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 4
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
    10.3. Indicadores para Evaluar la Gestión del Plan Bienestar Social 7
11. DESCRIPCION DEL PLAN 7
    11.1 Ejes Temáticos *7*
12. ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 2025 8
13. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS *18*
14. DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA 20
15. CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA 20

2. INTRODUCCIÓN

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E, presenta el Plan de Bienestar e incentivos, del para la vigencia 2025, formulado a partir de la encuesta de detección de necesidades aplicada a los servidores públicos de la Entidad y su familia; dichas 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 de Desarrollo Institucional los cuales buscan fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Se espera que, con la ejecución de las actividades de este plan y la participación de todos los empleados públicos y trabajadores oficiales, mejore el ambiente organizacional, permitiendo motivar el compromiso, sentido de pertenencia y el desempeño de todos los colaboradores 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 bienestary de educación no formal a todos los servidores públicos y trabajadores oficiales extensivo a su grupo familiar acreditado, enmarcadas en un variado número de programas y eventos.

El presente Plan de Bienestar fue elaborado por parte de la Oficina de Talento Humano en coordinación con el Comité de Bienestar Social, con base en el resultado de la encuesta realizada por la Oficina de Talento Humano en el mes de diciembre de 2024, que permite identificar las necesidades de nuestros funcionarios y trabajadores oficiales, se tiene también en cuenta el resultado de la medición del clima organizacional y las disposiciones legales que rigen el tema.

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 los siguientes ejes temáticos que de acuerdo a las recomendaciones de la Función Pública debe formularse en los Planes de Bienestar social: i) Equilibrio Psicosocial. ii) Salud mental y emocional. iii) Diversidad en Inclusión. iv) Transformación digital. V) Identidad y vocación por el servicio.

El Plan de Bienestar, es un proceso dinámico de planeación, el cual es enunciativo y no taxativo, es decir, 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.

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) Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores públicos del HROB que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.

b) Fomentar el cuidado y la protección del medio ambiente, prevención y promoción de la salud mental de los servidores públicos.

c) Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores públicos; consolidando un clima laboral satisfactorio, fomentando la diversidad y la inclusión en los servidores públicos en la cultura organizacional.

d) Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional de tal manera que se promueva en los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público en el marco de la transformación digital.

e) 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 todos los servidores públicos y sus familias,resaltando que en lo relativo a los estímulos e incentivos, de acuerdo con la normatividad de carrera administrativa y del empleo público, solo estarán dirigidas a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción; 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 lamotivación mientras mejora constantemente el ambiente de trabajo.

5. RESPONSABLE

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, Articulo 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.”

- **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 corresponden 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 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.

- **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.

- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP

- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 - DAFP

- Modelo Integrado de planeación y gestión – MIPG

- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de la Función Pública

- 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.

7. Concepto radicado número único: 11001-03-06-000-2020-00205-00 (2455) el 18 de diciembre de 2020 del Consejo de Estado, Sala de Consulta y Servicio Civil

8. 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

9. POLITICAS RELACIONADAS

Política de Humanización con enfoque diferencial: "Generar acciones estratégicas para implementar cultura de humanización en el Hospital Raúl Orejuela Bueno ESE, tanto para los funcionarios que hacen parte de la planta de cargos, como para los colaboradores contratistas, servicios de salud tercerizados y extensiva a los usuarios del servicio de la salud, con el propósito ofrecer un servicio oportuno integro y de calidad

Política de Prevención de consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias Psicoactivas: Establecer un ambiente sano dentro de las instalaciones de la institución libres del consumo de alcohol, cigarrillos, cigarrillo electrónico sustancias psicoactivas o farmacodependientes que atente contra la salud y seguridad del personal que presta el servicio y el buen desempeño en el lugar de trabajo, preservando la calidad de vida de las personas y contribuyendo al cuidado del medio ambiente

10. PROGRAMAS / PROYECTOS RELACIONADOS

Plan De Desarrollo Institucional 2024-2027 "El HROB te cuida"

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. cuenta con el Plan de Desarrollo Institucional para el período 2024-2027 , cuyo lema es "***El HROB te cuida***", el cual fue presentado ante la Junta Directiva de la Entidad, y aprobado por esta mediante Acuerdo No. 14 del 30 de julio de 2024.

- **Línea Estratégica "Hospital mas Humano"** Busca implementar prácticas y políticas que consideren la humanidad de cada individuo, enfocándose en un trato cálido, compasivo y empático a través de un entorno hospitalario donde todos, tanto usuarios como funcionarios se sientan valorados y
- cuidados, más allá de sus roles o condiciones de salud; favoreciendo la dignidad, el respeto y el buen trato
- **Objetivo estratégico**: Mejorar el nivel de satisfacción del cliente interno y externo
- **Indicador de Resultado**: Satisfacción de los funcionarios respecto a la medición del clima organizacional.
- **Programa**: Promoción de Bienestar Integral del paciente, sus familias, y **nuestros funcionarios en un Hospital mas Humano**, favoreciendo la dignidad, el respeto y el buen trato.
- **Producto**: Fortalecimiento del Talento Humano a través del Plan de Capacitación
- **Indicador de Resultado**: No. de capacitaciones ejecutadas en el periodo/ No. de capacitaciones programadas en el periodo
- **Producto**: Fortalecimiento del Talento Humano a través del Plan de Bienestar Social
- **Indicador de Resultado**: No. de actividades de Bienestar Social realizadas en el periodo / No. de actividades de Bienestar Social programadas en el periodo.
- **Producto**: Fortalecimiento del Talento Humano a través del Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- **Indicador de Resultado**: No. de actividades realizadas en el Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo en el periodo/ No. de actividades programadas en el Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo en el periodo

Alineación con Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Dimensión Talento Humano. Política Gestión Estratégica del Talento Humano.

11. EVALUACIÓN Y MONITOREO

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano en el Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. son los siguientes:

11.1. Meta

Tipo de meta: cumplimiento del 95% en la vigencia

11.2. Evaluación del Plan de Bienestar Social

La evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos del HROB, se realizará a través del seguimiento al cumplimiento mediante el tablero de mando de los indicadores de calidad, el cual 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 será evaluado su impacto en el formato establecido para tal fin.

11.3. Indicadores para Evaluar la Gestión del Plan Bienestar Social:

Nivel de Implementación del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos:

$$\frac{\textit{Número de actividades de Bienestar social ejecutadas}}{\textit{Número de actividades de Bienestar Social programadas}} \quad X\ 100$$

12. 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 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.

11.1 Ejes Temáticos: Los Programas de Bienestar Social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse en los siguientes ejes temáticos:

a) Equilibrio Psicosocial.
b) Salud mental y emocional.
c) Diversidad en Inclusión.
d) Transformación digital.
e) Identidad y vocación por el servicio Público.

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.

La Oficina de Talento Humano socializó debidamente con el Comité de Bienestar Social el resultado de la Encuesta realizada a los servidores públicos en el mes de diciembre de 2024 para la elaboración del Plan de Bienestar Social para el año 2025, en donde se trataron los siguientes aspectos:

- Conmemoración del Día del Servidor Público: el día 27 de junio, fue establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de Resolución No 2865 del 10 de diciembre 2013, fecha en la cual se deben generar espacios de reflexión institucional para reconocer la valiosa labor que realizan los servidores, razón por la cual, el HROB, brindará una atención especial a los colaboradores**.**

- Realizar actividades dirigidas a los servidores públicos de la institución **prepensionables,** ofreciendo espacios donde los funcionarios a punto de obtener su pensión, puedan prepararse para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a éste, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además, se les brindará las directrices legales para iniciar el proceso.

Prepensionables y Pensionables a diciembre de 2024

HOMBRES

EDAD PROMEDIO	CANTIDAD
Pensionables	7
Prepensionables	4

MUJERES

EDAD	CANTIDAD
Pensionables	9
Prepensionables	4

El resultado de la encuesta de medición del clima organizacional realizada en el mes de noviembre de 2024, es el siguiente:

De los 96 funcionarios, 77 de ellos, respondieron la encuesta de medición del clima organizacional, para un porcentaje del 80,2%; De las 77 encuestados, todos brindaron una calificación superior al 80% de satisfacción; sin embargo la Entidad deberá tener en cuenta en el plan de Bienestar Social 2025, actividades relacionadas con los siguientes aspectos que impactan en el bienestar social, en los cuales se obtuvo calificación por debajo del 60%.

1. Felicitación y exaltación por parte de los líderes de proceso a su equipo de trabajo
2. Exaltación por parte de la Entidad en los logros alcanzados
3. Incrementar más actividades para disminuir el estrés laboral
4. Aumentar las actividades de bienestar social en donde pueda participar el núcleo familiar de los funcionarios.

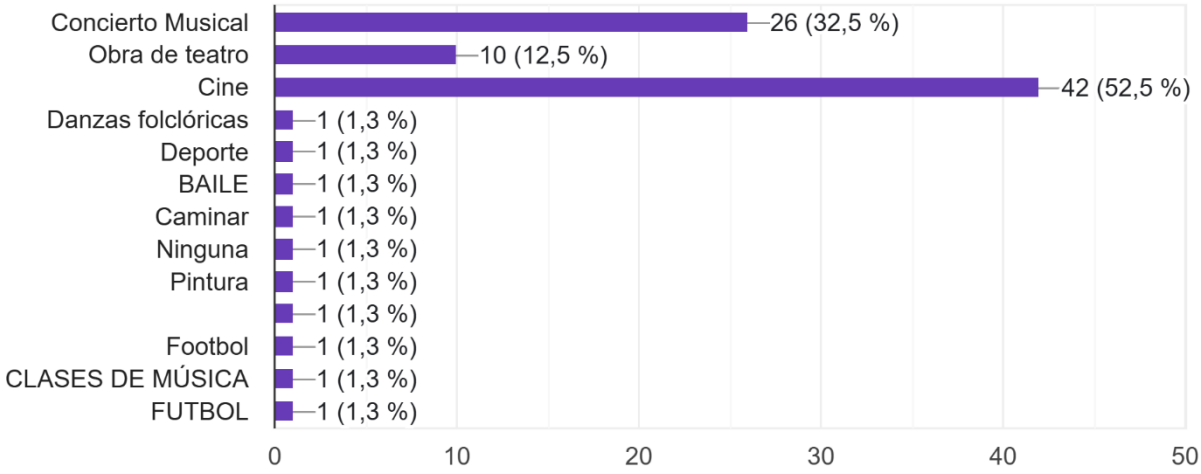
13. ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL 2025

En los siguientes gráficos podemos apreciar los aspectos más relevantes de la encuesta realizada a nuestros colaboradores en el mes de diciembre de 2024, en la cual, de 96 funcionarios públicos y trabajadores oficiales vinculados a la Planta Global, respondieron 80, para un porcentaje de participación del 83.3%.

EJE TEMATICO EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Artísticos y culturales:

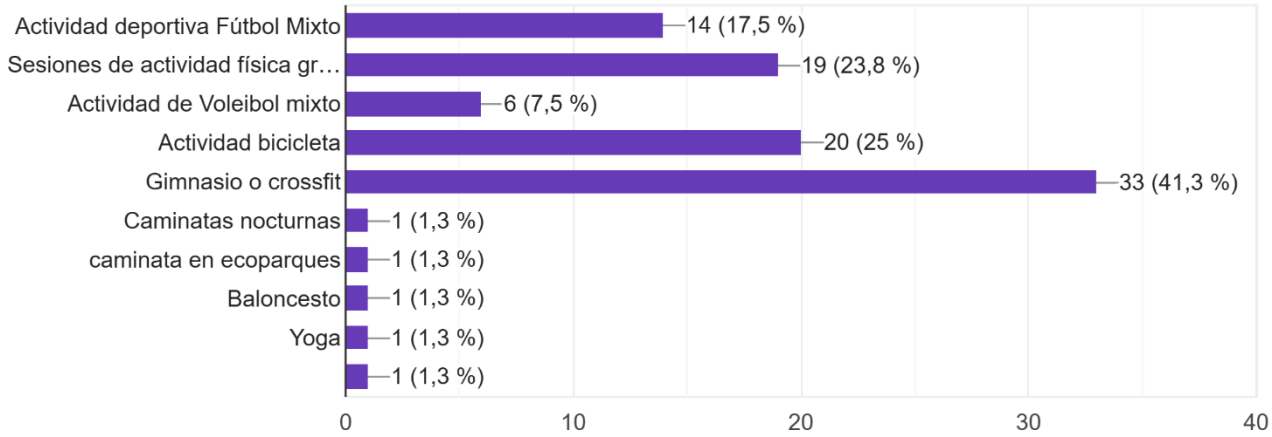
80 respuestas



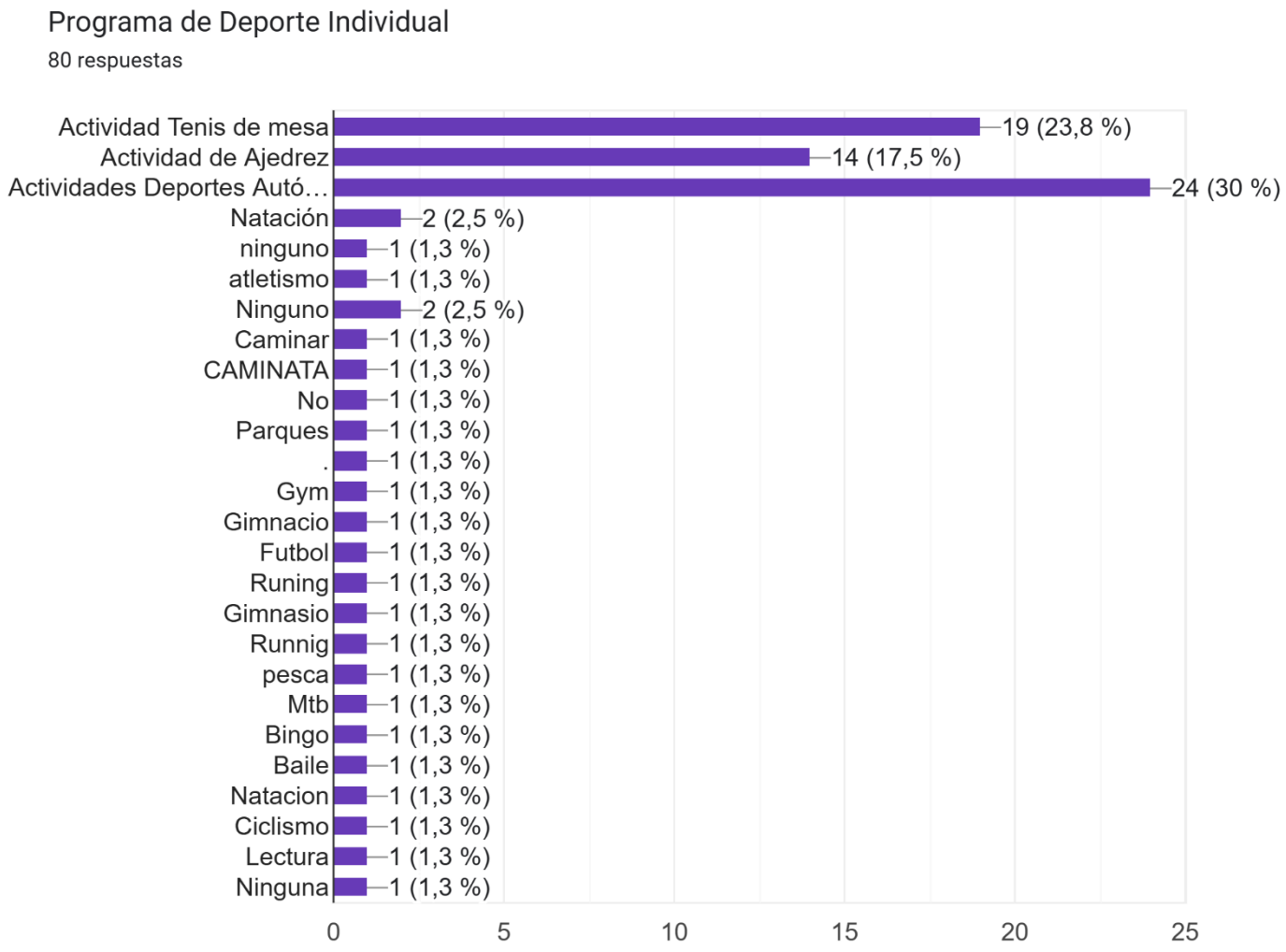
Mayor votación artístico cultural: **Cine**

Programas Deportivos Colectivos:

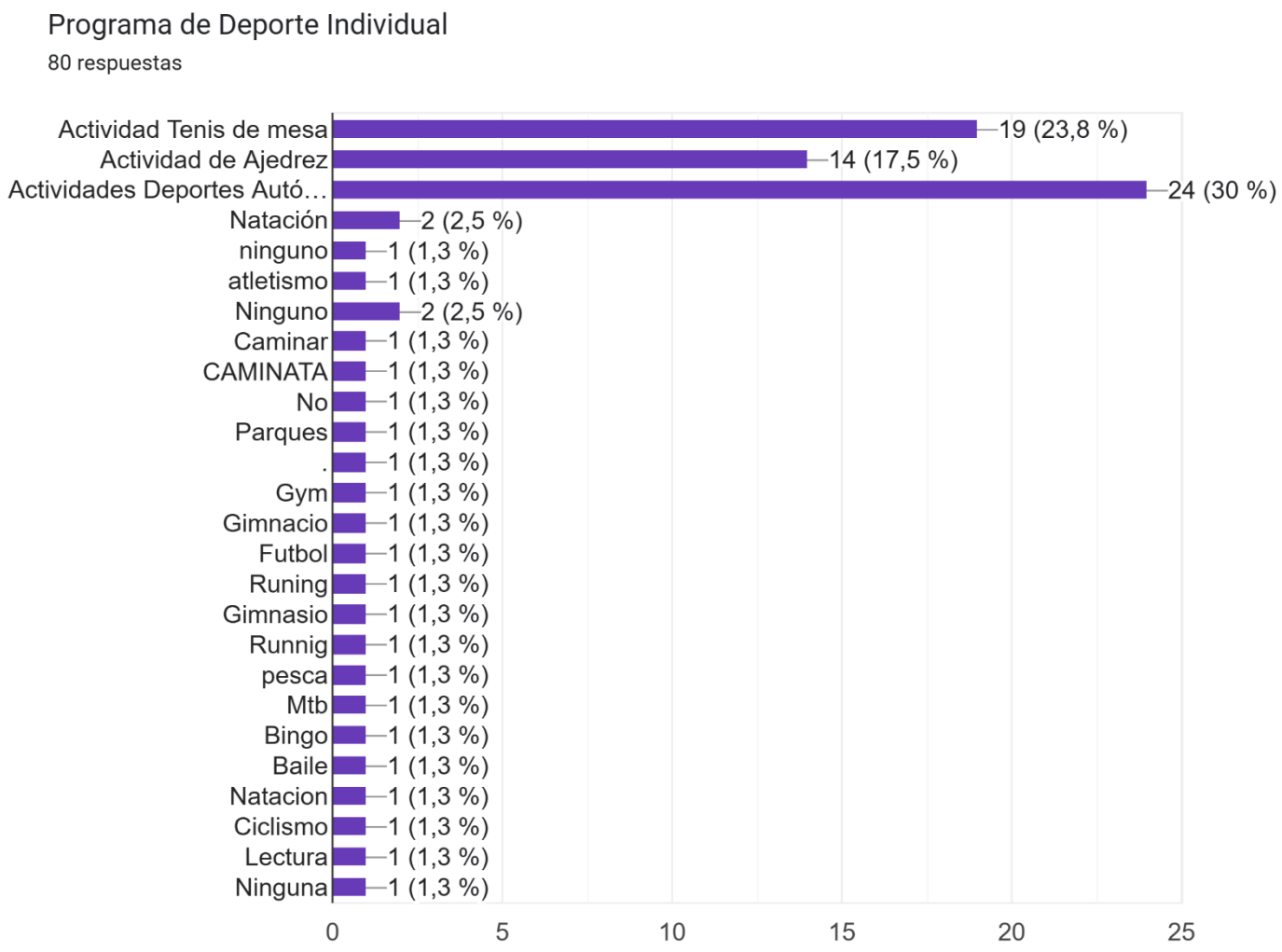
80 respuestas



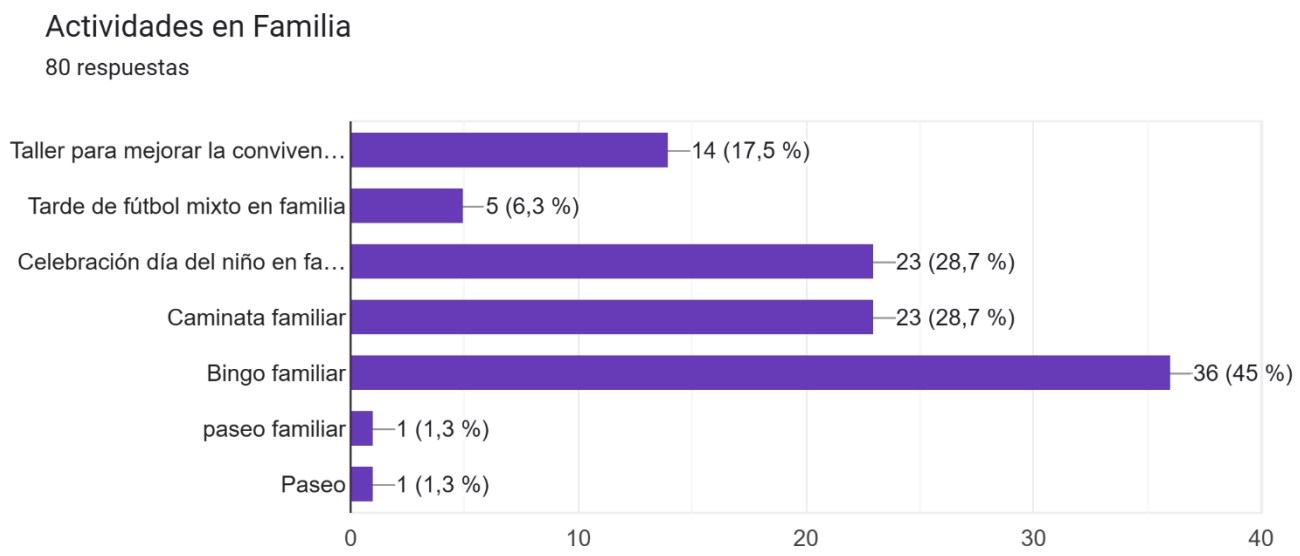
Mayor votación deporte colectivo: **Gimnasio**



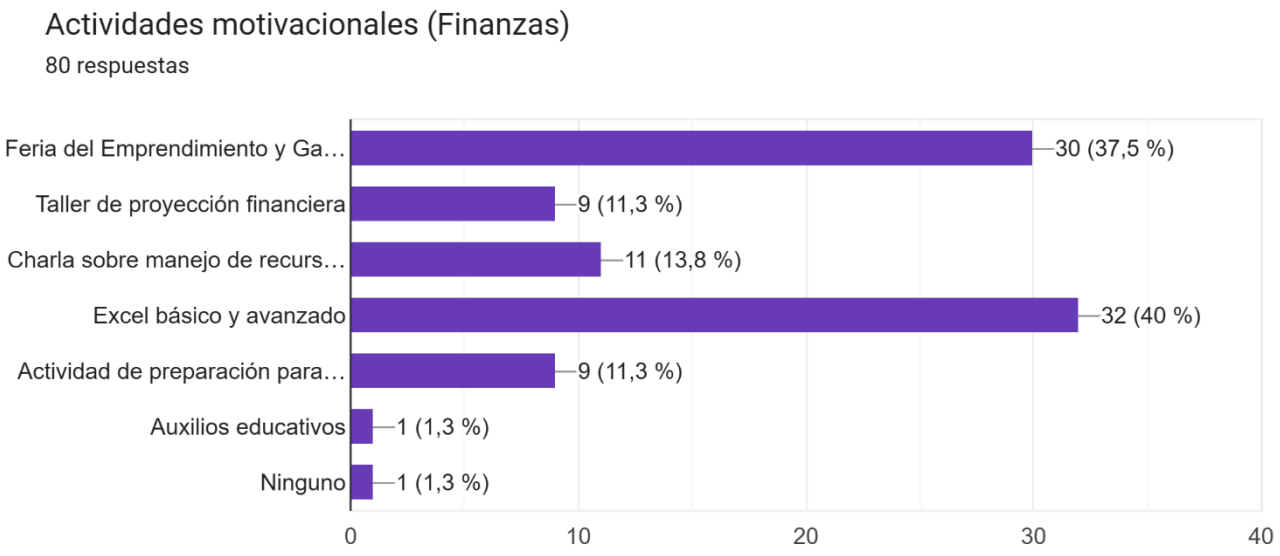
Mayor votación deporte colectivo**: Sapo o rana**



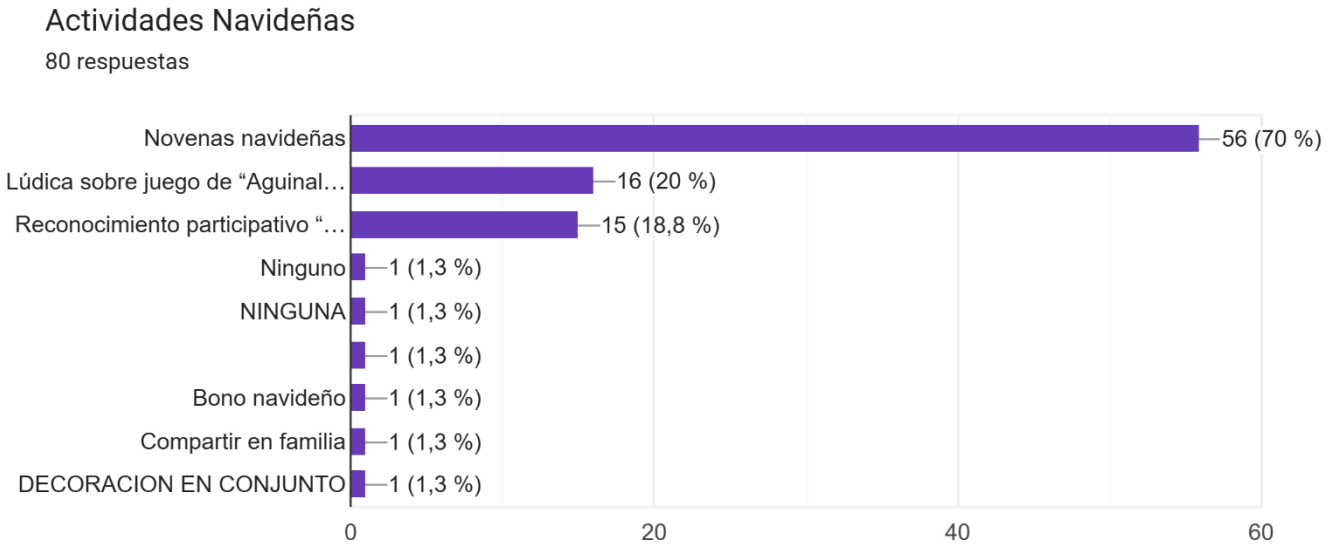
Mayor votación deporte individual: **Tenis de mesa**



Mayor votación actividad en familia: **Bingo Familiar**

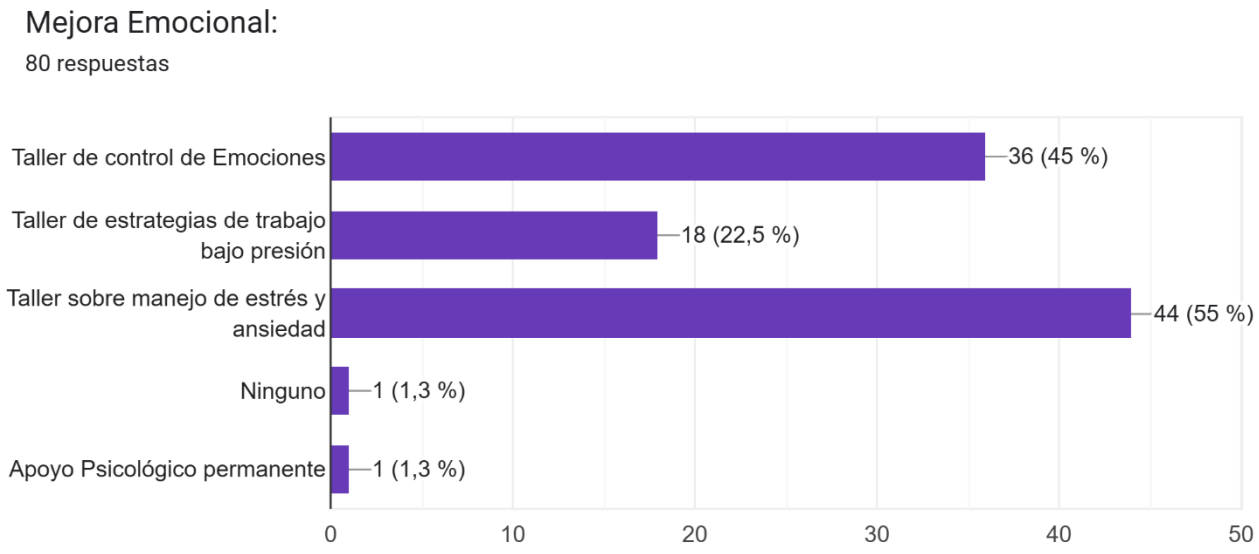


Mayor votación actividad motivacional: **Excel básico y avanzado**

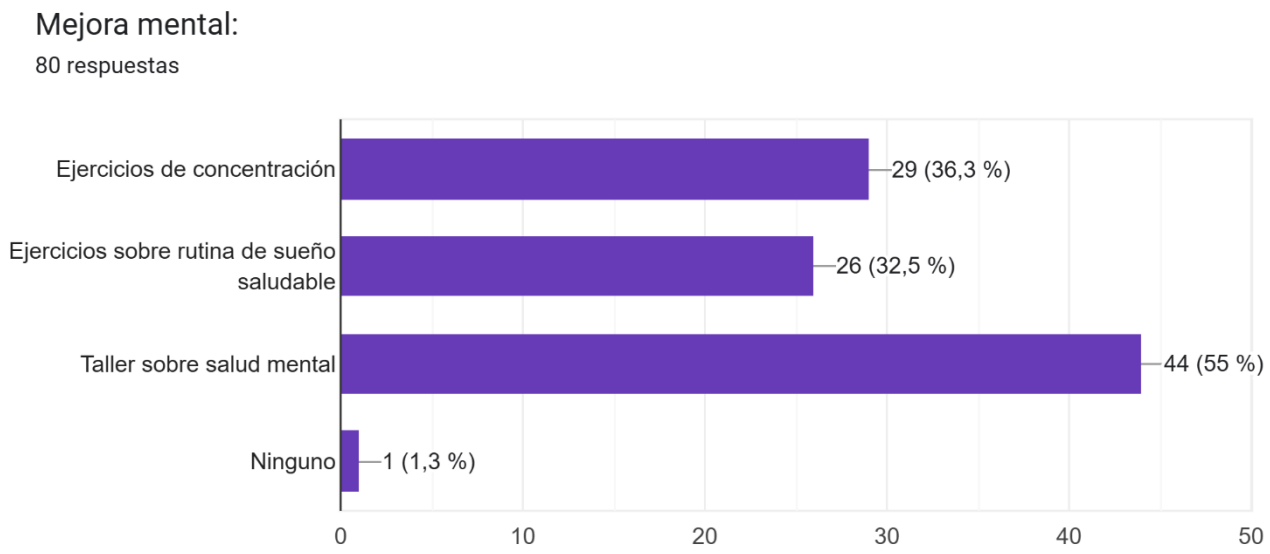


Mayor votación en actividades navideñas: **Novenas Navideñas**

EJE TEMATICO SALUD MENTAL

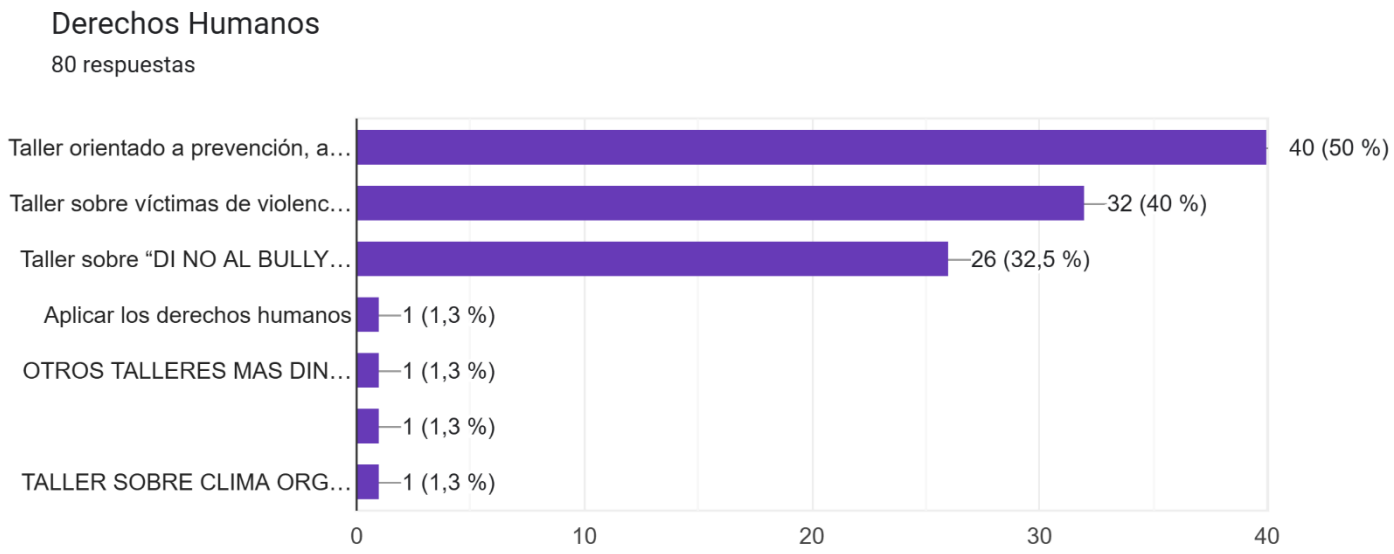


Mayor votación en mejora emocional: **Taller sobre manejo de estrés y ansiedad**

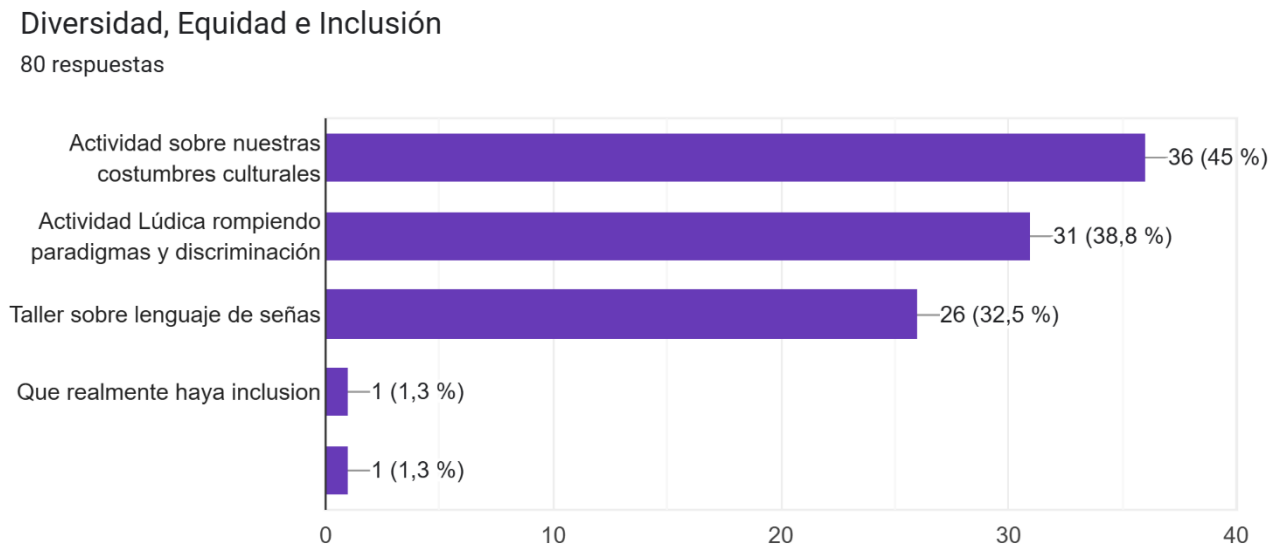


Mayor votación salud mental**: Taller sobre salud mental**

EJE TEMATICO DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

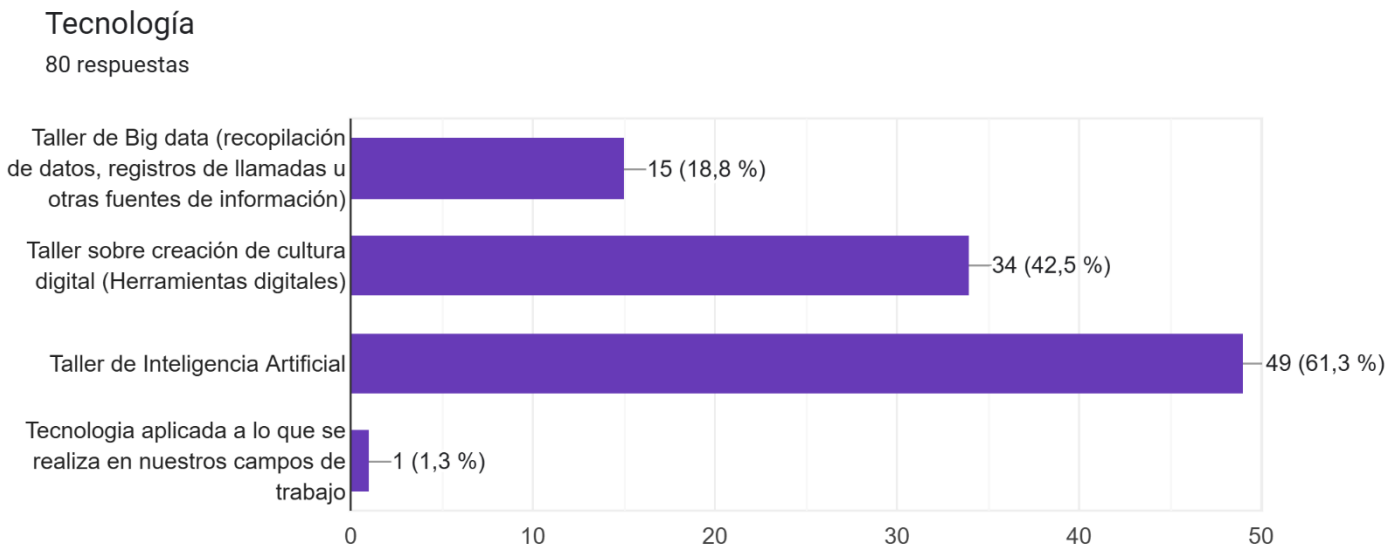


Mayor votación Derechos Humano: **Taller orientado a prevención y protección de acoso laboral.**



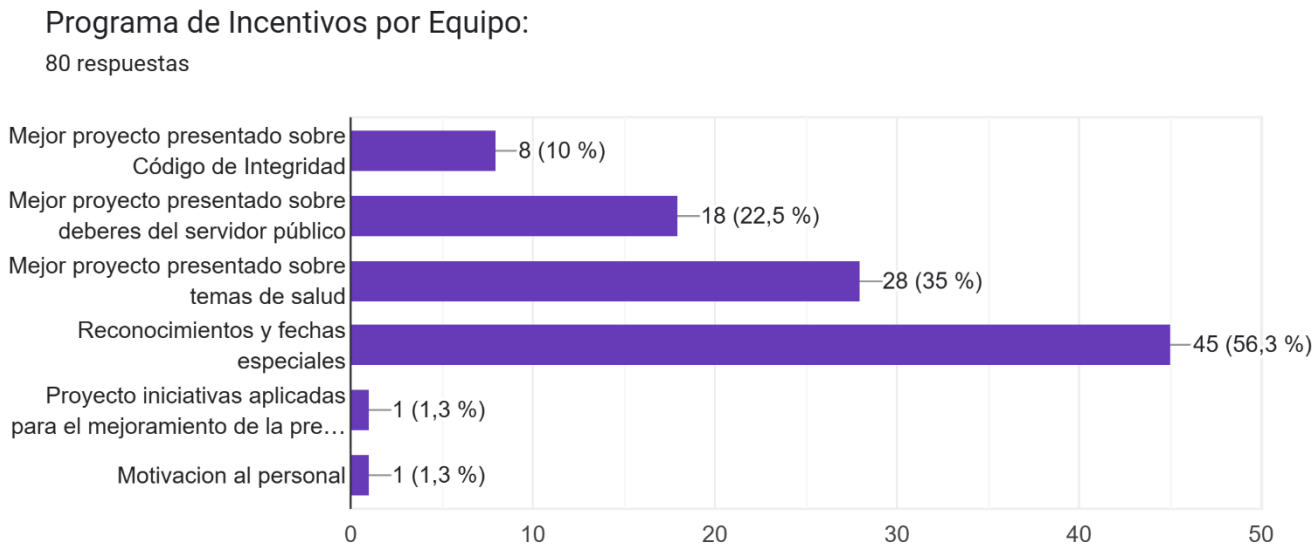
Mayor votación Equidad e Inclusión**: Actividades sobre nuestras costumbres culturales.**

EJE TEMATICO TRANSFORMACIÓN DIGITAL



Mayor votación Tecnología**: Taller Inteligencia artificial**

EJE TEMATICO IDENTIDAD Y VOCACIÓN DEL SERVICIO



Mayor votación incentivos por equipo**: Reconocimientos y fechas especiales**

Es importante tener en cuenta aquellos aspectos que de acuerdo al resultado de la medición del clima organizacional, obtuvimos un porcentaje bajo de calificación y que corresponden a :

1. Felicitación y exaltación por parte de los líderes de proceso a su equipo de trabajo
2. Exaltación por parte de la Entidad en los logros alcanzados
3. Incrementar más actividades para disminuir el estrés laboral
4. Aumentar las actividades de bienestar social en donde pueda participar el núcleo familiar de los funcionarios.

Con base la encuesta de Bienestar Social, en las disposiciones de ley y en el resultado de la medición del clima organizacional realizada en el mes de diciembre de 2024, las actividades a incluir dentro del programa de Bienestar Social para la vigencia 2025 son las siguientes:

EJE TEMATICO	**ACTIVIDAD**	**ACTIVIDAD MAYOR VOTADA**
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Artístico Cultural : **Cine**	52.5%
	Deporte Colectivo: **Gimnasio**	41.3%
	Deporte Individual: Deporte Autóctono: **sapo o rana**	30%
	En familia: Bingo Familiar	45%
	Actividad motivacional en Finanzas: **Curso Excel avanzado**	40%
	Actividades Navideñas: **Novenas Navideñas**	70%
	Mejora Emocional: **Taller manejo de estrés y ansiedad**	55%
	Mejora Mental: **Taller Salud mental**	55%
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Derechos Humanos: **Taller de Protección y Prevención de Acoso laboral**	50%
	Diversidad y Equidad: **Actividad sobre nuestras costumbres culturales**	45%
TRANSFORMAIÓN DIGITAL	**Taller de inteligencia artificial**	61.3%
IDENTIDAD Y VOCACIÓN DEL SERVICIO	Programa Incentivos por Equipo: **Reconocimientos en fechas especiales**	56.3%
POR RESULTADO DE LA MEDICIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	Actividad exaltación por los líderes a los funcionarios según criterios predefinidos	
	Actividad exaltación por la entidad por logros alcanzados, según criterios predefinidos (Exaltación día del Servidor Público, 27 de junio)	
	Actividades para disminuir el estrés laboral	
	Actividades con el núcleo familiar	
POR MANDATO LEGAL	Actividades para los prepensionables	

5. 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 a adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos."*

Es importante manifestar que, en el año 2024 se comisionó a una funcionaria adscrita a carrera administrativa en un cargo de libre nombramiento y remoción.

5.1 Tipos de Planes

El artículo 30 del 1567 de 1998 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 proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, aplicables a los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

El nivel de percepción de un buen plan de incentivos , 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

Como Incentivos para la vigencia 2025 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 dosúltimos años.)

En relación con los empleados inscritos en **carrera administrativa**, además de los precitados criterios, la Oficina de Talento Humano en coordinación con el Comité de Bienestar Social, definirá una estrategia que permita brindar los incentivos a los dos (2) primeros lugares del personal de carrera administrativa.

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, en el primer trimestre al culminar la vigencia, teniendo como criterios los siguientes:

- 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 Acción durante la vigencia.

Gerentes Públicos, la Entidad cuenta con (4) gerentes públicos, con quienes se suscriben acuerdos de gestión, cuyo resultado , será el criterio a tener en cuenta para otorgar incentivo al primer lugar.

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

- 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 servidor público.

12 DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Plan de Desarrollo Institucional 2024-2027 “El HROB te cuida”
- Encuesta Bienestar Social
- Medición Clima Organizacional 2024
- Documento Guía para la elaboración del Programa de Bienestar Social y Estímulo e Incentivos del DAFP.
  - Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de la Función Pública

13 CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA

No. Versión	Fecha Revisión / Actualización	Pagina	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	• 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”.
04	Enero de 2023	3	Mónica María Urquiza Cabrera	• 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	• Se modifico 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.

06	Enero 2024	3 4 7 18 19 20 21		• Se actualiza el item 3.2 “Objetivos específicos” • Se actualiza el item 5 “Responsable” ingresando el Comité de Bienestar Social • Se ingresa en el item 6 marco normativo Ley 1952 de 2019 • En el item 7 de definiciones, se ingresa prepensionados • Actualización resultados encuesta de bienestar social • Se actualiza la relación de personal prepensionables y pensionables a diciembre de 2023 • Se actualiza el item 11.3 actividades de bienestar social 2024 • Se retira el beneficio exequial
07	Enero 2025	1 5 8 17 22	María Fernanda Salazar Cedeño	• Se modificó la introducción • Se modificó el item 9 “programa, proyectos relacionados “ (con el nuevo Plan de Desarrollo Institucional) • Se modificó la descripción del plan, en lo pertinente a los ejes temáticos item 11.1, en el resultado de la encuesta de bienestar social • Se modificó las actividades del Plan de Bienestar a ejecutar en el año 2025 • Se modificó el punto item No. 5 “Plan de estímulo e incentivos”

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	María Fernanda Salazar Cedeño	Jefe Oficina de Talento Humano	*FIRMADO EL ORIGINAL*
REVISÓ	Isabel Torres	Jefe Oficina de Calidad	*FIRMADO EL ORIGINAL*
APROBÓ	Clara Inés Sánchez Perafán	Gerente	*FIRMADO EL ORIGINAL*