
 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p>DOCUMENTO DE APOYO</p> <p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 1 de 38

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS  
PUBLICOS VIGENCIA 2023**


ORIGINAL FIRMADO

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*


**LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**


**WHATSAPP**  
**304 384 99 92**


  
**ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023</p>	<p><b>V6</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 2 de 38</p>

## TABLA DE CONTENIDO



<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVOS .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Objetivos específicos.....</b>	<b>5</b>
<b>3. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL .....</b>	<b>7</b>
<b>4. PLAN DE TRABAJO.....</b>	<b>8</b>
<b>5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>6. FUNDAMENTACIÓN LEGAL .....</b>	<b>10</b>
<b>7. OBLIGACIONES RESPECTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....</b>	<b>12</b>
<b>7.1. Obligaciones de la ESE Carmen Emilia Ospina.....</b>	<b>12</b>
<b>7.2. Obligaciones de los servidores.....</b>	<b>12</b>
<b>8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL .....</b>	<b>13</b>
<b>9. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN NECESIDADES INDIVIDUALES DE BIENESTAR SOCIAL – 2023 .....</b>	<b>15</b>
<b>10. PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA .....</b>	<b>31</b>
<b>10.1. Acciones .....</b>	<b>31</b>
<b>10.2. Evaluación .....</b>	<b>32</b>
<b>10.3. Presupuesto .....</b>	<b>32</b>
<b>11. CONCLUSIÓN .....</b>	<b>33</b>
<b>12. ANEXOS .....</b>	<b>35</b>

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*


**LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**


**WHATSAPP**  
**304 384 99 92**


**ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO</p> <p style="text-align: center;"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 3 de 38

## 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.

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO</p> <p style="text-align: center;"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 4 de 38

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

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b>  <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>  <b>PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 5 de 38



## 2. OBJETIVOS

Propiciar las condiciones necesarias para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios de ESE CEO, 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 ESE CEO, 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.

### 2.1. Objetivos específicos

- 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 ESE CEO.
- 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

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023</p>	<p><b>V6</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 6 de 38</p>

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.

ORIGINAL FIRMADO



*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92






  
 ESE Carmen Emilia Ospina

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS          PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 7 de 38

### 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 ESE CEO.
- **Objetividad y transparencia:** Definición y divulgación entre todos los servidores de los criterios claros de participación en las actividades programadas.
- **Coherencia:** La ESE CEO, 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 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.



 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b>  <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>  <b>PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 8 de 38

#### 4. PLAN DE TRABAJO

Cada año, durante el primer mes, la ESE 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.



 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b>  <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>  <b>PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 9 de 38

## 5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

En este sentido, el programa que adelanta la ESE CEO, 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

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*


**LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**


**WHATSAPP**  
**304 384 99 92**


  
**ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS          PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 10 de 38



## 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 equipos de trabajo de cada



 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS          PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 11 de 38

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

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO</p> <p style="text-align: center;"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 12 de 38

## 7. OBLIGACIONES RESPECTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL


Es una obligación anual para los funcionarios de las entidades públicas, cuyo propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.

### 7.1. Obligaciones de la ESE Carmen Emilia Ospina

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Programa Anual de Bienestar Social 2023
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Programa Anual de Bienestar Social 2023.
- 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 2023

### 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.

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO</p> <p style="text-align: center;"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 13 de 38

## 8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para el diseño y ejecución del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2023 de la ESE 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 82 servidores públicos y que corresponde al 85% de la población teniendo en cuenta que al momento se encuentran dentro de la planta de personal 107 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 2023.

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

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023</p>	<p><b>V6</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 14 de 38</p>

## Evidencia:

Se encuentra en carpeta denominada Diagnostico de Necesidades Plan de Bienestar 2023 los siguientes soportes:

- ✓ 82 Encuestas denominadas “Identificación Necesidades Individuales de Bienestar Social” año 2023, cuyo objetivo es evidenciar las necesidades y expectativas que tienen los funcionarios de la ESE CEO, a fin de optimizar el Plan de Bienestar Social.
- ✓ Plan de Bienestar Social para la vigencia 2023 Actas No. 01 de fecha Enero 25 de 2023 comité de gestión y desempeño.
- ✓ Actas No. 01 de fecha Enero 25 de 2023.

ORIGINAL FIRMADO



*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92



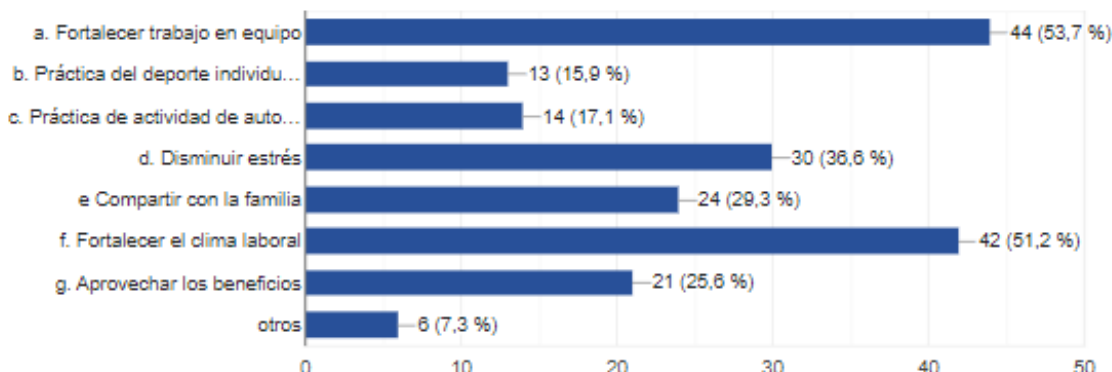

  
 ESE Carmen Emilia Ospina

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023</p>	<p><b>V6</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 15 de 38</p>



## 9. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN NECESIDADES INDIVIDUALES DE BIENESTAR SOCIAL – 2023

A continuación se describe los resultados de las 82 encuestas que se les aplicó a los funcionarios de la Institución, con el fin de optimizar el Plan de Bienestar Social para el año 2023.

### ¿Participaría en las actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos?

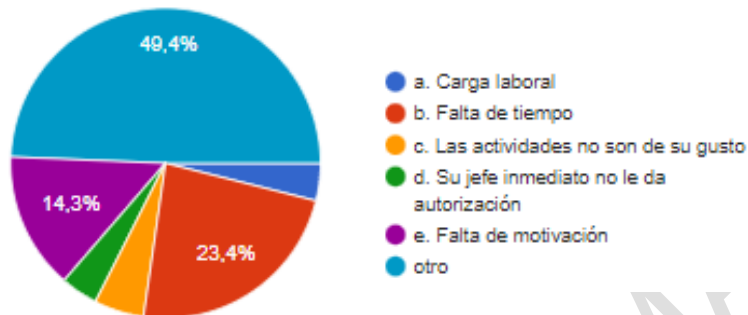


Los resultados de este ítem se evidencia que el 53.7% de los encuestados manifiestan que la participación de las actividades de bienestar social fortalecen el trabajo en equipo del igual manera el 51,2% manifiestan que estas actividades fortalecen el clima laboral el 36,6% disminuye el estrés, el 29,3% manifiestan que con estas actividades comparte con la familia, el 25,6% simplemente participa de estas actividades por aprovechar los beneficios, el 17,1% practica actividades de auto cuidado, el 15,9% practica deporte individual, la participación de estas actividades fortalecen el 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.

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023</p>	<p><b>V6</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 16 de 38</p>

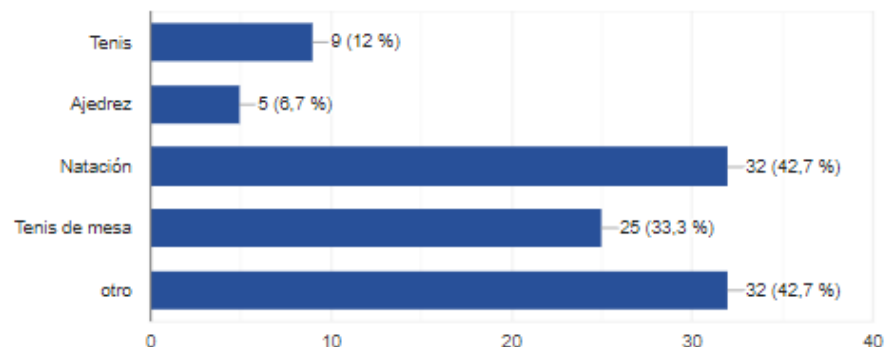
**¿Por cuál de estos motivos NO participaría en las actividades de bienestar social?**

**Selecciones uno**



La presente gráfica muestra que el 23,4% de las personas encuestadas, manifiesta NO participar de las actividades de bienestar social por falta de tiempo, el 14,3% por falta de motivación, el 5,2% no son de agrado y el 49,4% manifiestan que por otros motivos NO participan de la actividades de bienestar social.

### Deporte individual



En esta grafica se evidencia que la población objeto se encuentra interesada en realizar actividades deportivas individuales 42,7% prefieren la natación, el 33,3% tenis de mesa, el 7,6 prefiere el ajedrez y el 42,7% prefieren otros deporte de interés individual.



*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

LÍNEA AMIGA  
863 2828

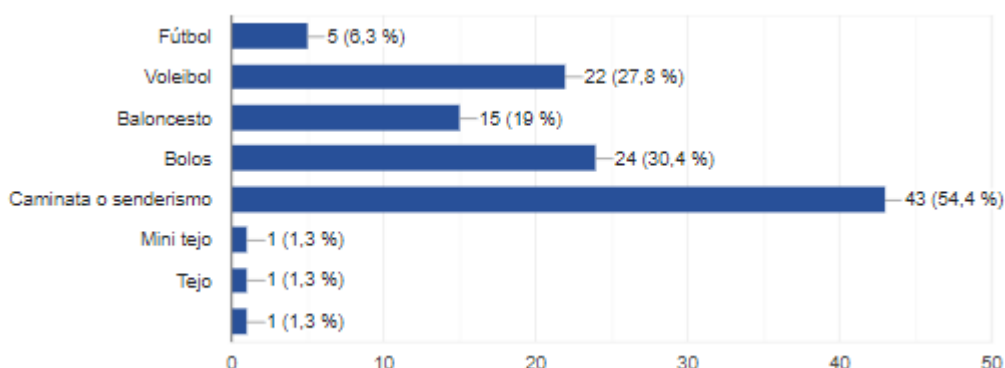
WHATSAPP  
304 384 99 92

f i o y  
ESE Carmen Emilia Ospina



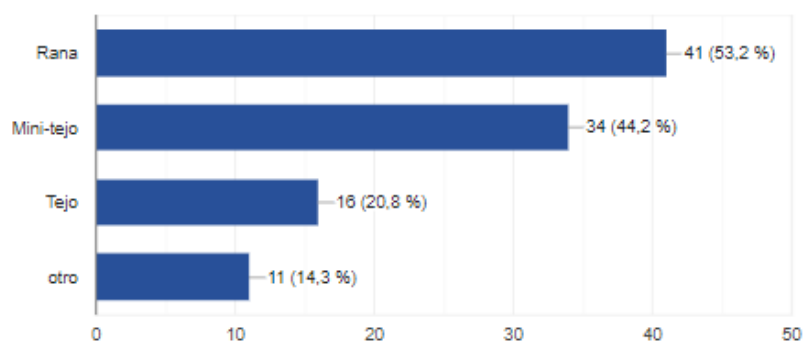
 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 17 de 38

### Deporte colectivo



En esta gráfica se observa que el 54,4 % de los encuestados, manifestaron que prefieren las caminatas o senderismos como deporte colectivo de preferencia el 30% 4% bolos, el 27,8% prefieren voleibol, el 19% baloncesto se debe continuar fortaleciendo estas actividades para el mejoramiento en la calidad de vida y salud mental de los funcionarios, por tal razón, se recomienda continuar incentivando al personal con actividades deportivas para fomentar la integración y un estilo de vida saludable.

### Deportes autóctonos




En esta gráfica se observa que el 53,2 % de los encuestados, manifestaron que prefieren juego de rana como deporte autóctono, el 44,2% prefieren mini-tejo, el 20.8% tejo y el 14,3% otros, se recomienda continuar incentivando al personal con actividades deportivas para fomentar la integración y estilo de vida saludable.

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

LÍNEA AMIGA  
863 2828

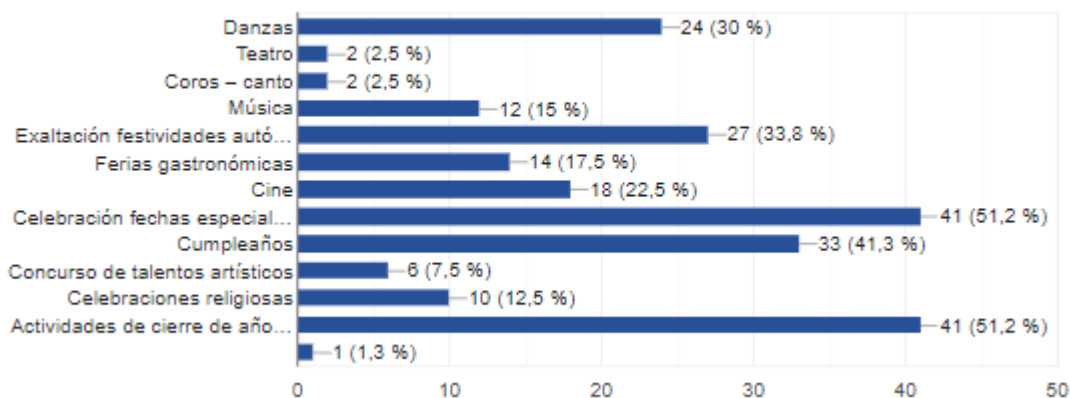
WHATSAPP  
304 384 99 92

f i o y  
ESE Carmen Emilia Ospina

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023</p>	<p><b>V6</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 18 de 38</p>

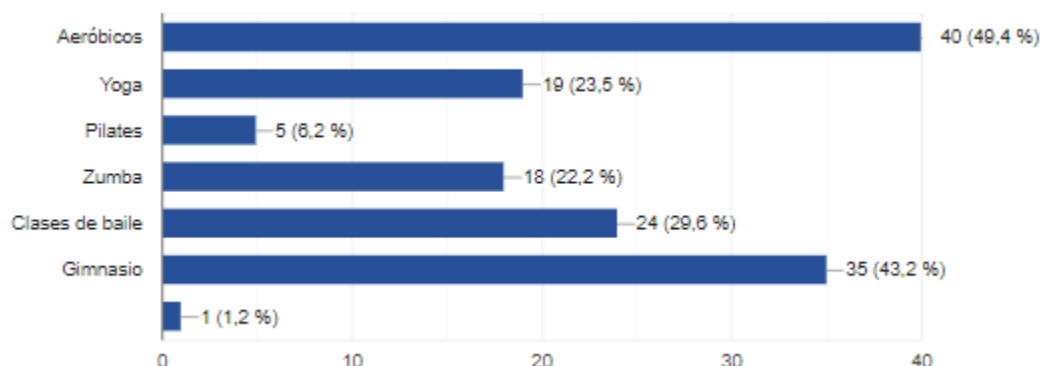
### Actividades socio culturales

80 respuestas



En cuanto a las actividades socio culturales el 51,2% manifiestan su preferencia por la celebración de fechas especiales, el 51,2% actividades de cierre de año, el 41,3 cumpleaños, el 33,8% exaltación de festividades autóctonas de la región, 30% danzas, 22,5% cine, 17,5% ferias gastronómicas, 12,5% celebraciones religiosas y el 7,5% concurso de talentos artísticos

### Actividades de autocuidado



Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA  
863 2828

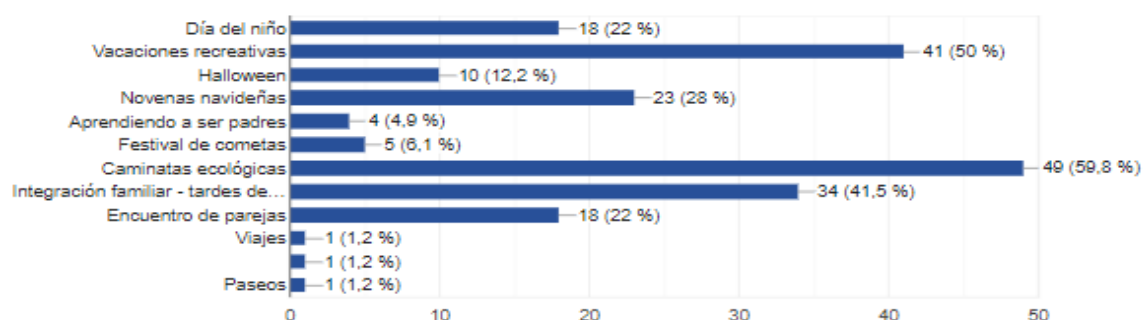
WHATSAPP  
304 384 99 92


  
ESE Carmen Emilia Ospina

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 19 de 38

El 49,4% de los encuestados presenta inclinación por los aeróbicos, el 43,2% gimnasio, el 29,6% prefieren las clases de baile, el 23,5% actividades de yoga, el 22,2% zumba y el 6,2% Pilates realización de la actividad de auto cuidado.


### Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas



El 59,8% de los encuestados manifestaron mayor interés por las caminatas ecológicas, el 50% prefieren las vacaciones recreativas, el 41,5% prefieren la integración familiar como tarde de cine o teatro, el 28% manifiestan interés por las novenas navideñas el 22% prefieren los encuentros de pareja el 22% día del niño, el 12,2% Halloween 4,9% aprendiendo a ser padre, 6,1% festival de cometas y 1,2% viajes

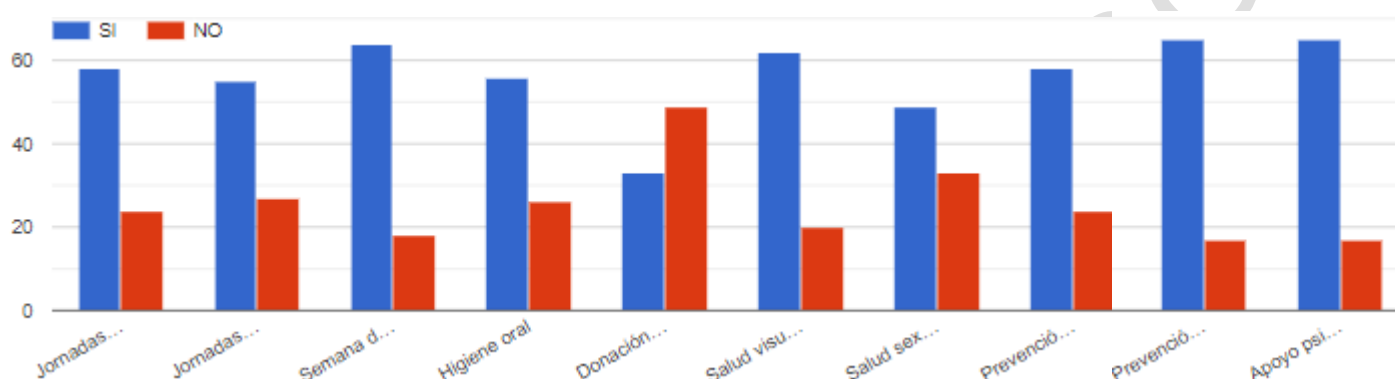
### ¿Cuál sería tu destino favorito para la actividad vacacional?




 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS          PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 20 de 38

En la gráfica se evidencia que el 31,7% del personal encuestado prefieren a san Andrés como destino de preferencias para la actividad vacacional, el 25,6% prefieren a Tolú Coveñas el 13,4% Cartagena, 15,9% Boyacá,

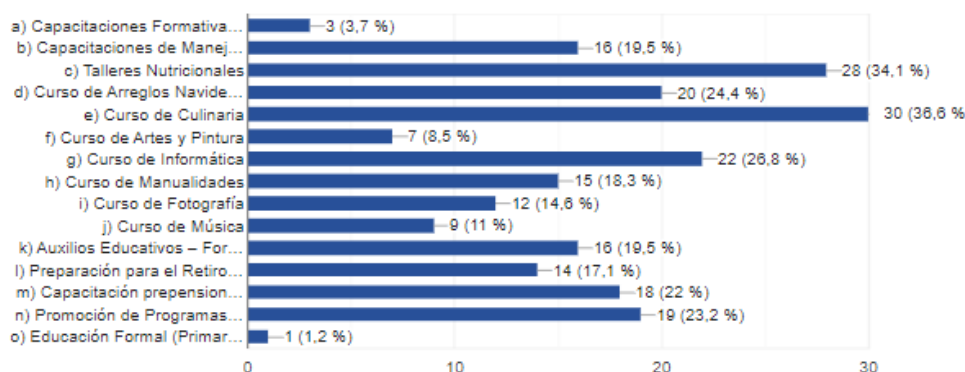
### ¿Le gustaría participar en las siguientes jornadas de promoción y prevención de la salud?



El 50% si desean participar en las jornada de vacunación y el 22% no desean participar. El 50% si desean participar en la jornada de tamizaje, el 24% no está interesado en participar, el 60% del personal está de acuerdo en participar en la jornada de la salud el 19% no está de acuerdo, el 59% está interesado en participar en la jornada de higiene oral y el 25% no está interesado, el 30% está interesado en participar en la donación de sangre y el 30% no está interesado, el 60% está interesado en participar en la jornada de salud visual y auditiva el 20% no está interesado , el 60.% de los participantes desea participar en la jornada de salud sexual y reproductiva el 25% no está interesado, 59% manifiesta estar interesado por jornada prevención de salud mental el 23% no está de acuerdo, el 60% está interesado en jornada de prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias el 18% no está interesado el 60% está de acuerdo en la jornada de Apoyo psicológico ocupacional, enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad el 18% no está de acuerdo.

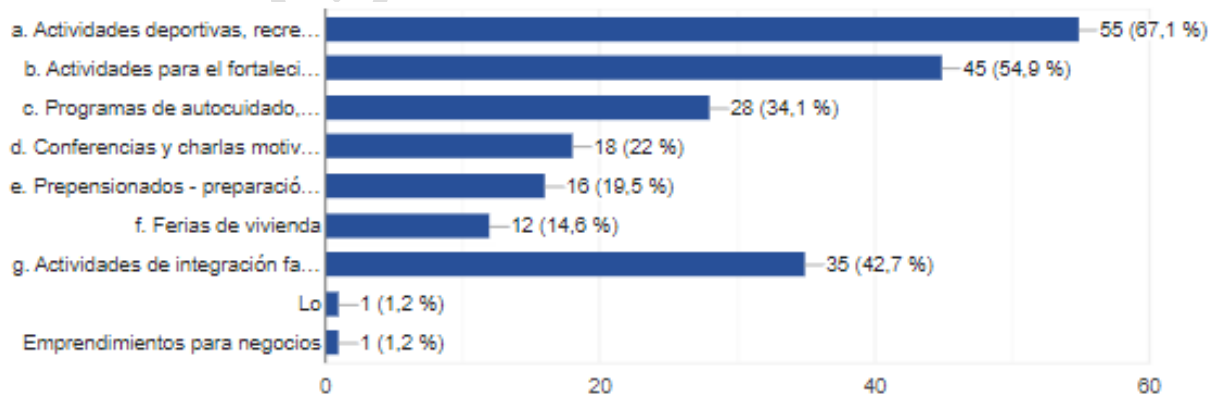
 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<b>PROCESO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO</b> <b>HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 21 de 38

### De las siguientes actividades encaminadas hacia el Desarrollo del Potencial Humano, ¿Cuáles le gustaría que la Institución le brindara?



Entre los temas encaminados hacia el desarrollo del potencial humano el 36,6% del personal encuestado les gustaría que la institución les brindaran cursos de culinaria, el 34,1% talleres nutricionales, 26,8% cursos de informática, el 24,4% cursos de arreglos navideños, el 23,2% promoción de programas de vivienda, el 22% capacitación prepensionados, capacitaciones de manejo de duelo, el 14,6% curso de fotografía el Es importante que en el Plan de bienestar se incluya estos temas, con el fin de que los funcionarios adquieran conocimientos y reforzar algunas debilidades en los mismos.

### ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Laboral?





Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad


**LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

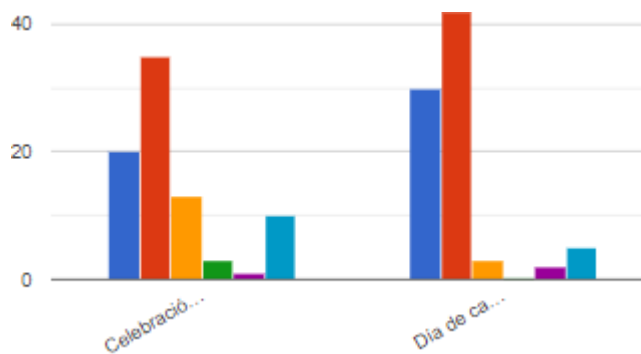

**WHATSAPP**  
**304 384 99 92**


  
**ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<b>PROCESO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO</b> <b>HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 22 de 38

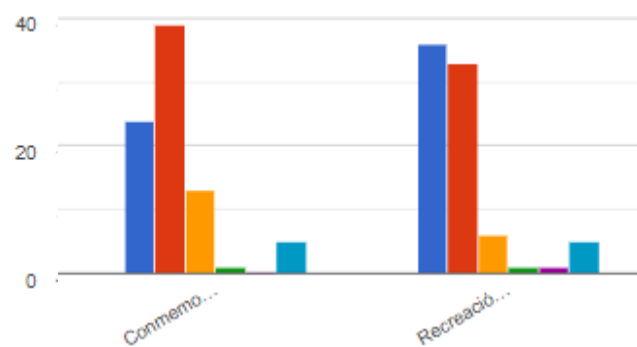
El 67,1% de los encuestados, considera que las actividades deportivas, recreacionales, culturales y artísticas son importantes en el programa de bienestar laboral el 54,9% consideran que las Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana), el 34,1% consideran las actividades de Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud, el 22% considera las actividades de Conferencias y charlas motivacionales, el 19,5% las actividades de Pre pensionados - preparación para la pensión, 14,6% la feria de vivienda y el 42,7% Actividades de integración familiar. Es importante que en el Plan de bienestar se incluya estos temas, con el fin de que los funcionarios adquieran conocimientos y reforzar algunas debilidades en los mismos

### Evaluación de las actividades de bienestar de la vigencia 2022





De acuerdo a la gráfica anterior la celebración del día del hombre y la mujer programada en el plan de bienestar social nos arroja que el 35% está satisfecho, el 20% muy satisfecho el 3% poco satisfecho, el 1% insatisfecho, el 10% no se enteró de la actividad y 13% neutral.

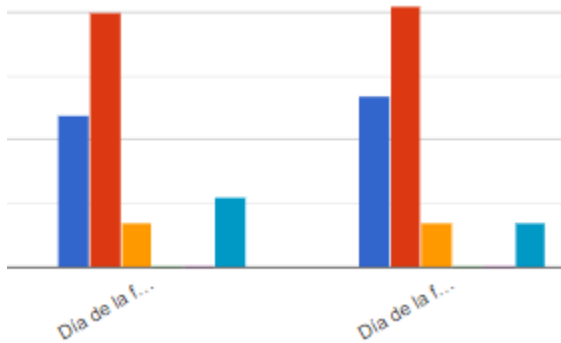
La actividad del servidor público fue calificada en un 42% satisfecho, el 30% muy satisfecho, 2% insatisfecho, el 5% no se enteró de la actividad y el 3% neutral



De acuerdo a la gráfica anterior la Conmemoración al folclor y la cultura regional. Programada en el plan de bienestar social nos arroja que el 39% está satisfecho, el 24% muy satisfecho el 1% poco satisfecho el 5% no se enteró de la actividad y 13% neutral.

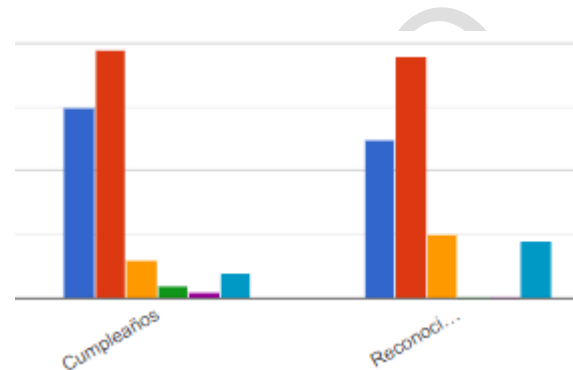
La actividad Recreación – Salida Ecológica fue calificada en un 33% satisfecho, el 36% muy satisfecho, 1% insatisfecho, el 5% no se enteró de la actividad 1% poco satisfecho y el 6% neutral

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO</p> <p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023</p>	<p><b>V6</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 23 de 38</p>





De acuerdo a la gráfica anterior la celebración del día de la familia primer semestre programada en el plan de bienestar social nos arroja que el 35% está satisfecho, el 20% muy satisfecho el 3% poco satisfecho, el 1% insatisfecho, el 10% no se enteró de la actividad y 13% neutral.

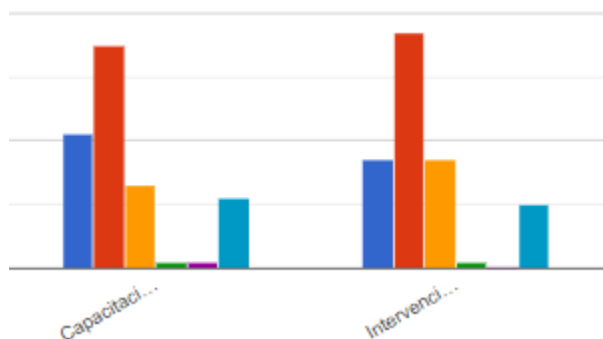
La actividad día de la familia segundo semestre fue calificada en un 42% satisfecho, el 30% muy satisfecho, 2% insatisfecho, el 5% no se enteró de la actividad y el 3% neutral



De acuerdo a la gráfica anterior la celebración del cumpleaños programada en el plan de bienestar social nos arroja que el 39% está satisfecho, el 30% muy satisfecho el 2% poco satisfecho, el 1% insatisfecho, el 10% no se enteró de la actividad y 13% neutral.

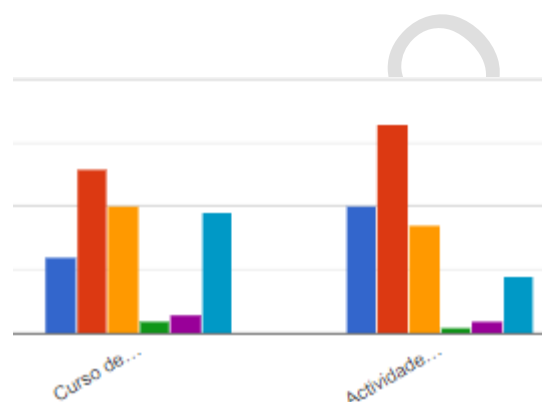
La actividad de Reconocimientos 2022 (Evaluación de Desempeño 2021, quinquenios, pensionados) la cual fue calificada en un 38% satisfecho, el 25% muy satisfecho, 9% no se enteró de la actividad y el 10% neutral

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO</p> <p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023</p>	<p><b>V6</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 24 de 38</p>



De acuerdo a la gráfica anterior la Capacitación pre pensionado programado en el plan de bienestar social nos arroja que el 35% está satisfecho, el 21% muy satisfecho el 1% poco satisfecho, el 1% insatisfecho, el 11% no se enteró de la actividad y 13% neutral.


La actividad Intervención en Clima Organizacional (Programa de transformación cultural) fue calificada en un 37% satisfecho, el 17% muy satisfecho, 1% poco satisfecho el 10% no se enteró de la actividad y el 17% neutral

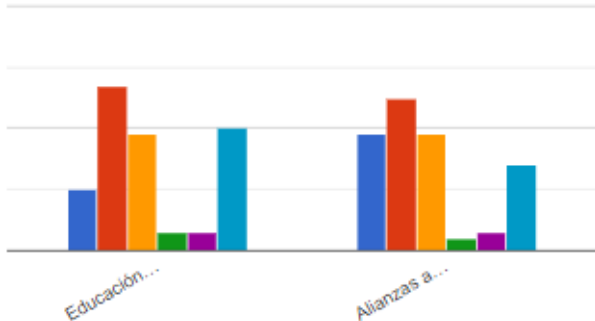


De acuerdo a la gráfica Curso de Culinaria programada en el plan de bienestar social nos arroja que el 26% está satisfecho, el 12% muy satisfecho el 2% poco satisfecho, el 3% insatisfecho, el 19% no se enteró de la actividad y 20% neutral.

La actividades de PYP fue calificada en un 33% satisfecho, el 20% muy satisfecho, 2% insatisfecho, 1% poco satisfecho el 9% no se enteró de la actividad y el 17% neutral

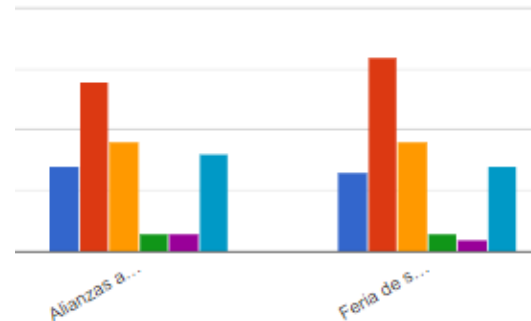


 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO</p> <p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023</p>	<p><b>V6</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 25 de 38</p>





De acuerdo a la gráfica anterior de Educación Arte y Artesanías programada en el plan de bienestar social nos arroja que el 27% está satisfecho, el 10% muy satisfecho el 3% poco satisfecho, el 3% insatisfecho, el 20% no se enteró de la actividad y 19% neutral.

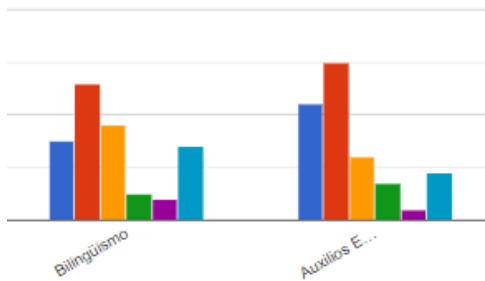
La actividad Alianzas actividades deportivas: Gimnasio, Natación, Bolos y Mini-tejo fue calificada en un 25% satisfecho, el 19% muy satisfecho, 3% insatisfecho, 2% poco satisfecho, el 14% no se enteró de la actividad y el 19% neutral



De acuerdo a la gráfica anterior la Alianzas actividades culturales: Cine y teatro programada en el plan de bienestar social nos arroja que el 28% está satisfecho, el 14% muy satisfecho el 3% poco satisfecho, el 3% insatisfecho, el 16% no se enteró de la actividad y 18% neutral.

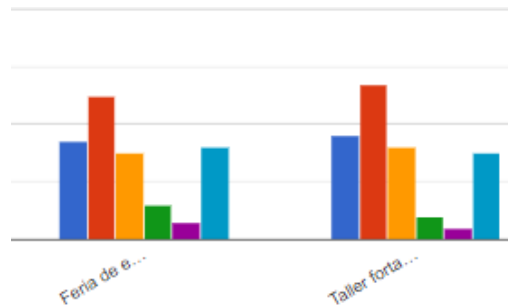
La actividad día Feria de servicios y programas de vivienda fue calificada en un 32% satisfecho, el 13% muy satisfecho, 2% insatisfecho, 3% poco satisfecho el 14% no se enteró de la actividad y el 18% neutral

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023</p>	<p><b>V6</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 26 de 38</p>





De acuerdo a la gráfica anterior de la actividad de Bilingüismo programada en el plan de bienestar social nos arroja que el 26% está satisfecho, el 15% muy satisfecho el 5% poco satisfecho, el 4% insatisfecho, el 14% no se enteró de la actividad y 18% neutral.

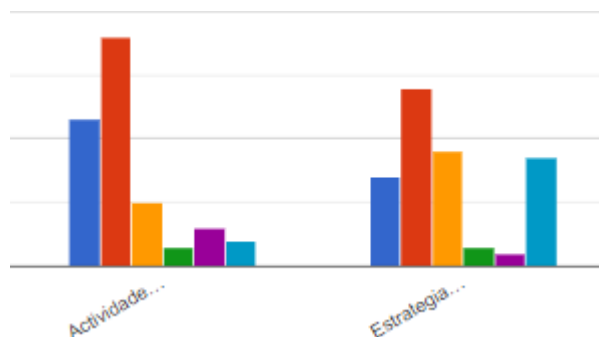
La actividad de Auxilios Educativos fue calificada en un 30% satisfecho, el 22% muy satisfecho, 2% insatisfecho, el 5% poco satisfecho 9% no se enteró de la actividad y



De acuerdo a la gráfica anterior la celebración del día de la familia primer semestre programada en el plan de bienestar social nos arroja que el 25% está satisfecho, el 17% muy satisfecho el 6% poco satisfecho, el 3% insatisfecho, el 16% no se enteró de la actividad y 15% neutral.

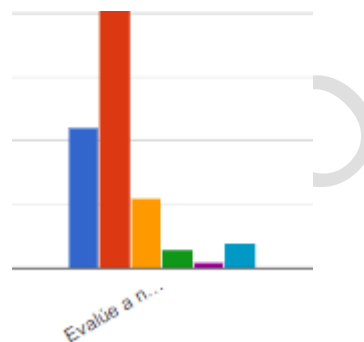
La actividad de Taller fortalecimiento del ser fue calificada en un 27% satisfecho, el 18% muy satisfecho, 2% insatisfecho, el 4% poco satisfecho el 15% no se enteró de la actividad y el 16% neutral

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO</p> <p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023</p>	<p><b>V6</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 27 de 38</p>




La actividad de fin de año para el funcionario y su familia fue calificada en un 36% satisfecho, el 23% muy satisfecho, 6% insatisfecho, 3% poco satisfecho el 4% no se enteró de la actividad y el 10% neutral

De acuerdo a la gráfica anterior la Estrategia “El mejor colaborador – Programa de transformación cultural programada en el plan de bienestar social nos arroja que el 28% está satisfecho, el 14% muy satisfecho el 3% poco satisfecho, el 2% insatisfecho, el 17% no se enteró de la actividad y 18%



De acuerdo a la gráfica anterior la Estrategia “El mejor colaborador – Programa de transformación cultural programada en el plan de bienestar social nos arroja que el 41% está satisfecho, el 22% muy satisfecho el 3% poco satisfecho, el 1% insatisfecho, el 4% no se enteró de la actividad y 11% neutral.

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023</p>	<p><b>V6</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 28 de 38</p>

## 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 una 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 una 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
	Pre pensionados
	Requisitos legales para iniciar

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO</p> <p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023</p>	<p><b>V6</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 29 de 38</p>

NOMBRE Y APELLIDO	GENERO	EDAD	NOVEDAD
MARTHA CECILIA BARRETO	F	55	PREPENSIONADOS
ISABEL TAPIAS GONZALEZ	F	55	PREPENSIONADOS
OLGA CRISTINA YACUMA GONZALEZ	F	55	PREPENSIONADOS
MARLENY MEDINA PERDOMO	F	55	PREPENSIONADOS
SONIA YANETH CUELLAR CALDERON	F	55	PREPENSIONADOS
MARTHA CECILIA DIAZ	F	55	PREPENSIONADOS
RUTH DERY GARCIA SOLORZANO	F	55	PREPENSIONADOS
CLARA ROSA MULCUE	F	56	PREPENSIONADOS
MANUEL ALFREDO VANEGAS	M	56	PREPENSIONADOS
WILSON NINCO FLOREZ	M	56	PREPENSIONADOS
YERIS GERMAN CERQUERA ROJAS	M	56	PREPENSIONADOS
ALBA PATRICIA LOAIZA	F	56	PREPENSIONADOS
LUBA TAFUR RIVERA	F	56	PREPENSIONADOS
GUSTAVO ADOLFO PERDOMO PACHECO	M	56	PREPENSIONADOS
MARIA SILVIA MARIN	F	57	PREPENSIONADOS
NEIFY VANEGAS HERNANDEZ	F	57	PREPENSIONADOS
JUAN CARLOS RAMOS FLOREZ	M	57	PREPENSIONADOS
ASTRID RIOS VARON	F	57	PREPENSIONADOS
YAMILET HERNANDEZ LUCUARA	F	58	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
GLORIA STELLA DELGADO PERDOMO	F	58	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
ELVIA MARIA TAFUR MOGOLLON	F	58	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
MARIA DEL CARMEN VELEZ	F	58	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
RUBIELA SANCHEZ TORRES	F	58	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
MARIA MAGDALENA ALDANA	F	58	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
MARIA NURY ROJAS MEJIA	F	59	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
MARIA AMINTA QUIROGA	F	59	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
GLORIA CONSTANZA GARCIA RAMIREZ	F	60	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
PATRICIA CASTRO CHARRY	F	60	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
ALVARO JOHN TARAZONA	M	60	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
JOSE RICARDO POLANIA PEÑA	M	60	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
ALBA ROCIO TRUJILLO GARCIA	F	60	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
RICARDO OTALORA	M	60	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
GLADYS GUTIERREZ	F	60	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
MARIA ENID CARDOZO MONTES	F	60	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad



LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92





  
ESE Carmen Emilia Ospina

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO</p> <p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023</p>	<p><b>V6</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 30 de 38</p>

CLAUDIA INES GARCIA NINCO	F	60	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
EUCARIS VELASSQUEZ	F	60	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
MERCEDES BONILLA CORREA	F	61	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
HECTOR ARMANDO GARCIA	M	61	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
EULOGIO DURAN RODRIGUEZ	M	61	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
ADAULFO ENRIQUE CABRERA	M	61	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
MARIA ISABEL ORTIZ PEÑA	F	61	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
LUDIVIA VANEGAS MURCIA	F	61	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
ESPERANZA MEDINA GARZON	F	62	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
GUILLERMO BONILLA ESCOBAR	M	62	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
MARTHA CECILIA LOSADA SALAZAR	F	62	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
NELCY DELGADO MOTTA	F	62	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
MARIA LUISA CANGREJO	F	63	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
ARISMEDY SERRATO SERRATO	F	63	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
ALBA LUZ PEÑA	F	63	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
CONSUELO QUINTERO MOSQUERA	F	63	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
RUBIANID MORENO SERRANO	F	64	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
MARIA YINETH CABRERA ROMERO	F	64	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
CARMENZA GUTIERREZ ANDRADE	F	64	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
NORMA PATRICIA SALGADO DAZA	F	64	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
YOLANDA DURAN BORRERO	F	64	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
OLIVA RIVERA RAMIREZ	F	65	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
MARIA DILMA JARAMILLO	F	65	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
LUIS OCTAVIO VIDAL	M	66	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
ERIS MARIA ARRIETA COLLAZOS	F	66	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
ELIZABETH GUZMAN GUTIERREZ	F	67	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
LEONEL PEREZ PEREZ	M	68	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
EDGAR GARCIA QUIROGA	M	68	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
JORGE ENRIQUE ECHEVERRY	M	68	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
LILIANA MARTINEZ MENDEZ	F	69	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION
FANNY SANCHEZ CARDOZO	F	69	REQUISITOS PARA TRAMITE DE PENSION

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad



LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92





  
ESE Carmen Emilia Ospina

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO</p> <p style="text-align: center;"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 31 de 38



## 10. 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.

### 10.1. 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.
- 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.

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO</p> <p style="text-align: center;"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 32 de 38

## 10.2. 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)

## 10.3. Presupuesto

Según certificación expedida por el área de presupuesto, el valor asignado para el rubro de bienestar social corresponde a \$ **234.665.643** (Anexo 3 – Cronograma y Distribución de las Actividades del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos).



 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS          PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 33 de 38



## 11. CONCLUSIÓN

Durante el desarrollo del Programa de Bienestar Social en la ESE 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 2023 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 tomada en cuenta, como se enmarca en el enfoque participativo que se está implementando actualmente en la organización, apoyado en el diagnóstico de necesidades.

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b>  <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>  <b>PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 34 de 38

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 ESE CEO, 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.



ORIGINAL FIRMADO

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 **LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**

 **WHATSAPP**  
**304 384 99 92**

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p>DOCUMENTO DE APOYO</p> <p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 35 de 38

## 12. ANEXOS

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

ORIGINAL FIRMADO

*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*


**LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**


**WHATSAPP**  
**304 384 99 92**


  
**ESE Carmen Emilia Ospina**

## DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS

**PROCESO:**  
GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO

**CODIGO:** GTH-S1-D2

**VIGENCIA:** 27/01/2023

**V6**

**PÁGINA** 36 de 38



Plan de Bienestar Social Vigencia 2023

ANEXO 3							
ÁREA DE PROTECCIÓN SERVICIOS SOCIALES							
EDUCACIÓN							
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)	31	Entrega de Registros Cíviles de Nacimiento y Certificación de Estudio.	330.000	12.090.000
EDUCACIÓN FORMAL	CUANDO SEA REQUERIDO	Co-financiar la educación formal del empleado público que se encuentre relacionada con las actividades y ser vidos 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		1.744.123
<b>TOTAL EDUCACIÓN</b>							<b>\$13.834.123,00</b>
RECREACIÓN CULTURAL Y DEPORTE							
ACTIVIDAD	FECHA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	Nº BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES	PRESUPUESTO	
COMMEMORACIÓN 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	105	Jornada de Integración Socio-Cultural día del trabajo 01 de mayo	100.000	10.500.000
ACTIVIDAD DE GRATITUD A LA VIDA	ENERO-DICIEMBRE	Crear 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	105	Se realiza la entrega acorde a la fecha de su onomástico	100.000	10.500.000
ACTIVIDAD DE LA FAMILIA OCUPACIONAL	MAYO-NOVIEMBRE	Celebrar 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	105	Se realizará en tres jornadas una en el primer semestre y dos en el segundo semestre. (Mayo-Octubre-Diciembre)	80.000	8.400.000
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	105	Se realizará una actividad de integración de los empleados	80.000	8.400.000
DIADA DE LA FAMILIA	ENERO-DICIEMBRE	Fomentar una jornada mensual de esparcimiento recreacional de los funcionarios con sus familias en un Centro Recreacional de Comfamiliar.	Todos los Funcionarios de Planta	105	Se realizará en dos jornadas una en el primer semestre y otra en el segundo semestre. (Enero-Diciembre)		
ACTIVIDAD DE INCLUSIÓN SOCIAL	ENERO-DICIEMBRE	Fortalecer mecanismos de inclusión social orientados a la recuperación integral para personas en condición de discapacidad.	Hijos personal de planta en condición de discapacidad	3	Presentación certificación médica.	1.100.000	3.300.000
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	105	Actividad de integración social para los trabajadores.	140.000	14.700.000
ACTIVIDAD RECREACIONAL Y CULTURAL	DICIEMBRE	Generar espacios de encuentro lúdico artístico donde se promueva la integración, a través de manualidades y se incentive el arte.	Hijos de Funcionarios de Planta hasta la edad de 18 años	52	A través de esta actividad se hace entrega de un incentivo mensual a 41 hijos de los trabajadores de conformidad con lo establecido en la Resolución 049 de 2009.	430.000	22.360.000
JORNADA DEPORTIVA	SEPTIEMBRE	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	105	Actividad en la cual se desarrollan competencias deportivas, acordes con las disciplinas de preferencia de los trabajadores.	150.000	15.750.000
SENDISMO	ABRIL	Actividad que consiste en una caminata plena por la naturaleza donde puede ser desarrollada por cualquier persona, sin necesidad de poseer una forma física especial.	Todos los Funcionarios de Planta	105	caminata por la naturaleza, en donde se incentiva un estilo de vida saludable.	80.000	8.400.000
DIADA DEL SERVIDOR PÚBLICO	JULIO	Actividad en la cual la entidad podrá programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.	Todos los Funcionarios de Planta	105	Dirigido a todos los servidores públicos de la entidad	80.000	8.400.000
ACTIVIDAD ECOLOGICA	OCTUBRE-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	105	Se realizarán 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 compromisos institucionales de los funcionarios así como el mejoramiento del clima laboral. (50% Funcionarios que no vígan 40% Para Actividad Ecológica, 10% Para Pensionados)	830.000	87.150.000
<b>TOTAL RECREACIÓN CULTURAL Y DEPORTE</b>							<b>\$197.850.000,00</b>
ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL							
ACTIVIDAD	FECHA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	Nº BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES	PRESUPUESTO	
AUXILIO FUNERARIO	FEBRERO	Apoyo económico para cubrir un porcentaje del costo de la póliza enajenada como un aporte para mitigar los costos de posibles riesgos del funcionario y de su grupo familiar.	Todos los Funcionarios de Planta	105	Para los funcionarios que formen las pólizas durante el periodo, de conformidad con los términos que para el efecto establece la Administración a través de las diferentes entidades de seguros y servicios funerarios.	80.000	8.400.000
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 Pensionados.	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 afilado.	1.000.000	3.000.000
EDUCACIÓN EN ARTES Y ARTESANÍAS	SEPTIEMBRE	Actividad consistente en creación de obras artísticas. El arte es un conjunto de disciplinas en las que un individuo realiza reproducciones con fines expresivos y estéticos.	Todos los funcionarios que cumplan con los requisitos de edad y tiempo de servicios	65	Realización de productos artísticos, incluidos artesanías.	35.400	2.901.520
PREPENSIONADOS	AGOSTO	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	65	Actividades de capacitación y asesoría en pensión, formación de estilo de vida saludable con apoyo psicológico y actividades de formación empresarial para vislumbrar a los pensionados en su tiempo libre.	70.000	4.550.000
<b>TOTAL CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>							<b>\$18.911.520,00</b>
ACTIVIDAD	FECHA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	Nº BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES	PRESUPUESTO	
PASAJOS QUINQUENARIOS	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	32	Acto especial para entrega de medallas y reconocimientos	440.000	4.450.000
<b>TOTAL ESTÍMULOS</b>							<b>4.450.000</b>
<b>GRAN TOTAL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2023</b>							<b>\$234.965.643,00</b>

JOSE ANTONIO MUÑOZ PAZ  
GERENTE

ELIANE CARMENZA OROZCO  
SECRETARIO MIPG



Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO</p> <p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023</p>	<p><b>V6</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 37 de 38</p>

• **Cronograma de actividades**

N°	ACTIVIDADES 2023	FECHA DESARROLLO (MES)											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Celebración día de la mujer y día del hombre			x									
2	Día de cada profesión			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
3	Auxilio Educativo		x										
4	Día del servidor público							x					
5	Gratitud a la vida		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
6	actividad cultural de vinculo social regional						x						
7	Campeonato de voleibol				x								
8	capacitación y actividad recreacional de fin de año												x
9	jornada deportiva							x					
10	actividad ecológica								x	x	x		
11	Auxilio funerario		x										
12	Plan de Retiro, prepensionados								x				
13	actividad pasabordos quinquenios												
14	Actividad de inclusión social	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
15	Dia de la bicicleta								x				
16	Rumba terapia			x		x			x			x	
17	senderismo				x								
18	Masajes			x			x				x		
19	Aerobicos				x			x				x	
20	Semana de la salud									x			
21	Dia de la familia						x						x

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO</p> <p><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023</p>	<p><b>V6</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 38 de 38</p>

- **Formato No. 01, GTH-S2-F13 denominado Evaluación de Actividades del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos.**

	<b>FORMATO</b>	<b>CÓDIGO</b>	GTH-S2-F13
	<p><b>EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL</b></p>	<b>VERSIÓN</b>	3
		<b>VIGENCIA</b>	24/10/2018
		<b>PÁGINA</b> 1 DE 3	

Con el objetivo de asegurar el buen desempeño en las actividades realizadas en la ESE Carmen Emilia Ospina en base al Cronograma anual de bienestar social se aplica el siguiente cuestionario con el fin de determinar el nivel satisfacción de los funcionarios pertenecientes a la planta de la empresa:

**ACTIVIDAD:** \_\_\_\_\_

**FECHA:** \_\_\_\_\_

**LUGAR:** \_\_\_\_\_

Marca con una X según sea su calificación en el círculo correspondiente donde:

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

	1	2	3	4	5	N.A
a) Organización de la actividad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Lugar donde se realizó la actividad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Alimentación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Transporte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Actividades deportivas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Relaciones Interpersonales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Escenarios deportivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Hospedaje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA  
863 2828



WHATSAPP  
304 384 99 92





  
ESE Carmen Emilia Ospina




 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad	DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS          PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b>				
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 27/01/2023	<b>V6</b>	<b>PÁGINA</b> 39 de 39	

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Descripción del Cambio	Fecha de aprobación
1	Elaboración del documento:	13/07/2018
2	Modificación del documento:	30/04/2019
3	Modificación del documento:	11/02/2020
4	Modificación del documento:	26/01/2021
5	Modificación del documento:	26/01/2022
6	Modificación del documento: Se modifica documento con el fin de obtener una mejora continua en el subproceso "Administración del personal", se realizaron los siguientes ajustes: 1. Actualización de la vigencia. 2. Actualización por encuesta de necesidades de disponibilidad presupuestal. 3. Ajustes estructurales.	27/01/2023
Nombre: Roció Correa Lozada. Contratista área Talento Humano.		Nombre: Eulogio Duran Rodríguez. Cargo: Subgerente administrativo.
Nombre: Evelyn Karolina García Polanco Contratista área Garantía de la Calidad.	Nombre: Irma Susana Bermúdez Acosta. Contratista área Garantía de la Calidad.	Nombre: Jose Antonio Muñoz Paz Cargo: Gerente.
<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92


  
 ESE Carmen Emilia Ospina