

# **E.S.E. HOSPITAL LOCAL EL RETEN**



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025

VERSION IV



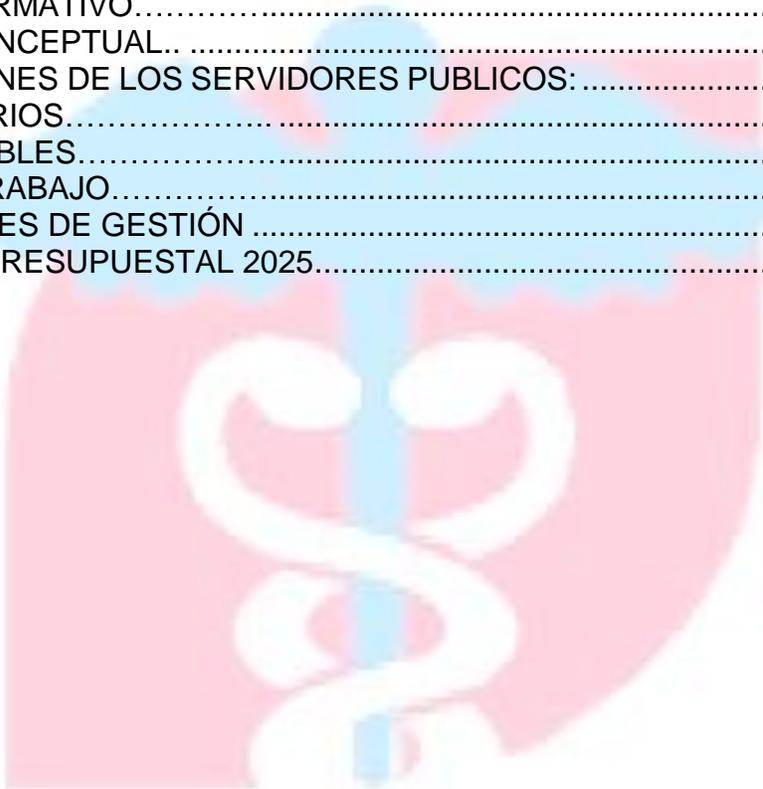
Gobernación del Magdalena

EL RETÉN, MAGDALENA 2025



## Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MISIÓN.....	3
3. VISIÓN.....	4
4. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES .....	4
5. OBJETIVOS GENERALES.....	6
6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
7. METAS.....	7
8. ALCANCE.....	7
9. MARCO NORMATIVO.....	7
10. MARCO CONCEPTUAL.....	13
11. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS:.....	16
12. BENEFICIARIOS.....	16
13. RESPONSABLES.....	16
14. PLAN DE TRABAJO.....	17
15. INDICADORES DE GESTIÓN .....	22
16. VIGENCIA PRESUPUESTAL 2025.....	22





## 1. INTRODUCCIÓN

El Presente documento es un Programa de Bienestar, estímulo e incentivos, el cual se constituye como una herramienta que establece los lineamientos para fortalecer la calidad de vida y el bienestar laboral de los funcionarios y sus familias en la ESE Hospital Local El Retén (Magdalena). Los ejes estratégicos que componen este Programa son: clima laboral, incentivos y estímulos, Calidad de vida y Bienestar, Pre-pensionados y acciones deportivas y recreativas.

Con la implementación de este programa se propone fortalecer la calidad de vida y Bienestar de los/as servidoras y servidores públicos de la ESE Hospital Local El Retén transformando la cultura organizacional, mejorando el rendimiento y la productividad del talento humano y consecuentemente de la ESE. Adicionalmente, con la implementación de este Plan de Bienestar, estímulos e incentivos se dará cumplimiento a lo establecido en el decreto 612 de 2018 en el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos por parte de las entidades del Estado.

Este plan será se llevará a cabo de acuerdo con un cronograma que en el presente documento se establecerá y detallará el tipo de actividades a realizar con sus respectivas fechas y será coordinado por la jefe de Talento Humano o quien haga sus veces.

## 2. MISIÓN

Somos una Empresa Social Del Estado que ofrece servicios de atención en salud garantizando a todas las personas el acceso a los servicios de prevención, promoción, protección y recuperación de la salud con eficiencia, calidad, seguridad y oportunidad, contamos con un capital humano calificado, formado en valores, y atención humanizada, siendo responsables con el medio ambiente y la optimización de recursos, comprometidos con la mejora continuo para la prestación eficiente de un servicio orientado a hacia la satisfacción del usuario y sus familias.

### 3. VISIÓN

En el 2024 seremos reconocida como una Empresa Social Del Estado que ofrece servicios oportunos y de calidad, fundamentados en su equipo humano e infraestructura tecnológica, La ESE Hospital Local De Reten fijará como propósito fortalecer los servicios habilitados con reconocimiento servicios prestados con responsabilidad Social, humanizados, gestión administrativa y financiera sostenible, y preservación del ambiente en beneficio de nuestros usuarios y sus familias.

### 4. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- ❖ **ORIENTACION AL USUARIO:** El hospital actuará en todo momento en función de satisfacer las necesidades y expectativas del usuario en materia de servicios de salud, impulsando una atención y trato personalizados.
- ❖ **DILENGENCIA:** Los funcionarios cumplirán con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a su cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos.
- ❖ **EFICACIA:** La actuación de los funcionarios del Hospital se orientará hacia la adopción de decisiones que garanticen el mejor resultado, concreción de logros que afecten los servicios de salud que se prestan al usuario.
- ❖ **EFICIENCIA:** Los funcionarios del Hospital actuaran responsablemente con el uso de los recursos para lograr los mejores resultados, reconociendo que los recursos son limitados, y eligiendo entre alternativas que pueden suministrar el mayor beneficio.

- ❖ **INNOVACIÓN:** El Hospital y los funcionarios de este, deberán tener orientación a fomentar y crear nuevas ideas imprimiendo creatividad e imaginación lo que nos permitirá mejorar y fortalecer nuestra competitividad y liderazgo.
- ❖ **HONESTIDAD:** Nos comprometemos en actuar y desarrollar nuestra misión en un ambiente de transparencia, de cara a la verdad y en cumplimiento a la ley.
- ❖ **RESPECTO:** Propiciamos el respeto a la persona, reconocimiento y compromiso al valor de la diversidad de ideas y puntos de vista de los colaboradores, de los usuarios y sus familias. Tenemos especial preocupación por aquellos que se encuentran en estado de vulnerabilidad.
- ❖ **TRABAJO EN EQUIPO:** Fomentamos la colaboración al interior del hospital, con la red asistencial y la comunidad respetando y valorando nuestras diferencias, fortaleciendo las relaciones interpersonales y priorizando el éxito del equipo por encima del éxito individual.
- ❖ **COMPROMISO:** Trabajamos comprometidos más allá de nuestro simple deber, generando siempre nuestro mayor esfuerzo consecuentes a la capacidad de la entidad.
- ❖ **ÉTICA:** Los funcionarios del Hospital sostendrán una conducta transparente, honesta y preocupada por la dignidad de todas las personas con las que se interactúa.
- ❖ **VOCACION DE SERVICIO:** Los funcionarios del Hospital actuarán de manera solidaria y con un accionar desinteresado inclinándose a brindar en todo instante colaboración y/o ayuda.
- ❖ **JUSTICIA:** Todos los funcionarios actuarán con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- ❖ **CALIDAD:** La orientación hacia la calidad nos exige procedimientos para evaluar la eficiencia, la efectividad y la seguridad de las intervenciones preventivas, de apoyo y curativas. Actuaremos aplicando nuestro recurso maximizado los beneficios de salud con el mínimo riesgo, y la máxima satisfacción del paciente con el proceso.
- ❖ **CONFIANZA:** Entregaremos esperanza y seguridad en nuestro actuar.



- ❖ **PRINCIPIOS INSTITUCIONALES COMPROMISO EN EL SERVICIO:** desarrollamos y mantenemos una destacada actitud de servicio frente a los usuarios y sus familiares, buscando soluciones eficaces que contribuyan a la mejora continua reflejadas en la satisfacción de la asistencia generada por nuestro personal.
- ❖ **TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL:** Buscamos dar cumplimiento a nuestra misión y visión corporativa, con apego y cumplimiento a los valores éticos que, permitan generar un ambiente transparente y una relación de mutuo beneficio entre usuarios, familiares y partes interesadas.
- ❖ **MOVILIZADORES DE CAMBIO:** Como institución sabemos que nuestras acciones no solamente pueden quedar trazadas en nuestro compromiso de trabajo cotidiano, es por ello que procuramos llevar soluciones innovadoras haciendo uso de la capacidad institucional.
- ❖ **COMPROMISO CON LA CALIDAD:** Nos comprometemos con el logro de los mejores resultados a través de la prestación de nuestros servicios, desplegando una gestión efectiva, eficiente y oportuna de nuestros los procesos y recursos.
- ❖ **RESPONSABILIDAD SOCIAL:** A través de nuestro servicio, nos comprometemos con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros funcionarios y las partes interesadas, apoyados en acciones responsables.
- ❖ **ARMONÍA CON EL MEDIO AMBIENTE:** Nos comprometemos en que nuestras acciones estén ligadas en respetar, preservar y conservar un medio ambiente sano y saludable.

## 5. OBJETIVOS GENERALES

- ❖ Implementar un Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos en la ESE Hospital Local El Retén, con la finalidad de mejorar la calidad de los funcionarios públicos y su desempeño en el trabajo.

## 6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar las condiciones labores de los funcionarios por medio de la evaluación del clima laboral.
2. Fortalecer la salud mental y física en los servidores públicos con el fin de mejorar su calidad de vida y fomentar un entorno laboral saludable.
3. Propiciar condiciones para mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias por medio de acciones recreativas, deportivas y culturales.
4. Desarrollar acciones que promueva la adaptación/readaptación a la cultura Organizacional.
5. Fomentar las relaciones interpersonales entre el equipo de trabajo de la ESE Hospital Local El Retén.
6. Promover el bienestar integral de los servidores públicos pre-pensionados por medio de acciones que faciliten su transición hacia la etapa de la jubilación.

## 7. METAS

- ✓ 80% de los servidores participan en el Programa de bienestar.
- ✓ Cumplimiento del 96% de las actividades asignadas en el Plan de Bienestar e incentivos.
- ✓ 40% de los funcionarios expresan una mejora en la calidad de vida personal y laboral.

## 8. ALCANCE

Mejora en las condiciones de la vida laboral y personal de los servidores públicos de la ESE Hospital Local El Retén.

## 9. MARCO NORMATIVO

**Decreto Ley 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. 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 (Capítulo II, Artículo 19)

**Ley 909 de 2004. Artículo 36.** En el cual se 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.

**Decreto 1083 de 2015.** En el Artículo 2.2.10.1, se establecen lineamientos para el desarrollo de Programas de Bienestar y estímulos. De acuerdo con el presente artículo las entidades públicas deben 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. Los beneficiarios del programa serán todos los empleados y sus familias como reza en el artículo 2.2.10.2

En el cual se establece que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales como son:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro,

los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

**Parágrafo 1°.** (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

**Parágrafo 2°.** (Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4). Para los efectos de este artículo 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.

**Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

**Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.

4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos

**Artículo 2.2.10.8.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

**Artículo 2.2.10.9.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

**Artículo 2.2.10.10.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

**Artículo 2.2.10.11.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección

de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

**Artículo 2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**Artículo 2.2.10.13.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

(El desarrollo de este numeral estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado).

**Artículo 2.2.10.14.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

**Artículo 2.2.10.15.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

- **LEY 1960 de 2019** en su **art. 6** establece que los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera

administrativa.”

- **Decreto 1068 de 2015: artículo 2.8.4.6.3.** Celebración de recepciones, fiestas, agasajos o conmemoraciones. Está prohibida la realización de recepciones, fiestas, agasajos o conmemoraciones de las entidades con cargo a los recursos del Tesoro Público.
- **Artículo 15 de la Ley 2159 de 2021:** Los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.
- **Decreto 612 de 2018:** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

## 10. MARCO CONCEPTUAL

Las actividades contempladas en el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales se han proyectado con base en lo estipulado en la Ley 1960 de 2019, Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, asimismo, se ha tenido en cuenta los conceptos de la Organización Mundial de la Salud – OMS, orientado a promover “Entornos Laborales Saludables”.

**Salud:** Según la Organización Mundial de la Salud ([OMS], 1948), la salud se define como: “un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.”

**Protección y Servicios Sociales:** área se deben estructurar programas mediante los cuales se atienden necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

**Incentivos no pecuniarios:** Están constituidos por un conjunto de programas dirigidos

a reconocer a los servidores inscritos en carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción o equipos de trabajo, su desempeño productivo en el nivel sobresaliente.

**Incentivos pecuniarios:** Son los reconocimientos económicos que se asignarán a los servidores públicos integrantes del equipo que ocupe el primer lugar de los mejores equipos de trabajo.

**Empleo decente:** Se considera empleo decente aquel que garantiza las condiciones de trabajo digna, seguras, equitativas, en la cual se promueve el bienestar de los trabajadores y se respetan los derechos laborales. Entre esta definición y el concepto de “trabajo decente” de la OIT se articulan la ética, los derechos humanos, estándares de trabajo, protección del medio ambiente y protección contra la corrupción.

## **Líneas Estratégicas**

### ***Calidad de Vida Laboral***

#### **Clima laboral.**

Se refiere al medio, tanto físico como humano, en el que se desarrolla una actividad laboral, que influye en la satisfacción del trabajador y en su forma de relacionarse con la cultura organizacional. El clima Organizacional se refiere a la forma en como un trabajador percibe su puesto de trabajo, su entorno laboral, y las relaciones con el equipo de trabajo. Esta percepción influye sobre el desempeño, la productividad y satisfacción de los colaboradores. El clima laboral está compuesto por diferentes dimensiones como son las responsabilidades o actividades en el puesto de trabajo, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, relaciones con el jefe y superiores, entre otras. Para desarrollar acciones concernientes al Clima, se hace necesario identificar en qué nivel se encuentran cada una de las dimensiones que lo componen. Para efectos de cumplir con los objetivos de este Plan de bienestar, estímulos e incentivos, se hace necesario iniciar con una evaluación del clima organizacional, paralelamente se proponen algunas acciones tendientes a fortalecer la integración y las

relaciones entre el equipo de trabajo de la ESE Hospital Local El Retén.

### **Pre-pensionados.**

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP-2024), se denomina pre-pensionado a:

“Aquel servidor al cual le faltan tres (3) o menos años, contados a partir de la promulgación de la Ley 790 de 2002, para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o de vejez”.

Esta dimensión tiene como finalidad facilitar la adaptación a la nueva vida en los funcionarios próximos a pensionarse, debido a que una vez las personas logran pensionarse experimentan cambios significativos y en ocasiones abruptos, a nivel emocional, social y económico. Como respuesta la ESE Hospital Local El Retén, ha diseñado esta estrategia como una medida de apoyo y acompañamiento a los servidores próximo a pensionarse. En este sentido, este programa enfoca sus acciones hacia la atención integral de este grupo etario, tales como orientación a nivel emocional, legal, económicos y recreativos.

### **Estímulos e Incentivos.**

Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los colaboradores a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor. En esta dimensión se incluyen todas aquellas acciones orientadas a fomentar la motivación y satisfacción laboral de los servidores públicos. En esta dimensión se establecieron actividades como: reconocimientos, celebraciones fechas especiales, talleres dirigidos a los funcionarios y a sus familias.

### **Bienestar Laboral**

Se refiere al conjunto de políticas, programas y acciones orientadas a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, promoviendo su desarrollo integral. El programa de bienestar social en una institución debe plantearse de acuerdo con a las necesidades institucionales, que permita fortalecer la Misión Institucional.

La calidad de vida laboral se refiere al conjunto de condiciones cualitativas y cuantitativas que propician el bienestar físico, mental, social y laboral de las personas dentro y fuera del trabajo. La promoción de la calidad de vida tiene como propósito equilibrar las cargas generadas por las demandas constantes del trabajo. Dentro de los aspectos que incluye el abordaje de la calidad de vida se encuentra las condiciones físicas de trabajo, generar un ambiente de trabajo seguro y sano. Asimismo, generar en los trabajadores un sentimiento de realización personal y profesional, fomentando su satisfacción laboral. En esa misma línea, al fomentar la calidad de vida se promueve el equilibrio vida trabajo - familia, un ambiente laboral adecuado, la participación de las personas en la toma de decisiones y el reconocimiento y desarrollo.

El propósito principal de esta dimensión estuvo enfocada a fomentar la salud física, mental y social de los funcionarios y funcionarias, por lo que se proponen una serie de acciones orientada a mejorar estilos de vida saludables, promoción de una alimentación sana, prevención del estrés, pausas activas, entre otras.

### **11. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS:**

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar e incentivos programadas por la oficina de gestión de talento humano.
- Participar activamente en la evaluación de planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
- Asistir de carácter obligatorio a las actividades de capacitación y talleres programados por la institución.

### **12. BENEFICIARIOS**

Los beneficiarios del programa de Bienestar Social e incentivos son todo el talento humano que prestan sus servicios en la ESE Local El Retén y sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1960 de 2019.

### **13. RESPONSABLES**

Los responsables de coordinar el programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos es el jefe de talento humano o quien realice sus funciones.

## 14. PLAN DE TRABAJO

**Tabla 1**

*Plan integral de bienestar y calidad de vida para funcionarios*

ESTRATEGIAS	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACCIONES	PROCEDIMIENTO	FRECUENCIA	BENEFICIARIOS	RESPONSABLES		
CALIDAD DE VIDA	<b>Clima Laboral</b> Fortalecer el clima laboral de la Institución para una sana convivencia .	Evaluación del clima laboral.	Aplicación, análisis e interpretación de un instrumento	Anual	Talento Humano	Jefe Talento Humano		
		Taller sobre relaciones interpersonales	Taller	Semestral	Talento Humano	Jefe Talento Humano		
		Buzón escucha activa	Implementar una estrategia de comunicación entre los empleados. Se creará un buzón para expresar afirmaciones positivas sobre el otro.	Cada 2 meses	Talento Humano	Jefe Talento Humano		
		Taller sobre inteligencia emocional	Taller	Anual	Talento Humano	Jefe Talento Humano		
	<b>Pre-pensionados</b> Facilitar la adaptación a la nueva vida en los funcionarios próximos a pensionarse	Taller de autoestima, autoeficacia y crecimiento personal	Taller	Anual	Talento Humano	Jefe Talento Humano, Psicología		
		Manejo de la economía familiar	Taller	Anual	Talento Humano	Jefe Talento Humano		
		Actividades lúdico recreativas		Anual	Talento Humano	Jefe Talento Humano, Líder SST		
		Asesoría en aspectos legales	Asesorías	Anual	Talento Humano	Jefe Talento Humano, abogado		
		INCENTIVOS Y ESTÍMULOS	<b>Reconocimientos</b> Fomentar la satisfacción laboral de los funcionarios en su entorno social, cultural, laboral, familiar.	Reconocimiento del empleado del mes.	A partir de la evaluación de los jefes y de los usuarios se seleccionará al empleado con el mejor desempeño.	Trimestral	Talento Humano	Jefe Talento Humano
				Encuentro de familias	Taller	Anual	Talento Humano	Jefe Talento Humano
Acompañamiento exequias	En caso de exequias			Permanente	Talento Humano	Jefe Talento Humano		
Actividades deportivas-recreativas	Celebración de cumpleaños			Esta actividad se realizará al finalizar cada mes. Entrega de tarjeta electrónica,	Mensual	Talento Humano	Jefe Talento Humano	

		publicación de video en redes (decoración, Torta, Pasabocas, Dinámicas)				
		Campeonatos deportivos	Se organizará un partido de futbol, en cual se premiará al equipo ganador.	semestral	Talento Humano	Jefe Talento Humano
		Celebración fechas especiales	Se realizará actividad de integración a los conmemorados o se les enviará de un detalle. Se publicará en la página web de la institución.	permanente	Talento Humano	Jefe Talento Humano
		Celebración Día del Niño		Anual	Talento Humano	Jefe Talento Humano
		Celebración Día de la Mujer		Anual	Talento Humano	Jefe Talento Humano
		Celebración Día del Hombre		Anual	Talento Humano	Jefe Talento Humano
		Celebración Día de la madre		Anual	Talento Humano	Jefe Talento Humano
		Celebración Día del Amor y Amistad		Anual	Talento Humano	Jefe Talento Humano
		Celebración día del trabajador		Anual	Talento Humano	Jefe Talento Humano
		Celebración Día mundial de la salud		Anual	Talento Humano	Jefe Talento Humano
		Celebración de las profesiones u oficios		Permanente	Talento Humano	Jefe Talento Humano
		Cena Navideña y despedida fin de año		Anual	Talento Humano	Jefe Talento Humano
		Grupo folclórico		Permanente	Talento Humano	Jefe Talento Humano
<b>BIENESTAR LABORAL</b>	Fortalecer la salud física, mental y social de los funcionarios.	Semana de la Salud	Se realizaran actividades alusivas a promover la salud física y mental de los trabajadores.	Anual	Talento Humano	Jefe Talento Humano, psicología
		Taller prevención del estrés laboral y estilo de vida saludable	Taller	Semestral	Talento Humano	Jefe Talento Humano
		Rumbaterapia	Se realizará una rumbaterapia para promover el ejercicio como un medio elemental para fomentar los estilos de vida saludables.	Semestral	Talento Humano	Jefe Talento Humano
		Pausas activas	Tres veces por semana se facilitarán tips a los funcionarios para realizar las pautas activas.	Permanente	Talento Humano	Jefe Talento Humano, Psicología, Esp. SST
		Semana de la SST	Se promocionarán acciones tendientes la salud y la seguridad en el trabajo.	Anual	Talento Humano	Jefe Talento Humano, Esp. SST
		Talleres sobre nutrición y pautas de crianza dirigido las familias	Taller	anual	Talento Humano	Jefe Talento Humano

**Tabla 2**  
*Cronograma de actividades*

		MESES																																															
ESTRATEGIAS		FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE					DICIEMBRE						
	Actividades	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4	S 1	S 2	S 3	S 4
<b>CLIMA LABORAL</b>	Evaluación del clima laboral.																																																
	Taller sobre relaciones interpersonales																																																
	Buzón escucha activa																																																
	Taller sobre inteligencia emocional																																																
	Reconocimiento del empleado del mes.																																																
	Encuentro de familias																																																





**ENTIDADES DE APOYO:** Para el cumplimiento del Plan de Bienestar laboral para los funcionarios se gestionará en el 2025 el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación familiar.
- Entidades promotoras de salud.
- Fondos de pensiones y cesantías.
- Entidad administradora de riesgos laborales.

### 15. INDICADORES DE GESTIÓN

**Tabla 3**

INDICADOR	DEFINICIÓN	VARIABLES	META EJECUCIÓN 2025
Cumplimiento	Cantidad de actividades desarrolladas, con relación a la cantidad de actividades programadas para el respectivo período.	(Actividades Ejecutadas / Actividades planeadas) *100	95%
Satisfacción	Número de personas que evalúan cada actividad con respecto a aquellas que la califican como Buena o Excelente	(Número de personas satisfechas (evaluaron la actividad con bueno y excelente) / Total, de personas encuestadas) * 100	90%
Impacto	Efecto que se surte en los participantes con la realización de las actividades determinadas	(Evaluación POST/ Evaluación PRE) – 1) *100	30%

### 16. VIGENCIA PRESUPUESTAL 2025

Nombre de la cuenta	Presupuesto
Programa de Bienestar, estímulos e incentivos.	xxxxxxxxxxxx

### Referencias

Decreto 1083 de 2015. (2015, 26 de mayo). Congreso de la república. Diario oficial. No. 49523.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Decreto 1567 de 1998. (1998, 5 de agosto). Presidente de la república.

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo 2019". OMS.

Ley 909 de 2004. (2004, 23 de septiembre). Congreso de la república. Diario oficial. No. 45680. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>