
 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO SALARIO EMOCIONAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D5</p>	<p>VIGENCIA: 28/10/2025</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 1 de 18</p>	

TABLA DE CONTENIDO



1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVO	3
4.	ÁREAS DE INTERVENCIÓN	5
5.	GENERALIDADES	7
6.	SALARIO EMOCIONAL - VARIABLES	8
6.1.	Horarios flexibles	9
6.2.	Pausas activas	10
6.3.	Día del servidor público	11
6.4.	Estímulos por tiempo laborado	12
7.	PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA	14
a.	Acciones	15
b.	Evaluación	15
c.	Presupuesto	16
8.	CONCLUSIÓN	16

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 SALARIO EMOCIONAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D5</p>	<p>VIGENCIA: 28/10/2025</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 2 de 18</p>	

1. INTRODUCCIÓN

La E.S.E. Carmen Emilia Ospina, en cumplimiento de su misión institucional, reconoce que el bienestar integral del talento humano es un pilar fundamental para el fortalecimiento del clima organizacional, el compromiso institucional y la prestación de servicios con calidad y calidez. En atención a lo dispuesto por el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 y en armonía con el Acuerdo Colectivo 2025-2026, se establece el presente documento que actualiza el Programa de Salario Emocional, como estrategia complementaria de reconocimiento no monetario a los servidores públicos.

- Conscientes de esta necesidad y de generar una retribución equilibrada, apuntando a una mejora continua, la ESE Carmen Emilia Ospina reconoce la importancia de implementar estrategias integrales orientadas al cuidado del personal, mejorar la motivación, compromiso, bienestar, calidad de vida del talento humano y fomentando un buen clima organizacional.

Esta iniciativa se encuentra fundamentada en artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.”* (...) Para ello se ha desarrollado la estrategia de salario emocional como una forma de conciliar en el trabajo, mediante un sistema de integración de alternativas que permitan a los funcionarios equilibrar y lograr la integración armónica entre la dimensión personal y laboral un paso estratégico hacia la consolidación de una cultura organizacional basada en el, reconocimiento, respeto, participación y excelencia en el servicio público en la salud.



El salario emocional es entendido como una retribución o beneficio no monetaria que busca favorecer, reconocer, motivar, fortalecer el compromiso y promover la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.

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 SALARIO EMOCIONAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D5</p>	<p>VIGENCIA: 28/10/2025</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 3 de 18</p>	

Busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, y colaboradores sin importar su tipo de vinculación.

En este sentido el programa salario emocional emerge como herramienta clave para reconocer el valor del trabajo de nuestros colaboradores, más allá de la compensación económica, a través de beneficios no monetarios que impactan positivamente en la calidad de vida, generando bienestar, compromiso, productividad, sentido de pertenencia y satisfacción laboral.

Beneficios del salario emocional:

- **Aumento de la motivación y el compromiso:**
- **Mejora de la productividad:**
- **Reducción del estrés y mejora de la salud mental:**
- **Atracción y retención de talento:**
- **Mejora de la imagen corporativa:**

2. OBJETIVO



Diseñar e implementar un programa integral de salario emocional que fortalezca el bienestar, la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso del talento humano de la E.S.E., a través

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO SALARIO EMOCIONAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D5</p>	<p>VIGENCIA: 28/10/2025</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 4 de 18</p>	

de estrategias no económicas alineadas con los principios de equidad, inclusión y calidad institucional.

Objetivos específicos

- Promover la salud física, mental y emocional de los servidores públicos.
- Mejorar la calidad de vida mediante condiciones flexibles y de conciliación laboral.
- Reconocer y estimular la antigüedad y el compromiso institucional.
- Favorecer un entorno laboral incluyente, participativo y libre de acoso.

3. FUNDAMENTO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia (Art. 53, 55 y 56)
- Decreto 1083 de 2015



Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92



ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO SALARIO EMOCIONAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D5</p>	<p>VIGENCIA: 28/10/2025</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 5 de 18</p>	

- Decreto 648 de 2017
- Ley 2191 de 2022 (Desconexión laboral)
- Decreto 0243 de 2024 y Decreto 720 de 2024 (permiso sindical y bienestar)
- Ley 1361 de 2009 modificada por Ley 1857 de 2017 (Protección a la familia)
- Ley 1960 de 2019 (Capacitación y profesionalización del empleo público)
- Resolución 337 del 23 de Julio de 2025 Mediante el cual se reconoce el Acuerdo Colectivo 2025-2026

COPIA CONTROLADA ESE CEO



4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad


LÍNEA AMIGA
863 2828


WHATSAPP
304 384 99 92


ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO SALARIO EMOCIONAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D5</p>	<p>VIGENCIA: 28/10/2025</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 6 de 18</p>	

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

4.1. Horarios Flexibles y Conciliación Familiar Autorizados conforme a la normatividad vigente, circular 100-08-2015 y Decreto 648 de 2017. Se promueve su uso para situaciones especiales de salud, maternidad, cuidado familiar, estudio y víctimas de acoso laboral.

4.2. Pausas Activas Sesiones de 20 minutos en la jornada mañana y tarde. Aplican a jornada continua o fraccionada, con registro de seguimiento semestral.

4.3. Día del Servidor Público Se celebra el 27 de junio de cada año, con actos de reconocimiento institucional, conforme Decreto 2865 de 2013 y Resolución Interna 247 de 2022.

4.4. Estímulo por Antigüedad Laboral Permiso remunerado adicional en vacaciones, de acuerdo con escalas: - 5 a 9 años: 2 días - 10 a 14 años: 3 días - 15 a 19 años: 4 días - 20 años o más: 5 días



4.5. Permisos Especiales y Reconocimientos - Cumpleaños: 1 día hábil remunerado - Enfermedad familiar grave: hasta 5 días - Fallecimiento familiar: 5 días + 3 si es fuera de Neiva - Matrimonio: 3 días - Votaciones: 6 horas laborales - Ceremonias de grado de familiares: 1 a 3 días

4.6. Incentivo por Fechas Especiales (Trabajo Anticipado) Permisos por Navidad, Año Nuevo, Semana Santa y Fiestas Regionales conforme Acuerdo Colectivo.

4.7. Programa "Servimos" y Alianzas Públicas y Privadas Se fortalecerán convenios institucionales con comercios, centros de formación, cultura y recreación para beneficios exclusivos a los servidores.

4.8. Promoción del Uso de la Bicicleta Permisos e incentivos no económicos para quienes usen este medio de transporte. Adaptación de espacios seguros para parqueo. Ley 1811 de 2016.

4.9. Auxilios y Apoyos Institucionales - Auxilio educativo anual - Apoyo para plan exequial (\$100.000 anuales) - Reconocimiento por pensión y auxilio por fallecimiento (1 SMLV)

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO SALARIO EMOCIONAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D5</p>	<p>VIGENCIA: 28/10/2025</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 7 de 18</p>	

4.10. Capacitación y Formación Permisos concertados para estudios y participación en programas académicos. Coordinación con ESAP y otros entes.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

5. GENERALIDADES



La ESE Carmen Emilia Ospina centrada tanto en la productividad como en las personas, con el ánimo de reconocer el trabajo del otro y de aportar en la administración del tiempo libre, (horario flexible y demás actividades relacionadas) asume el programa documento de apoyo Salario

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 SALARIO EMOCIONAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D5</p>	<p>VIGENCIA: 28/10/2025</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 8 de 18</p>	

Emocional, enfocada a crear un ambiente en el que el empleado sea feliz en su trabajo, tenga un propósito y sentido de pertenencia, que su labor le facilite la posibilidad de crear, inspirarse, crecer y dar todo el potencial de sus capacidades.

Además, es consecuente con la exigencia normativa de los programas de bienestar, que deben responder a estudios técnicos que permitan a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional. (Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.10.2 y 2.2.10.3).

Una característica que garantiza que estas estrategias de salario emocional funcionan, puedan mantenerse en el tiempo y no tengan incidencia negativa en la productividad, logro de metas o en el clima laboral del área, obedece a una toma de conciencia por parte de los favorecidos, que es un “beneficio” como retribución al buen desempeño, que debe ser plenamente concertado, que no son acumulables y que por necesidades en la prestación del servicio, puede ser suspendido en los términos que el jefe inmediato requiera. Bajo ningún evento deben ser disfrutados, si no se cuenta con el visto bueno del líder, el incumplimiento de esta condición le otorgará las sanciones a que haya lugar, considerando además que su disfrute debe quedar formalizado mediante resolución.

6. SALARIO EMOCIONAL - VARIABLES



Dentro de las estrategias que la ESE Carmen Emilia Ospina ha generado, dando cumplimiento a lo expuesto anteriormente, se encuentran los siguientes beneficios:

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO SALARIO EMOCIONAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D5</p>	<p>VIGENCIA: 28/10/2025</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 9 de 18</p>	



6.1. Horarios flexibles

El inciso 2° del artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, establece que, dentro del límite máximo fijado en ese artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio.

En virtud de facilitar los horarios laborales de los servidores de Función Pública, se hace necesaria la emisión de la Resolución No. 0076 de 2018, la cual adiciona un párrafo al artículo 1° de la Resolución No. 633 de 2016, cuando medie justa causa, un servidor podrá trabajar en un horario flexible diferente a los establecidos en la Resolución No. 633 de 2016, condición avalada por el jefe inmediato y autorizada por la Dirección General, contribuyendo así a una mejor prestación del servicio, a la vida familiar y a la movilidad de los ciudadanos.

Por su parte la Resolución No. 246 de 2022, “Por medio del cual se reconoce el acuerdo colectivo de trabajo entre la Asociación Nacional Sindical de trabajadores y servidores públicos de la salud, seguridad integral y servicios complementarios ANTOCH, y el sindicato nacional de la salud y la seguridad social SINDESS – Seccional Huila y la ESE Carmen Emilia Ospina”, dispone en su Artículo 11 que los cambios en las jornadas, horarios turnos, lugares de trabajo, deberán estar enmarcados, dentro de los parámetros de la circular externa Nro. 100-008-2013 y 100-08-2015 expedida por la Función Pública “**HORARIOS FLEXIBLES PARA EMPLEADOS PUBLICOS**” que por traslado, movilidad o reubicación serán concertados, según necesidades del servicio y

Decreto 648 de 2017 (Artículos 2.2.5.4.1, 2.2.5.4.2, 2.2.5.4.3, 2.2.5.4.4, 2.2.5.4.5 y 2.2.5.4.6), y circular externa de la Función Pública N° 12 del 9 de noviembre de 2017.

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO SALARIO EMOCIONAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D5</p>	<p>VIGENCIA: 28/10/2025</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 10 de 18</p>	

En dicho sentido, se garantiza el cumplimiento de la cuarenta y cuatro (44) horas semanales, disponiéndose a su vez una hora para que los servidores públicos almuercen y revitalicen su fuerza laboral, así como también, se divida la jornada diaria en dos.

En el mismo sentido, con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad y en aplicación de la Ley 1361 de 2009, los Jefes de los organismos podrán adoptar horarios flexibles, dentro de la Jornada Laboral Legal, para facilitar el acercamiento de su núcleo familiar.



6.2. Pausas activas

Las pausas activas son sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 20 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreuso asociados al desempeño laboral. Las Pausas Activas serán una forma de promover la actividad física, como hábito de vida saludable, por lo cual se deben desarrollar programas educativos sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular.

Las Pausas Activas se deben instaurar como un programa de acondicionamiento físico y bajo un control y seguimiento de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) a través de un sistema de vigilancia epidemiológica laboral, llevado a cabo por el departamento de Salud Ocupacional (hoy Seguridad y Salud en el Trabajo) de las empresas.

El objetivo del seguimiento es medir y comparar los resultados de los trabajos de promoción y prevención de la Actividad Física empresarial (de acuerdo a los registros y estadísticas sobre ausentismo general, ya sea por accidentes de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común).

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO SALARIO EMOCIONAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D5</p>	<p>VIGENCIA: 28/10/2025</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 11 de 18</p>	

Este programa de acondicionamiento físico (con las pausas activas como eje central) se debe constituir, a su vez en un programa de prevención de desórdenes musculo esqueléticos y de ENT, usufructuando el doble beneficio de la actividad física regular. Las mediciones de la condición física, se deben hacer periódicamente (semestral, anual, bienal), dependiendo de las posibilidades de cada empresa y de la importancia epidemiológica de los desórdenes musculo esqueléticos y de las ENT de cada empresa



En tal sentido, la entidad acoge como pausas activas, las establecidas en el Programa de Pausas Activas institucionales, que corresponden a 20 minutos en la mañana y 20 minutos al medio día. Los últimos podrán ser tomados como tiempo para almuerzo, siempre que el horario sea en jornada continua.

Los funcionarios de medio tiempo o tiempo parcial las pausas activas se aplican de tiempo parcial.

6.3. Día del servidor público

El Día Nacional del Servidor Público establecido por el Decreto 2865 de 2013, que posteriormente fue compilado por el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en su artículo 2.2.15.1 señala:

“Declárase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO SALARIO EMOCIONAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D5</p>	<p>VIGENCIA: 28/10/2025</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 12 de 18</p>	

servicio, los valores y la ética del servicio público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público”.

Función Pública ha venido liderando desde el año 2015 la celebración de este día convocando a los servidores públicos de las entidades de la Rama Ejecutiva del orden Nacional y Territorial para enaltecer su labor, con la realización de un evento con presencia del señor Presidente de la República.



El valor de un servidor público no solo es prestar sus servicios al estado, es poder brindar un servicio de utilidad a la sociedad, sin tener preferencias o dar trato privilegiado a ningún ciudadano o empresa. Ser servidor público, es tener claro el compromiso de que cada decisión que se toma en ejercicio de su trabajo será objetiva, encaminada a beneficiar a todo el país y conservando su integridad, rectitud y responsabilidad en procura del bien común de todo el país.

Conforme a lo dispuesto en la Resolución No. 247 del 22 de junio de 2022, se institucionalizó el día del servidor público, el cual se celebrará todos los años, el día 27 de junio de cada anualidad.

6.4. Estímulos por tiempo laborado

En el mismo sentido, la presente entidad reconoce un estímulo por tiempo laborado de cada uno de los servidores públicos adscritos a la planta globalizada de la entidad. Así las cosas, se reconoce en el artículo 20 parágrafo segundo de la Resolución 246 de 2022 de la siguiente forma:

“La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** en reconocimiento a su labor, compromiso Institucional, antigüedad y responsabilidad, según lo estipulado en el Decreto

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO SALARIO EMOCIONAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D5</p>	<p>VIGENCIA: 28/10/2025</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 13 de 18</p>	

1227/2005 y el plan de incentivos Institucionales, concederá un día adicional remunerado, en el disfrute de las vacaciones a los Empleados Públicos así:

- DE CINCO A LOS NUEVE AÑOS (2 DIAS)
- ENTRE LOS DIEZ Y LOS CATORCE AÑOS (3 DIAS)
- ENTRE LOS QUINCE Y LOS DIECINUEVE (4 DIAS)
- DE VEINTE AÑOS EN ADELANTE (5 DIAS)”

Tener en cuenta que lo dispuesto en este ítem se aplica solo a los afiliados a los sindicatos, conforme a lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 20 de la Resolución 246 de 2022.

6.5. Programa bicicleta

Incentivar el uso de la bicicleta como medio de transporte principal entre los funcionarios del Centro de Salud E.S.E. Carmen Emilia Ospina, promoviendo la salud, el bienestar, la sostenibilidad ambiental y garantizando el acceso al incentivo legal de medio día libre remunerado, conforme a la Ley 1811 de 2016 y su reglamentación..

DOCUMENTO DE APOYO INCENTIVO AL USO DE LA BICICLETA CODIGO: GAF-S1-D15
Resolucion 368 del 05 de agosto de 2025.

6.6. Programa estilo saludable

PROGRAMA ESTILOS DE VIDA Y HABITOS SALUDABLES CODIGO SST-S1-D15

Promover estilos de vida saludable orientados a la promoción de la salud y la prevención de enfermedades de los colaboradores de la ESE Carmen Emilia Ospina cuyo propósito sea mantener alto nivel de bienestar, aumentando su productividad y satisfacción laboral y evitando al máximo los factores de riesgo ocupacional.



6.7. Programa servimos”alianzas que impulsan”

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 SALARIO EMOCIONAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D5</p>	<p>VIGENCIA: 28/10/2025</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 14 de 18</p>	

Es una estrategia liderada desde la oficina de talento humano, que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

6.8. Permisos especiales

6.9. Día de cumpleaños

6.10. Permisos sindicales

6.11. 8.Licencia luto

6.12. Permiso acompañamiento familiar

6.13. Teletrabajo: La ESE Carmen Emilia Ospina de Neiva acorde con la normatividad vigente, implementara para los empleados Públicos cuando haya lugar a ello. El teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto en la ESE.

COPIA CONTROLADA ESE CEO



7. PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO SALARIO EMOCIONAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D5</p>	<p>VIGENCIA: 28/10/2025</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 15 de 18</p>	

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.

a. 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.
- ✓ 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.

b. Evaluación



Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92



ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO SALARIO EMOCIONAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D5</p>	<p>VIGENCIA: 28/10/2025</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 16 de 18</p>	

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. (Formato No. 02 Evaluación de Actividades del Plan de Bienestar Social)

Una vez terminada cada actividad, el Área de Talento Humano debe aplicar el Formato No. 01 a cada uno de los funcionarios que participaron, con el fin de saber

si la actividad llevada a cabo cumplió con los objetivos planteados en este programa de Bienestar Social y que así contribuya al fortalecimiento y mejoramiento continuo de las condiciones que favorecen el desarrollo integral del servidor, mediante la retribución y reconocimiento de su valor, procurando el mejoramiento continuo del nivel de vida y calidad laboral.(Formato No. 01 Evaluación de Actividades del Plan de Bienestar Social)

c. Presupuesto

Según certificación expedida por el área de presupuesto, el valor asignado para el rubro de bienestar social corresponde a **\$187.597.753** (Anexo 3 – Cronograma y Distribución de las Actividades del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos).

8. CONCLUSIÓN



Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92



ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO SALARIO EMOCIONAL</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S2-D5</p>	<p>VIGENCIA: 28/10/2025</p>	<p>V4</p>	<p>PÁGINA 17 de 18</p>	

El Programa de Salario Emocional 2025 se constituye como una herramienta de gestión humana orientada al desarrollo integral del talento, en concordancia con las disposiciones legales, acuerdos colectivos y necesidades expresadas por los servidores públicos. Su implementación fortalece el compromiso institucional, la equidad, la productividad y el buen clima laboral.

COPIA CONTROLADA ESE CEO

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Descripción del Cambio	Fecha de aprobación

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
SALARIO EMOCIONAL



PROCESO:
GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO

CODIGO: GTH-S2-D5

VIGENCIA: 28/10/2025

V4

PÁGINA 18 de 18

1	Elaboración del documento:	01/09/2021
2	Modificación del documento:	21/07/2022
3	Modificación del documento:	03/03/2023
4	<p>Modificación del documento: Se modifica con el fin de dar cumplimiento al cronograma de actualización de documentos del área de Ingeniería de procesos de Calidad y así mismo obtener una mejora continua en el subproceso "Desarrollo del personal", se realizaron los siguientes ajustes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actualización de la vigencia. <p>Ajustes estructurales</p>	23/10/2025
<p>Nombre: Diana Alejandra Garcia Contratista área de Talento Humano</p> <p>Nombre: Gela goretty Vera Perez Contratista área de Talento Humano</p> <p>Nombre: Paula Clareth Garnica Quintero. Contratista área de Planeacion</p>		
<p>Nombre: Roció Correa Lozada. Cargo: Profesional Universitario Área de Talento Humano</p>		<p>Nombre: Cesar Augusto Vera Rodríguez Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero</p>
Elaboró	Revisó	Aprobó

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92

f i o y t
ESE Carmen Emilia Ospina