	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 08	Página 1 de 15
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	


1. TABLA DE CONTENIDO

1. Contenido

1. TABLA DE CONTENIDO.....	1
1. Contenido.....	1
2. INTRODUCCIÓN.....	1
3. OBJETIVOS.....	3
3.1. OBJETIVO GENERAL	3
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
4. ALCANCE.....	3
5. RESPONSABLE.....	4
6. MARCO NORMATIVO.....	4
7. DEFINICIONES.....	5
8. POLITICAS RELACIONADAS.....	6
9. PROGRAMAS / PROYECTOS RELACIONADOS.....	6
10. EVALUACIÓN Y MONITOREO.....	6
10.1. META	6
10.2. EVALUACION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	7
10.3. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	7
Número de actividades de bienestar social ejecutadas/ Número de actividades de bienestar social programadas x 100.....	7
11. DESCRIPCION DEL PLAN.....	7
- ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	11
12. DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	13
13. CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA.....	13

2. INTRODUCCIÓN

El Hospital Raúl Orejuela Bueno, en cumplimiento de su misión institucional y reconociendo que el talento humano es el eje fundamental para la prestación de servicios de salud con calidad, calidez y oportunidad, formula el Plan de Bienestar Social para la vigencia 2026, como una herramienta estratégica orientada al fortalecimiento integral de sus colaboradores.

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 08	Página 2 de 15
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

Este plan se concibe como un conjunto de acciones, programas y actividades encaminadas a promover el bienestar físico, mental, emocional, social y laboral de los servidores de la institución, contribuyendo al mejoramiento del clima organizacional, la motivación, el sentido de pertenencia y la calidad de vida laboral. Asimismo, busca generar espacios de integración, reconocimiento y desarrollo personal y profesional, que impacten positivamente en el desempeño y compromiso del equipo de trabajo.

El Plan de Bienestar Social 2026 se estructura en concordancia con la normatividad vigente y las políticas institucionales, teniendo en cuenta las necesidades identificadas en los colaboradores y los lineamientos del Sistema de Gestión del Talento Humano. De esta manera, el Hospital Raúl Orejuela Bueno reafirma su compromiso con la humanización del trabajo, la equidad, la inclusión y el fortalecimiento de una cultura organizacional orientada al cuidado del personal y a la excelencia en el servicio.

Así mismo, el Plan de bienestar social e incentivos institucionales se encuentra también alineado con el Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026, adoptado por Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP de la Función Pública, la cual es una instrumento técnico que establece lineamientos y recomendaciones con el fin de promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.

Por otra parte, 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.


Los ejes temáticos para tener en cuenta en el Plan de bienestar social e incentivos institucionales de la vigencia 2026, son los siguientes:

Eje 1. Equilibrio Psicosocial: Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos.

Eje 2. Salud mental: Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad.

Eje 3. Diversidad e inclusión: Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Eje 4. Transformación digital: Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 08	Página 3 de 15
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

Eje 5. Identidad y vocación por el servicio público: Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado.

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.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL


Promover el bienestar integral de los colaboradores del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., mediante el desarrollo e implementación de estrategias, programas y actividades orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral, personal y familiar, fortaleciendo la salud física, mental y social, el clima organizacional, el sentido de pertenencia y la motivación del talento humano, con el fin de contribuir al desempeño eficiente, ético y humanizado en la prestación de los servicios de salud.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar espacios que permitan el fortalecimiento de procesos motivacionales, actitudinales y comportamentales que incidan considerablemente en el desempeño, la efectividad y la productividad laboral.
- Impulsar 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.
- 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.
- Brindar espacios de reconocimiento a los servidores por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.
- Generar actividades encaminadas al equilibrio de la vida personal y laboral, enfocadas al funcionario y sus familias.
- 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

Con fundamento en el Decreto 1567 de 1998, el presente plan tiene como beneficiarios a todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad y su núcleo familiar, quienes tendrán acceso a las

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 08	Página 4 de 15
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

políticas, planes y programas de bienestar laboral. A través de este plan, se busca mejorar significativamente la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos y sus familias, promoviendo acciones que favorezcan su crecimiento personal, integración y calidad de vida, y fomentando su desarrollo integral y elevando sus niveles de satisfacción.


De acuerdo con el párrafo segundo del artículo cuarto del decreto 051 de 2018, se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

5. RESPONSABLE

Oficina de Talento Humano, Comité de Bienestar Social, áreas que de común acuerdo elaboraron la encuesta 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.”
- 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


	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 08	Página 5 de 15
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

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 1499 de 2017: Que modificó el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Decreto 51 de 2018: Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009. Artículo 4, en lo relativo a los beneficiarios del Plan 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
- 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. 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.

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 08	Página 6 de 15
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

8. POLITICAS RELACIONADAS

No aplica

9. 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 denominado “EL HROB te cuida”, el cual fue presentado ante la Junta Directiva de la Entidad, y aprobado mediante Acuerdo No. 014 de julio de 2024


El presente Plan de bienestar social e incentivos institucionales, se encuentra alineado al Plan de Desarrollo Institucional y da cumplimiento a éste, de la siguiente manera:

- **Línea Estratégica:** “Hospital más 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 más 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.

10. EVALUACIÓN Y MONITOREO

10.1. META

La meta para la Oficina de Talento Humano y el Comité de Bienestar es lograr el cumplimiento en un 95% del Plan de Bienestar Social.

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 08	Página 7 de 15
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

10.2. EVALUACION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

La evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos del HROB, se realizará a través del seguimiento al cumplimiento del FR20-GCA “Cronograma de Actividades o Reuniones” para la vigencia 2026, evaluando a través de indicadores su cumplimiento en periodos semestrales, 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.

10.3. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Número de actividades de bienestar social ejecutadas/ Número de actividades de bienestar social programadas x 100

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 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 deberán 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 diciembre de 2025, en la cual, de 93 empleados públicos y trabajadores oficiales vinculados a la Planta Global, respondieron 73, para un porcentaje de participación del 75%.

Presentamos a continuación el resultado de la encuesta:

- **EQUILIBRIO PSICOSOCIAL**

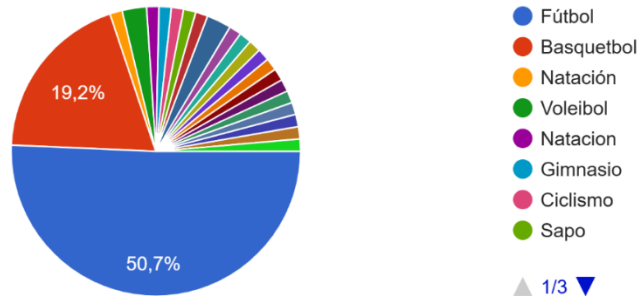
Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 08	Página 8 de 15
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Actividad Deportiva: Escoge uno de los siguientes torneos:

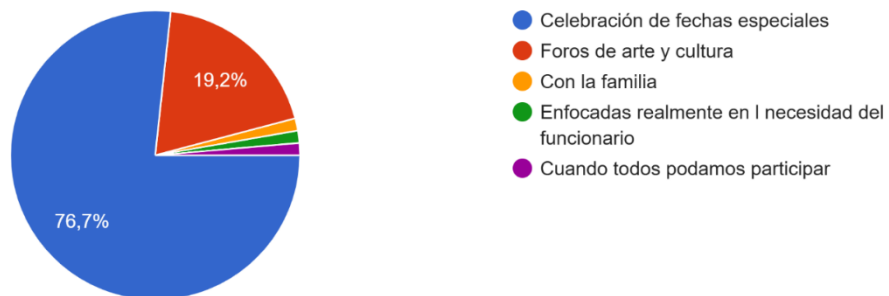
73 respuestas



Se observa mayor interés por el futbol con un porcentaje del 50.7%

Actividades Socioculturales: Escoge una de las siguientes actividades:


73 respuestas



La celebración de fechas especiales ocupó el primer lugar con el 76.7%

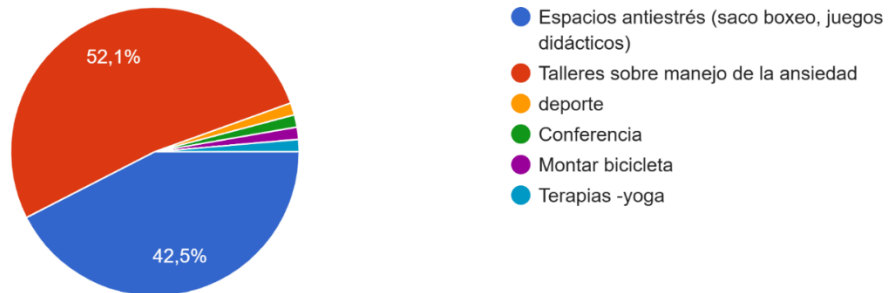
- **SALUD MENTAL**

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 08	Página 9 de 15
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

Actividades para el Manejo del Estrés: Escoge una de las siguientes opciones:

73 respuestas



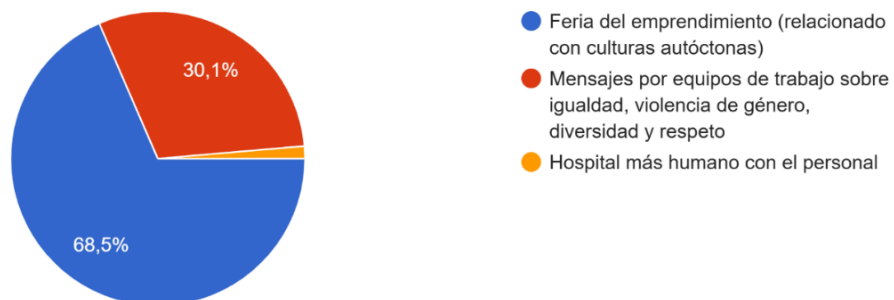
El 52.1 % escogió los talleres sobre manejo de ansiedad.

• DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Actividades de Sensibilización: Escoge una de las siguientes opciones:


73 respuestas



El 68.5% de los funcionarios optó por la feria del emprendimiento relacionado con culturas autóctonas.

• TRANSFORMACION DIGITAL

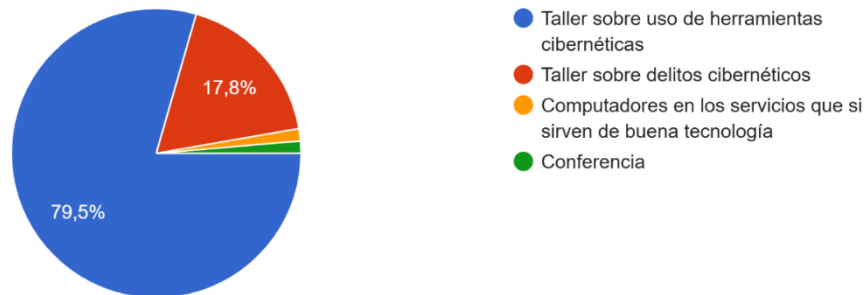
Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior,

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 08	Página 10 de 15
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos para la gestión del bienestar.

Actividades de Conocimiento Digital: Escoge una de las siguientes actividades:

73 respuestas



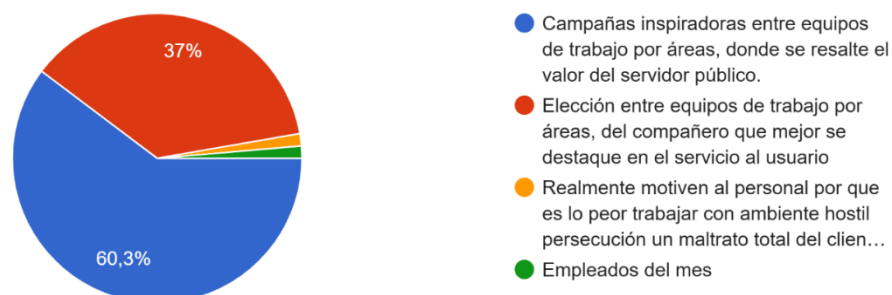
La actividad escogida con el 79.5% fue el taller sobre uso de herramientas cibernéticas


• IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Actividades enfocadas a la Vocación por el Servicio: Escoge una de las siguientes actividades:

73 respuestas



	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 08	Página 11 de 15
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

La actividad escogida con el 60.3% fueron campañas inspiradoras entre equipos de trabajo por áreas, donde se resalte el valor del servidor público.

En el mismo sentido, es importante precisar que este programa de Bienestar Social diseñado para la vigencia 2026, tendrá también como objetivo, disminuir el 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.

ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2026:

- BIENESTAR SOCIAL

Para la vigencia 2026, 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.

- 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.”

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.

INCENTIVOS PECUNIARIOS: Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los mejores funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción según criterios definidos o por equipos de trabajo seleccionados de acuerdo a la actividad programada.

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, dirigidos a los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y emoción.

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 08	Página 12 de 15
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

También se podrán brindar otros Incentivos no Pecuniarios direccionados a todo el personal conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Dentro de las acciones de mejora producto de la medición del clima organizacional fue la exaltación trimestral a los mejores colaboradores, atendiendo criterios predeterminados, a quienes se les hará entrega de un **CERTIFICADO DE EXALTACIÓN**.

La Entidad también otorga un (1) día de descanso remunerado por el día de cumpleaños, como incentivo establecido en el Reglamento interno de Trabajo.


En Colombia, la Ley 1811 de 2016 incentiva el uso de la bicicleta otorgando a servidores públicos medio día laboral libre remunerado por cada 30 certificaciones de llegada al trabajo en bicicleta. Este beneficio busca promover la movilidad sostenible, reducir el impacto ambiental y fomentar hábitos saludables, incentivo adoptado por nuestra Entidad mediante Resolución No. 110.04.02-894 del 14 de diciembre de 2023.

Las actividades relacionadas con la Planeación de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, para la vigencia fiscal 2026 serán las siguientes:

No.	NOMBRE ACTIVIDAD	TIPO DE ACTIVIDAD
1	CONSOLIDACION ENCUESTA DE BIENESTAR SOCIAL	DIAGNÓSTICO
2	SOCIALIZACION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR A MIEMBROS DEL COMITÉ	SOCIALIZACIÓN

Las actividades de Ejecución:

No.	NOMBRE ACTIVIDAD	EJE TEMATICO
1	TORNEO DE SAPO	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL
2	CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES	EQUILIBRIO PSICOSOCIAL
3	TALLERES SOBRE MANEJO DE ESTRÉS	SALUD MENTAL
4	FERIA EMPRENDIMIENTO (RELACIONADO CON CULTURAS AUTÓCTONAS)	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
5	TALLER SOBRE USO DE HERRAMIENTAS CIBERNÉTICAS	TRANSFORMACIÓN DIGITAL
6	CAMPAÑAS INSPIRADORAS ENTRE EQUIPOS DE TRABAJO POR ÁREAS, DONDE SE RESALTE EL VALOR DEL SERVIDOR PÚBLICO.	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 08	Página 13 de 15
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	


7	EXALTACIÓN TRIMESTRAL A MEJORES FUNCIONARIOS SEGÚN CRITERIOS DEFINIDOS	IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO
8	PERMISO REMUNERADO POR EL DÍA DEL CUMPLEAÑOS	INCENTIVO
9	PERMISO REMUNERADO POR EL DÍA DE LA FAMILIA	INCENTIVO
10	BENEFICIO LEGAL POR EL USO DE LA BICICLETA	INCENTIVO

12. DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA


- Plan de Desarrollo Institucional 2024 -2027 “EL HROB TE CUIDA”.
- Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026–DAFP
- Encuesta Bienestar Social y Medición Clima Organizacional 2025.
- Documento Guía para la elaboración del Programa de Bienestar Social y Estímulo e Incentivos del DAFP.

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 Pedreros Vargas	Realización del documento
02	Enero de 2020	Todo	José Luis Pedreros 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.

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 08	Página 14 de 15
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

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	Mónica María Urquiza Cabrera	Se actualiza el ítem 3.2 “Objetivos específicos” Se actualiza el 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 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
07	Enero 2025	1 5 8 17 22	María Fernanda Salazar Cedeño	Se modificó la introducción Se modificó el ítem 9 “programa, proyectos relacionados “(con el nuevo Plan de Desarrollo Institucional) Se modificó la descripción del plan, en lo pertinente a los ejes temáticos ítem 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 ítem No. 5 “Plan de estímulo e incentivos”

	PLAN	PL03-GTH	
		Versión 08	Página 15 de 15
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES		Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

08	Enero 2026	1 2 7 8 9 13	María Fernanda Salazar Cedeño	Se modificó la introducción Se agregó en el alcance quien compone el núcleo familiar Se modificó el resultado de la encuesta acorde con la realizada en diciembre de 2025. Se modificó el plan de estímulos e incentivos Se actualizó en documentos relacionados con la nueva encuesta de medición del clima organizacional 2025 En documentos y referencia bibliográfica el Plan de Bienestar Social del DAFP
----	------------	-----------------------------	----------------------------------	---

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	María Fernanda Salazar Cedeño	Jefe de Oficina de Talento Humano	Ver Formato FR35-GCA Aprobación de la Información Documentada
REVISÓ	Victoria Eugenia Betancourt	Jefe Oficina Asesora de Planeación	Ver Formato FR35-GCA Aprobación de la Información Documentada
	Camilo de la cruz	Contratista	Ver Formato FR35-GCA Aprobación de la Información Documentada
	Isabel Cristina Torres	Jefe de Calidad	Ver Formato FR35-GCA Aprobación de la Información Documentada
APROBÓ	Clara Inés Sánchez Perafán	Gerente	Ver Formato FR35-GCA Aprobación de la Información Documentada