
 <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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 1 de 40</p>


**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS  
PUBLICOS VIGENCIA 2024**

*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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 2 de 40</p>

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVOS .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1. Objetivos específicos.....</b>	<b>7</b>
<b>3. PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL .....</b>	<b>9</b>
<b>4. PLAN DE TRABAJO .....</b>	<b>10</b>
<b>5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN .....</b>	<b>11</b>
<b>6. FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....</b>	<b>12</b>
<b>7. OBLIGACIONES RESPECTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....</b>	<b>14</b>
<b>7.1. Obligaciones de la ESE Carmen Emilia Ospina.....</b>	<b>17</b>
<b>7.2. Obligaciones de los servidores.....</b>	<b>17</b>
<b>8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL .....</b>	<b>18</b>
<b>9. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN NECESIDADES INDIVIDUALES DE BIENESTAR SOCIAL – 2023 .....</b>	<b>20</b>
<b>10. PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA.....</b>	<b>33</b>
<b>10.1. Acciones .....</b>	<b>33</b>
<b>10.2. Evaluación .....</b>	<b>34</b>
<b>10.3. Presupuesto .....</b>	<b>34</b>
<b>11. CONCLUSIÓN.....</b>	<b>35</b>
<b>12. ANEXOS.....</b>	<b>37</b>

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

 <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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 3 de 40</p>



## 1. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el plan de Bienestar Social e Incentivos de la ESE Carmen Emilia Ospina Gobierno Nacional fundamenta la implementación de una nueva política de Gestión del Talento Humano.

formulado de acuerdo a las características detectadas en la encuesta de necesidades general realizada a los servidores de la Entidad y los resultados obtenidos en la evaluación de clima y cultura del año 2023; dicha necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales, contingencia COVID-19 y cambios sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas. Luego de haber mencionado lo anterior y teniendo en cuenta que el pilar fundamental.

Por lo tanto, el plan de Bienestar Social e incentivos 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 plan de Bienestar Social e incentivos 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.

 <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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 4 de 40</p>

El Departamento Administrativo de la Función Pública, programa Nacional de Bienestar:  
“Servidores Saludables, entidades sostenibles”

Ejes del programa:

- Eje: 1 Equilibrio Psicosocial:
  - a. Factores Psicosociales.
  - b. Equilibrio entre la vida laboral y familiar.
  - c. Calidad de vida laboral.
- Eje: 2: Salud Mental.
  - a. Higiene Mental.
  - b. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia.
- Eje 3 : Convivencia Social:
  - a. Fomento de la inclusión, diversidad y presentatividad.
  - b. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.
- Eje: 4: Alianza interinstitucionales.
  - a. Coordinación interinstitucional
  - b. Buenas prácticas en materia bienestar.
- Eje:5. transversal: Transformación digital.



*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> 29/01/2024	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 5 de 40

a. Creación de cultura digital para el bienestar

b. Analítica de datos para el bienestar.



c. Creación de ecosistemas digitales.

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.

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 puestos 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.

 <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> 29/01/2024	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 6 de 40

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.

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.

 <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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 7 de 40</p>

## 2. OBJETIVOS

Diseñar y ejecutar actividades y programas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de ESE CEO y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

### 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 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.

*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 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> 29/01/2024	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 8 de 40

- 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.

COPIA CONTROLADA ESE CLO



*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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 9 de 40</p>

### 3. PROPOSITO

Ejecutar las actividades contenidas en el plan de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta los nuevos ejes que componen el PNB 2020-2022, así como los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad.

COPIA CONTROLADA ESE CEO



*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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 10 de 40</p>

#### 4. PLAN DE TRABAJO

Cada año, durante el primer mes, la ESE Carmen Emilia Ospina formulará, definirá, y programará la ejecución y evaluación del Plan 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).

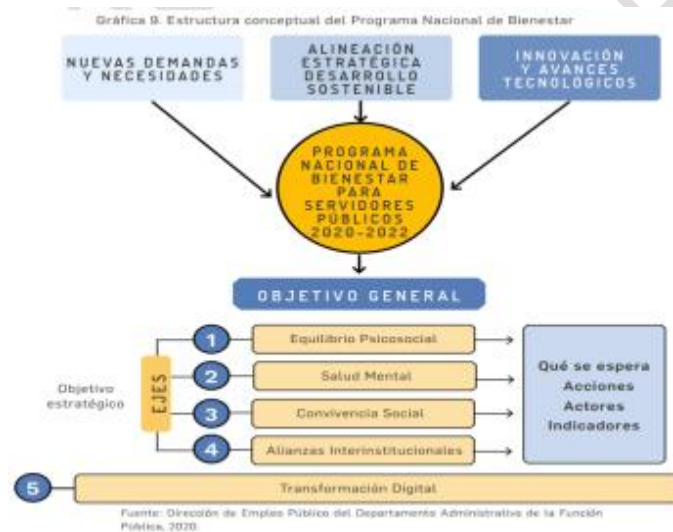
De igual forma los resultados de la medición del Furag 2022, modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)

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> 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> 29/01/2024	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 11 de 40

## 5.ÁREAS DE INTERVENCIÓN

En este sentido, el programa que adelanta la ESE CEO, para su actual vigencia es enmarcarse dentro del Departamento Administrativo de la Función Pública, programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, entidades sostenibles y los diferentes ejes y las áreas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral, según lo establecido en las normas vigentes.





Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92

  
 ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA 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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 12 de 40</p>

## 6. FUNDAMENTACIÓN LEGAL



Retomando la historia sobre las normas que se han dictado en materia de bienestar, encontramos:

**Decreto Ley 3057 de 1968:** 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.

**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.”

**Decreto Ley 1567 de 1998.** “los Planes de Incentivos Pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores 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.



**Ley 734 de 2002,** En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social F. Versión 02 Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia Fecha: 2022-

 <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> 29/01/2024	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 13 de 40

01-27 La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet) que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004**, El párrafo del Artículo 36 establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

**Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°.** El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b></p> <p align="center"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b></p> <p align="center"><b>PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 29/01/2024	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 14 de 40

## 7. RESPONSABLES.

Será responsabilidad del área de talento humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizarla formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y realizar su respectivo seguimiento; elementos que contarán con la participación del Comité de gestión institucional.

COPIA CONTROLADA ESE CERO

*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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 15 de 40</p>



## 8. DEFINICIONES.

**Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

**Necesidades:** a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

**Bienestar:** Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

**Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el que hacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007) **Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad (Departamento


 <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> 29/01/2024	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 16 de 40

Administrativo de la Función Pública, 2018)

**Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

**Calidad de vida:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida (Ardila, 2003)



 <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> 29/01/2024	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 17 de 40

## 9. 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.

### 9.1 Obligaciones de la ESE Carmen Emilia Ospina

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Programa Anual de Bienestar Social 2024
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Programa Anual de Bienestar Social 2024.
- 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 2024

### 9.2 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.

*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> 29/01/2024	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 18 de 40

## 10. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para el diseño y ejecución del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2024 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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 19 de 40</p>

## Evidencia:

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



- ✓ 106 Encuestas denominadas “Identificación Necesidades Individuales de Bienestar Social” año 2024, 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 2024 Actas N°. 01 de fecha Enero 24 de 2024 comité de gestión y desempeño.
- ✓ Actas N°. 01 de fecha Enero 25 de 2024.

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

LÍNEA AMIGA  
**863 2828**

WHATSAPP  
**304 384 99 92**

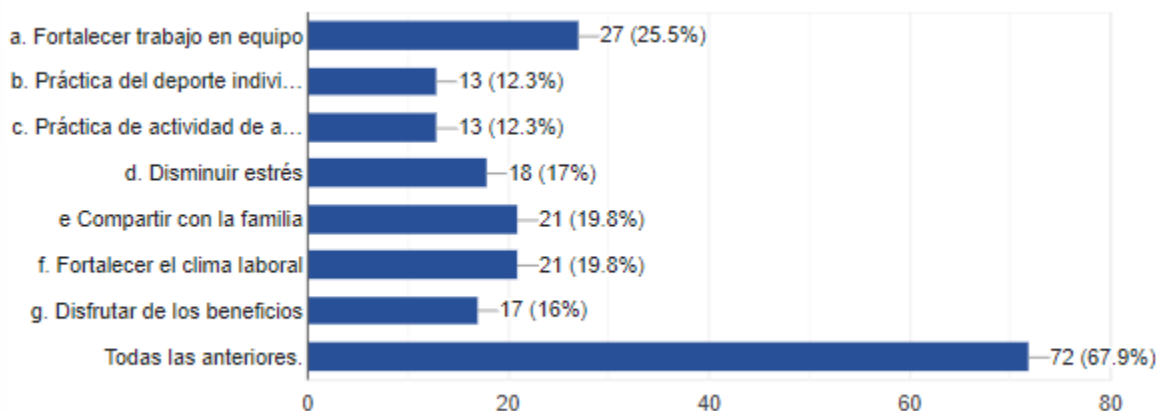
  
ESE Carmen Emilia Ospina

 <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> 29/01/2024	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 20 de 40



## 11. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE IDENTIFICACIÓN NECESIDADES INDIVIDUALES DE BIENESTAR SOCIAL – 2024

A continuación se describe los resultados de las 106 encuestas que se les aplicó a los funcionarios de la Institución, con el fin de optimizar el Plan de Bienestar Social para el año 2024.

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

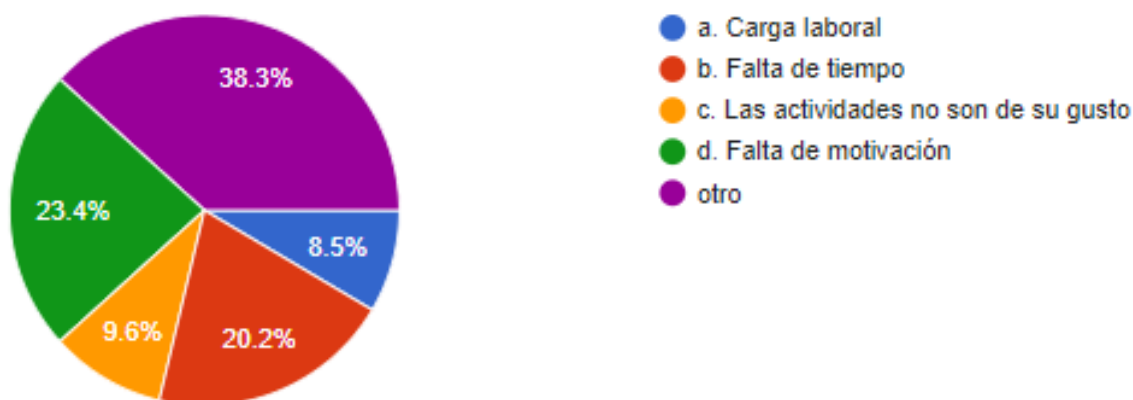


Los resultados de este ítem se evidencia que el 25.5% de los encuestados manifiestan que la participación de las actividades de bienestar social fortalecen el trabajo en equipo del igual manera el 19.8% manifiestan que estas actividades fortalecen el clima laboral el 17% disminuye el estrés, el 19.8% manifiestan que con estas actividades comparte con la familia, el 16% simplemente participa de estas actividades por aprovechar los beneficios, el 12.3% practica actividades de auto cuidado, el 12.3% 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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 21 de 40</p>

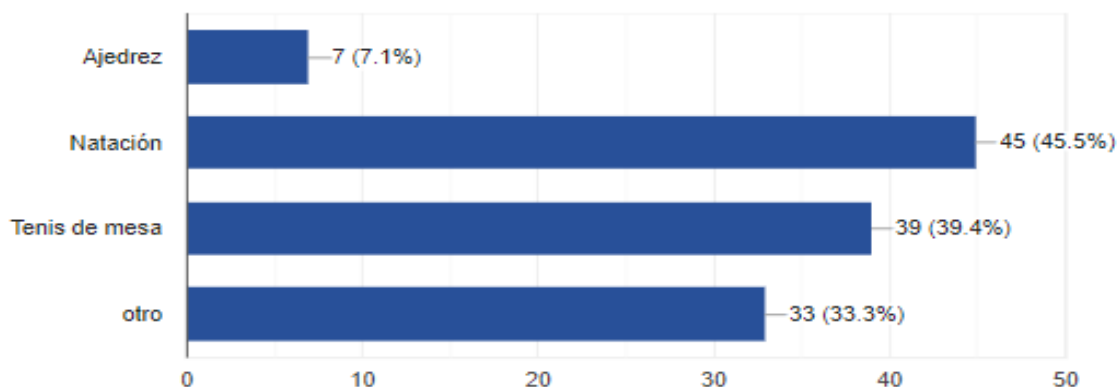
¿Por cuál de estos motivos **NO** participaría en las actividades de bienestar social?

Selecciones uno



La presente gráfica muestra que el 38.3% de las personas encuestadas manifiesta **NO** participar de las actividades de bienestar social por carga laboral, el 20,2% por falta de tiempo, el 23,4% por falta de motivación, el 9.6% no son de agrado y el 8.5% manifiestan que por otros motivos **NO** participan de las actividades de bienestar social.

Deporte individual




Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA  
863 2828

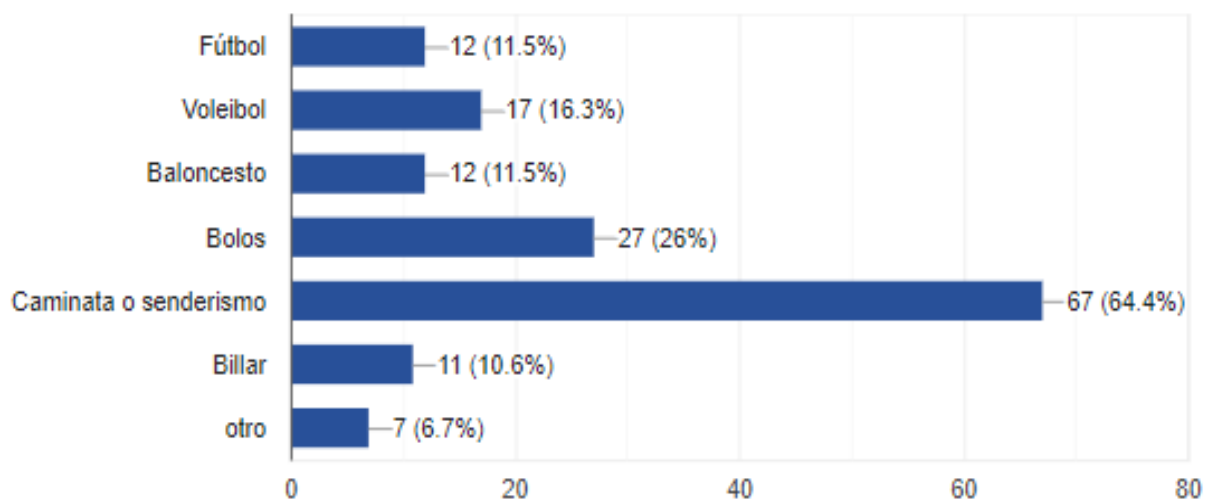
WHATSAPP  
304 384 99 92


  
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> 29/01/2024	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 22 de 40

En esta grafica se evidencia que la población objeto se encuentra interesada en realizar actividades deportivas individuales 45.5% prefieren la natación, el 39.4% tenis de mesa, el 7,1% prefiere el ajedrez y el 33.3% prefieren otros deporte de interés individual.

### Deporte colectivo



En esta gráfica se observa que el 64,4 % de los encuestados, manifestaron que prefieren las caminatas o senderismos como deporte colectivo de preferencia, el 26% bolos, el 16.3% prefieren voleibol, el 11.5% baloncesto, el 11.5% futbol, el 10.6% billar, 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

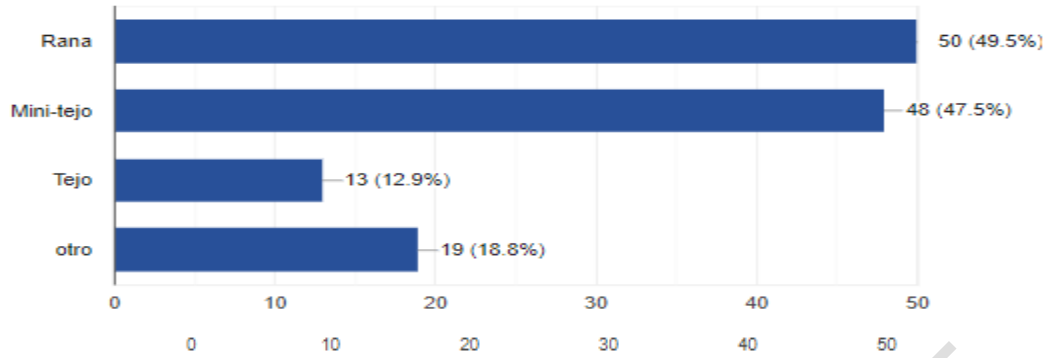
Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92

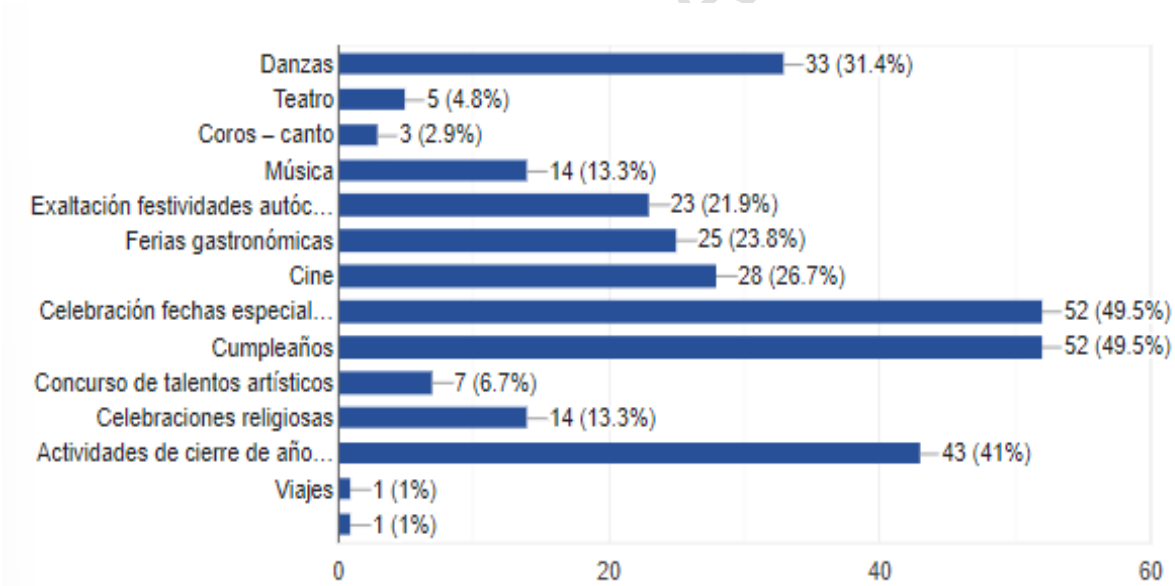
  
 ESE Carmen Emilia Ospina

 <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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 23 de 40</p>





En esta gráfica se observa que el 49.5 % de los encuestados, manifestaron que prefieren juego de rana como deporte autóctono, el 47,5% prefieren mini-tejo, el 12.9% tejo y el 18.8% otros, se recomienda continuar incentivando al personal con actividades deportivas para fomentar la integración y estilo de vida saludable.

### Actividades socioculturales

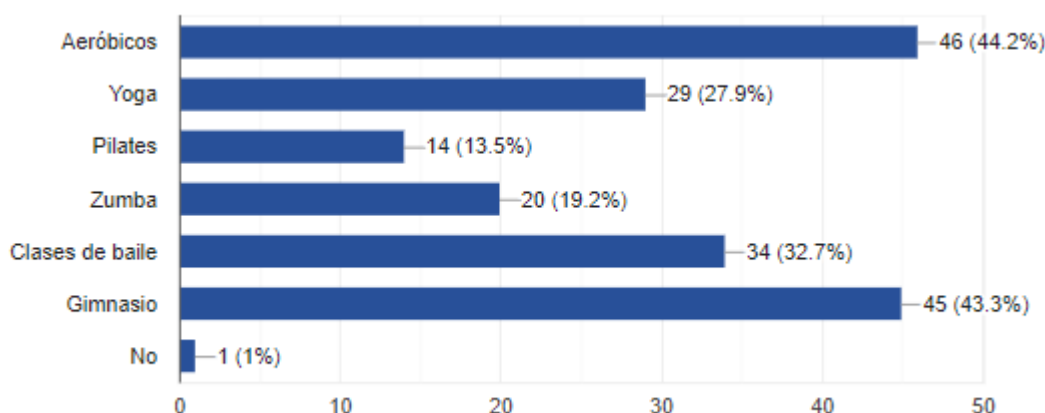


En cuanto a las actividades socio culturales el 49.5% manifiestan su preferencia por la celebración de fechas especiales al igual que cumpleaños, el 41% actividades de cierre de año, el 21.9% exaltación de festividades autóctonas de la región, 31.4% danzas, 26.7% cine,

 <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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 24 de 40</p>

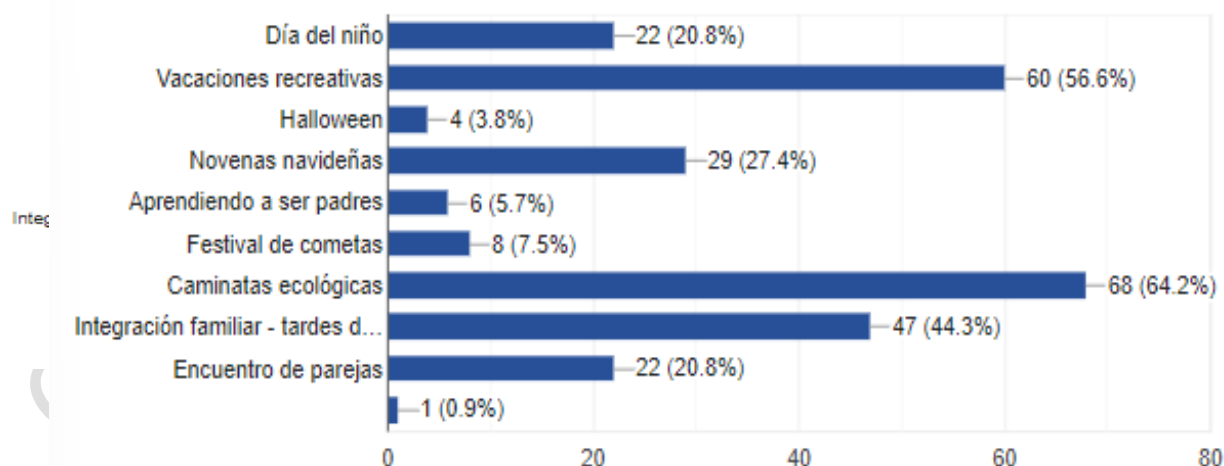
23.8% ferias gastronómicas, 13.3% celebraciones religiosas al igual que la música, el 6.7% concurso de talentos artísticos.

### Actividades de autocuidado



En las actividades de autocuidado el 44.2% de los encuestados presenta inclinación por los aeróbicos, el 43,3% gimnasio, el 32.7% prefieren las clases de baile, el 23,5% actividades de yoga, el 19.2% zumba y el 13.5% prefieren hacer Pilates.

### Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas





Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92

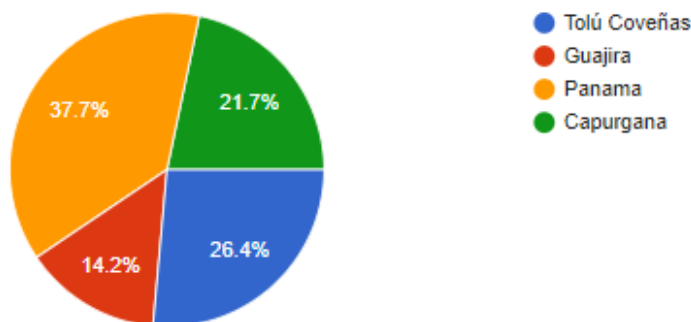

  
ESE Carmen Emilia Ospina



 <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> 29/01/2024	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 25 de 40

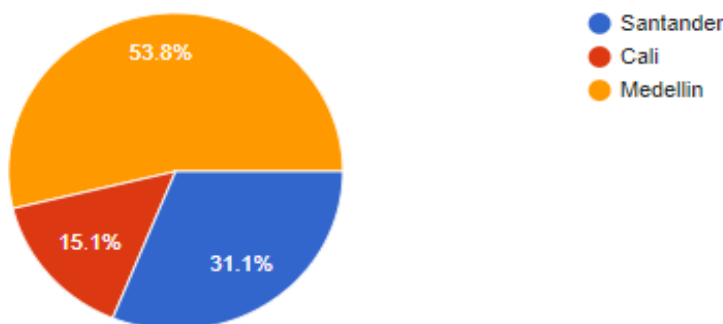
El 64.2% de los encuestados manifestaron mayor interés por las caminatas ecológicas, el 56.6% prefieren las vacaciones recreativas, el 44.3% prefieren la integración familiar como tarde de cine o teatro, el 27.4% manifiestan interés por las novenas navideñas el 20.8% prefieren los encuentros de pareja, el 20.8% día del niño, el 3.8% Halloween, 5.7% aprendiendo a ser padre y 7.5% festival de cometas.

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



En la gráfica se evidencia que el 37,7% del personal encuestado prefieren a Panamá como destino de preferencias para la actividad vacacional, el 26.4% prefieren a Tolú Coveñas el 21.7% Capurgana, 14.2% La Guajira.

### Cuál sería su destino favorito para la actividad Ecológica: Intermedio.





Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA  
863 2828

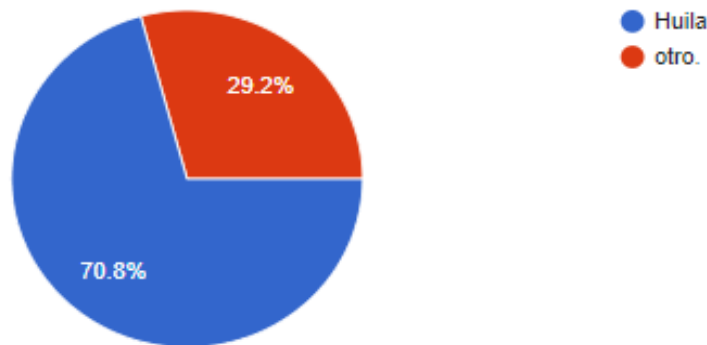
WHATSAPP  
304 384 99 92


  
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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 26 de 40</p>



El 53.8% prefieren como destino favorito para la actividad ecológica Medellín, el 31.1% Cali y el 15.1% prefieren Santander.

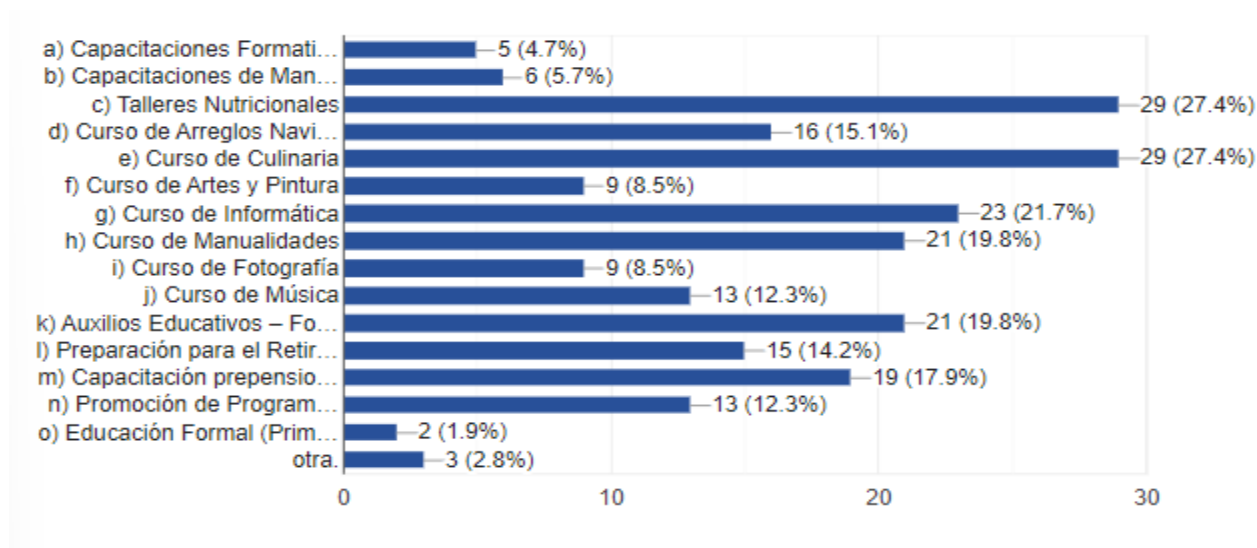
**Cuál sería su destino favorito para la actividad Ecológica: Corto.**



En la preferencia de destinos favoritos para la actividad ecológica corta el 70.8% prefieren el Huila, mientras que el 29.2% prefieren otros destinos.

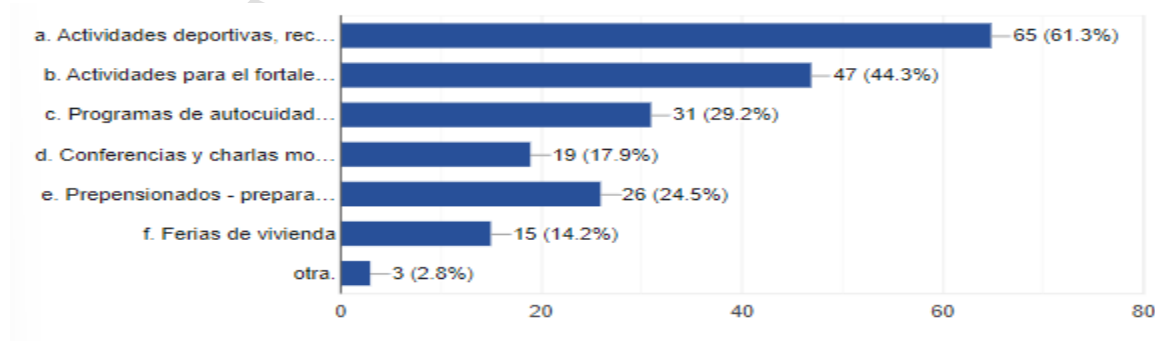
**De las siguientes actividades encaminadas hacia el Desarrollo del Potencial Humano, ¿Cuáles le gustaría que la Institución le brindara?**

 <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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 27 de 40</p>



Entre los temas encaminados hacia el desarrollo del potencial humano el 27.4% del personal encuestado les gustaría que la institución les brindaran cursos de culinaria al igual que los talleres nutricionales, 21.7% cursos de informática, el 15.1% cursos de arreglos navideños, el 12.3% promoción de programas de vivienda, el 17.9% capacitación pre pensionados, capacitaciones de manejo de duelo, el 8.5% 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

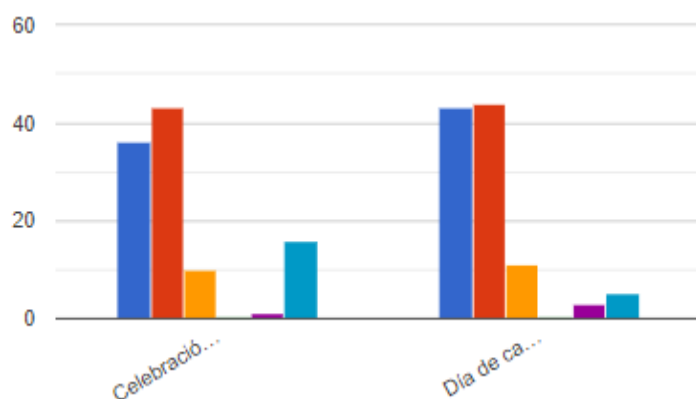
WHATSAPP  
304 384 99 92

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> 29/01/2024	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 28 de 40

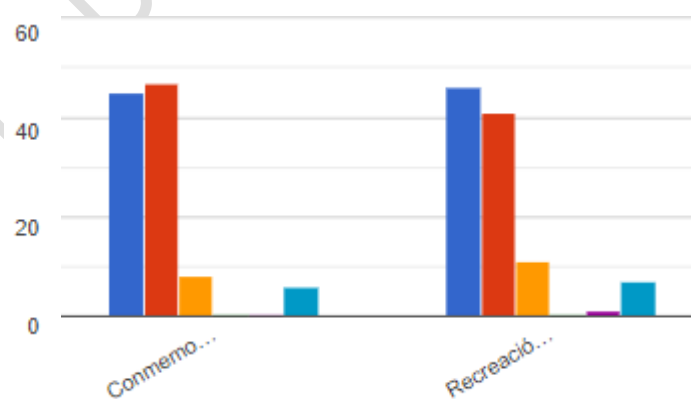
El 61.3% de los encuestados, considera que las actividades deportivas, recreacionales, culturales y artísticas son importantes en el programa de bienestar laboral, el 44.3% consideran que las Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana), el 29.2% consideran las actividades de Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud, el 17.9% considera las actividades de Conferencias y charlas motivacionales, el 24.5% las actividades de Pre pensionados - preparación para la pensión, 14.2% la feria de vivienda y el 2.8% otra actividad. 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 2023





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 43% está satisfecho, el 36% muy satisfecho, el 1% insatisfecho, el 16% no se enteró de la actividad y 10% neutral.

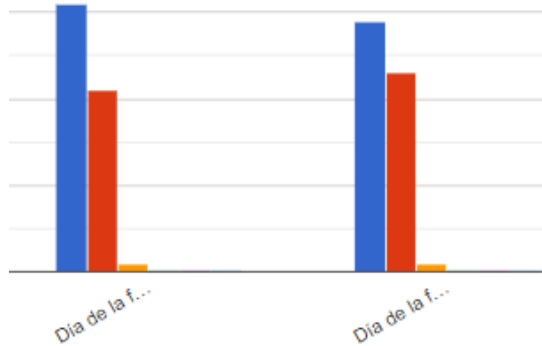
La actividad del servidor público fue calificada en un 44% satisfecho, el 43% muy satisfecho, 3% insatisfecho, el 5% no se enteró de la actividad y el 11% neutral



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 47% está satisfecho, el 45% muy satisfecho, el 6% no se enteró de la actividad y 8% neutral.

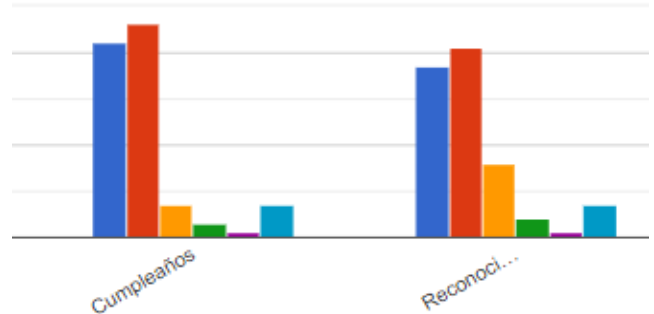
La actividad Recreación – Salida Ecológica fue calificada en un 41% satisfecho, el 46% muy satisfecho, 1% insatisfecho, el 11% neutral, el 1% insatisfecho y el 7% no se enteró de la actividad

 <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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 29 de 40</p>





De acuerdo con la gráfica anterior la celebración del día de la familia primer semestre programada en el plan de bienestar social nos arroja que el 42% está satisfecho, el 62% y 2% neutral.

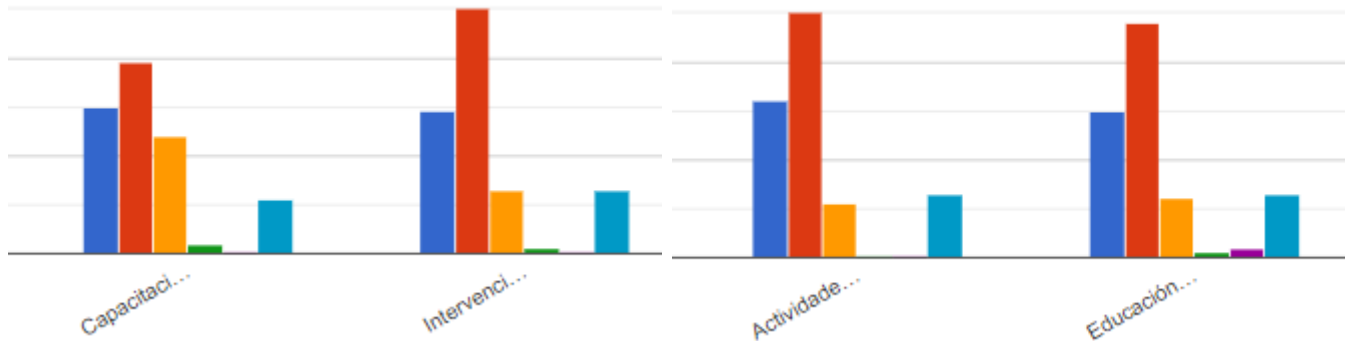
La actividad día de la familia segundo semestre fue calificada en un 46% satisfecho, el 58% muy satisfecho, y el 2% neutral.



De acuerdo a la gráfica anterior la celebración del cumpleaños programada en el plan de bienestar social nos arroja que el 46% está satisfecho, el 42% muy satisfecho, el 3% poco satisfecho, el 1% insatisfecho, el 7% no se enteró de la actividad y 7% neutral.

La actividad de Reconocimientos 2023 (Evaluación de Desempeño 2022, quinquenios, pensionados) la cual fue calificada en un 41% satisfecho, el 37% muy satisfecho, 7% no se enteró de la actividad, el 16% neutral, el 4% poco satisfecho y el 1% insatisfecho.

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<p align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b></p> <p align="center"><b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b></p> <p align="center"><b>PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<b>PROCESO:</b> <b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 29/01/2024	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 30 de 40





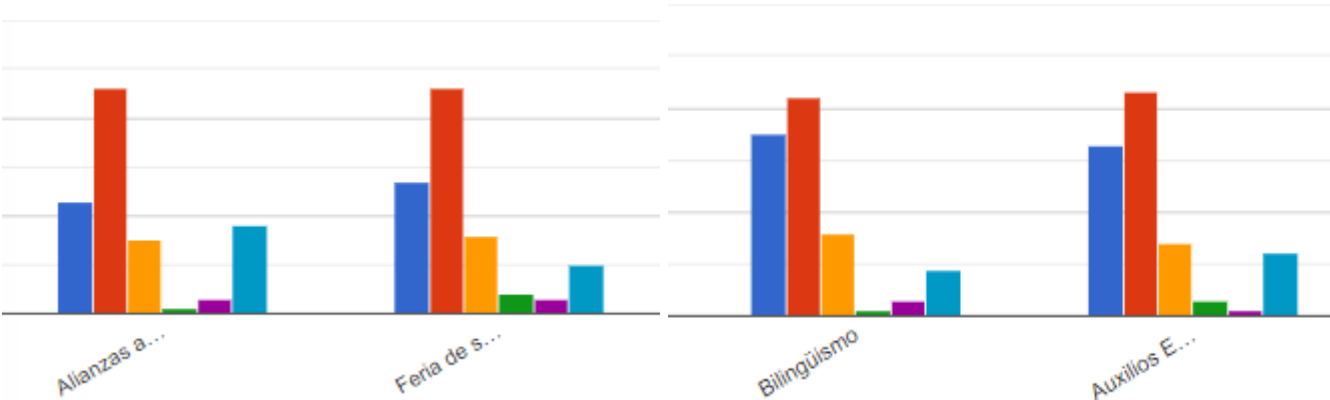
De acuerdo a la gráfica anterior la Capacitación pre pensionado programado en el plan de bienestar social nos arroja que el 39% está satisfecho, el 30% muy satisfecho, el 2% poco satisfecho, el 11% no se enteró de la actividad y el 24% neutral.

La actividad Intervención en Clima Organizacional (Programa de transformación cultural) fue calificada en un 50% satisfecho, el 29% muy satisfecho, 1% poco satisfecho el 13% no se enteró de la actividad y el 13% neutral.

De acuerdo con la gráfica actividades PyP programadas en el plan de bienestar social nos arroja que el 50% está satisfecho, el 32% muy satisfecho, el 13% no se enteró de la actividad y 11% neutral.

De acuerdo a la gráfica anterior de Educación Arte y Artesanías programada en el plan de bienestar social nos arroja que el 48% satisfecho, el 30% muy satisfecho, 2% insatisfecho, 1% poco satisfecho el 13% no se enteró de la actividad y el 12% 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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 31 de 40</p>





De acuerdo con la gráfica anterior la Alianzas actividades culturales: Cine y teatro programada en el plan de bienestar social nos arroja que el 15% está satisfecho, el 23% muy satisfecho el 1% poco satisfecho, el 3% insatisfecho, el 18% no se enteró de la actividad y 15% neutral

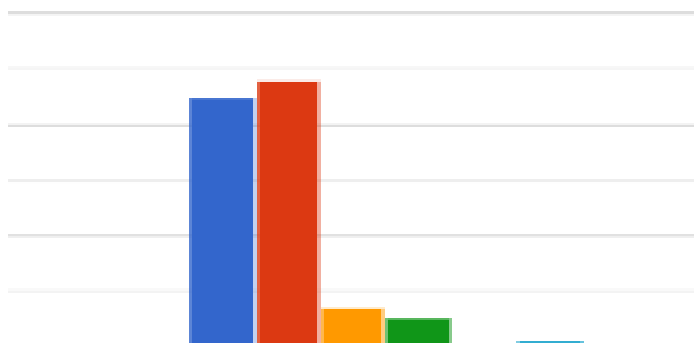
La actividad día Feria de servicios y programas de vivienda fue calificada en un 46% satisfecho, el 27% muy satisfecho, 3% insatisfecho, 4% poco satisfecho el 10% no se enteró de la actividad y el 16% neutral.

De acuerdo a la gráfica anterior de la actividad de Bilingüismo programada en el plan de bienestar social nos arroja que el 42% está satisfecho, el 35% muy satisfecho el 1% poco satisfecho, el 3% insatisfecho, el 9% no se enteró de la actividad y 16% neutral.

La actividad de Auxilios Educativos fue calificada en un 43% satisfecho, el 33% muy satisfecho, 3% insatisfecho, el 1% poco satisfecho 9% no se enteró de la actividad y el 16% neutral.



COPIA CONTROLADA

 <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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 32 de 40</p>



De acuerdo a la gráfica anterior la satisfacción respecto al Programa de Bienestar Laboral vigencia 2023 nos arroja que el 48% está satisfecho, el 45% muy satisfecho el 5% poco satisfecho, el 3% insatisfecho, el 1% no se enteró de la actividad y 7% 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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 33 de 40</p>



## 12. 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.

### 12.1 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> 29/01/2024	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 34 de 40



## 12.2 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 e incentivos.)

## 12.3 Presupuesto

Según certificación expedida por el área de presupuesto, el valor asignado para el rubro de bienestar social corresponde a \$ **355.299.330** (Anexo 3 – Cronograma y Distribución 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> 29/01/2024	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 35 de 40


### 13. CONCLUSIÓN

Durante el desarrollo del Programa de Bienestar Social en la ESE Carmen Emilia Ospina del año 2023, 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 2024 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></p> <p 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> 29/01/2024	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 36 de 40

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.

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b> <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> <b>PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b>			
<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2	<b>VIGENCIA:</b> 29/01/2024	<b>V7</b>	<b>PÁGINA</b> 37 de 40

## 14. ANEXOS

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



		E.S.E. CARMEN EMILIA OSPINA Plan de Bienestar Social Vigencia 2024				
ANEXO 3						
ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES						
ACTIVIDAD	FECHA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	Nº BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES	PRESUPUESTO
INCENTIVO EDUCATIVO	FEBRERO	Auxilio Educativo de 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 (o hijos por funcionario)	22	Entrega de Registros Civiles de Nacimiento y Certificación de Estudio.	150.000 4.000.000
EDUCACIÓN FORMAL	ENERO-FEBRERO, JUNIO-JULIO.	Conferenciar 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	40	Hasta el 30% del valor de la matrícula, teniendo en cuenta la remuneración del funcionario, según tabla Res. 045-2009.	2.000.000
TOTAL EDUCACIÓN						\$6.000.000,00
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	133	Jornada de Integración Socio-Cultural día del trabajo 01 de mayo.	110.000 14.630.000
ACTIVIDAD DE GRATITUD A LA VIDA	ENERO-DICIEMBRE	Organizar un reconocimiento especial al trabajador en los momentos evaluando sus valores y aportes al Desarrollo Institucional generando un mejor Compromiso y sentido de pertenencia.	Todos los Funcionarios de Planta	122	Se realiza la entrega acorde a la lucha de su comunidad.	110.000 13.420.000
ACTIVIDAD DE LA FUNCIÓN OCUPACIONAL	ENERO-JUNIO JULIO-DICIEMBRE	Desarrollar la vida cotidiana de los profesionales, 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	133	Se realizará en tres jornadas una en el primer semestre y dos en el segundo semestre. (Mayo-Diciembre-Quincebruno).	120.000 15.960.000
ACTIVIDAD CULTURAL DE VÍNCULO SOCIAL REGIONAL	JUNIO	Fomentar los valores culturales de la región y promover la integración de los empleados.	Todos los Funcionarios de Planta	133	Se realizará una actividad de integración de los empleados.	130.000 17.280.000
DÍA DE LA FAMILIA	ENERO-DICIEMBRE	Fomentar una jornada mensual de superamiento recreacional de los funcionarios con sus familias en un Centro Recreacional de Confianza.	Todos los Funcionarios de Planta	133	Se realizará en dos jornadas una en el primer semestre y otra en el segundo semestre. (Enero-Diciembre).	
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	133	Actividad de integración social para los trabajadores.	250.000 33.250.000
ACTIVIDAD RECREACIONAL Y CULTURAL	DICIEMBRE	Generar espacios de encuentro lúdico artístico festivo donde se refuerza la integración, a través de manualidades y arte.	Hijos de Funcionarios de Planta hasta la edad de 18 años	69	A través de esta actividad se hace entrega de un incentivo mensual a 4 hijos de los trabajadores de conformidad con el contenido en la Resolución 045 de 2009.	480.000 33.120.000
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	133	Actividad en la cual se desarrollan competencias deportivas, acordes con las disciplinas de preferencia de los trabajadores.	150.000 19.950.000
SINCRONISMO	JULIO	Realizar una actividad deportiva no competitiva que consista en caminar siguiendo un itinerario determinado.	Todos los Funcionarios de Planta	133	Actividad para mejorar el estado físico general, y una mejora del sistema cardiovascular.	80.000 10.840.000
DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	JUNIO	Fomentar su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en la práctica.	Todos los Funcionarios de Planta	134	Se realizará un evento de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en la práctica.	80.000 10.720.000
ACTIVIDAD ECOLÓGICA	OCTUBRE-NOVIEMBRE	Evento de capacitación para promover los valores institucionales, para fortalecer los valores relacionados con la responsabilidad en un contexto especial.	Todos los Funcionarios de Planta	134	Una jornada de capacitación a desarrollar en el segundo semestre, los cuales se desarrollarán fuera del entorno institucional, con el fin de propiciar un ambiente especial, dentro de toda infancia laboral, propicio para fomentar la sana voluntad, el empoderamiento y compromiso institucional de los funcionarios así como el mejoramiento del clima laboral. (50% Funcionarios que no superen 40% Para Actividad Ecológica, 10% Para Recreación).	900.000 120.800.000
TOTAL RECREACIÓN CULTURA Y DEPORTE						\$289.180.000,00
ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL						
ACTIVIDAD	FECHA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	Nº BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES	PRESUPUESTO
AUXILIO FUNERARIO	FEBRERO	Apoyar económicamente para cubrir un porcentaje del costo de la póliza funeral como un aporte para mitigar los costos de los posibles riesgos del funcionario y de su grupo familiar.	Todos los Funcionarios de Planta	101	Personas funcionarias que formen las pólizas durante el periodo, de conformidad con los términos de la póliza emitida por la Administración a través de las diferentes entidades de seguros y servicios funerarios.	100.000 10.100.000
RECONOCIMIENTO AL PENSIONADO	ENERO-DICIEMBRE	Incentivar y agradecer los servicios prestados al empleado que alcance su edad de pensión y remunerar por una vez, con un monto en efectivo.	Funcionarios en reconocimiento de Pensión e Inclusión en Nómina	6	Se realiza presentación al administrativo de inclusión en nómina de pensionados al cual está dirigido.	1.000.000 6.000.000
BONIFICACIÓN POR MUERTE DEL FUNCIONARIO	ENERO-DICIEMBRE	que un servidor público de la ESE fallezca.	Todos los Funcionarios de Planta	2	Se menciona al conyuge o compañero permanente, al hijo o hija, según el caso, los beneficiarios de la bonificación. Artículo 175. Resolución 405 del 2009.	1.300.000 2.600.000
EDUCACIÓN EN ARTES Y ARTESANAS	FEBRERO-NOVIEMBRE	Brindar capacitación en artes y artesanías a los funcionarios con base en necesidades identificadas.	Todos los Funcionarios de Planta	134	Se realizará la convocatoria para que los funcionarios participen.	90.000 12.060.000
PREPENSIONADOS	AGOSTO	Apoyo jurídico, psicológico y de emprendimiento para la devolución de los pensionados.	Todos los funcionarios que cumplen con los requisitos de edad y tiempo de servicio.	69	Actividades de capacitación y asistencia en pensiones, fomento de estilo de vida saludable, con apoyo psicológico y actividades de formación empresarial para visibilizar a los pensionados en su entorno.	100.000 6.900.000
TOTAL CALIDAD DE VIDA LABORAL						\$37.680.000,00
ESTIMULOS						
ACTIVIDAD	FECHA	OBJETIVO	DIRIGIDO A	Nº BENEFICIARIOS	OBSERVACIONES	PRESUPUESTO
PASAJEROS QUINQUENIOS	DICIEMBRE	Reconocimiento a la labor prestada, al compromiso institucional, a la calidad 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.	22	Acto especial para entrega de medallas y reconocimientos.	709.976 22.000.300
GRAN TOTAL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2024						\$355.298.200,00
GRAN TOTAL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2024						\$355.298.200,00

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad


LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92

ESSE 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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 38 de 40</p>

- **Cronograma de actividades**

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p><b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b></p>												
N°	ACTIVIDADES 2024	FECHAS DESARROLLO (MES)											
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
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	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	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	
11	Auxilio funerario		x										
12	Plan de Retiro prepensionados								x				
13	Actividad pasabordos quinquenios												x
14	Actividad de inclusión social	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
15	Día de la bicicleta		x	x	x	x	x		x	x	x	x	
16	Rumba terapia		x	x	x	x		x	x	x	x	x	
17	Senderismo							x					
18	Masajes			x			x				x		
19	Jornada de ornato			x									
20	Semana de la salud y día de la bicicleta								x				
21	Día de la familia						x						x
22	5k						x					x	
23	Casa talento										x		
24	Feria de la vivienda					x		x		x			

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 align="center"><b>DOCUMENTO DE APOYO</b> <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> <b>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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 39 de 40</p>

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

 <p><small>CARMEN EMILIA OSPINA</small> Salud, bienestar y dignidad</p>	<p><small>FORMATO</small> <b>EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL</b></p>	
<p><small>PROCESO:</small> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><small>CODIGO:</small> GTH-S2-F13</p>	<p><small>VIGENCIA:</small> 29/01/2024</p>
<p><small>V7</small></p>	<p><small>PÁGINA</small> 1 de 3</p>	

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 e incentivos, 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.

EVALUACIÓN	1	2	3	4	5
a) Organización de la actividad.	<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"/>
c) Alimentación.	<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"/>
e) Actividades deportivas	<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"/>
g) Escenarios deportivos	<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"/>

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad


 LÍNEA AMIGA 863 2828    
  WHATSAPP 304 384 99 92    
  ESE Carmen Emilia Ospina

*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> 29/01/2024</p>	<p><b>V7</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 40 de 40</p>

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:	27/01/2023
7	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actualización de la vigencia.</li> <li>Ajustes estructurales.</li> </ul>	29/01/2024
<p>Nombre: Rocío Correa Lozada. Cargo: Profesional Universitario área de Talento Humano</p>	<p>Nombre: Irma Susana Bermúdez Acosta. Contratista área Garantía de la Calidad.</p>	<p>Nombre: Eulogio Duran Rodríguez. Cargo: Subgerente administrativo.</p>
<p>Nombre: Karla Gisela Puentes Medina Agremiada Asistir</p>	<p>Nombre: José Antonio Muñoz Paz. Cargo: Gerente.</p>	
<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad