


 <p><b>ESE</b> 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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 1 de 46</p>

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PUBLICOS



## VIGENCIA 2025

*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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 2 de 46</p>

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....		3
2. OBJETIVOS .....		7
2.1. Objetivos específicos.....		7
3. PROPOSITO .....		9
4. PLAN DE TRABAJO.....		90
5. FUNDAMENTACIÓN LEGAL .....		111
6. RESPONSABLES.....		133
7. DEFINICIONES.....		144
8. OBLIGACIONES RESPECTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL .....		156
8.1 Obligaciones de la ESE Carmen Emilia Ospina.....		16
8.2 Obligaciones de los servidores .....		167
9. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL .....		178
10. RESULTADOS ENCUESTA DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2025 .....		19
11. PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA.....		39
11.1 Acciones .....		39
11.2 Evaluación .....		39
11.3 Presupuesto.....		40
12. CONCLUSIÓN.....		41
13. ANEXOS.....		433

 <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> 30/01/2025</p>	<p>V8</p>	<p><b>PÁGINA</b> 3 de 46</p>



## 1. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el plan de Bienestar Social e Incentivos de la ESE Carmen Emilia Ospina, formulado a partir de la encuesta general realizada a los funcionarios de la entidad y los resultados obtenidos en ella “**ENCUESTA SATISFACCIÓN E IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS PARA VIGENCIA 2025**”, como también los resultados obtenidos en la evaluación de clima organizacional del año 2024.

Estas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales, 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

 <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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 4 de 46</p>	

valores organizacionales y como resultado final cumplir con el plan estratégico de la alta dirección y objetivos institucionales.

### **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 : Diversidad e inclusión**

- 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: Transformación digital**


- a. Creación de cultura digital para el bienestar
- b. Analítica de datos para el bienestar.
- c. Creación de ecosistemas digitales.

*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> 30/01/2025</p>	<p>V8</p>	<p><b>PÁGINA</b> 5 de 46</p>

- **Eje 5: Vocación por el servicio**



- Coordinación interinstitucional
- Buenas prácticas en materia bienestar.

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.

 <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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 6 de 46</p>	

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>ESE</b> 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> 30/01/2025</p>	<p>V8</p>	<p><b>PÁGINA</b> 7 de 46</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.

 <p><b>ESE</b> 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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 8 de 46</p>	

- 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.



### 3. PROPOSITO

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


**LÍNEA AMIGA**  
**863 2828**


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


**ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p><b>ESE</b> 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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 9 de 46</p>

Ejecutar las actividades contenidas en el plan de bienestar social, estímulos e Incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores públicos de la entidad, teniendo en cuenta los nuevos ejes que componen el programa nacional de bienestar PNB, así como los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad.


#### 4. PLAN DE TRABAJO

*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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 10 de 46</p>	



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, de igual forma los resultados de la medición del Furag 2023, 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.

*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> 30/01/2025</p>	<p>V8</p>	<p><b>PÁGINA</b> 11 de 46</p>

## 5. 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.

 <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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 12 de 46</p>

Versión 02 Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia Fecha: 2022-01-27 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”.

 <p><b>ESE</b> 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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 13 de 46</p>

## 6. 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, realizar la 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.

*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> 30/01/2025</p>	<p>V8</p>	<p><b>PÁGINA</b> 14 de 46</p>

## 7. 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 Administrativo de la

 <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> 30/01/2025</p>	<p>V8</p>	<p><b>PÁGINA</b> 15 de 46</p>	

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)



## 8. OBLIGACIONES RESPECTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

*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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 16 de 46</p>



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.

### **8.1 Obligaciones de la ESE Carmen Emilia Ospina**

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Programa Anual de Bienestar Social 2025.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Programa Anual de Bienestar Social 2025.
- 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 2025

### **8.2 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.

 <p><b>ESE</b> 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> 30/01/2025</p>	<p>V8</p>	<p>PÁGINA 17 de 46</p>

## 9. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para el diseño y ejecución del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2025 de la ESE Carmen Emilia Ospina, se efectuó en primera instancia una encuesta general 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 61 servidores públicos y que corresponde al 45.5% de la población teniendo en cuenta que al momento se encuentran dentro de la planta de personal 134 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 denominada “Bienestar Social Laboral”, que tienen que ver con el **Área de Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral**

 <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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 18 de 46</p>

## Evidencia:

Se encuentra en carpeta denominada Diagnostico de Necesidades Plan de Bienestar 2025 los siguientes soportes:



- ✓ 61 Encuestas denominadas “Diagnostico de Necesidades, 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 2025

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

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92


  
ESE Carmen Emilia Ospina

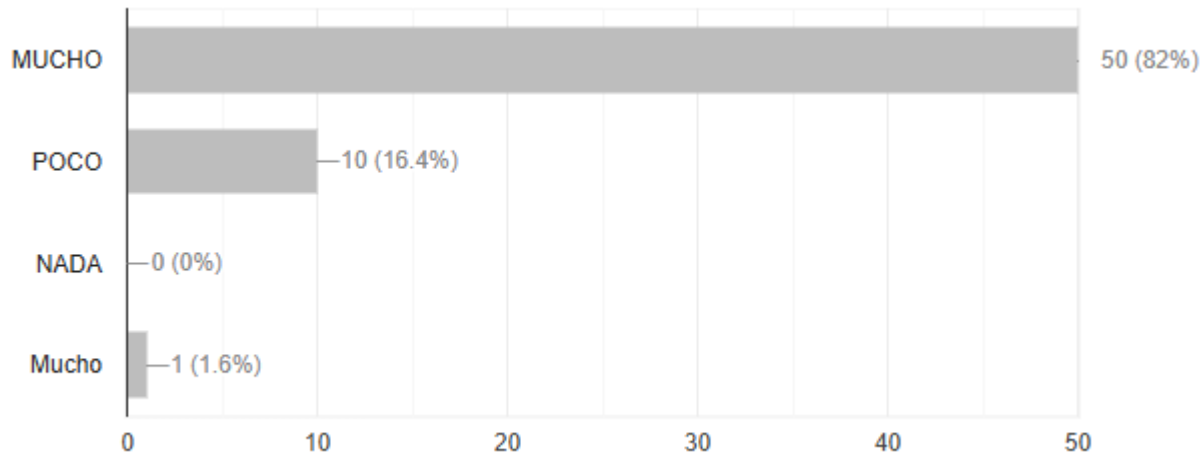
 <p><b>ESE</b> CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S1-D2</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 19 de 46</p>

## 10. RESULTADOS ENCUESTA DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2025

A continuación se describe los resultados de las 61 encuestas respondidas por los funcionarios de planta de la ESE Carmen Emilia Ospina, La cual se aplicó con el fin de optimizar el Plan de Bienestar Social e incentivos para el año 2025.

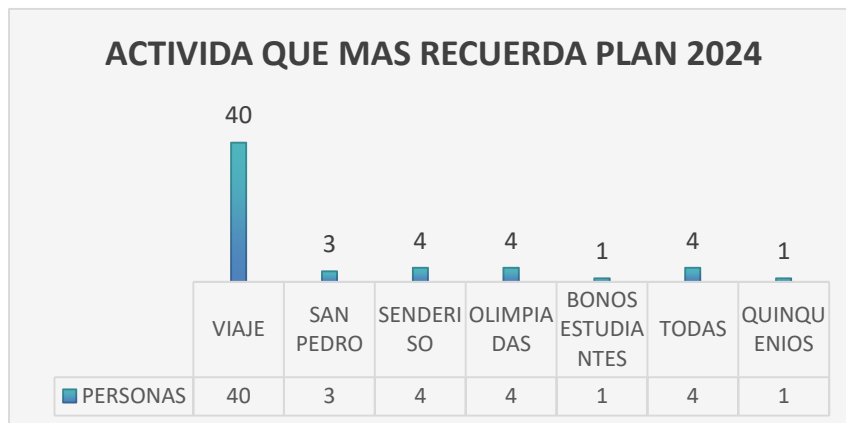
Siendo el porcentaje más alto el género femenino con 48 mujeres y seguido de 13 hombres.

### ¿QUÉ TANTO SIENTE QUE EL PLAN DE BIENESTAR APORTA FELICIDAD Y EQUILIBRIO ENTRE SU VIDA PERSONAL Y LABORAL?



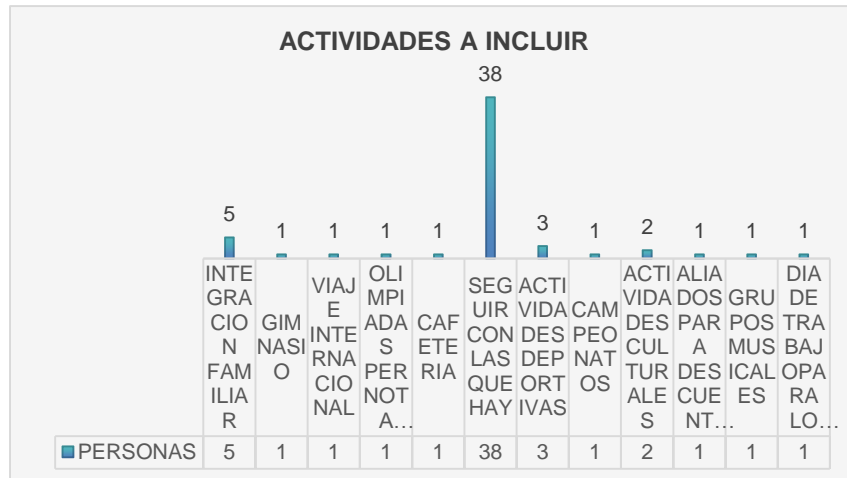
Se puede evidenciar que del total (61) personas encuestadas, 51 personas equivalente al 84% sienten que el plan de bienestar e incentivos les aporta **mucha** felicidad y equilibrio entre su vida personal y laboral, seguido de 10 personas equivalente al 16% sienten que que el plan de bienestar e incentivos les aporta **poca** felicidad y equilibrio entre su vida personal.

**¿CUÁL ES LA ACTIVIDAD DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA QUE USTED MÁS RECUERDA Y POR QUÉ?**



En el resultado se evidencia que el solo 57 personas contestaron a esta pregunta, donde 40 de ellas recuerdan más el **viaje** en un 70%, seguido de 4 personas la actividad de **san pedro**, 4 personas la actividad de **senderismo**, 4 personas la actividad de **olimpiadas**, 4 **personas todas** las actividades y cada una de ellas con un 75%. Luego 3 personas recordando la actividad de **san pedro**, con un 5% ,1 persona la actividad de **bonos estudiantes** y 1 persona **quinquenios** cada una con 1%.

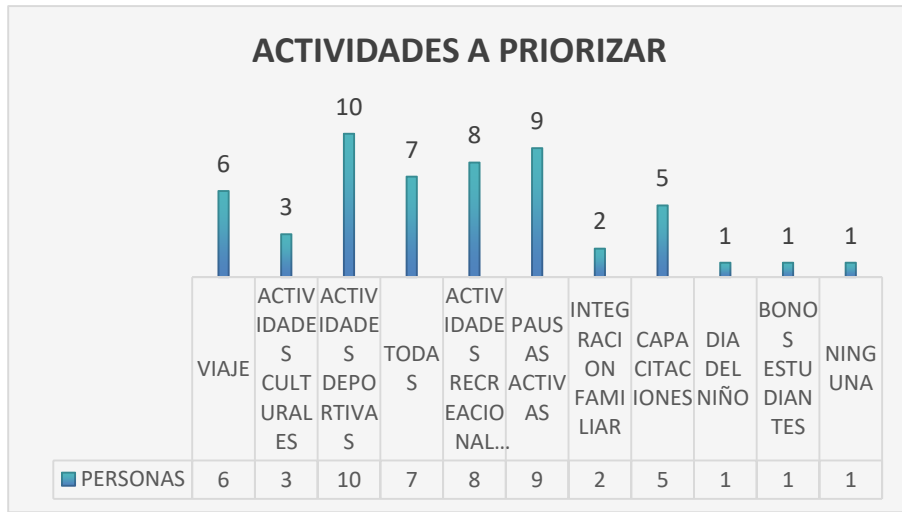
**¿QUÉ ACTIVIDADES CONSIDERA USTED QUE DEBEN SER INCLUIDAS EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, PARA LA VIGENCIA 2025 Y POR QUÉ?**



En el resultado se evidencia que el solo 55 personas contestaron a esta pregunta, donde 38 de ellas y con un porcentaje del 69% consideran que las **actividades que ya tiene el plan de bienestar e incentivos están bien** y quieren que se sigan manteniendo porque brindan recreación, integración y bienestar.

Seguidamente 5 personas consideran que las actividades a programarse se den también **para las familias y así se tenga en cuenta la integración familiar** con un 9%, 3 personas consideran se incluyan **más actividades deportivas como natación** en un 5%, 2 personas consideran se incluyan **actividades culturales** con un 3.7%, y 7 personas consideran se incluyan actividades como **gimnasio, viajes internacionales, olimpiadas pernotadas, cafetería, campeonatos, aliados para obtener descuentos, grupos musicales, y un día de trabajo para los hijos** con un 1.8%.

## ¿QUÉ ACTIVIDADES CONSIDERA DEBEN TENER PRIORIDAD EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y POR QUÉ?





En el resultado se evidencia que el solo 53 personas contestaron a esta pregunta, donde 10 personas consideran priorizar la actividad **deportiva** con un 18.9% porque estas promueven la salud física y mental, seguido de 9 personas por **pausas activas** porque estas disminuyen el estrés labora con un 17%, actividades **recreativas** contestadas por 8 personas con un 15%, **todas** las existentes contestadas por 7 personas con un 13%, **viajes** contestadas por 6 personas con un 11.3%, **capacitaciones** contestadas por 5 funcionarios con un 9.45, **actividades culturales** contestadas por 3 personas con un 5.6%, **integración familiar** contestadas por 2 personas con 3.8%, **día del niño**, **bono estudiantil**, y **ninguna** contestadas por 3 personas.

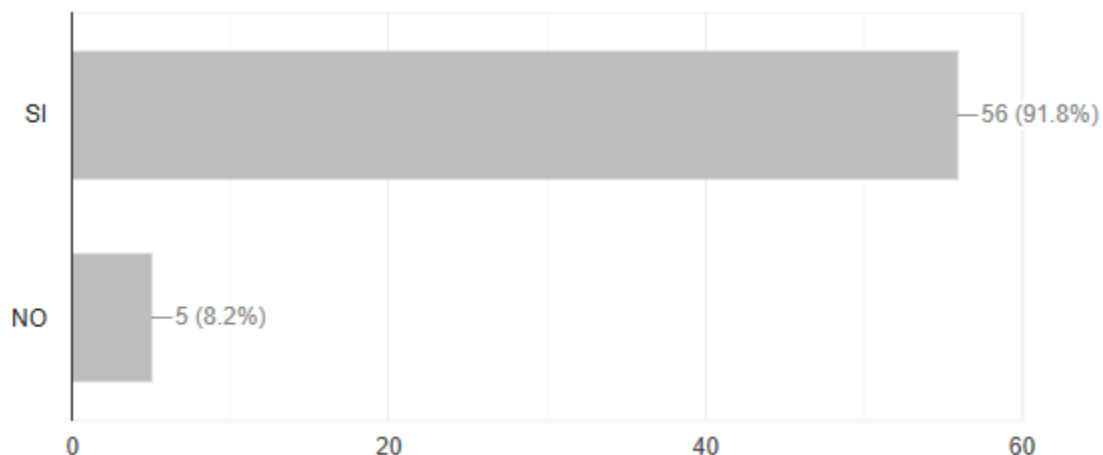
## ¿QUÉ ASPECTOS FACILITAN U OBSTACULIZAN SU PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR?



En el resultado se evidencia que el solo 55 funcionarios de 61 encuestados contestaron a esta pregunta, y la apreciación fue solo orientada al obstáculo, donde 19 personas manifiestan no tener **ningún obstáculo** para participar de las actividades con un porcentaje del 35%, **cambio de horarios por la entidad** de la actividad, **falta de información**, **falta de planeación** por la entidad 15 personas en total cada uno de 5 funcionarios con un porcentaje total del 27%, por **realizarlas en horario laboral** contestaron 7 personas con un porcentaje del 13%, **por transporte**, **por la confirmación a las actividades por medio de encuesta en link**, un total de 8 personas cada actividad de 4 funcionarios con un porcentaje del 15%, y **por permiso**, **quien cubra el servicio** a falta de personal, o **problemas de salud** 6 personas contestaron dos de cada una opción para un porcentaje del 11%.

 <p><b>ESE</b> 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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 24 de 46</p>

**¿CONSIDERA QUE LAS ACCIONES DESARROLLADAS EN LOS ANTERIORES PLANES DE BIENESTAR HAN MEJORADO EL CLIMA LABORAL?**



Se evidencia que el 91.8% de los 61 encuestados, 56 funcionarios consideran que las acciones desarrolladas en los anteriores planes de bienestar han mejorado el clima laboral, frente a un 8.% de funcionarios que consideran que no ha mejorado contestado por 5 personas.



**PARA LLEVAR A CABO LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR, ¿QUE HORARIO**

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

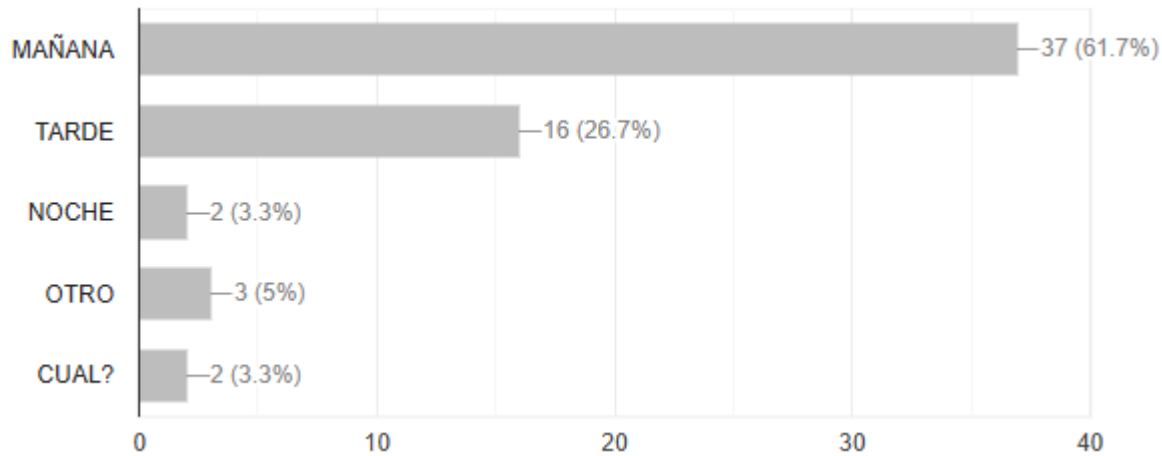
LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92

 ESE Carmen Emilia Ospina

 <p><b>ESE</b> 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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 25 de 46</p>

## SUGIERE USTED?



Se evidencia que de los 61 encuestados, solo 60 contestaron a esta pregunta. Con un 61.7% porcentaje mayor a preferir las actividades en horario **mañana** según 37 respuestas, **tarde** un 26.7% de 16 respuestas, 8.3% **otro** horario de 5 respuestas, y **noche** un 3.3% de 2 respuestas



## .AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

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

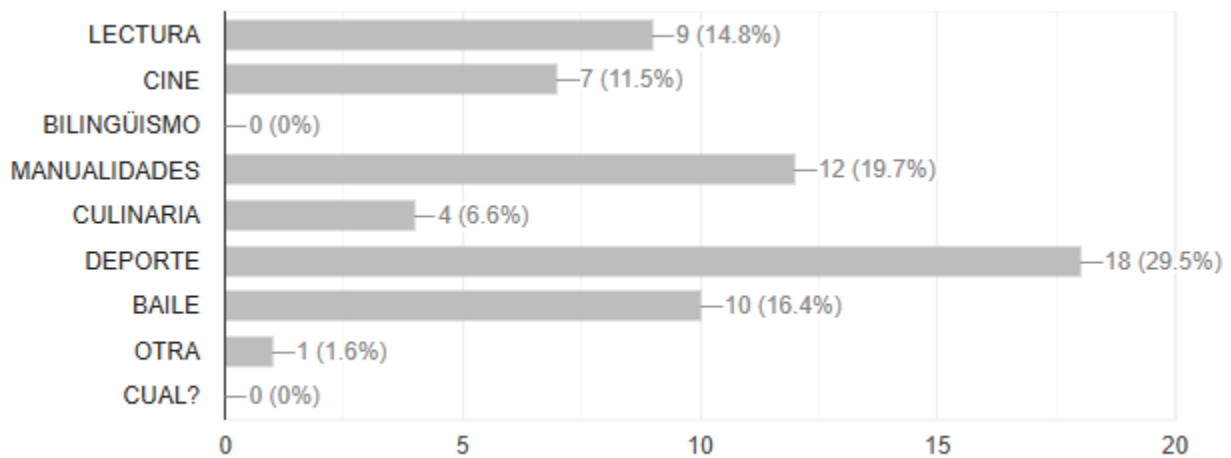
LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92


  
ESE Carmen Emilia Ospina

 <p><b>ESE</b> 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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 26 de 46</p>

**SELECCIONE LAS ACTIVIDADES QUE PREFIERE REALIZAR EN SU TIEMPO LIBRE:**



La presente gráfica muestra que el 29.5% de las personas encuestadas prefieren en su tiempo libre **hacer deporte**, 19.7 **realizar manualidades**, 16.4% **bailar**, 14.8% **lectura**, 11.5% **cine**, 6.6% **culinaria**, 1.6% **otra** y 0% **bilingüismo**.

**SI LA E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA ORGANIZARA UN TORNEO INTERNO, CON DIFERENTES DISCIPLINAS ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES DEPORTIVAS,**

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

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92

 ESE Carmen Emilia Ospina



CARMEN EMILIA OSPINA  
Salud, bienestar y dignidad

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



PROCESO:  
GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO

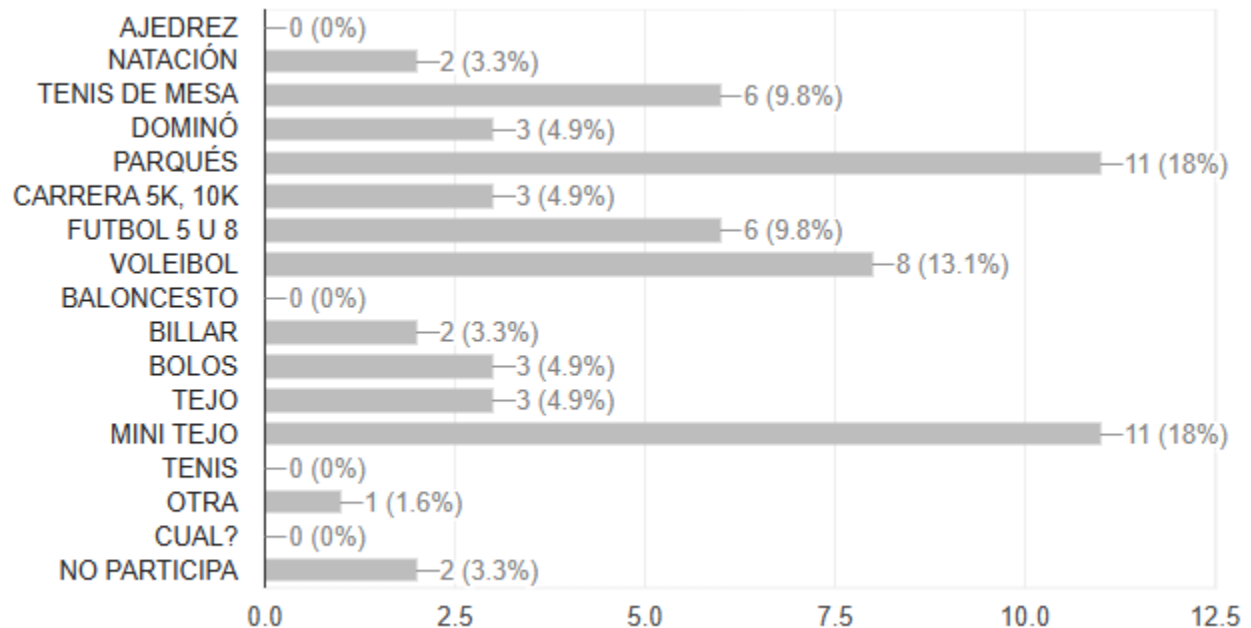
CODIGO: GTH-S1-D2

VIGENCIA: 30/01/2025

V8

PÁGINA 27 de 46

**PARTICIPARÍA?**



En esta gráfica se observa que el 18 % de los encuestados, manifestaron que participarían de **parques** y el 18% **mini tejo** siendo estas dos disciplinas las más altas, seguidas de 13.1% en **voleibol**, 9.8% en **tenis de mesa** y **futbol 5 u 8**, 4.9% en **domino**, **carrera 5k-10k**, **bolos**, y **tejo**, 3.3% **natación**, **bailar**, **no participa**, 1.3% **otra** y cero participación en **ajedrez**, **baloncesto**, y **tenis**.



**¿LE GUSTARÍA PARTICIPAR EN ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y/O CULTURALES?**

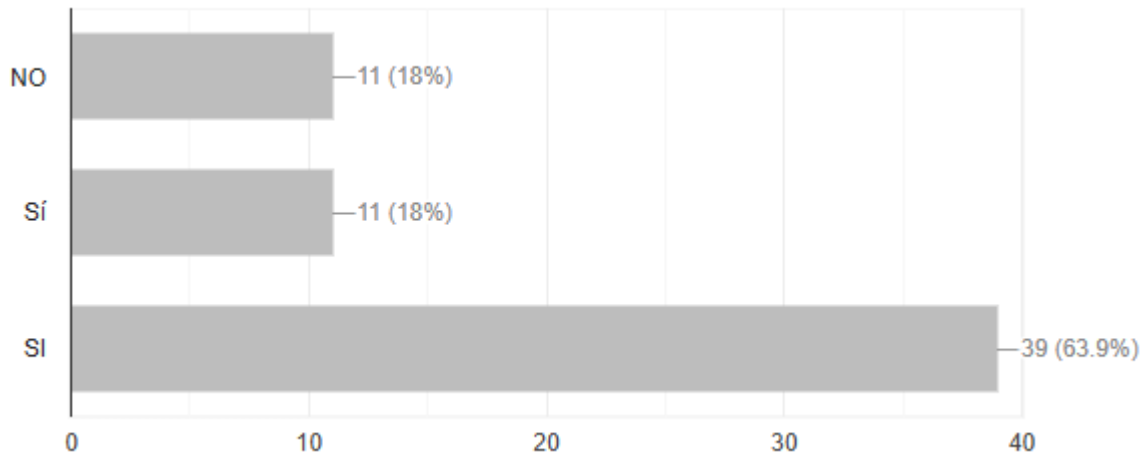
Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92

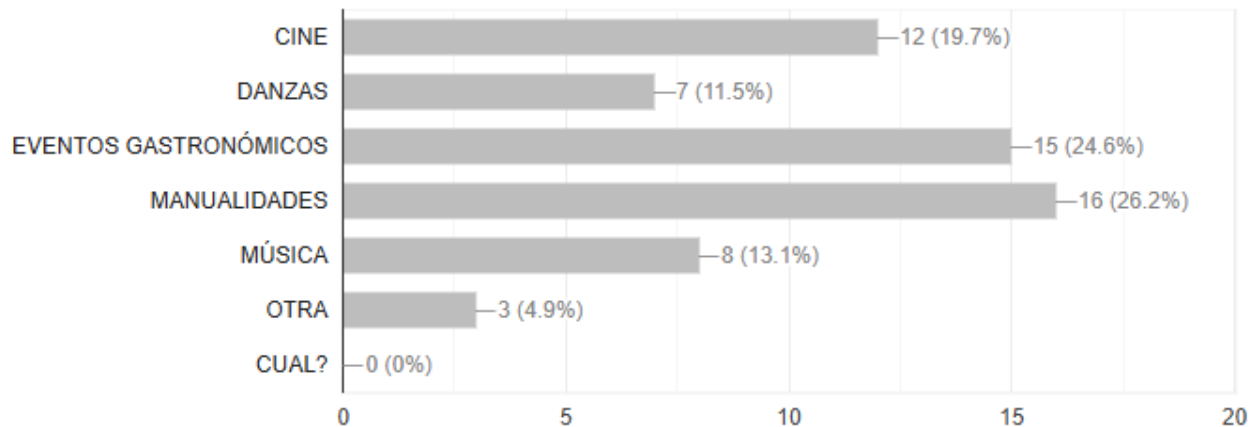
Twitter Facebook Instagram YouTube  
ESE Carmen Emilia Ospina

 <p><b>ESE</b> 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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 28 de 46</p>





En esta gráfica se observa que el 82% de los encuestados, manifestaron que si participarían y 18% no participan.

**CUÁL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y/O CULTURALES, DESEA QUE SE IMPLEMENTEN EN EL PLAN DE BIENESTAR 2025?**

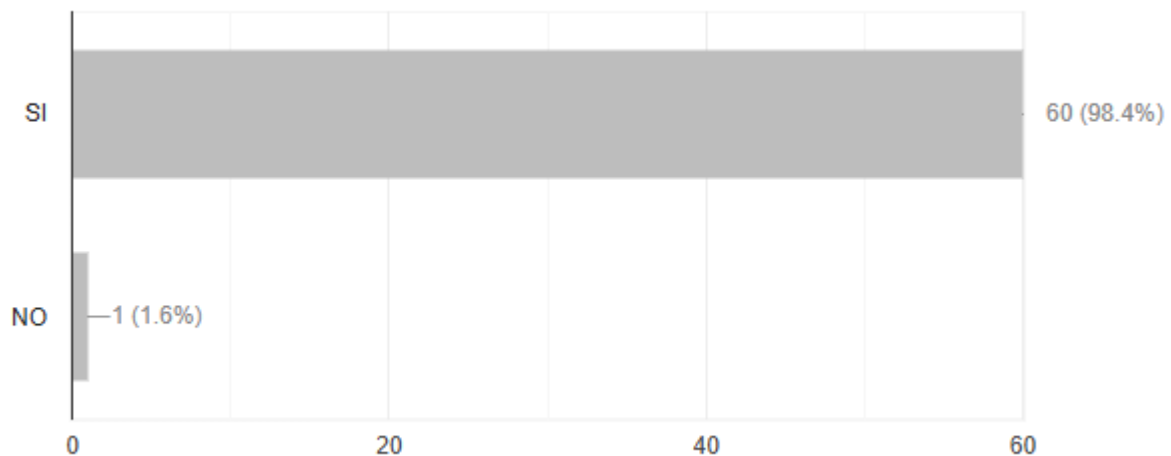


*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

 <p><b>ESE</b> 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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 29 de 46</p>

Se evidencia en la grafica que el 26.2% del total de 61 encuestados prefiere implementar en el plan **manualidades**, 24.6% **eventos gastronomicos**, 19.7% **cine**, 13.1% **musica**, 11.5% **danzas**,y 4.9% **otra**.

### ¿LE GUSTARÍA PARTICIPAR EN ACTIVIDADES RECREATIVAS Y/O VACACIONALES?



Se evidencia en la gráfica que el 98.4% de los 61 encuestados si participarían de actividades recreativas y/o vacacionales, y el 1.6% no participaría.

### CUÁL DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES RECREATIVAS Y/O VACACIONALES, DESEA QUE SE IMPLEMENTEN EN EL PLAN DE BIENESTAR 2025?

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

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92


  
ESE Carmen Emilia Ospina



CARMEN EMILIA OSPINA  
Salud, bienestar y dignidad

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



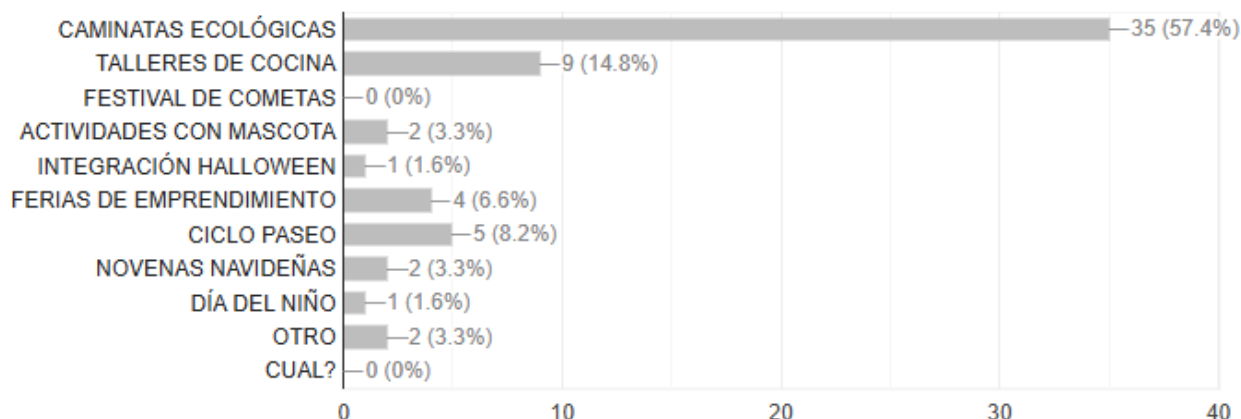
**PROCESO:**  
GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO

**CODIGO:** GTH-S1-D2

**VIGENCIA:** 30/01/2025

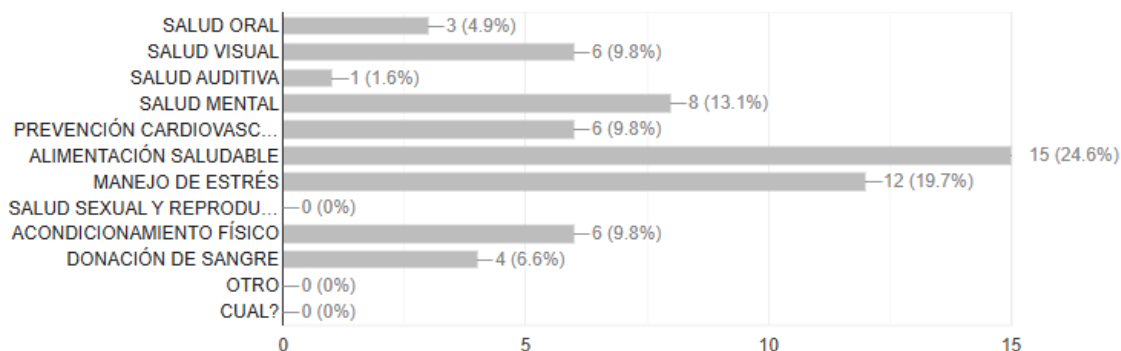
**V8**

**PÁGINA** 30 de 46



Se evidencia en la gráfica que el mayor porcentaje corresponde al 57.4% desean implementar en el plan de bienestar **caminatas ecológicas**, 14.8% **talleres de cocina**, 8.2% **ciclo paseo**, 6.6% **ferias de emprendimiento**, 3.3% **actividades con mascotas**, **novenas navideñas**, y **otros**, 1.6% **integración Halloween**, **día del niño**, 0% **festival de cometas**.

**¿QUÉ ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD LE GUSTARÍA QUE SE REALIZARA EN LA INSTITUCIÓN?**





Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA  
863 2828

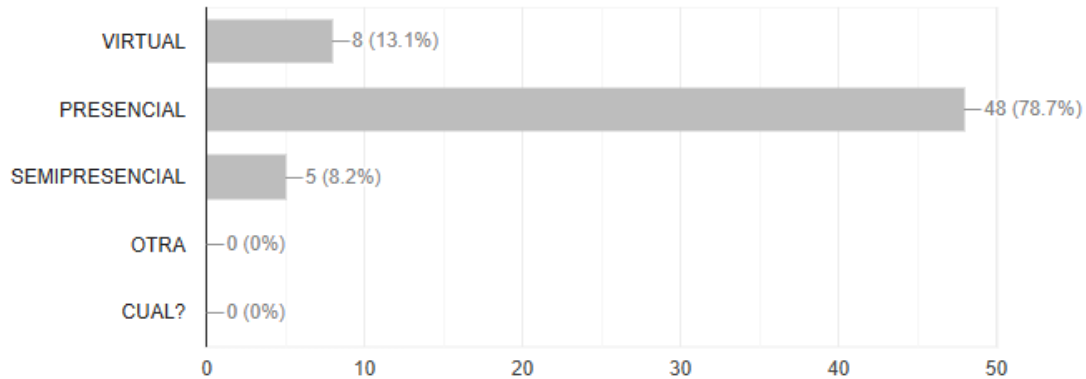
WHATSAPP  
304 384 99 92

f i t y t  
ESE Carmen Emilia Ospina

 <p><b>ESE</b> 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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 31 de 46</p>

Se evidencia en la gráfica que el 24.6% de los 61 encuestados les gustaría que realizaran actividades de PYP en **alimentación saludable**, 19.7% **manejo de estrés**, 13.1% **salud mental**, 9.8 **salud visual**, **prevención cardiovascular** y  **acondicionamiento físico**, 6.6% **donación de sangre**, 4.9% **salud oral**, 1.6% **salud auditiva**, 0% **salud sexual y reproductiva**.

**¿PREFIERE LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN DE MANERA:**



Se evidencia en la grafica anterior que el 78.7% de los 61 encuestados prefieren las capacitaciones de manera presencial, 13.1% virtual, y 8.2% semipresencial.

**¿EN RELACIÓN CON LAS CAPACITACIONES INFORMAL ARTES Y ARTESANÍAS, INDIQUE QUE CURSO DE MANUALIDADES EN LOS QUE LE GUSTARÍA PARTICIPAR?**



CARMEN EMILIA OSPINA  
Salud, bienestar y dignidad

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



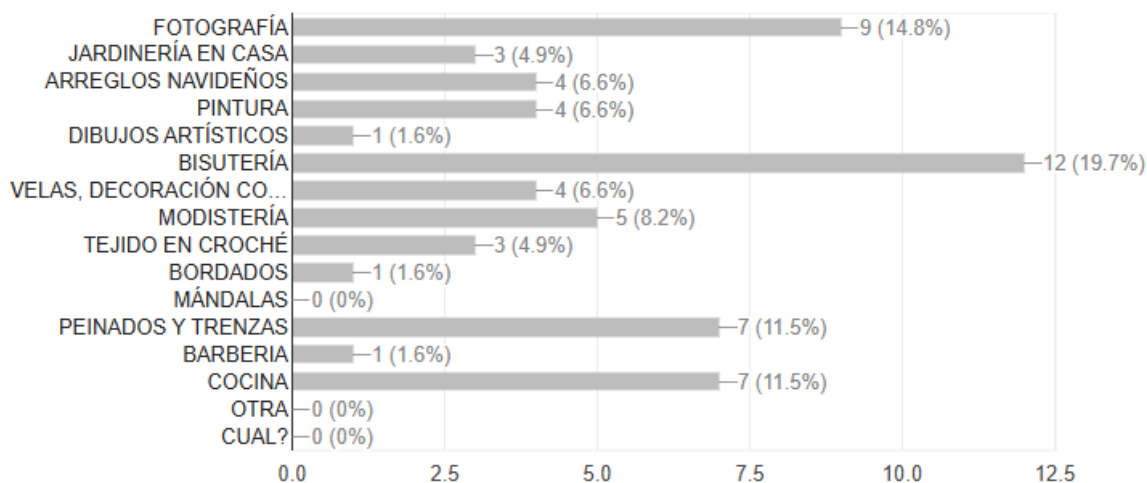
**PROCESO:**  
GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO

**CODIGO:** GTH-S1-D2

**VIGENCIA:** 30/01/2025

**V8**

**PÁGINA** 32 de 46



En relación a esta pregunta los 61 encuestados manifiestan preferir el 19.7% **bisutería**, 14.8% **fotografía**, 11.5% **peinados, trenzas y cocina**, 8.2% **modistería**, 6.6% **arreglos navideños, pintura, velas decoración con globos**, 4.9% **jardinería en casa y tejido en croché**, 1.6% **dibujos artísticos, bordados, barbería**, 0% **mándalas**.

### CALIDAD DE VIDA LABORAL

**PARTICIPARÍA EN LAS ACTIVIDADES RELACIONADAS CON EL FORTALECIMIENTO DE CLIMA LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL (TALLERES DE COMUNICACIÓN ASERTIVA, TRABAJO COLABORATIVO, FELICIDAD, LIDERAZGO, INTELIGENCIA EMOCIONAL, MANEJO DE CONFLICTOS, ENTRE OTROS).**

*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



CARMEN EMILIA OSPINA  
Salud, bienestar y dignidad

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



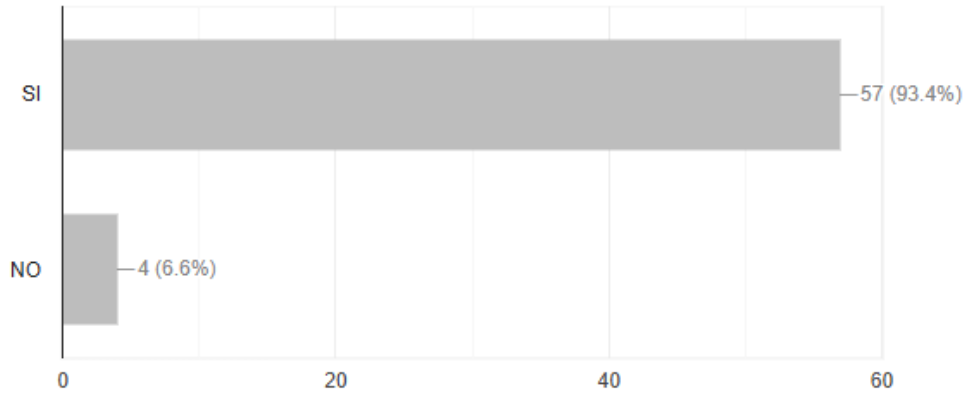
**PROCESO:**  
GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO

**CODIGO:** GTH-S1-D2

**VIGENCIA:** 30/01/2025

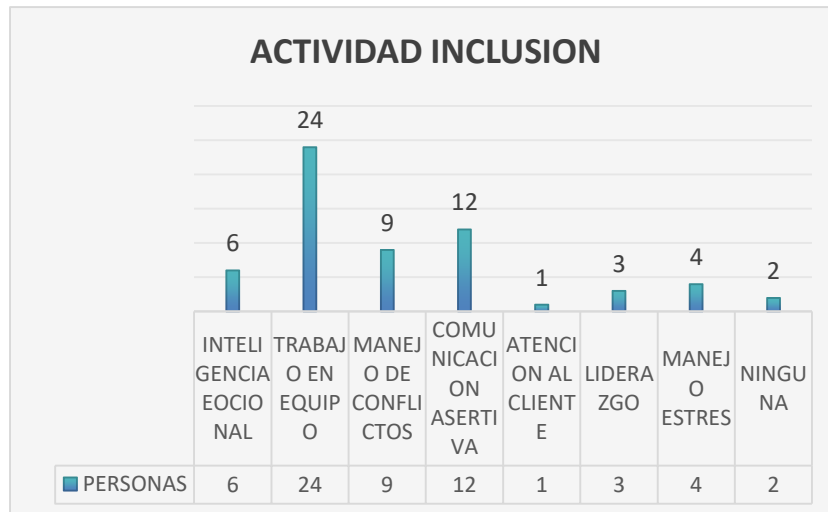
**V8**

**PÁGINA** 33 de 46



En cuanto a esta pregunta el 93.4% si participaría en las actividades relacionadas y el 6.6% no participaría.

**DE ACUERDO CON SU RESPUESTA ANTERIOR, ¿QUÉ ACTIVIDAD SUGIERE PARA SU INCLUSIÓN?**





Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA  
863 2828

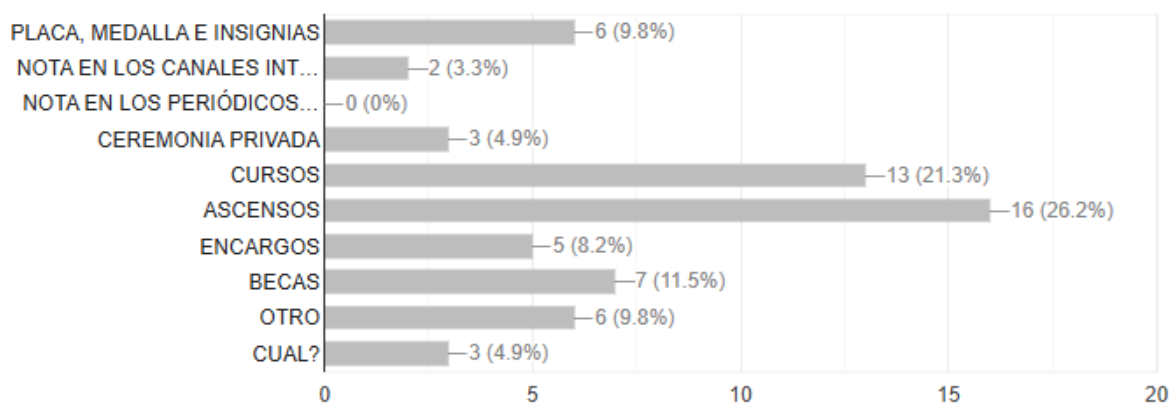
WHATSAPP  
304 384 99 92

f @   
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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 34 de 46</p>

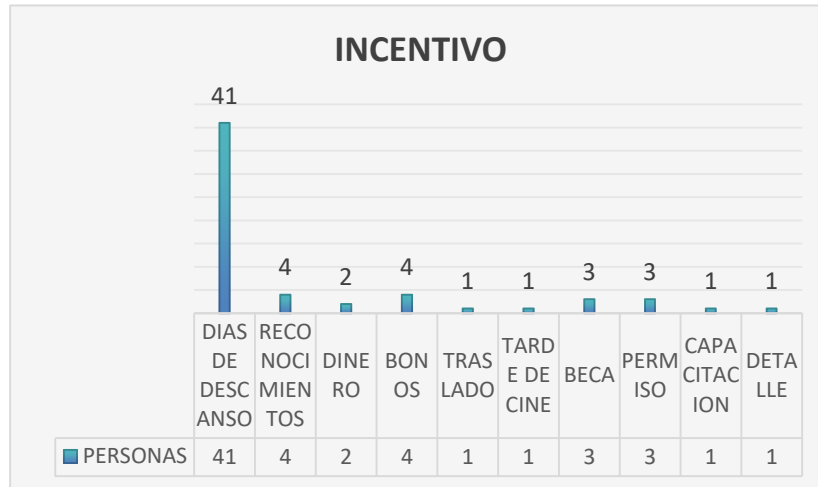
De acuerdo a la gráfica se evidencia que el 39% sugiere como actividad **trabajo en equipo**, 19.6% **comunicación asertiva**, 15% **manejo de conflictos**, 9.8% **inteligencia emocional**, 6.6% **manejo de estrés**, 4.9% **liderazgo**, 3.3% **ninguna** y 1.6% **atención al cliente**.

**¿CUÁL DE LOS SIGUIENTES INCENTIVOS NO PECUNIARIOS LE GUSTARÍA RECIBIR COMO BENEFICIO POR SU CONTRIBUCIÓN Y ALTO DESEMPEÑO EN LA ENTIDAD?**



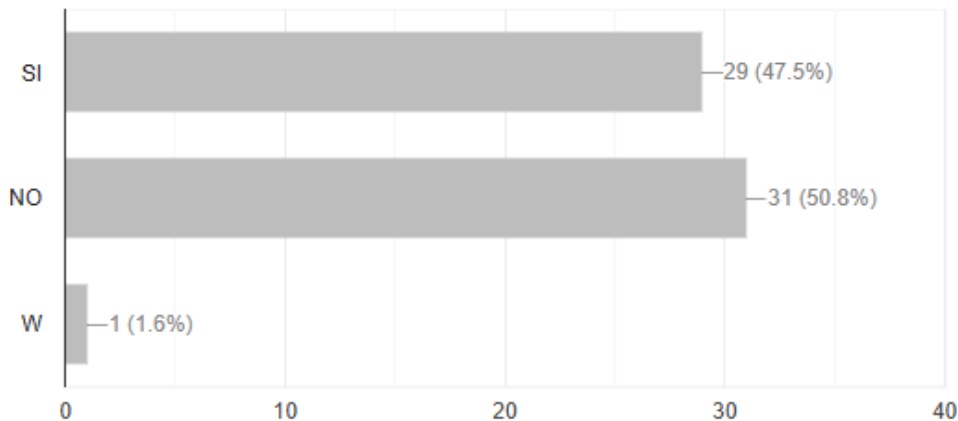
De acuerdo a la gráfica se evidencia que el 26.2% de los 61 encuestados indican que les gustaría recibir como beneficios no pecuniarios **ascensos**, 21.3% **cursos**, 14.7% **otro**, 11.5% **becas**, 9.8% **placa, medalla e insignias**, 4.9% **ceremonia privada**, 3.3% **notas en los canales internos de la entidad**.

**¿QUÉ OTRO INCENTIVO LE GUSTARÍA RECIBIR POR EQUIPOS DE TRABAJO?**



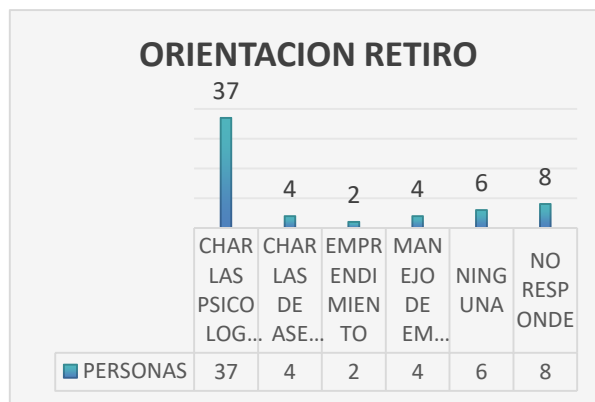
De acuerdo a la gráfica se evidencia que el porcentaje más alto es de 67% **días de descanso**, seguido de 6.5% **reconocimientos**, y **bonos**, 5% **beca** y **permisos**, 3% **dinero** y el 1.6% **capacitación** y **detalle**.

**¿SE ENCUENTRA USTED EN ESTATUS DE PREPENSIONADO?**



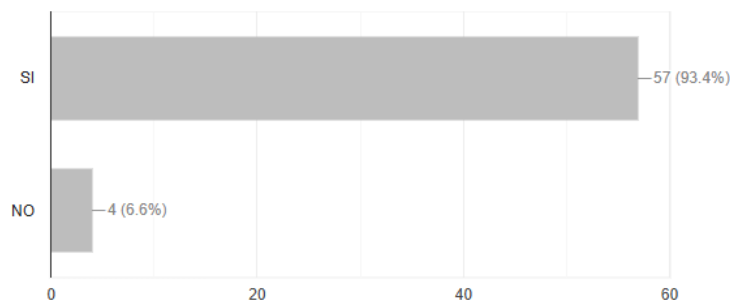
De acuerdo a la gráfica se evidencia que el 47.5% si se encuentra en estatus de pre pensionado y el 52% no.



**SI DILIGENCIÓ DE MANERA AFIRMATIVA, ¿QUÉ ACTIVIDADES SUGIERE PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE ORIENTACIÓN AL RETIRO?**



De acuerdo a la gráfica se evidencia que el 61% manifiesta mayor gusto por orientación **charlas psicológicas**, 13% **no responde**, no sabe, 9% **ninguna**, 6.6% **charlas de asesorías**, **manejo de emociones**, y 3.2% **emprendimiento**.

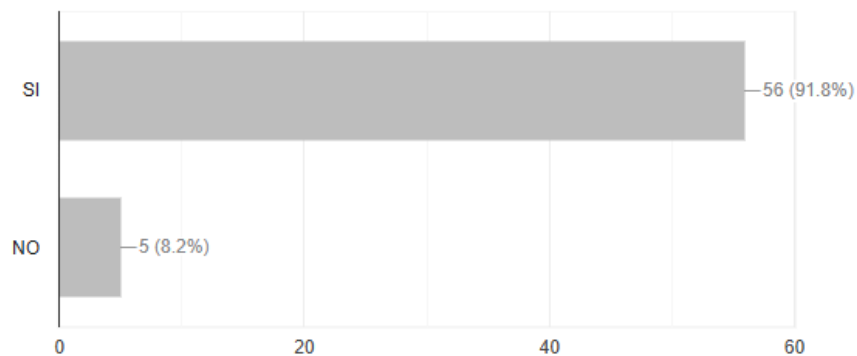
**¿SE SIENTE USTED SATISFECHO CON SU HORARIO DE TRABAJO**



 <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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 37 de 46</p>

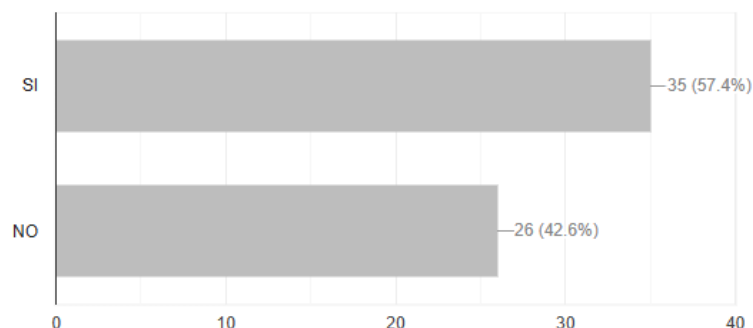
De acuerdo a la gráfica se evidencia que el 93.4% se siente satisfecho ya que pueden compartir tiempo también con la familia, atender las situaciones de salud, 6.6% no por la distancia de casa al trabajo.

### ¿CONSIDERA QUE LA FLEXIBILIZACIÓN DE HORARIO CONTRIBUYE A SU PRODUCTIVIDAD EN EL TRABAJO Y POR QUÉ?



De acuerdo a la gráfica se evidencia que el 91.8% considera que la flexibilidad de horario contribuye a la productividad y 8.2% no lo considera así.

### CONSTANTEMENTE REALIZO PAUSAS ACTIVAS DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO





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

LÍNEA AMIGA  
863 2828

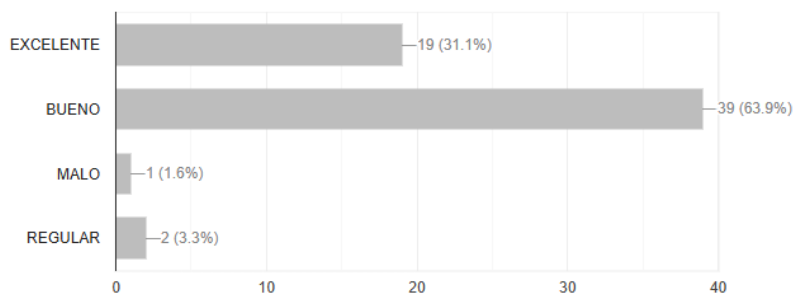
WHATSAPP  
304 384 99 92


  
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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 38 de 46</p>

De acuerdo a la gráfica se evidencia que el 57.4% de los 61 encuestados realizan pausas activas, y el 42.6% no las realizan.

### ¿COMO CALIFICA USTED EN GENERAL EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR DE LA VIGENCIA ANTERIOR 2024?



De acuerdo a la gráfica se evidencia que el 63.9% califica el desarrollo de las actividades del plan de bienestar de la vigencia anterior 2024 **bueno**, 31.1% **excelente**, 3.3% **regular** y 1.6% **malo**.

## 11. 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.

*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> 30/01/2025</p>	<p>V8</p>	<p><b>PÁGINA</b> 39 de 46</p>	


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.

### 11.1 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.

### 11.2 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.

 <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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 40 de 46</p>

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.)

### **11.3Presupuesto**

Según certificación expedida por el área de presupuesto, el valor asignado para el rubro de bienestar social corresponde a \$ **394.815.894** (Anexo – Cronograma y Distribución de las Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos).

 <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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 41 de 46</p>


## 12. CONCLUSIÓN

Durante el desarrollo del Programa de Bienestar Social en la ESE Carmen Emilia Ospina del año 2024, 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 2025 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.

 <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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 42 de 46</p>

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.

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

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92

 ESE Carmen Emilia Ospina



CARMEN EMILIA OSPINA  
Salud, bienestar y dignidad

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



PROCESO:  
GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO

CODIGO: GTH-S1-D2

VIGENCIA: 30/01/2025

V8

PÁGINA 43 de 46

### 13. 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 2025

#### ANEXO 3

#### AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

EDUCACION					
DENOMINACION	ACTIVIDAD	PERIODO	OBJETIVO	DIRIGIDO A	REFERENCIA NORMATIVA
APOYO EDUCATIVO	ENTREGA DE AUXILIO EDUCATIVO DE ACUERDO A LA SOLICITUD	Según sea el caso	Contribuir con la financiación de la educación formal, esto con el objetivo de propiciar condiciones para el establecimiento de un entorno laboral para la vida y el conocimiento	hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del	Decreto 1227 de 2005, artículo 70
EDUCACION FORMAL	FINANCIACION DE EDUCACION NO FORMAL ( PREGRADO , POST GRADO, DIPLOMADOS, DEMAS	Según sea el caso		Servidores Públicos de la ESE Carmen Emilia Ospina	Decreto 1567 de 1998, artículo 23
RECREACION CULTURAL Y DEPORTE					
DENOMINACION	ACTIVIDAD	PERIODO	OBJETIVO	DIRIGIDO A	REFERENCIA NORMATIVA
ACTIVIDAD DE GRATITUD A LA VIDA	SPA-REFRIGERIO.	ENERO- DICIEMBRE	Otorgar un reconocimiento especial al trabajador en su aniversario	Todos los Funcionarios de Planta	Decreto 1567 de 1998, artículo 23
ACTIVIDAD DE LA FUNCION OCUPACIONAL	CENA -DETALLE	ENERO-JUNIO JULIO- DICIEMBRE	Conceder un reconocimiento a la labor de cada funcionario.	Todos los Funcionarios de Planta	Según sea el caso
ACTIVIDAD CULTURAL DE VINCULO SOCIAL REGIONAL	INTEGRACION CULTURAL Y AMBIENTACION MUSICAL	JUNIO	Fomentar los valores culturales , artísticos de la región y Promover la integración de los funcionarios.	Todos los Funcionarios de Planta	Decreto 1567 de 1998, artículo 23
DIA DE LA FAMILIA	MARATON 3K 5K	MAYO- NOVIEMBRE	Fomentar una jornada semestral de esparcimiento recreacional para los funcionarios y familias.	Todos los Funcionarios de Planta	Ley 1857 de 2017
ENCUENTRO RECREACIONAL DE FIN DE AÑO	CENA- AMBIENTACION MUSICAL	DICIEMBRE	Integrar a los funcionarios con las tradiciones decembrinas, como una actividad de reconocimiento por su aporte institucional para el año que termina.	Todos los Funcionarios de Planta	Decreto 1567 de 1998, artículo 23
ACTIVIDAD RECREACIONAL	VACACIONES RECREATIVAS	OCTUBRE	Promover actividades de ocio que busquen ilustrar el espíritu Navideño.	Hijos de Funcionarios de Planta hasta la edad de 18 años	Decreto 1567 de 1998, artículo 23
JORNADA DEPORTIVA	OLIMPIADAS DEPORTIVAS	SEPTIEMBRE	Estimular el mejoramiento de la salud física y mental de los servidores mediante el fomento de la cultura deportiva	Todos los Funcionarios de Planta	Decreto 1567 de 1998, artículo 23
SENDERISMO					
DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	CHARLA VOCACION AL SERVICIO PUBLICO	JUNIO	Reconocer y exaltar las virtudes que deben caracterizar a los servidores publicos.	Todos los Funcionarios de Planta	Artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015
ACTIVIDAD LUDICO RECREATIVA	ACTIVIDAD EXTERNA CON MOTIVO DE REFERENCIACION PARA FORTALECER VALORES Y SERVICIOS	OCTUBRE	Mejorar el bienestar de los funcionarios y el clima laboral .	Todos los Funcionarios de Planta	Decreto 1567 de 1998, artículo 23
AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL					
DENOMINACION	ACTIVIDAD	PERIODO	OBJETIVO	DIRIGIDO A	REFERENCIA NORMATIVA
EDUCACION EN ARTES Y ARTESANIAS	TALLER DE MANUALIDADES (PINTURA, BISUTERIA, MUÑECOS NAVIDEÑOS)		Brindar capacitación en artes y artesanías a los funcionarios con base a las necesidades identificadas.	Todos los Funcionarios de Planta	Decreto 1567 de 1998, artículo 23
PREPEN SIONADOS	TALLER Y/O CONFERENCIA PARA LA PREPARACION DE RETIRO LABORAL	AGOSTO	Brindar acompañamiento y preparación para la jubilación ayudándolos a afrontar los cambios sociales, familiares y económicos.	Todos los funcionarios que cumplan con los requisitos de edad y tiempo de servicios	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7
<b>GRAN TOTAL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2025</b>					

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92

f @   
ESE Carmen Emilia Ospina



**CARMEN EMILIA OSPINA**  
Salud, bienestar y dignidad

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



**PROCESO:**  
GESTIÓN DEL TALENTO  
HUMANO

**CODIGO:** GTH-S1-D2

**VIGENCIA:** 30/01/2025

**V8**

**PÁGINA** 44 de 46

- Cronograma de actividades**

FORMATO



**CRONOGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVO 2025**



ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMB	OCTUBRE	NOVIEMBR	DICIEMBR
Celebración día de la mujer y día del hombre												
Día de cada profesión												
Auxilio Educativo												
Día del trabajo												
Día del servidor público												
Gratitud a la vida												
actividad cultural de vínculo social regional												
Campeonatos deportivos												
Entrenamiento en natación												
capacitación y actividad recreacional de fin de año												
Pausas Activas.												
Olimpiadas												
Senderismo												
Auxilio funerario												
Plan de Retiro, prepensionados												
Día de la bicicleta												
Masajes												
Curso de manualidades ( Bisutería, Muñecos de Navidad, Pintura)												
Curso de bilingüismo												
Feria de la vivienda												
Semana de la salud												
Juego de roles.												
Actividad ludico recreativa.												
Noventa Navideña.												
Cena Navideña.												

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92

ESE Carmen Emilia Ospina

 <p><b>ESE</b> 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> 30/01/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 45 de 46</p>

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

 <p><b>ESE</b> CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>FORMATO <b>EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL</b></p>			
<p><b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p><b>CODIGO:</b> GTH-S2-F13</p>	<p><b>VIGENCIA:</b> 08/02/2025</p>	<p><b>V8</b></p>	<p><b>PÁGINA</b> 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

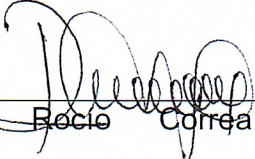


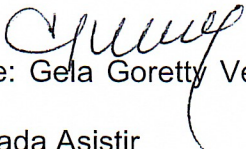
*Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad*

LÍNEA AMIGA  
863 2828

WHATSAPP  
304 384 99 92


  
ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud. Bienestar. Vigencia.</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO <b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</b></p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2025</p>	<p>V8</p>	<p>PÁGINA 46 de 46</p>

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
Versión	Descripción del Cambio	Fecha de aprobación
6	Modificación del documento:	27/01/2023
7	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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización de la vigencia.</li> <li>• Ajustes estructurales.</li> </ul>	29/01/2024
8	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: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización de la vigencia.</li> <li>• Ajustes estructurales: anular de tabla de contenido numeral 3 y 5, incluir numeral 3 propósito, resultados de la encuesta.</li> </ul>	24/01/2024
Nombre:  Eocio Correa Lozada. Cargo: Profesional Universitario área de Talento Humano		
Nombre:  Gela Goretty Vera Perez Agremiada Asistir	Nombre: Marby Liliana Tafur Charry Cargo: Subgerente administrativo.	Nombre: Julio Cesar Quintero Vieda 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

f i c  
ESE Carmen Emilia Ospina