

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 1 de 24
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

1. TABLA DE CONTENIDO

1.	TABLA DE CONTENIDO	1
2.	INTRODUCCIÓN	1
3.	OBJETIVOS	2
	3.1. Objetivo General.....	2
	3.2. Objetivos Específicos	2
4.	ALCANCE	3
5.	RESPONSABLE	3
6.	MARCO NORMATIVO	3
7.	DEFINICIONES	5
8.	POLITICAS RELACIONADAS	5
9.	PROGRAMAS / PROYECTOS RELACIONADOS	5
10.	EVALUACIÓN Y MONITOREO	6
	10.1. Meta	6
	10.2. Evaluación del Plan de Bienestar Social.....	6
11.	DESCRIPCION DEL PLAN.....	6
	Vivienda Propia de los Encuestados:	9
	11.1 Protección y Servicios Sociales	14
	11.2 Calidad de Vida Laboral	17
	11.3 Actividades de Bienestar Social.....	20
	11.4 Plan de Estímulos e Incentivos	21
	11.4.1 Tipos de Planes	21
11	DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	23
12	CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA	23

2. INTRODUCCIÓN

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E, consciente de las necesidades del Talento Humano, siendo este el activo más importante de la entidad y considerado como el corazón de las entidades según lo establecido en MIPG, formula el siguiente Plan de Bienestar e incentivos para los servidores públicos y trabajadores oficiales de la entidad, con el propósito de mejorar la calidad de vida y el clima laboral de nuestra institución.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., tiene como propósito presentar las actividades y acciones dirigidas a los servidores públicos y trabajadores

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 2 de 24
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

oficiales y algunas, extensivas a su grupo familiar acreditado, recogidas a través de encuesta realizada donde se evidencia las necesidades y requerimientos de los servidores y su ejecución es liderada por el Comité de Bienestar Social en coordinación con la Oficina de Talento Humano.

Se espera que, con la ejecución de las actividades de este plan y la participación de todos los servidores públicos y trabajadores oficiales, se tiene como meta mejorar el ambiente laboral, el clima organizacional, que permitan fortalecer las competencias, habilidades y el desempeño de los servidores públicos y trabajadores oficiales que contribuyen al cumplimiento de los objetivos institucionales. Con este fin se desarrollará el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, el cual contiene actividades conmemorativas, culturales, recreativas, de bienestar y de educación no formal a todos los servidores públicos y trabajadores oficiales extensivo a su grupo familiar acreditado, en marcadas en un variado número de programas y eventos.

El presente Plan de Bienestar fue elaborado por parte del Equipo de la Oficina de Talento Humano, con base en el resultado de la encuesta realizada por la oficina que permite identificar las necesidades de nuestros funcionarios y trabajadores oficiales. El proceso dinámico de planeación - el cual es enunciativo y no taxativo.

Igualmente se trabajará en coordinación con la caja de compensación COMFANDI en aquellas actividades que nos ofrezca para el desarrollo del programa de bienestar que permite identificar las dimensiones (ambiental, social, espiritual, financiera, emocional, laboral) en las cuales debemos actuar en la búsqueda de una mejor calidad de vida para nuestros funcionarios y el de sus familias.

El Plan de Bienestar, podrá ser objeto de modificación o actualización, en el proceso de su implementación, en el evento de variar las condiciones internas o externas que lo originaron. Su ejecución se hará de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y los recursos en la caja.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Promover el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos, trabajadores oficiales y su grupo familiar acreditado, desarrollando actividades y programas conmemorativos, culturales, recreativos, de bienestar y de educación no formal (Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano), buscando favorecer el desarrollo integral, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E.

3.2. Objetivos Específicos

- a) Contribuir al fortalecimiento de procesos motivacionales, actitudinales y comportamentales que incidan considerablemente en el desempeño, la efectividad y la productividad laboral.

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 3 de 24
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

- b) Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida laboral y vida personal, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.
- c) Fortalecer y estimular la conformación de espacios que contribuyan a la cohesión e integración que fomenten el trabajo en equipo y permitan mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios que presta el Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E
- d) Brindar espacios de reconocimiento a los servidores por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.
- e) Generar actividades encaminadas al equilibrio de la vida personal y laboral, enfocadas al funcionario y sus familias.
- f) Reforzar una cultura de servicio desde el ser, aplicando los valores de acuerdo al Código de Integridad que identifica a los funcionarios públicos del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E

4. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E va dirigido a los funcionarios, resaltando precisar que de acuerdo con la normatividad de carrera administrativa y del empleo público algunas de las actividades solo estarán dirigidas a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción; y se tendrá en cuenta el núcleo familiar del funcionario cuando así sea definido o especificado en la actividad, con el fin de satisfacer sus necesidades personales, sociales, económicas y culturales. Fomenta la productividad y la motivación mientras mejora constantemente el ambiente de trabajo.

5. RESPONSABLE

Subgerencia Administrativa, Oficina de Talento Humano, Comité de Bienestar Social.

6. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991
- **Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las **políticas de Bienestar Social**, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 4 de 24
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

- **Ley 909 de 2004:** 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. Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna. Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.
- **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 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.
- **Decreto 1083 de 2015:** Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.
- **Decreto 648 de 2017:** Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.
- **Ley 1857 de 2017** por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1952 de 2019:** En los numerales 4 y 5 del artículo 37, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social 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.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 - DAFP
- Modelo Integrado de planeación y gestión – MIPG

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 5 de 24
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

7. DEFINICIONES

- **Empleado Público:** Son los servidores cuya vinculación se formaliza a través del acto de nombramiento y la posesión. Su relación laboral se encuentra establecida por la ley o por reglamentos. Los requisitos, funciones, jornada laboral, remuneración y prestaciones, situaciones administrativas, evaluación de desempeño, bienestar, estímulos, capacitación, causales de retiro y responsabilidad disciplinaria se encuentran determinados en el manual de funciones o en la ley.
- **Estímulos e Incentivos:** El sistema de Estímulos para los empleados del Estado se define como el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Los incentivos están encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.
- **Plan de Bienestar Social:** Actividades que permiten facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, alineado además con el Plan de Desarrollo Institucional en el marco de la estrategia y objetivo institucional.
- **Prepensionados:** Servidor público con edad y tiempo de servicio o en cumplimiento de estos para adquirir su pensión de vejez, invalidez o sobreviviente

8. POLITICAS RELACIONADAS

No aplica.

9. PROGRAMAS / PROYECTOS RELACIONADOS

Plan De Desarrollo Institucional 2020-2024 “Te Queremos Sano”

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. cuenta con el Plan de Desarrollo Institucional para el período 2020-2024 denominado “Te Queremos Sano”, el cual fue presentado ante la Junta Directiva de la Entidad, y aprobado por esta mediante Acuerdo No. 017 del 30 de octubre de 2020.

El presente Plan de Bienestar Social se encuentra alineado al Plan de Desarrollo Institucional para el período 2020-2024 denominado “Te Queremos Sano” y da cumplimiento a éste, de la siguiente manera:

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 6 de 24
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

- **Eje Estratégico 3.** Sostenibilidad Financiera y Eficiencia Administrativa.
- **Objetivo Estratégico:** Alcanzar la sostenibilidad y el crecimiento de la E.S.E. mediante la administración eficiente de todos sus recursos.
- **Objetivo Específico:** Aportar al bienestar de los servidores públicos, trabajadores oficiales y colaboradores de la E.S.E., como pilares fundamentales en el logro de los resultados y el cumplimiento de la misión.
- **Meta de Producto:** Implementar los Programas de Bienestar Institucional del Talento Humano con todos y para todos.
- **Indicador:** Programa de Bienestar Institucional del Talento Humano implementado anualmente.
- **Meta 2020-2024:** 90%.
- **Alineación con Objetivos de Calidad del Sistema de Gestión de Calidad del HROB:** Fortalecer un clima organizacional que facilite el trabajo en equipo y el bienestar de los colaboradores.
- **Alineación con Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Dimensión Talento Humano. Política Gestión Estratégica del Talento Humano.

10. EVALUACIÓN Y MONITOREO

10.1. Meta

La meta para la Oficina de Talento Humano es lograr el cumplimiento en un 90% del Plan de Bienestar Social.

10.2. Evaluación del Plan de Bienestar Social

La evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos del HROB, se realiza a través del seguimiento al cumplimiento del FR20-GCA “Cronograma de Actividades o Reuniones” para la vigencia 2024, evaluando su cumplimiento en un periodo de cuatro meses, a través de esta evaluación se permite identificar el impacto del desarrollo de las actividades en los servidores públicos que han participado de las mismas.

Las actividades de Bienestar Social que se logran realizar de manera presencial serán bajo el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad, y es evaluado su impacto en el TM-GTH “Tablero de Mando de Indicadores de Gestión- Gestión del Talento Humano” con el indicador de:

- Nivel de implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos

11. DESCRIPCION DEL PLAN

El artículo 20 del Decreto 1567 de 1998 establece que los Programas de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 7 de 24
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

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. En el mismo sentido la norma indica que tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Los Programas de Bienestar Social que adelanten las entidades públicas deben enmarcarse en dos (2) áreas:

- De protección y servicios sociales
- De calidad de vida laboral.

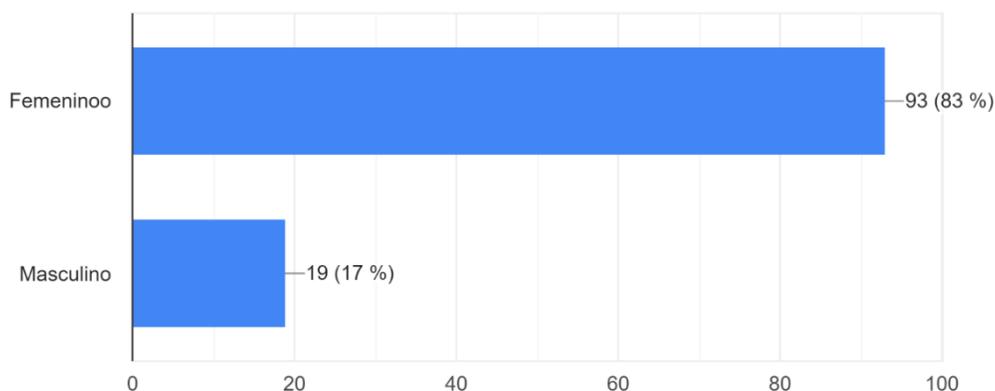
Conforme el artículo 23 del Decreto 1567 de 1998, los programas de esta área tienen relación con las necesidades de protección, ocio, deporte, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de vivienda, recreación, cultura y educación.

En los siguientes gráficos podemos apreciar los aspectos más relevantes de la encuesta realizada a nuestros colaboradores en el mes de enero de 2024, en la cual, de 273 funcionarios públicos y trabajadores oficiales vinculados a la Planta Global y Planta Temporal, respondieron 112, para un porcentaje de participación del 41%.

Nivel de Participación en la Encuesta Según el Género:

4. Genero

112 respuestas

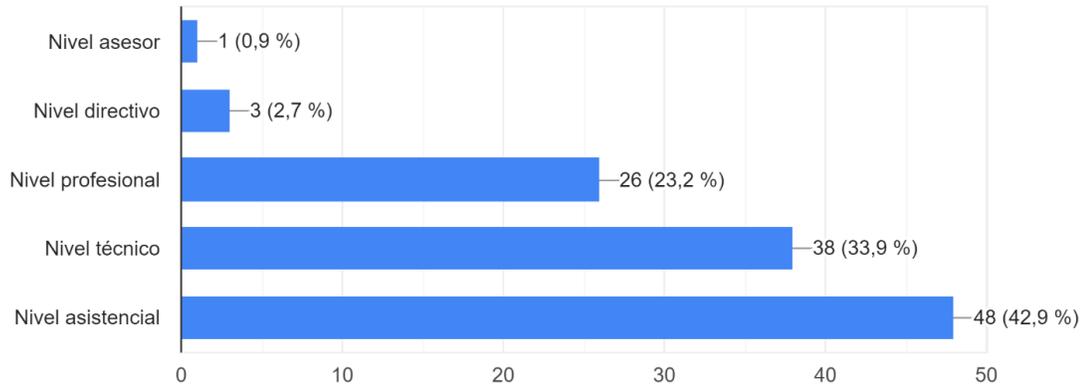


	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 8 de 24
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

Nivel Jerárquico de los Encuestados:

6. ¿En qué nivel Jerárquico se encuentra dentro del HOSPITAL?

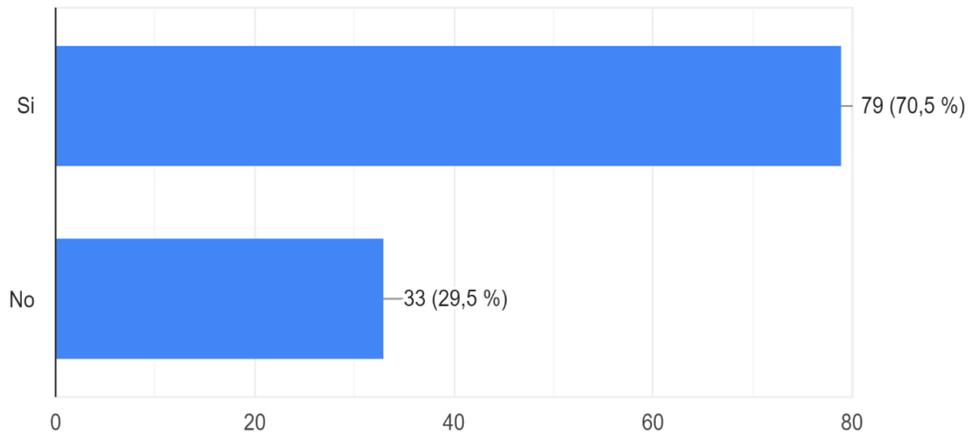
112 respuestas



Encuestados con Hijos con Dependencia Económica:

8. ¿Tiene hijos(as), que dependan económicamente de usted? Hijo?

112 respuestas

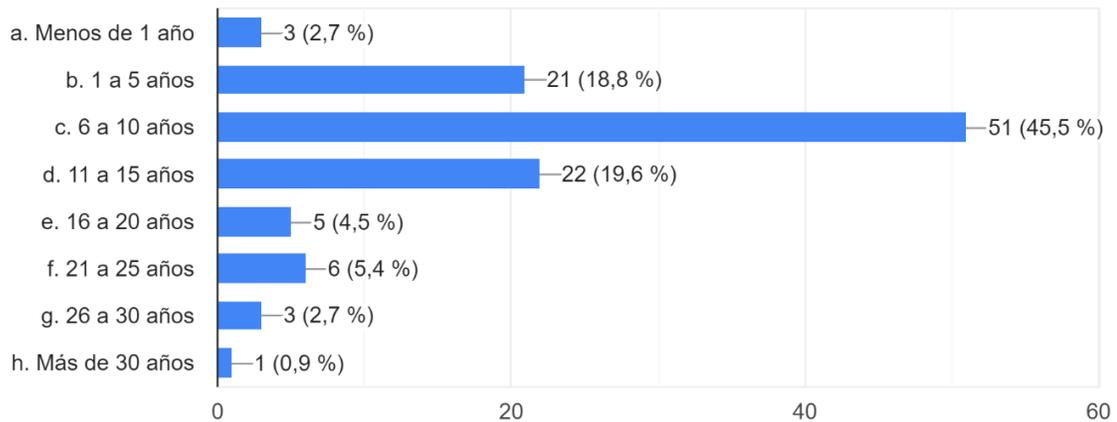


Antigüedad en la Entidad de los Encuestados:

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 9 de 24
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

11. Antigüedad en el HROB

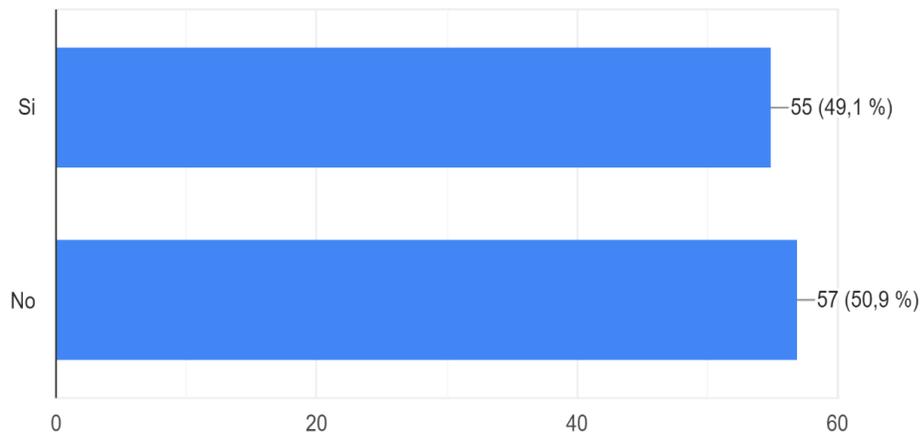
112 respuestas



Vivienda Propia de los Encuestados:

12. ¿Tiene vivienda ¿Tiene vivienda propia? (Si tiene crédito entiéndase como propia). *Finalidad realizar ferias de vivienda con Entidades que ofrezcan planes de vivienda

112 respuestas

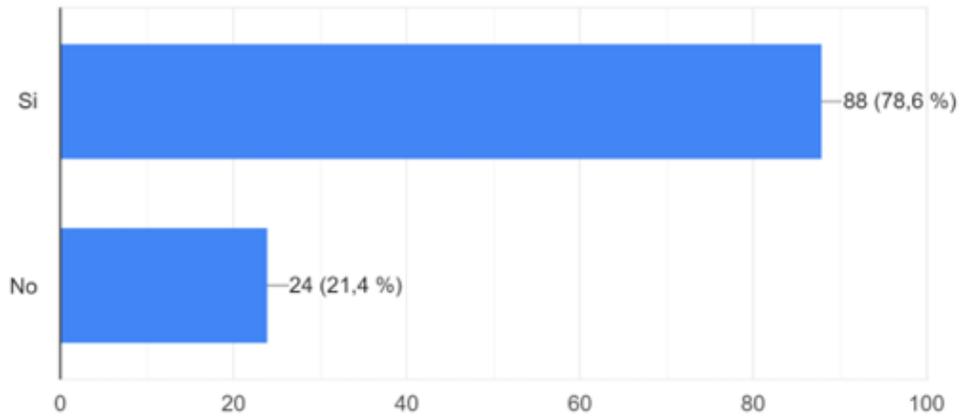


	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 10 de 24
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

NIVEL PERSONAL 13. ¿Participaría en las actividades de Bienestar Social por los siguientes motivos?

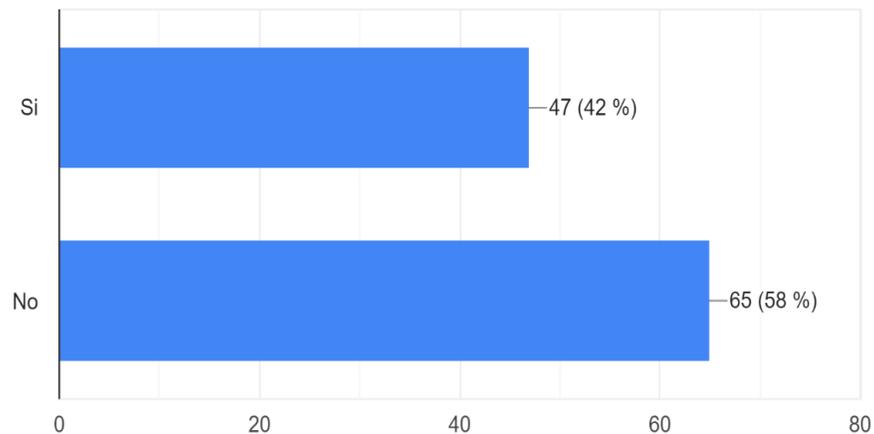
a. Ampliar y fortalecer amistades

112 respuestas



b. Desafío y competicion

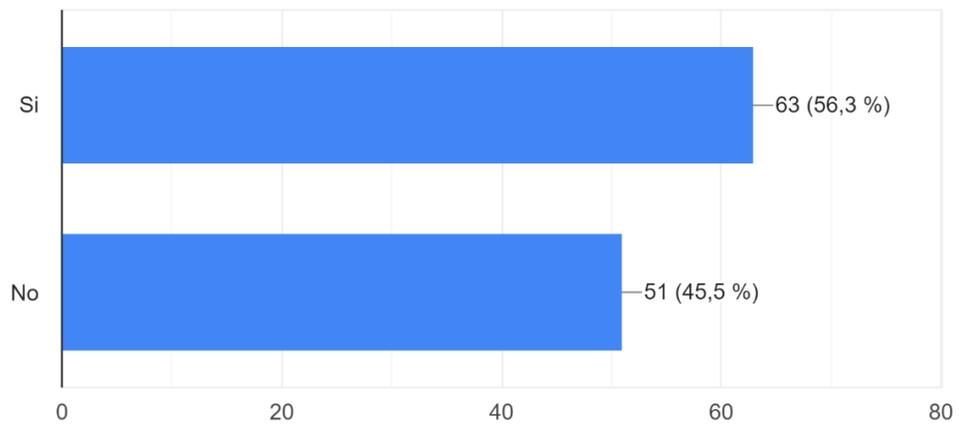
112 respuestas



	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 11 de 24
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

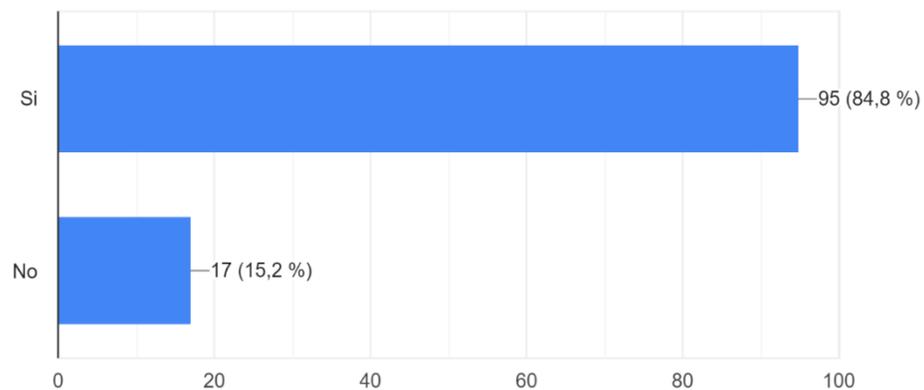
c. Práctica del deporte

112 respuestas



d. Práctica de actividad de autocuidado

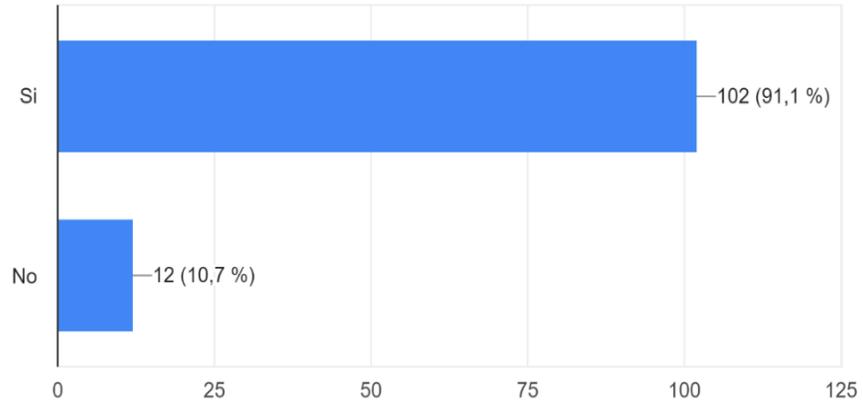
112 respuestas



	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 12 de 24
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

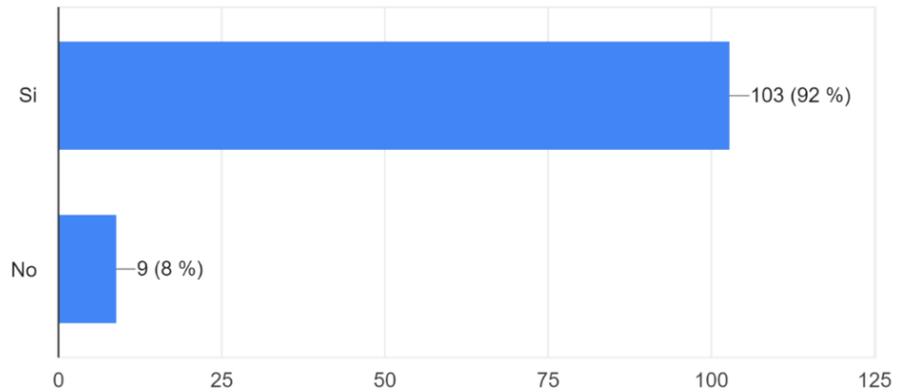
e. Disminuir estrés

112 respuestas



f. Compartir con la familia

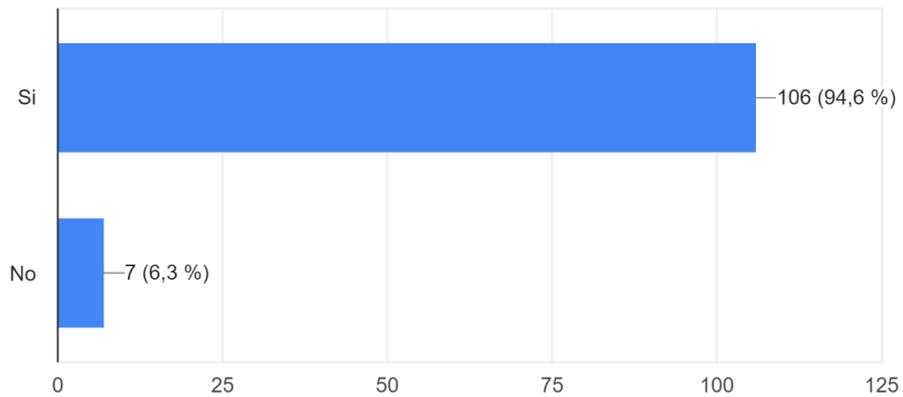
112 respuestas



	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 13 de 24
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

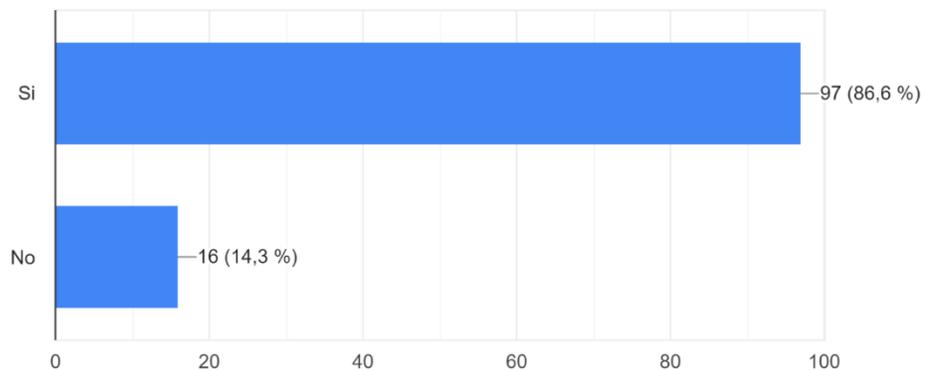
g. Fortalecer el clima laboral

112 respuestas



h. Aprovechar los beneficios

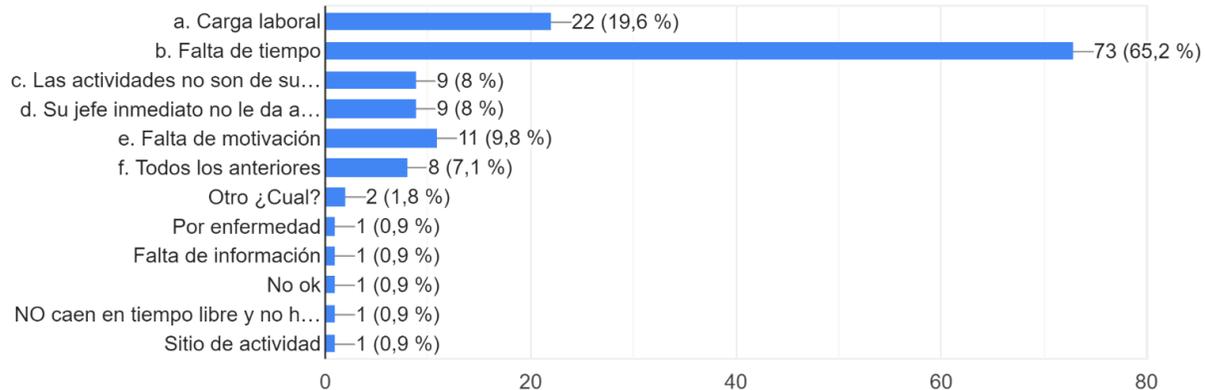
112 respuestas



Conforme los gráficos, la participación en las actividades de Bienestar social se motiva en un alto porcentaje de los encuestados en fortalecer el clima laboral (94.6%), la disminución del estrés (91.1%), compartir en familia (92%).

14. ¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social? Seleccione uno

112 respuestas



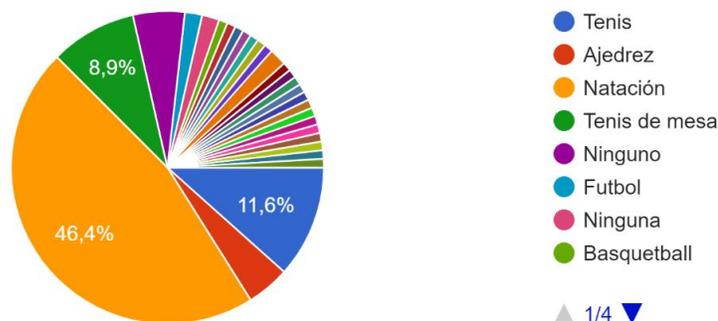
Se observa que los principales motivos por los cuales no se participaría en las actividades de Bienestar social es la falta de tiempo y carga laboral, lo que conlleva a crear estrategias Institucionales, para incrementar la participación de los colaboradores en las actividades de bienestar social.

11.1 Protección y Servicios Sociales

- **Deporte:**

15. ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades? Actividades deportivas Deporte individual

112 respuestas

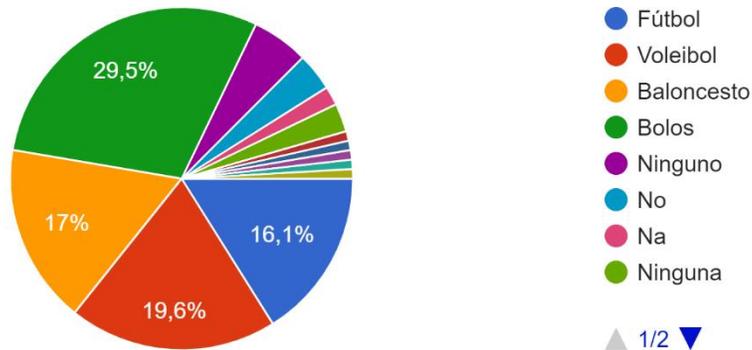


En las actividades deportivas individuales, se observó un alto interés por la **natación (46.4%)**, y en segundo lugar el **tenis de mesa (11.6%)**.

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 15 de 24
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

Deporte colectivo

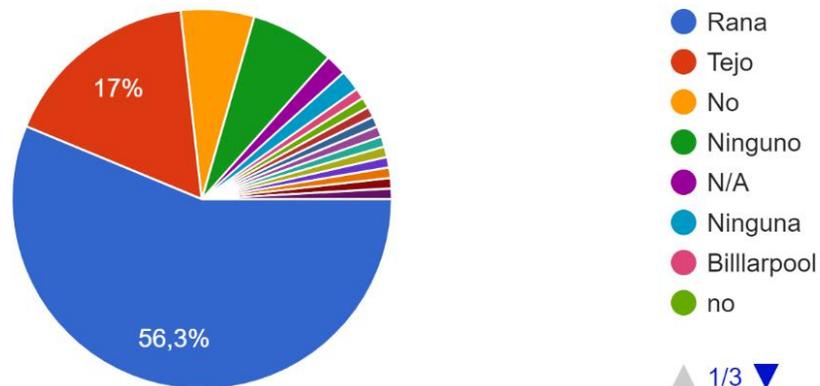
112 respuestas



En cuanto al deporte colectivo, se observa mayor interés por el juego de bolos (29.5%); sin embargo, revisados los escenarios deportivos en Palmira, no se cuenta con un espacio para su práctica, por lo tanto, se tomará el segundo y el tercer lugar, como son en su orden **Voleibol (19.65)** y **Baloncesto (17%)**.

Deportes autóctonos

112 respuestas



El 56.3% de los encuestados, mostraron su interés como deporte autóctono el **juego de rana, seguido del Tejo (17%)**. El comité de Bienestar Social, verificará si en la ciudad aún existe escenario para la práctica de este deporte autóctono, de no ser así, no se podrá realizar la actividad.

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 16 de 24
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

Actividades culturales

112 respuestas

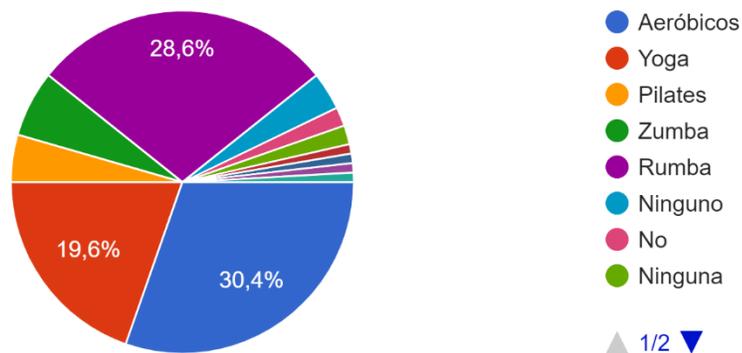


El mayor interés respecto de las actividades culturales, fue el cine (25%), **seguido de la feria gastronómica (23.2%)**.

- **SALUD**

Actividades de autocuidado

112 respuestas



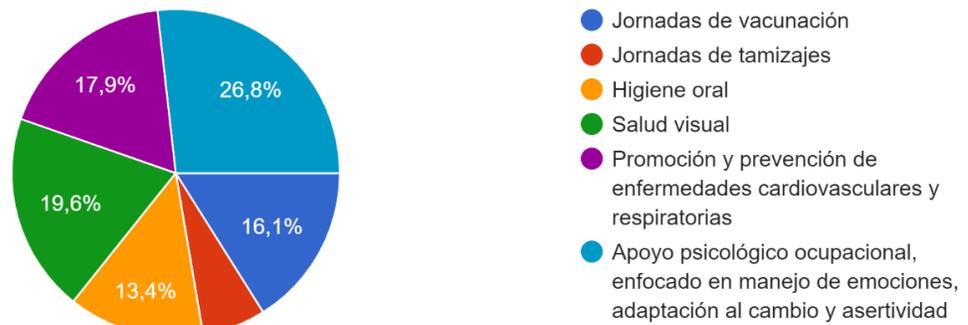
En actividades de autocuidado de la salud, se observó mayor interés por los **aeróbicos (30.4%)** y en segundo lugar **la rumba (28.6%)**.

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 17 de 24
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

11.2 Calidad de Vida Laboral

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD 18. ¿En cuál de las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la salud le gustaría participar?

112 respuestas



En cuanto a jornadas de promoción y prevención de la salud, mostraron interés por diversas actividades; sin embargo, el mayor porcentaje fue **el Apodo psicológico ocupacional, enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad (26.8%), seguido de salud visual (19.6%).**

NIVEL FAMILIAR 16. ¿Le gustaría participar o desarrollar las siguientes actividades en compañía de su grupo familiar? Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas

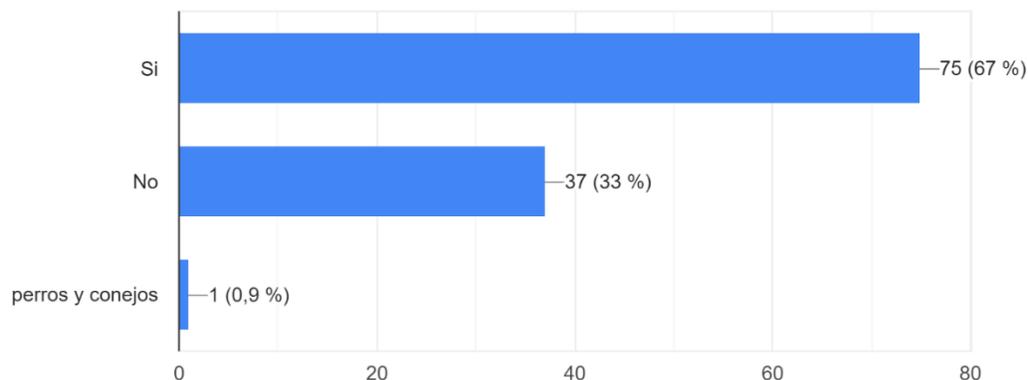
112 respuestas



Como actividades familiares, los funcionarios se inclinaron según la encuesta por el **día de la familia (44.6%) y vacaciones recreativas (25%).**

17. ¿convive con algún animal de compañía?

112 respuestas



El 67% de los encuestados, manifestaron contar con mascotas, por lo que se considera importante incluir una actividad dirigida a las mascotas de los funcionarios.

Cumpliendo con las políticas de retiro institucional contempladas dentro del Plan Estratégico del Talento Humano, es necesario incluir dentro del Plan de Bienestar Social, con un programa de pre-pensionados, cuyo propósito es ayudarlo a la transición positiva hacia la pensión de los funcionarios públicos de la Entidad, con el fin de prepararlos y motivarlos, ofreciendo orientación, asesoría y capacitación durante el proceso de reconocimiento y trámite de su pensión por edad y tiempo de servicio.

Las actividades a realizarse dentro del programa para los pre pensionados, serán encaminadas a la ruta de la felicidad, donde una vez retirados, se visualicen desde otra perspectiva como seres productivos, y serán orientadas a los siguientes aspectos:

Arte: Talleres de pintura, curso de música o instrumentos musicales.

Lúdicas: Deporte, curso de cocina o manualidades, compartir anécdotas y experiencias de trabajo con sus compañeros.

Emprendimiento: Orientaciones sobre temáticas de fortalecimiento laboral y personal, relacionadas con la creación de proyectos, emprendimiento y tecnología.

Prepensionados y Pensionables a Diciembre de 2023

HOMBRES

EDAD PROMEDIO	CANTIDAD
Pensionables	11
Prepensionables	8

MUJERES

EDAD	CANTIDAD
Pensionables	21
Prepensionables	10

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 19 de 24
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

En reunión realizada por el Comité de Bienestar Social, de acuerdo con el acta No.1 de fecha 19 de enero de 2024, se tomaron las siguientes decisiones, bajo las motivaciones que se describen a continuación:

La Navidad es un momento del año lleno de alegría y buenos deseos. Para las empresas, es una excelente oportunidad para fortalecer los lazos entre los empleados y celebrar los logros obtenidos durante el año, motivo por el cual, el HROB, incluye dentro de las actividades de Bienestar Social, brindar espacios especiales de encuentro entre los funcionarios, la realización de las tradicionales novenas, atención especial para los empleados.

En el mismo sentido, el día 27 de junio se conmemora el Día del Servidor Público, el cual fue establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de Resolución No 2865 del 10 de diciembre 2013, donde cada año se cuenta con espacios de reflexión institucional para reconocer la valiosa labor que realizan los servidores, razón por la cual, el HROB, brinda una atención especial a los colaboradores.

Es preciso tener en cuenta que se presentan diferentes días especiales en el año conmemorativos según la profesión o perfil de los colaboradores, por lo cual es importante exaltar estas fechas especiales e incluir esta actividad dentro del programa de Bienestar Social.

Según el resultado de la encuesta, el 57% de los encuestados, no cuenta con vivienda propia, por lo cual es importante realizar una actividad o feria de vivienda, invitando a los Bancos a exhibir su catálogo de ofertas sobre préstamos para vivienda y a diferentes constructoras que ofrezcan planes de vivienda en la ciudad.

Se observa igualmente, un alto número de funcionarios con hijos menores, por lo tanto, se tendrá en cuenta esta información para incluir dentro del Plan de Bienestar Social, una actividad para los hijos menores de 12 años de los funcionarios.

Del resultado de la encuesta de medición del clima organizacional realizada en el mes de diciembre de 2023, El 60.5 % de los encuestados, indicó que se siente satisfecho con las actividades de Bienestar Social, frente a un 43.3% en la encuesta del año 2022, es decir que frente a este aspecto se mejoró la percepción, siendo importante resaltar la labor del Comité de Bienestar Social, conformado en el año 2023, quienes fueron determinantes con su esfuerzo y compromiso para que el programa de Bienestar Social se cumpliera en un 80%.

En el mismo sentido, es importante precisar que este programa de Bienestar Social diseñado para la vigencia 2024, tendrá también como objetivo, la merma del nivel de estrés de nuestros colaboradores, toda vez que, según el resultado de la encuesta de medición del clima organizacional, aún se debe trabajar en este aspecto de vital importancia para la mejora en la calidad de vida laboral de los empleados del HROB.

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 20 de 24
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

11.3 Actividades de Bienestar Social

Para la vigencia 2024, acorde con el resultado de la encuesta de Bienestar Social, obligaciones de índole legal y aspectos a considerar de la medición del clima organizacional, la entidad a través de la Oficina de Talento Humano en trabajo coordinado con el Comité de Bienestar Social, realizarán las siguientes actividades:

No.	NOMBRE ACTIVIDAD	TIPO DE ACTIVIDAD
1	CONSOLIDACION ENCUESTA DE BIENESTAR SOCIAL	DIAGNOSTICO
2	SOCIALIZACION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR A MIEMBROS DEL COMITÉ	SOCIALIZACION
3	TENIS DE MESA	DEPORTE INDIVIDUAL
4	NATAACION	DEPORTE INDIVIDUAL
5	VOLEIBOLL	DEPORTE COLECTIVO
6	BALONCESTO	DEPORTE COLECTIVO
7	JUEGO DE RANA O SAPO	DEPORTE AUTOCTONO
8	JUEGO DE TEJO	DEPORTE AUTOCTONO
9	CINE	CULTURA
10	FERIA GASTRONOMICA	CULTURA
11	CELEBRACION DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	SOCIAL
12	EXHALTACION FECHAS ESPECIALES (CUMPLEAÑOS, PROFESIONES)	SOCIAL
13	CELEBRACION DIA DEL NIÑO	FAMILIAR
14	ACTIVIDAD AEROBICOS	SALUD
15	TALLER APOYO PSICOLOGICO, ADAPTACION AL CAMBIO	SALUD PREVENTIVA
16	FERIA DE VIVIENDA	SOCIAL

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 21 de 24
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

No.	NOMBRE ACTIVIDAD	TIPO DE ACTIVIDAD
17	DIA DE LA FAMILIA: 1) Integración familiar. 2) Permiso remunerado	FAMILIAR
18	VACACIONES RECREATIVAS	FAMILIAR
19	TARDE MASCOTAS	FAMILIAR
20	PROGRAMA PREPENSIONADOS	SOCIAL
21	ACTIVIDADES NAVIDEÑAS (novenas, atención especial a los empleados)	SOCIAL-FAMILIAR

11.4 Plan de Estímulos e Incentivos

Están encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

El artículo 34 del Decreto 1567 de 1998 señala: “*Plan Mínimo de Incentivos. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.*”

11.4.1 Tipos de Planes

El artículo 30 del precitado Decreto señala que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

Planes de Incentivos No Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Los incentivos no pecuniarios están referidos en el artículo 33 del mencionado Decreto, como son: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 22 de 24
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social.

En la encuesta, se observa el interés en ser incentivados con programas en donde se incluyan sus familias, es un aspecto a tener en cuenta entre los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valioso, 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.

Actualmente la entidad cuenta con 14 funcionarios inscritos en **carrera administrativa** distribuidos por nivel jerárquico así:

- Cinco (5) en el nivel profesional
- Uno (1) en el nivel técnico
- Uno (1) en el nivel administrativo
- Siete (7) en el nivel asistencial u operativo

En razón a que, en los niveles Técnico y Administrativo, sólo hay un funcionario por cada nivel, se aplicarán los criterios legales y comportamentales precitados para escoger uno de ellos.

Como Incentivos para la vigencia 2023, escogerán aquellos funcionarios de carrera administrativa, de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo que cumplan los criterios definidos por la ley. Los funcionarios de carrera administrativa deberán acreditar el nivel de desempeño sobresaliente en los dos últimos años, no tener procesos disciplinarios en los dos últimos años, participación de los funcionarios de carrera en comités de la institución en los dos últimos años, votación publica por parte de los funcionarios de la entidad en la escogencia del mejor funcionario de carrera administrativa mediante herramientas tecnológicas.

Respecto de los funcionarios de **Libre Nombramiento y Remoción**, a la fecha, la entidad cuenta con 18 líderes de programa en el nivel profesional. Su escogencia será realizada por el Nivel Directivo, teniendo como criterios:

- Acreditar un año de servicio en la entidad.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Resultado en el cumplimiento del Plan de Desarrollo durante la vigencia 2022.

A los dos (2) primeros lugares entre los funcionarios de carrera administrativa y los dos (2) primeros de libre nombramiento y remoción, se les hará entrega del siguiente incentivo:

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 06	Página 23 de 24
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

- Un reconocimiento público a la labor meritoria y publicación en carteleras de la entidad.
- Conceder dos (2) días de permiso de descanso remunerado en las fechas acordadas con el funcionario.

11 DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 “Te Queremos Sano”
- TM-GTH Gestión del Talento Humano
- FR2-GTH Encuesta Bienestar Social y Medición Clima Organizacional
- Documento Guía para la elaboración del Programa de Bienestar Social y Estímulo e Incentivos del DAFP.

12 CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA

No. Versión	Fecha Revisión / Actualización	Página	Solicitante	Cambios y/o modificaciones realizadas
01	Enero de 2019	Todo	José Luis Pedrero Vargas	Realización del documento
02	Enero de 2020	Todo	José Luis Pedrero Vargas	Actualización del documento
03	Enero de 2022	Todo	Luisa Fernanda Arismendi Muñoz	<ul style="list-style-type: none"> • Se actualiza plantilla de planes de proceso. • Se actualiza nuevo esquema de codificación de documentos. PL3-GTH • Alineación con el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 “Te Queremos Sano”. • Se actualiza por completo la información del plan.
04	Enero de 2023	3	Mónica María Urquiza Cabrera	<ul style="list-style-type: none"> • Se excluye el objetivo específico de percepción de los colaboradores. • Se actualizan los resultados de la encuesta de bienestar social de los ítems 11.1 y 11.2.
05	Junio de 2023	18	Mónica María Urquiza Cabrera	<ul style="list-style-type: none"> • Se modificó el ítem 11.2 que correspondía al Plan de Estímulos e Incentivos por el de “Actividades de Bienestar Social, quedando el Plan de Estímulos e Incentivos con el ítem 11.3. • Se realiza la adición del Beneficio Exequial en el cronograma de Bienestar Social.

	PLAN		PL03-GTH	
			Versión 06	Página 24 de 24
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: Enero de 2019 Fecha Revisión: Enero de 2024 Fecha Actualización: Enero de 2024	

06	Enero de 2024	3-4 7-18 19 20-21	Mónica María Urquiza Cabrera	<ul style="list-style-type: none"> • Se actualiza ítem 3.2 “Objetivos específicos” • Se actualiza ítem 5 “Responsable” ingresando el Comité de Bienestar Social. • Se ingresa en el ítem 6 “Marco Normativo ley 1952 de 2019. • En el ítem 7 de Definiciones se ingresa Prepensionados. • Actualización resultados de la encuesta de bienestar social. • Se actualiza la Relación de personal prepensionables y pensionables a Diciembre de 2023 • Se actualiza el ítem 11.3 Actividades de bienestar social 2024. • Se retira el beneficio exequial
----	---------------	----------------------------	---------------------------------	--

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	Mónica María Urquiza Cabrera	Jefe Oficina de Talento Humano	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
REVISÓ	Paola Andrea García	Jefe Oficina de Calidad	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
	José Luis Quintero Santos	Subgerente Administrativo	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
APROBÓ	Emilce Arévalo García	Gerente	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>