

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 1 DE 41	

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA
EMPLEADOS PUBLICOS VIGENCIA 2022**

ORIGINAL FIRMADO

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 2 DE 41	

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	14
7.1. OBLIGACIONES DE LA E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA:	14
7.2. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES:.....	14
8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	15
9. PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA.....	33
9.1. ACCIONES.....	33
9.2. EVALUACIÓN.....	34
9.3. PRESUPUESTO	34
10. CONCLUSIÓN.....	35

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 3 DE 41	

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.

 ESE CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 4 DE 41	

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

 ESE CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 5 DE 41	

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

ORIGINAL FIRMADO

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 6 DE 41	

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.
- 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.

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 7 DE 41	

- 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.

 ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 8 DE 41	

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

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 9 DE 41	

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

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 10 DE 41	

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

 ESE CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 11 DE 41	

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

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 12 DE 41	

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

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 13 DE 41	

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”*.

Por último señalar, el Decreto 1227 de 2005, en el Título II, consagra las áreas de

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 14 DE 41	

intervención de los programas de bienestar social, retomando las consagradas por el Decreto Ley 1567 de 1998.

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 2022.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Programa Anual de Bienestar Social 2022.
- 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 2022.

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	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 15 DE 41	

8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para el diseño y ejecución del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2022 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 70 servidores públicos y que corresponde al 74% de la población teniendo en cuenta que al momento se encuentran dentro de la planta de personal 94 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 2022.

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

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 16 DE 41	

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 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 2022 los siguientes soportes:

- ✓ 70 Encuestas denominadas "Identificación Necesidades Individuales de Bienestar Social" año 2022, 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.
- ✓ Plan de Bienestar Social para la vigencia 2022 Actas No. 01 de fecha ENERO 26 de 2022 comité de gestión y desempeño..
- ✓ Actas No. 01 de fecha ENERO 26 de 2022.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 17 DE 41	

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN NECESIDADES INDIVIDUALES DE BIENESTAR SOCIAL – 2022

A continuación se describe los resultados de las 70 encuestas que se les aplico a los funcionarios de la Institución, con el fin de optimizar el Plan de Bienestar Social para el año 2022.

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



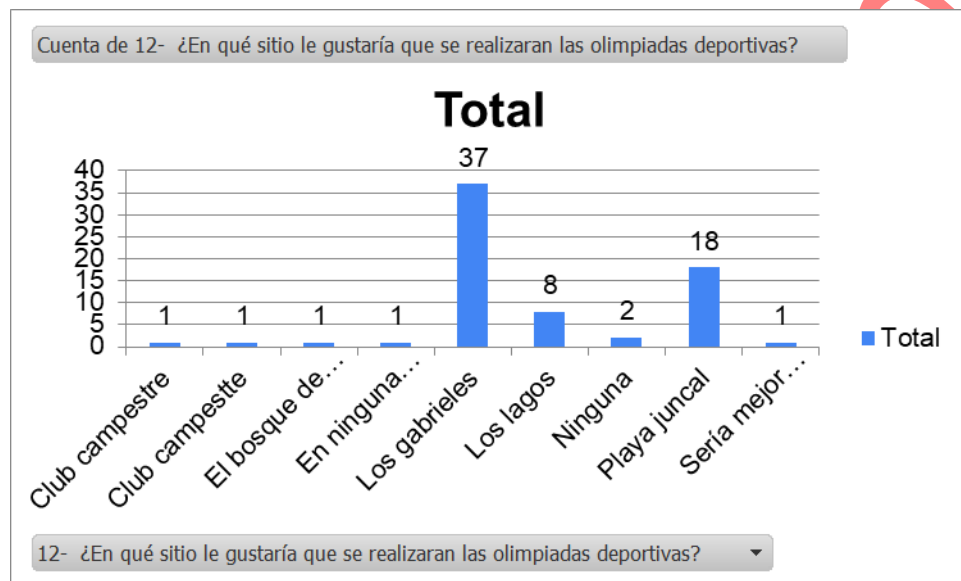
Fuente de información encuesta de bienestar vigencia 2022

Los resultados de este ítem se evidencia que el 95.7% 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

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 18 DE 41	

lúdico- deportivas para fomentar la integración y un estilo de vida saludable.

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

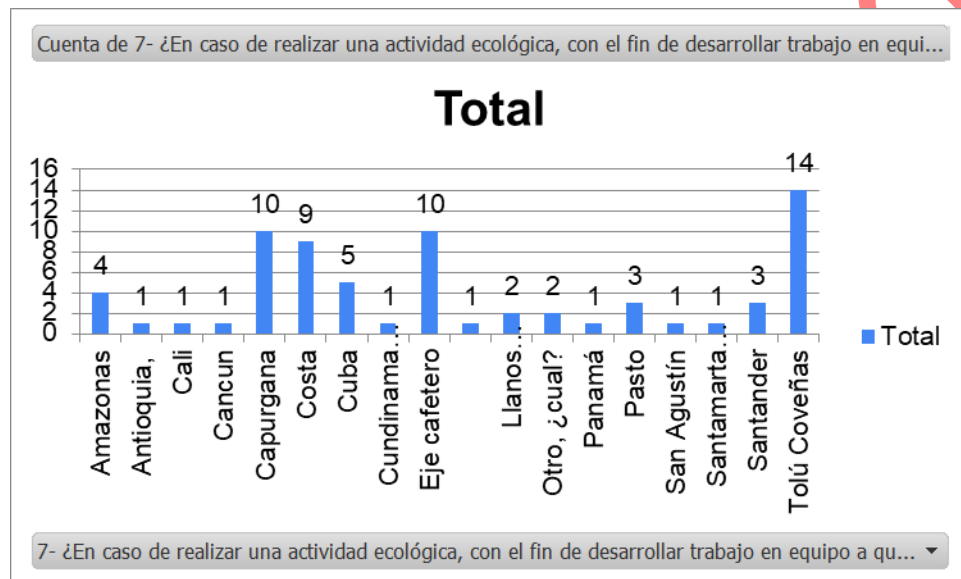


Fuente de información encuesta de bienestar vigencia 2022

La presente gráfica muestra que el 52.9 % de las personas encuestadas, prefieren que las olimpiadas deportivas se realicen en las instalaciones de los Gabrieles; mientras que el 25.7 % de la población objeto desean que esta actividad se lleve a cabo en el playa juncal. Es importante resaltar que estos escenarios cuentan con la infraestructura adecuada para el desarrollo de esta actividad.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 19 DE 41	

En caso de realizar la actividad ecológica, con el fin de desarrollar trabajo en equipo, ¿A qué centro o sitio vacacional le gustaría ir?

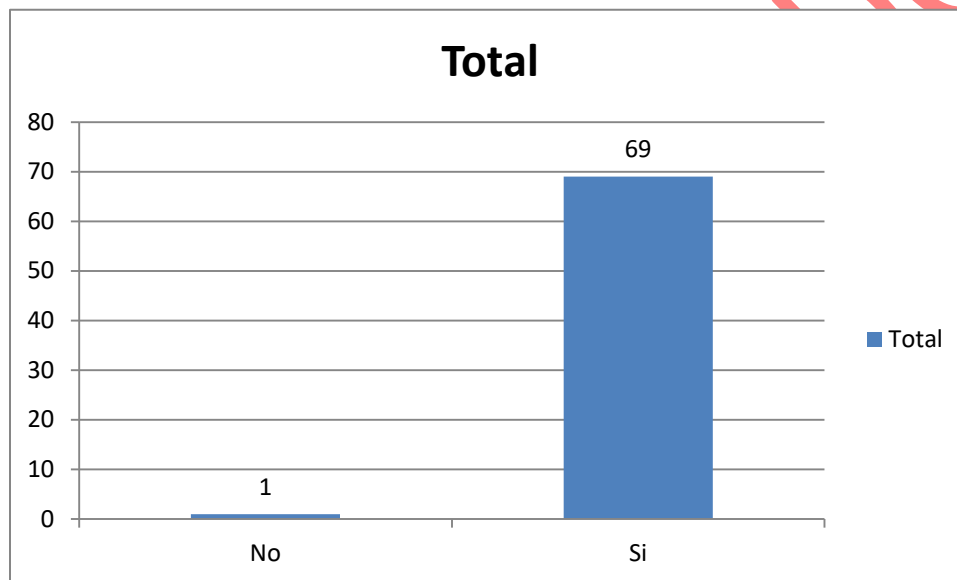


Fuente de información encuesta de bienestar vigencia 2022

En esta grafica se evidencia que la población objeto se encuentra interesada en realizar las actividad ecológica en Tolú Cobeñas con un 20%, El 14.3% Capurgana, 14.3 % 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.

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 20 DE 41	

¿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.?

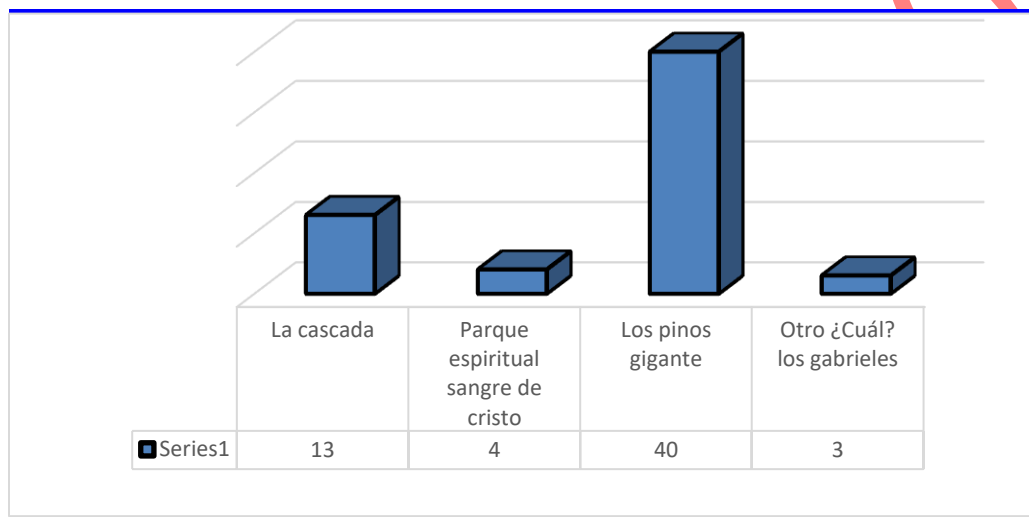


Fuente de información encuesta de bienestar vigencia 2022

En esta gráfica se observa que el 98.6 % 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.

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 21 DE 41	

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

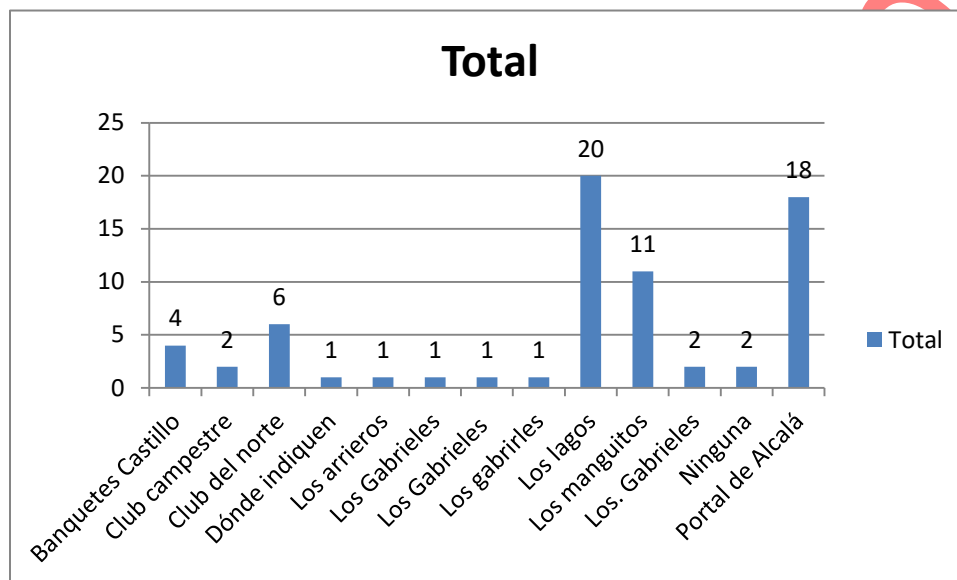


Fuente de información encuesta de bienestar vigencia 2022

En esta gráfica se percibe claramente que el 40% 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 13% desea que se realice en la cascada.

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 22 DE 41	

¿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?



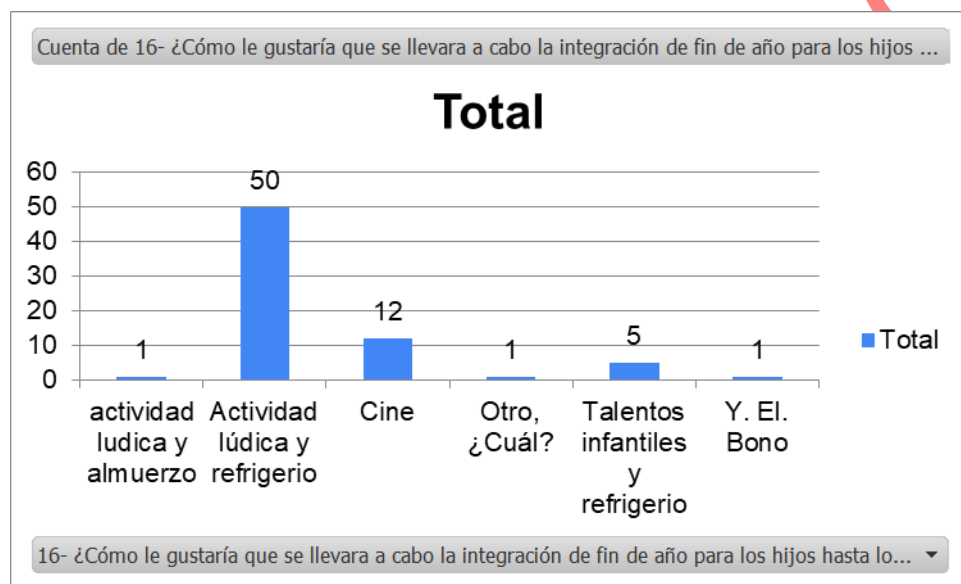
Fuente de información encuesta de bienestar vigencia 2022

En cuanto a las actividades que se deben incluir en la integración cultural vínculo social, el 28.9% de los encuestados manifestaron plato típico, seguido de un 11% baile san juanero. Con el fin de resaltar en los funcionarios la identidad cultural y tradiciones de la idiosincrasia de nuestra región.

En esta gráfica se observa que el 21.2% de la población objeto desean realizar la integración cultural vínculo social en las instalaciones de los lagos, atribuible a las experiencias exitosas que se han obtenido en anteriores oportunidades; seguida del portal de Alcalá con 18.1%

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 23 DE 41	

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



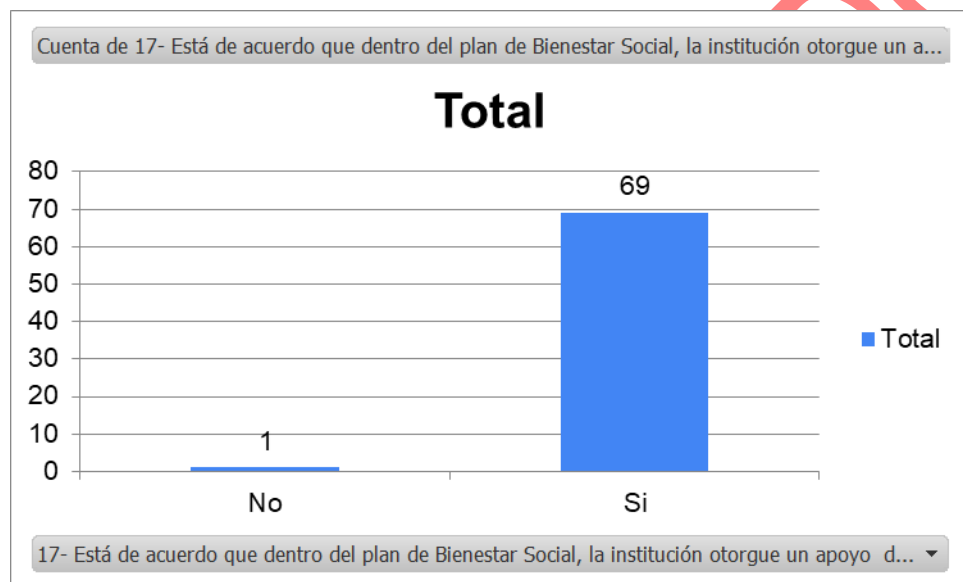
Fuente de información encuesta de bienestar vigencia 2022

El 71.4% de los encuestados presenta inclinación por la realización de la actividad De fin de año para los hijos de los empleados.

Determinaron que el lugar a realizar esta actividad es cine con un 25.7%

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 24 DE 41	

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

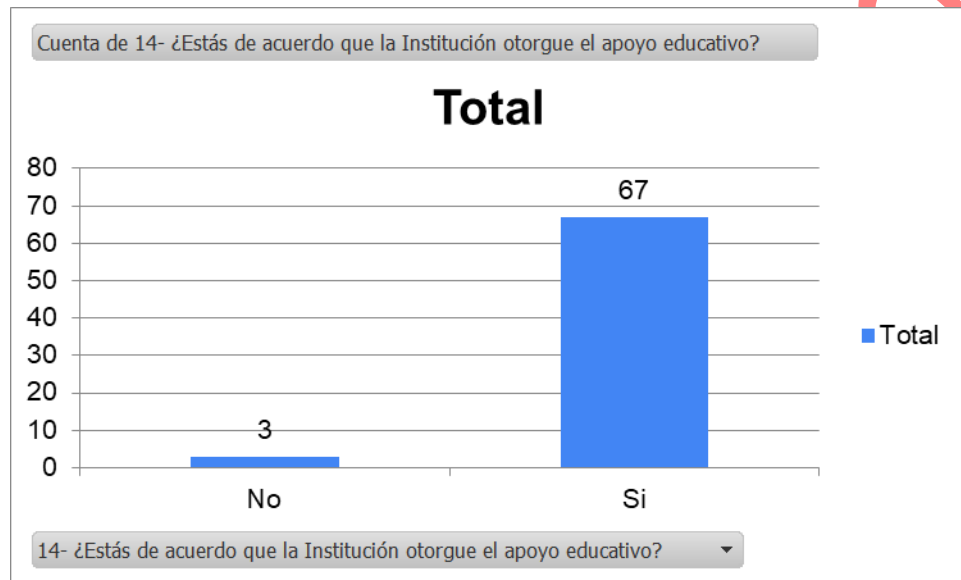


Fuente de información encuesta de bienestar vigencia 2022

En cuanto al auxilio de la póliza exequial el 97.7% 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 3.7% exhibe no estar de acuerdo con otorgar un subsidio exequial.

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 25 DE 41	

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

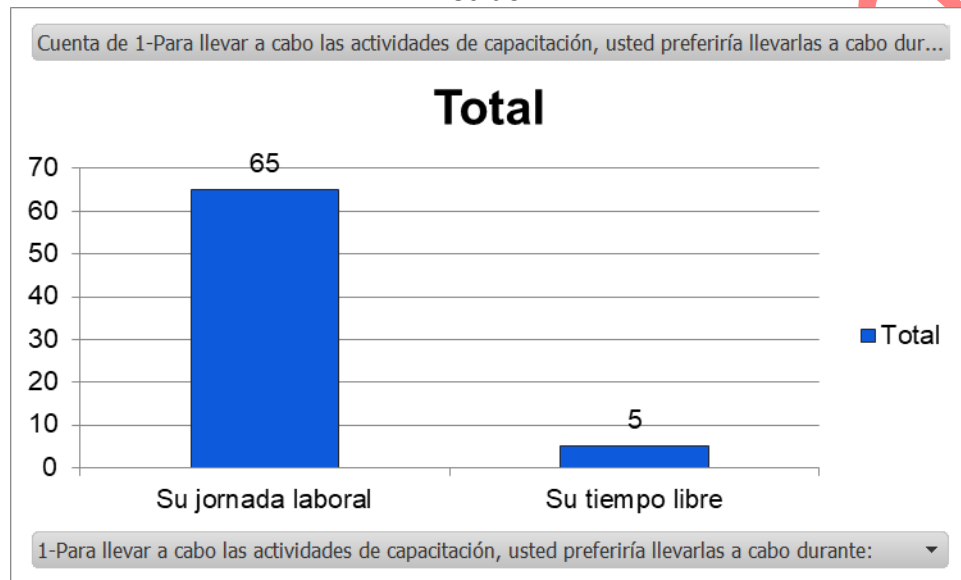


Fuente de información encuesta de bienestar vigencia 2022

En la gráfica se percibe que el 95.7% 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 5.3% no está de acuerdo que se realice esta actividad.

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 26 DE 41	

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

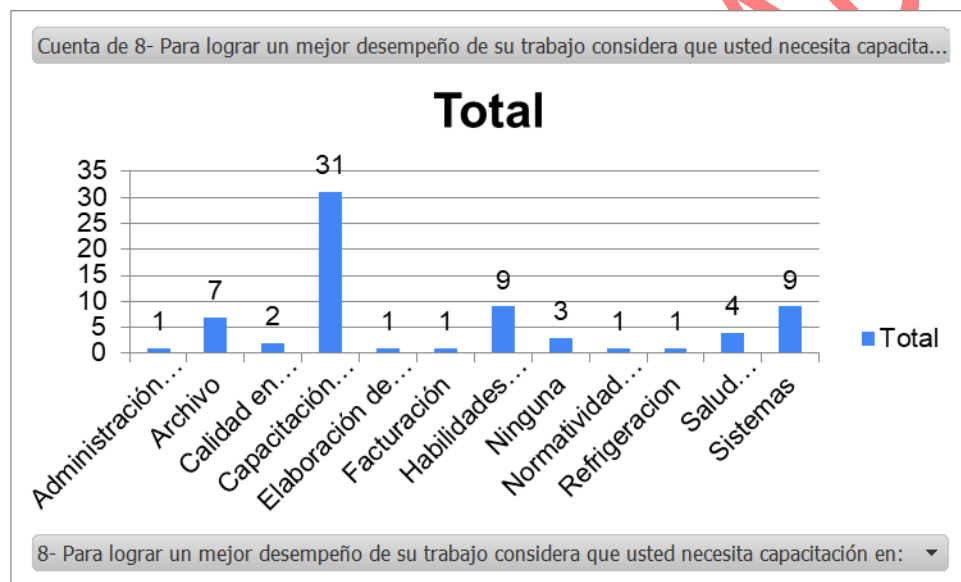


Fuente de información encuesta de bienestar vigencia 2022

El 92.9% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo en que prefieren llevar a cabo las capacitaciones en la jornada laboral; Mientras que el 7.1% 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 2022 la realicen en el horario para que haya una mayor asistencia a las mismas.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 27 DE 41	

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



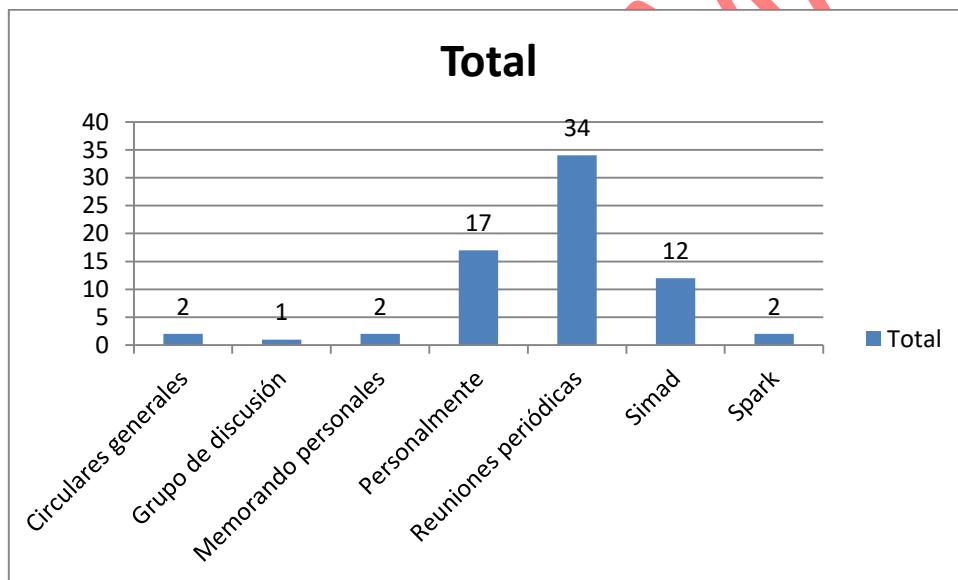
Fuente de información encuesta de bienestar vigencia 2022

Entre los temas de capacitación que eligieron los encuestados, el 42.3% están interesados en recibir capacitación en elaboración de proyectos, un 12.7% capacitación en sistemas y con un 12.7% en habilidades blandas. 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.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 28 DE 41	

Área de Calidad de Vida laboral

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

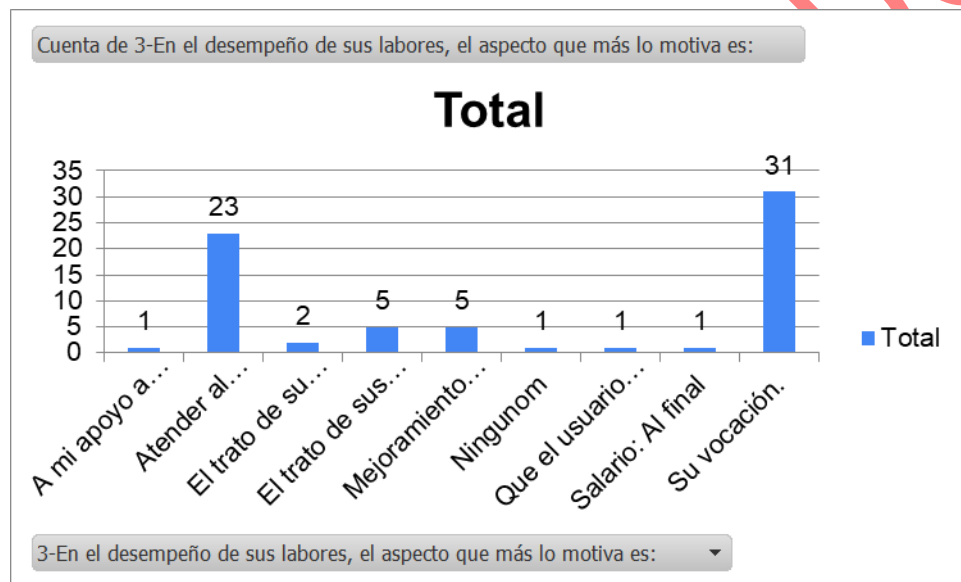


Fuente de información encuesta de bienestar vigencia 2022

El 48.6% de los encuestados, considera que la comunicación con la administración mejoraría si se lleva a cabo reuniones periódicas, 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 24.3% manifestaron que personalmente, un 17.1% manifestaron que el simad.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 29 DE 41	

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

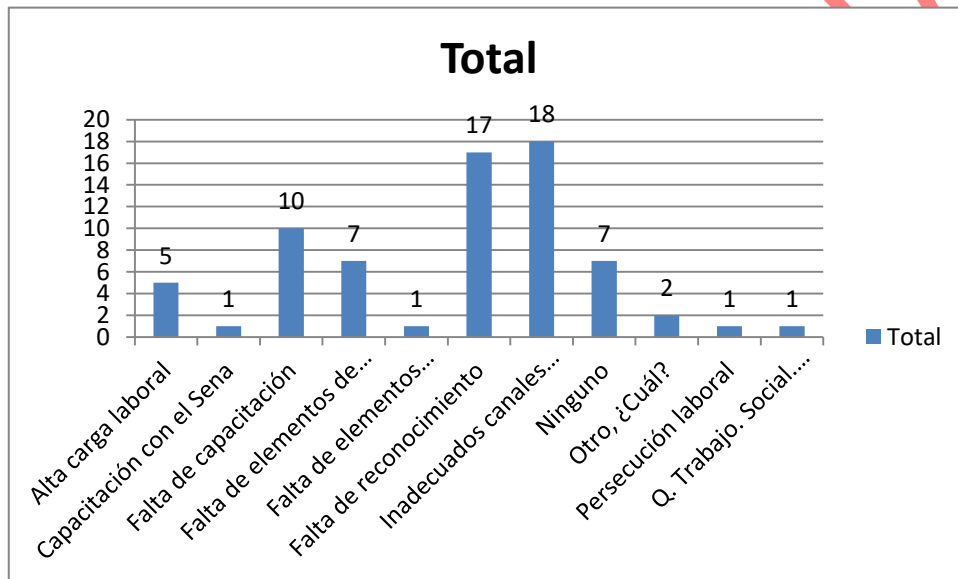


Fuente de información encuesta de bienestar vigencia 2022

En esta gráfica se observa que el 46% de la población objeto considera que lo más los motiva es su vocación, seguido de atender al usuario 32.9%.

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 30 DE 41	

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



Fuente de información encuesta de bienestar vigencia 2022

En esta gráfica se percibe que una de las razones que desmotiva a los funcionarios en el desempeño es los inadecuados canales de comunicación con un 25.7%; seguida de la falta de elementos de trabajo con un 24.7% 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.

	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 31 DE 41	

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:

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 32 DE 41	

	Retiro forzoso
	Pre pensionados
	Requisitos legales para iniciar

NOMBRE Y APELLIDO	GENERO	EDAD	OBSERVACION
MARIA SILVIA MARIN	F	55	PREPENSIONADOS
NEIFY VANEGAS HERNANDEZ	F	55	PREPENSIONADOS
JUAN CARLOS RAMOS FLOREZ	M	55	PREPENSIONADOS
YAMILET HERNANDEZ LUCUARA	F	56	PREPENSIONADOS
GLORIA STELLA DELGADO PERDOMO	F	56	PREPENSIONADOS
ELVIA MARIA TAFUR MOGOLLON	F	56	PREPENSIONADOS
MARIA DEL CARMEN VELEZ	F	56	PREPENSIONADOS
RUBIELA SANCHEZ TORRES	F	56	PREPENSIONADOS
ASTRID RIOS VARON	F	55	PREPENSIONADOS
MARIA MAGDALENA ALDANA	F	56	PREPENSIONADOS
GLORIA CONSTANZA GARCIA RAMIREZ	F	58	REQUISITOS PARA TRAMITES DE PENSION
PATRICIA CASTRO CHARRY	F	58	REQUISITOS PARA TRAMITES DE PENSION
MARIA NURY ROJAS MEJIA	F	57	REQUISITOS PARA TRAMITES DE PENSION
MERCEDES BONILLA CORREA	F	59	REQUISITOS PARA TRAMITES DE PENSION
ALVARO JOHN TARAZONA	M	58	REQUISITOS PARA TRAMITES DE PENSION
JOSE RICARDO POLANIA PEÑA	M	58	REQUISITOS PARA TRAMITES DE PENSION
ALBA ROCIO TRUJILLO GARCIA	F	58	REQUISITOS PARA TRAMITES DE PENSION
RICARDO OTALORA	M	58	REQUISITOS PARA TRAMITES DE PENSION
HECTOR ARMANDO GARCIA	M	59	REQUISITOS PARA TRAMITES DE PENSION
ADAULFO ENRIQUE CABRERA	M	59	REQUISITOS PARA TRAMITES DE PENSION
MARIA ISABEL ORTIZ PEÑA	F	59	REQUISITOS PARA TRAMITES DE PENSION
GLADYS GUTIERREZ	F	58	REQUISITOS PARA TRAMITES DE PENSION
MARIA ENID CARDOZO MONTES	F	58	REQUISITOS PARA TRAMITES DE PENSION
CLAUDIA INES GARCIA NINCO	F	58	REQUISITOS PARA TRAMITES DE PENSION
LUDIVIA VANEGAS MURCIA	F	59	REQUISITOS PARA TRAMITES DE PENSION
EUCARIS VELASSQUEZ	F	58	REQUISITOS PARA TRAMITES DE PENSION

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 33 DE 41	

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 Gestión y Desempeño.

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 del Gestión y Desempeño, 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 de comisión de personal.

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 34 DE 41	

- ✓ Solicitar al área de presupuesto informar cuando sea requerido, al Comité de Gestión y Desempeño los movimientos financieros que afecten el rubro del mismo.
- ✓ Solicitar al Comité de Convivencia Laboral, un informe trimestral de las 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 e incentivos.

9.2. EVALUACIÓN

El Área de Talento Humano y el Comité de Gestión y Desempeño, serán encargados de hacerle el seguimiento a las actividades de manera mensual que están programadas desde la formulación hasta su ejecución.

Una vez terminada cada actividad, el Área de Talento Humano debe aplicar el (Formato N°1 **GTH-S2-F13**) 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 N°1: **GTH-S2-F13**) 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 \$ **187.597.753** (Anexo 3 – Cronograma y Distribución de las Actividades del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos).

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 35 DE 41	

10. CONCLUSIÓN

Durante el desarrollo del Programa de Bienestar Social en la E.S.E. Carmen Emilia Ospina del año 2022, 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 2022 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

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 36 DE 41	

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 tomada en cuenta, como se enmarca en el enfoque participativo que se está implementando actualmente en la organización, apoyado 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 esperaría, como: la personal, profesional y la organizacional de cada uno de los funcionarios de la entidad.

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 37 DE 41	

.ANEXOS

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

ORIGINAL FIRMADO

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 38 DE 41	

Plan de Bienestar Social Vigencia 2022

ANEXO 3

ÁREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES							
EDUCACION							
ACTIVIDAD	FECHA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	Nº BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES	PRESUPUESTO	
INCENTIVO 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)	26	Entrega de Registros Cíviles de Nacimiento y Certificación de Estudio.	370.000	9.620.000
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	41	Hasta el 50% del valor de la matrícula, teniendo en cuenta la remuneración del funcionario, según tabla Res.049 2009		1.168.413
TOTAL EDUCACION						\$10.788.413,00	
RECREACION CULTURAL Y DEPORTE							
ACTIVIDAD		OBJETIVO	DIRIGIDO A	Nº BENEFICIARIOS	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	98	Jornada de Integración Socio-Cultural día del trabajo 01 de mayo.	100.000	9.800.000
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	98	Se realiza la entrega acorde a la fecha de su onomástico	70.000	6.860.000
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	98	Se realizará en tres jornadas una en el primer semestre y dos en el segundo semestre. (Mayo-Octubre-Diciembre)	56.000	5.488.000
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	98	Se realizará una actividad de integración de los empleados	59.000	5.782.000
DIA DE LA FAMILIA	ENERO-DICIEMBRE	Fomentar una jornada semestral de esparcimiento recreacional de los funcionarios con sus familias en un Centro Recreacional de Confamiliar.	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 inclusion social orientadas a la recuperación integral para personas en condicion de discapacidad.	Hijos personal de planta en condición de discapacidad	2	Presentacion certificacion medica.	1.146.338	2.292.700
CAPACITACIÓN Y ACTIVIDAD RECREACIONAL DE FIN DE AÑO	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	98	Actividad de integración social para los trabajadores.	130.000	12.740.000
ACTIVIDAD RECREACIONAL Y CULTURAL	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	41	A través de esta actividad se hace entrega de un incentivo navideño a 41 hijos de los trabajadores de conformidad con lo establecido en la Resolución 049 de 2009.	400.000	16.400.000
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	98	Actividad en la cual se desarrollen competencias deportivas, acordes con las disciplinas de preferencia de los trabajadores.	125.459	12.295.000
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	98	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).	760.000	74.480.000
TOTAL RECREACION CULTURA Y DEPORTE						\$146.137.700,00	
ÁREA 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.	70.000	6.790.000
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	Se deberá presentar acto administrativo de inclusión en nómina de pensionados del Fondo de pensiones al cual esté afiliado.	1.000.000	3.000.000
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	57	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.	42.517	2.423.500
TOTAL CALIDAD DE VIDA LABORAL						\$12.213.500,00	
ESTIMULOS							
ACTIVIDAD		OBJETIVO	DIRIGIDO A	Nº BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES	PRESUPUESTO	
PASABORDOS QUINQUENIOS	DICIEMBRE	Reconocimiento a la labor prestada, al compromiso institucional, a la lealtad institucional, para aquellos trabajadores que cumplen 5,10,15,20,25,30,35 años de servicio a la Institución.	Todos los funcionarios de Planta que cumplen los requisitos	14	Acto especial para entrega de menciones y reconocimientos	446.000	6.244.000
TOTAL ESTIMULOS						6.244.000	
GRAN TOTAL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021						\$187.597.113,00	

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO				CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS				VERSIÓN	5
					VIGENCIA	26/01/2022
					PAGINA 39 DE 41	

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	Se deberá presentar acto administrativo de inclusión en nómina de pensionados del Fondo de pensiones al cual esté afiliado.	1.000.000	3.000.000
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	57	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.	42.517	2.423.500
TOTAL CALIDAD DE VIDA LABORAL							\$12.213.500,00
ESTIMULOS							
ACTIVIDAD		OBJETIVO	DIRIGIDO A	Nº BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES	PRESUPUESTO	
PASABORDOS 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	14	Acto especial para entrega de menciones y reconocimientos	446.000	6.244.000
TOTAL ESTIMULOS							6.244.000
GRAN TOTAL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021							\$187.597.113,00

ORIGINAL FIRMADO

- | | | | |
|---|---|---------------|------------|
|  | FORMATO | CÓDIGO | GTH-S2-F13 |
| | EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL | VERSIÓN | 3 |
| | | VIGENCIA | 24/10/2018 |
| | | PAGINA 1 DE 3 | |

LUGAR: _____

1: Deficiente. 2: Insuficiente 3: Regular. 4: Bueno. 5: Excelente.

[illegible]

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S1-D11
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS		VERSIÓN	5
			VIGENCIA	26/01/2022
			PAGINA 41 DE 41	

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Descripción del Cambio	Fecha de aprobación
3	Modificación del documento:	11/02/2020
4	Modificación del documento: se modifica realizando actualización de las vacantes en la Opec. Y cambios estructurales. Dichos ajustes se realiza con la finalidad de obtener una mejora continua en el subproceso "Administración del personal"	26/01/2021
5	Modificación del documento: se modifica el documento con el fin de obtener una mejora continua en el subproceso de "administración del personal". Los ajustes que se realizaron fueron los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> • Actualización del documento • Ajustes estructurales • Actualización de la vigencia 	26/01/2022
Nombre: Rocio Correa Lozada Contratista del área de talento Humano. Nombre: Juan Felipe Cabrera peña. Contratista área Calidad	Nombre: Irma Susana Bermúdez Acosta Contratista área Calidad	Nombre: José Antonio Muñoz Paz Cargo: Gerente. Nombre: Claudia Marcela Camacho Varon Cargo: Subgerente Administrativo.
Elaboró	Revisó	Aprobó