

DESVINCULACIÓN LABORAL



Se realizó por parte de la Oficina de Talento Humano, informe del personal se evidencia que la mayoría de personal de la planta de la institución, son funcionarios que llevan más de 20 a 25 años de carrera administrativa y que en la actualidad cuentan con el tiempo de servicio y la edad para acceder a la pensión de vejez.

Por este motivo se debe desarrollar por parte del Área de Talento Humano un trabajo de concientización del retiro del servicio, no sin efectuar el reconocimiento por parte de la administración todos los años de servicio a la institución, por ello se debe diseñar un reconocimiento a dichos funcionarios que adquieren los derechos de pensión e inclusión en nómina de pensionados una exaltación a “Toda Una Vida”.

Análisis población objeto de pensión:

Convenciones:

	Retiro forzoso
	Prepensionados
	Requisitos legales para iniciar

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	59 DE 69

ITEM	CEDULA	FECHA NACIMIENTO	NOMBRE Y APELLIDO	EDAD	OBSERVACIÓN
1	36.146.916	11/06/1949	SERAFINA CAVIEDES HERRERA	71	RETIRO FORZOSO
2	12.107.665	09/05/1957	RAUL PEREZ SALAZAR	63	PENSIONADO
3	12.109.464	02/01/1955	EDGAR GARCIA QUIROGA	65	PREPENSIONADOS
4	36.175.168	16/10/1963	MARIA ENID CARDOZO MONTES	56	PREPENSIONADOS
5	36.182.318	22/07/1965	MARIA MAGDALENA ALDANA	55	PREPENSIONADOS
6	36.181.194	30/07/1965	RUBIELA SANCHEZ TORRES	55	PREPENSIONADOS
7	40.085.323	07/05/1962	LUDIVIA VANEGAS MURCIA	58	PREPENSIONADOS
8	19.485.695	09/06/1962	ADAULFO ENRIQUE CABRERA	58	PREPENSIONADOS
9	12.123.042	26/06/1963	RICARDO OTALORA	57	PREPENSIONADOS
10	12.125.849	21/06/1962	HECTOR ARMANDO GARCIA	58	PREPENSIONADOS
11	36.170.960	15/03/1963	GLADYS GUTIERREZ	57	PREPENSIONADOS
12	51.752.099	15/12/1963	EUCARIS VELASSQUEZ	56	PREPENSIONADOS
13	26.582.515	14/06/1965	MARIA DEL CARMEN VELEZ	55	PREPENSIONADOS
14	36.170.929	10/04/1962	MARIA ISABEL ORTIZ PEÑA	58	PREPENSIONADOS
15	36.178.670	28/04/1963	CLAUDIA INES GARCIA NINCO	57	PREPENSIONADOS
16	6.770.995	16/01/1964	ALVARO JOHN TARAZONA	56	PREPENSIONADOS
17	4.919.758	16/03/1961	GUILLERMO BONILLA ESCOBAR	59	PREPENSIONADOS
18	38.201.651	12/07/1965	ELVIA MARIA TAFUR MOGOLLON	55	PREPENSIONADOS
19	26.477.223	24/09/1965	YAMILET HERNANDEZ LUCUARA	54	PREPENSIONADOS
20	12.123.717	07/10/1963	JOSE RICARDO POLANIA PEÑA	56	PREPENSIONADOS
21	36.171.989	04/08/1963	ALBA ROCIO TRUJILLO GARCIA	57	PREPENSIONADOS
22	36.173.191	27/03/1963	ESPERANZA MOTTA MANRIQUE	57	PREPENSIONADOS
23	36.174.046	30/03/1964	MARIA NURY ROJAS MEJIA	56	PREPENSIONADOS
24	55.056.618	27/04/1962	MERCEDES BONILLA CORREA	58	PREPENSIONADOS
25	36.173.966	27/10/1963	PATRICIA CASTRO CHARRY	56	PREPENSIONADOS
26	26.606.620	24/09/1963	GLORIA CONSTANZA GARCIA RAM	56	PREPENSIONADOS
27	12.225.430	18/06/1955	JORGE ENRIQUE ECHEVERRY	65	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
28	36.168.509	19/09/1959	ERIS MARIA ARRIETA COLLAZOS	60	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
29	19.120.615	19/04/1950	JOSE FRANCISCO CERA ALCALA	70	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
30	4.946.122	10/08/1955	LEONEL PEREZ PEREZ	65	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
31	55.055.931	27/04/1961	NELCY DELGADO MOTTA	59	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
32	26.528.780	20/08/1959	YOLANDA DURAN BORRERO	60	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
33	36.169.342	31/05/1960	CONSUELO QUINTERO MOSQUER	60	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
34	36.166.797	24/02/1961	MARTHA CECILIA LOSADA SALAZ	59	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
35	36.164.218	05/03/1958	MARIA DILMA JARAMILLO	62	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
36	41.726.966	07/08/1956	FABIOLA IPUZ PEREZ	64	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
37	36.162.364	11/11/1958	OLIVA RIVERA RAMIREZ	61	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
38	19.287.853	17/08/1957	LUIS OCTAVIO VIDAL	62	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
39	26.476.930	06/06/1960	ARISMEDY SERRATO	60	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
40	36.168.388	07/08/1959	CARMENZA GUTIERREZ ANDRADE	61	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
41	36.271.179	17/08/1956	ELIZABETH GUZMAN GUTIERREZ	63	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
42	36.159.262	23/03/1956	GLORIA DISNEY FAJARDO MOSQU	64	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
43	36.164.902	06/12/1959	MARIA YINETH CABRERA ROMERO	60	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
44	36.170.251	27/04/1959	NORMA PATRICIA SALGADO DAZA	61	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
45	26.600.475	24/04/1959	OLGA DUSSAN DIAZ	61	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
46	36.172.636	14/05/1960	ALBALUZ PEÑA	60	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
47	36.164.551	08/04/1960	ELIZABETH SALCEDO GALVIS	60	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
48	36.167.630	05/04/1961	ESPERANZA MEDINA GARZON	59	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
49	36.155.947	22/04/1954	FANNY SANCHEZ CARDOZO	66	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
50	26.584.090	03/05/1954	LILIANA MARTINEZ MENDEZ	66	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
51	36.167.279	18/02/1960	MARIA LUISA CANGREJO	60	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR
52	28.914.702	24/04/1966	MARIA SILVIA MARIN	54	REQUISITOS LEGALES PARA INICIAR

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	60 DE 69

9. PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA

El Área de Talento Humano vela por el cumplimiento y ejecución de todas las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, efectuará el seguimiento y la evaluación de cada una de las actividades adelantadas de manera mensual, las cuales deben ser informadas a la Alta Dirección y a los integrantes del Comité de Bienestar Social de la institución.

Una vez terminada la totalidad de las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, el Área de Talento Humano debe formular de manera inmediata el Plan de mejoramiento para la siguiente vigencia, el cual será insumo para la adopción del plan del año siguiente.

9.1. ACCIONES

- ✓ El Comité de Bienestar Social, está encargado de reunirse cada mes y de manera extemporánea con el fin de planear, organizar y reglamentar las actividades de acuerdo al cronograma establecido para el desarrollo del Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos.
- ✓ Realizar evaluaciones por cada actividad en la cual se medirá el impacto y la satisfacción de los servidores públicos, informe que debe ser presentado y socializado al interior del comité.
- ✓ Solicitar al área de presupuesto informar de manera trimestral, al Comité de Bienestar Social los movimientos financieros que afecten el rubro del mismo.
- ✓ Solicitar al Comité de Convivencia Laboral, un informe trimestral de las

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	61 DE 69

quejas presentadas y tratadas al seno del mismo, como insumo para que sean integradas en el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar Social.

9.2. EVALUACIÓN

El Área de Talento Humano y el Comité de Bienestar Social, serán encargados de hacerle el seguimiento a las actividades de manera mensual que están programadas desde la formulación hasta su ejecución. (Formato No. 02 Evaluación de Actividades del Plan de Bienestar Social)

Una vez terminada cada actividad, el Área de Talento Humano debe aplicar el Formato No. 01 a cada uno de los funcionarios que participaron, con el fin de saber si la actividad llevada a cabo cumplió con los objetivos planteados en este programa de Bienestar Social y que así contribuya al fortalecimiento y mejoramiento continuo de las condiciones que favorecen el desarrollo integral del servidor, mediante la retribución y reconocimiento de su valor, procurando el mejoramiento continuo del nivel de vida y calidad laboral. (Formato No. 01 Evaluación de Actividades del Plan de Bienestar Social)

9.3. PRESUPUESTO

Según certificación expedida por el área de presupuesto, el valor asignado para el rubro de bienestar social corresponde a \$ **165.206.394** (Anexo 3 – Cronograma y Distribución de las Actividades del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos).

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	62 DE 69

10. CONCLUSIÓN

Durante el desarrollo del Programa de Bienestar Social en la E.S.E. Carmen Emilia Ospina del año 2019, se evidenció que el personal de la entidad participó significativamente en las actividades programadas durante la vigencia; hecho que sin duda ha generado paulatinamente un clima organizacional y ambiente laboral propicio para el bienestar y desarrollo de los servidores públicos de la institución.

Es importante reconocer que por medio de las actividades planteadas desde el programa de bienestar social de la vigencia anterior, se logró intervenir en la percepción y sentimientos compartidos de los servidores públicos generando sentido de pertenencia por la institución y mejoramiento en las relaciones interpersonales, y desempeño laboral.

La elaboración del diagnóstico de necesidades ha permitido establecer un enfoque participativo para la construcción del Programa de Bienestar 2020 interactuando con los beneficiarios del programa, quienes manifiestan sus necesidades y expectativas. De tal forma, que a partir del suministro de la información de primera fuente y su respectivo análisis, se logra comprender que una de las áreas de mayor interés por parte de los funcionarios es la de Protección y Servicios Sociales, hecho que orienta el programa de bienestar hacia la satisfacción de las propuestas identificadas en el instrumento de medición (encuesta de necesidades de bienestar social).

Por otro lado es pertinente señalar que siempre se debe de evaluar las actividades que se desarrollen, y esta evaluación permanente, permitirá una retroalimentación y generación de confianza en los funcionarios, quienes identifican que su opinión frente a las actividades será tenida en cuenta, como se enmarca en el enfoque participativo que se está implementando actualmente en la organización, apoyado

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	63 DE 69

en el diagnóstico de necesidades.

Finalmente; a través de este proceso se ha garantizado que por medio de estas actividades los funcionarios hayan contado con una atención integral a sus necesidades teniendo en cuenta que la ley señala específicamente a que áreas deben dirigirse los recursos destinados a estos programas. En el caso específico de la E.S.E. C.E.O, ha logrado vincular al personal en actividades de promoción y prevención de la salud, promoción de la cultura y educación, recreación, entre otras actividades que cubren de una u otra forma las dimensiones de desarrollo que se esperaba, como: la personal, profesional y la organizacional de cada uno de los funcionarios de la entidad.

ORIGINAL FIRMADO

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	64 DE 69

ANEXOS

- Anexo No. 01, denominado Cronograma y Distribución de las Actividades del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos.

AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES							
EDUCACION							
ACTIVIDAD	FECHA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	No BENE	OBSERVACIONES	PRESUPUESTO	
BONO EDUCATIVO	FEBRERO	Auxilio Educativo de matrícula (GASTOS EDUCATIVOS) de los hijos de los empleados, que cursen la educación básica primaria, secundaria y universitaria.	Hijos de los funcionarios hasta la edad de 18 años (Un hijo por funcionario)	31	Entrega de Registros Civiles de Nacimiento y Certificación de Estudio.	345.600	10.713.600
EDUCACION FORMAL	CUANDO SEA REQUERIDO	Cofinanciar la educación formal del empleado público que se encuentre relacionada con las actividades y servicios que le presta a la empresa y contribuya al fortalecimiento y mejoramiento de la misma.	Personal de carrera administrativa	49	Hasta el 50% del valor de la matrícula, teniendo en cuenta la remuneración del funcionario, según tabla Res.049 2009		1.168.421
TOTAL EDUCACION							\$11.882.021,00
RECREACION CULTURA Y DEPORTE							
ACTIVIDAD	FECHA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	No BENE	OBSERVACIONES	PRESUPUESTO	
CONMEMORACIÓN DIA DEL TRABAJO	MAYO	Desarrollar una jornada lúdica, cultural, que promueva los valores y principios básicos para un mejor relacionamiento laboral.	Todos los Funcionarios de Planta	97	Jornada de Integración Socio-Cultural día del trabajo 01 de mayo.	100.880	\$9.785.360,00
ACTIVIDAD DE GRATITUD A LA VIDA	ENERO-DICIEMBRE	Otorgar un reconocimiento especial al trabajador en su onomástico resaltando sus valores y aportes al Desarrollo Institucional generando un mayor Compromiso y sentido de pertenencia.	Todos los Funcionarios de Planta	97	Se realiza la entrega acorde a la fecha de su onomástico	65.000	\$6.305.000,00

	DOCUMENTO DE APOYO			CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS			VERSIÓN	3
				VIGENCIA	11/02/2020
				PAGINA	65 DE 69

ACTIVIDAD DE LA FUNCIÓN OCUPACIONAL	MAYO, OCTUBRE, DICIEMBRE	Celebrarle su día a cada una de las profesiones, oficios y actividades que hacen su aporte para el Desarrollo Institucional, como un gesto de gratitud y reconocimiento a su labor.	Todos los Funcionarios de Planta	97	Se realizará en tres jornadas una en el primer semestre y dos en el segundo semestre. (Mayo-Octubre-Diciembre)	52.000	\$5.044.000,00
ACTIVIDAD CULTURAL DE VINCULO SOCIAL REGIONAL	JUNIO	Fomentar los valores culturales de la región y Promover la integración de los empleados	Todos los Funcionarios de Planta	97	Se realizará una actividad de integración de los empleados	54.000	\$5.238.000,00
DIA DE LA FAMILIA	ENERO-DICIEMBRE	Fomentar una jornada semestral de esparcimiento recreacional de los funcionarios con sus familias en un Centro Recreacional de Comfamiliar.	Todos los Funcionarios de Planta	97	Se realizará en dos jornadas - una en el primer semestre y otra en el segundo semestre. (Enero -Diciembre)		
ACTIVIDAD DE INCLUSION SOCIAL	ENERO-DICIEMBRE	Fortalecer mecanismos de inclusión social orientadas a la recuperación integral para personas en condición de discapacidad.	Hijos personal de planta en condición de discapacidad	3	Presentación certificación médica.	1.102.248	\$3.306.744,00
ALMUERZO NAVIDEÑO Y ESTIMULO NAVIDEÑO	DICIEMBRE	Integrar a los trabajadores con las tradiciones decembrinas, como una actividad de reconocimiento por su aporte institucional para el año que termina. Promover valores como la generosidad, la solidaridad y la gratitud.	Todos los Funcionarios de Planta	97	Actividad de integración social para los trabajadores.	140.000	\$13.580.000,00
RECREACION CULTURAL NAVIDEÑA	DICIEMBRE	Generar espacios de encuentro lúdico artístico Navideño donde se motive la imaginación, a través de manualidades y se incentive el arte.	Hijos de Funcionarios de Planta hasta la edad de 18 años	33	A través de esta actividad se hace entrega de un incentivo navideño a 33 hijos de los trabajadores de conformidad con lo establecido en la Resolución 049 de 2009.	380.000	\$12.540.000,00
JORNADA DEPORTIVA	SEPTIEMBRE-OCTUBRE	Actividad lúdica-deportiva, y cultural, para promover la sana competencia, los valores relacionados con la labor en equipo, la solidaridad, el respeto, la tolerancia.	Todos los Funcionarios de Planta	97	Actividad en la cual se desarrollen competencias deportivas, acordes con las disciplinas de preferencia de los trabajadores.	129.600	\$12.571.200,00

	DOCUMENTO DE APOYO				CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS				VERSIÓN	3
					VIGENCIA	11/02/2020
					PAGINA	66 DE 69

ACTIVIDAD ECOLOGICA	AGOSTO-NOVIEMBRE	Evento de capacitación para promover los valores institucionales, para fortalecer los vínculos entre el trabajador y su empresa desarrollada en un contexto especial.	Todos los Funcionarios de Planta	97	Dos jornadas de Capacitación, a desarrollar en el segundo semestre, las cuales se desarrollarán fuera del entorno institucional, con el fin de propiciar un ambiente especial, carente de toda influencia laboral, propicio para fomentar la sana reflexión, el empoderamiento y compromiso institucional de los funcionarios así como el mejoramiento del clima laboral. (50% Funcionarios que no viajan. 40% Para Actividad Ecológica. 10% Para Pensionados).	725.973	\$70.419.381,00
TOTAL RECREACION CULTURA Y DEPORTE							\$138.789.685,00
AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL							
ACTIVIDAD		OBJETIVO	DIRIGIDO A	No BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES	PRESUPUESTO	
AUXILIO FUNERARIO	FEBRERO	Apoyo económico para cubrir un porcentaje del costo de la póliza exequial como un aporte para mitigar los costos de posibles riesgos del funcionario y de su grupo familiar.	Todos los Funcionarios de Planta	97	Para los funcionarios que tomen las pólizas durante el periodo, de conformidad con los términos que para el efecto establezca la Administración a través de las diferentes entidades de seguros y servicios funerarios.	64.800	\$6.285.600,00

	DOCUMENTO DE APOYO			CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS			VERSIÓN	3
				VIGENCIA	11/02/2020
				PAGINA	67 DE 69

PENSIONADOS	ENERO-DICIEMBRE	Desarrollar actividad de reconocimiento especial por toda la dedicación, esfuerzo, empeño y labor destacada de los funcionarios que salen de la entidad en calidad de Pensionado.	Funcionarios en reconocimiento de Pensión e Inclusión en Nómina	3	Funcionarios con reconocimiento pensional por el Fondo de Pensiones e inclusión en nómina			
PREPENSIONADOS	ENERO-DICIEMBRE	Apoyo jurídico, Psicológico y de emprendimiento para la desvinculación de los pensionados	Todos los funcionarios que cumplan con los requisitos de edad y tiempo de servicios	51	Actividades de capacitación y asesoría en pensión, formación de estilo de vida saludable con apoyo psicológico y actividades de formación empresarial para visionar a los pensionados en su tiempo libre.	41.040	\$2.093.088,00	
TOTAL CALIDAD DE VIDA LABORAL								\$8.378.688,00
ESTIMULOS								
ACTIVIDAD		OBJETIVO	DIRIGIDO A	No BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES	PRESUPUESTO		
QUINQUENIOS	DICIEMBRE	Reconocimiento a la labor prestada, al compromiso institucional, a la lealtad institucional, para aquellos trabajadores que cumplan 5,10,15,20,25,30,35 años de servicio a la Institución.	Todos los funcionarios de Planta que cumplen los requisitos	15	Acto especial para entrega de menciones y reconocimientos	410.400	\$6.156.000,00	
TOTAL ESTIMULOS								\$6.156.000,00
GRAN TOTAL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2020								\$165.206.394,00

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	3
			VIGENCIA	11/02/2020
			PAGINA	69 DE 69

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Descripción del Cambio	Fecha de aprobación
1	Elaboración del documento: se elabora el documento para dar cumplimiento al decreto 612 de 2018, obteniendo una mejora continua dentro del subproceso administración del personal.	13/07/2018
2	Modificación del documento: Actualización del documento acuerdo a los cambios dados por la ejecución y encuesta de necesidades para la vigencia 2019.	30/04/2019
3	Modificación del documento: Se realiza modificación y actualización por cambios de las necesidades del plan de necesidades de la vigencia 2020 emanadas por los empleados de la planta global de la E.S.E Carmen Emilia Ospina.	11/02/2020
<p>Nombre: Roció Correa Lozada Cargo: Profesional Especializado I Talento Humano.</p>	<p>Nombre: Mónica Bibiana Martínez Macías Cargo: Coordinadora de Calidad.</p>	<p>Nombre: Luz Angela Narváez Cerquera. Cargo: Subgerente.</p>
Elaboró	Revisó	Aprobó