



TR-CO16.00230



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2024

*Arley Realpe Chamorro
Gerente*

VIGILADO Supersalud



Centro Integral de Atención Especializada

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-008
		Fecha de aplicación: 29 de enero de 2024
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2024	Versión: 6
		Página 2 de 10

COPIA CONTROLADA No. COPIA

COPIA NO CONTROLADA

CICLO DE EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO			
REVISIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN	MEJORAMIENTO
Actualización del documento	Enero de 2024	Ajuste y actualización del Plan de Bienestar Social e Incentivos de acuerdo a la necesidad de la vigencia 2024.	Mejoramiento continuo

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-008
		Fecha de aplicación: 29 de enero de 2024
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2024	Versión: 6
		Página 3 de 10

INTRODUCCIÓN.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 para CEHANI E.S.E, se enmarca en los lineamientos normativos del Decreto ley 1567 de 1998, ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es garantizar espacios para el desarrollo integral de nuestros colaboradores y el mejoramiento de calidad de vida laboral, orientado a satisfacer sus necesidades, fortalecer el desempeño laboral, mejorar el clima organizacional y la calidad de vida y contribuir a un entorno laboral apropiado. Igualmente se tiene en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP de conformidad con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Por lo anterior el Plan de Bienestar Social e Incentivos, acordado para el año 2024 busca garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. Así mismo, se puede asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los colaboradores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Para ello CEHANI ESE, cuenta con un Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos, el cual pretende hacer intervenciones que impacten positivamente y contribuyan a resolver conflictos, generar una cultura organizacional, prevalecer las relaciones armoniosas con un ambiente de respeto, colaboración, productividad enfocada en la humanización del servicio, trabajo en equipo generando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

El Plan anual de Incentivos se encuentra entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, puesto que es un instrumento que se utiliza para motivar el comportamiento requerido de sus miembros, exaltando así la labor del colaborador, intensificando además una cultura que manifieste en sus colaboradores un sentido de pertenencia y motivación.

1. OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones y estrategias de bienestar social, para los funcionarios públicos de CEHANI ESE, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

1.1 Objetivos específicos

- Generar alternativas, espacios recreativos, deportivos, sociales y culturales que permitan la interacción de los colaboradores y su familia fomentando su desarrollo personal, la calidad de vida de los servidores, fortaleciendo el clima organizacional, construyendo relaciones laborales sanas y armoniosas.
- Reconocer mediante un sistema de estímulos que exalte los niveles sobresalientes y la participación activa en los equipos de trabajo por el desempeño de su labor.
- Promover estrategias de adaptación al cambio que favorezca la efectividad organizacional.
- Fomentar la aplicación de estrategias en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores públicos, generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización.
- Fomentar el espíritu de trabajo, sentido de pertenencia, bienestar familiar y empresarial de los funcionarios públicos CEHANI E.S.E.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-008
		Fecha de aplicación: 29 de enero de 2024
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2024	Versión: 6
		Página 4 de 10

2. ALCANCE.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del año 2024 está dirigido a los funcionarios públicos de CEHANI E.S.E, elaborado de acuerdo con los parámetros establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y normatividad vigente.

3. RESPONSABLES.

Los responsables de liderar las actividades, ejecución y evaluación para ejecutar el presente plan son: Gerencia y el Comité Institucional, mediante el proceso de Gestión de Talento Humano.

4. MARCO NORMATIVO.

4.1 Constitución Política. Establece que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.

4.2 Decreto ley 1567 De 1998. Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

4.3 Decreto 1567 de 1998. (Artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos para los empleados del estado.

4.4 Ley 909 del 23 de septiembre De 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

4.5 Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

4.6 Resolución 312 de 2013. Expedida por el DAFP. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

4.7 Decreto 1083 de 2015.

4.7.1 Sistema de estímulos:

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.

Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios. 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 que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-008
		Fecha de aplicación: 29 de enero de 2024
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2024	Versión: 6
		Página 5 de 10

2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. 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.
5. 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°. 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°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (Decreto 1227 de 2005, artículo 70)

Artículo 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

Artículo 2.2.10.4. Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- 1) Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- 2) Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-008
		Fecha de aplicación: 29 de enero de 2024
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2024	Versión: 6
		Página 6 de 10

Artículo 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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 a los pre pensionados 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. Parágrafo. La Administración Municipal desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

5.8 Decreto 612 de 2018. Por medio del cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del estado. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.

6. DEBERES Y DERECHOS DE LOS COLABORADORES EN CUMPLIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024.

6.1 Deberes de los colaboradores.

- Participar en la identificación de las necesidades de bienestar que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.
- Participar en las actividades definidas en el Plan de bienestar Social e Incentivos, de acuerdo al diagnóstico de necesidades, respetando las fechas y cronogramas establecidos.
- Cuidar los recursos públicos que la entidad tiene para beneficio en las actividades de bienestar, y reportar de manera oportuna los inconvenientes que se presenten al proceso de Gestión del Talento Humano.
- Participar en las evaluaciones que se realicen del programa de bienestar.
- Reportar la asistencia en las actividades de bienestar y dejar la trazabilidad a través del listado de asistencia, y registro fotográfico.

6.2 Derechos de los colaboradores

- Participar en todas las actividades de bienestar social que para los colaboradores y sus familias se establezcan, tales como, educación, recreación, cultura, deporte, promoción de vivienda y vacacionales.
- Crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo en CEHANI ESE, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de sus servidores públicos.

7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

De conformidad con lo previsto en el Decreto 1567 de 1998, y por el Decreto Nacional 1083 de 2015, el Plan de Bienestar e Incentivos 2024 de CEHANI E.S.E., se proyecta desarrollar en diferentes componentes, así:

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-008
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2024	Fecha de aplicación: 29 de enero de 2024
		Versión: 6
		Página 7 de 10

7.1 Componentes - Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024

7.1.1 Componente 1 Equilibrio Psicosocial:

- Estrategia: Brindar espacios de aprendizaje personal y de relacionamiento en un entorno laboral, mediante talleres y actividades.
- Generar espacios que beneficien al servidor física y mentalmente, que en la medida de lo posible se logre interacción virtual o física con los compañeros de trabajo; así como también compartir espacios recreativos y de real descanso con su familia.
- Exaltar la labor de los servidores públicos de CEHANI ESE, donde se reconozca su esfuerzo y dedicación con la misión y visión de la entidad, con el fin de propiciar un ambiente agradable y motivante, creando espacios donde se puedan realizar ejercicios de retroalimentación y oportunidades de reconocimiento. Para este eje se proponen los siguientes programas:

- Entrena tu cuerpo, mente y espíritu.
- Arte y cultura.
- Flexibilidad laboral.
- Salario emocional.
- Desvinculación laboral asistida.
- Incentivos y reconocimientos.
- Clima laboral.
- Cultura organizacional.

7.1.2 Componente 2 Salud Mental:

Estrategia: complementar las actividades del Plan de Salud y Seguridad en el trabajo, que diseña y programa una serie de actividades desde su intervención en Riesgo Psicosocial.

Para este eje se propone el programa: Prevención y entorno saludable.

7.1.3 Componente 3 Convivencia social:

Estrategia: trabajo en conjunto con el equipo de Comunicaciones para trabajar en la importancia de la diversidad y la inclusión, para sensibilizar al servidor y para promover y crear cultura inclusiva dentro de la Entidad.

7.1.4 Componente 4 Alianzas interinstitucionales:

Para llevar a cabo las actividades planteadas en este componente, la entidad propenderá por realizar alianzas o convenios con entidades del sector público cuando sea necesario. Así mismo, se apoyará en la labor de la Caja de Compensación Comfamiliar, entidades prestadoras de salud y Aseguradoras de Riesgos Laborales.

7.1.5 Componente 5 Integridad:

La estrategia es realizar actividades de recordación de los valores del servidor público para afianzar el código de integridad, y los principales aspectos de los conflictos de intereses, en el marco del Día del servidor público.

 CEHANI ESE Unidad Médica Avanzada	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO											Código: PL-GTH-008			
												Fecha de aplicación: 29 de enero de 2024			
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS											Versión: 6			
	CEHANI E.S.E. AÑO 2024											Página 8 de 10			

8. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI ESE 2024.

Programa	Actividad Propuesta	Descripción	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Presupuesto
Planeación de actividades y procesos contractuales - Plan de Bienestar e Incentivos.															
1. Equilibrio Psicosocial															
Entrena tu cuerpo, mente y espíritu.	Actividades deportivas al aire libre.	Campeonato de futbol interno				X									1.500.000
		Campeonato de bolo, tennis u otro para mujeres.							x						1.500.000
Flexibilidad laboral.	Cumpleaños	Tarjeta general de cumpleaños, un día de descanso remunerado a los funcionarios de CEHANI ESE en la fecha de su cumpleaños, el cual podrá ser solicitado dentro de los 30 días.	x	x	x	x	X	x	x	x	x	x	x	x	NA
	Horario Flexible.	Acercar a los servidores con su familia mediante la flexibilidad de horarios.										x			NA
Salario emocional.	Día de la mujer y hombre	Tarjeta			X										NA
		Tarjeta			x										NA
	Día del niño y niña	Tarjeta.				x									NA
	Conmemoración Día Internacional de los Trabajadores	Conmemoración Día Internacional de los Trabajadores					x								6.000.000
	Día del servidor publico	Conmemoración del día nacional del servidor público.						x							5.000.000
	Día de la madre	Tarjeta.					x								NA
	Día del Padre	Tarjeta.						x							NA
	Día del amor y la amistad.	Tarjeta.									x				NA
	Halloween	Halloween (trabajadores venir disfrazados, concurso mejor decoración, el 31 media jornada de trabajo)										x			4.000.000
	Cumpleaños CEHANI E.S.E	Cumpleaños de CEHANI E.S.E 53 años			x						x				5.000.000

			PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO										Código: PL-GTH-008		
			PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2024										Fecha de aplicación: 29 de enero de 2024		
													Versión: 6		
													Página 9 de 10		
	Navidad y cierre de año.	Organización de novenas navideñas, día de las velitas,												x	NA
	Fin de año	Integración fin de año												x	12.000.000
Desvinculación laboral asistida.	Pre pensionados.	Acompañamiento pre pensionados en temas legales (mujeres con edad						x							
		mínima de 57 años y hombres con edad mínima de 62 años).						x							NA
Incentivos y reconocimientos	Tú haces la diferencia.	Reconocimiento por resultado felicitaciones acumuladas en el último año (Día del servidor Público)						x							NA
	Reconocimiento quinquenios.	Mención de reconocimiento por antigüedad.(Día del servidor Público)						x							NA
Clima laboral.	Medición de clima laboral.	Medición que por norma se debe realizar mínimo cada dos años.										x			NA
	Socialización de resultados.	Los resultados se deben compartir con los servidores públicos de la entidad.												x	NA
2. Salud mental			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Semana de la SST	SEMANA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO-	CAPACITACIONES Y JUEGOS DE INTEGRACIÓN					x								NA
3. Convivencia social			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
celebración de eucaristía	Integrar a todo el personal	celebración de eucaristía por el día Ceniza		x											NA
4. Alianzas interinstitucionales			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Para llevar a cabo las actividades planteadas en este componente, la entidad propenderá por realizar alianzas o convenios con entidades del sector público cuando sea necesario. Así mismo, se apoyará en la labor de la Caja de Compensación Comfamiliar, Entidades prestadoras de salud y Aseguradoras de Riesgos Laborales.															
TOTAL															35.000.000

Fuente: CEHANI E.S.E 2024.

9. INDICADORES.

	PROCESO GESTIÓN TALENTO HUMANO	Código: PL-GTH-008
		Fecha de aplicación: 29 de enero de 2024
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2024	Versión: 6
		Página 10 de 10

Se tiene establecido los indicadores para el cumplimiento de la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos en la matriz de aseguramiento del proceso de Gestión del Talento Humana MA-GTH-001.

10. RIESGOS.

Los riesgos del Plan de Bienestar Social e Incentivos se encuentran identificados en la matriz de riesgos y oportunidades MA-GTH 002

11. RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR.

Tal como lo establecen los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, es necesario tener en cuenta que los programas que forman parte de este componente deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados, por lo tanto, se efectuará gestión con la caja de compensación, ARL, y diferentes convenios. Sin embargo, el presupuesto aprobado para la vigencia 2024 es de TREINTA Y CINCO MILLONES DE PESOS M/Cte (\$35.000.000)

12. CONTROL Y SEGUIMIENTO.

La gestión, realización y soporte de las actividades de bienestar se realizará directamente el Comité Institucional, debe tener en cuenta los siguientes reportes:

- Listado de asistencia.
- Archivo fotográfico cuando se requiera
- contrato

Los anteriores documentos deberán reposar en original en el proceso de Gestión de Talento Humano y deberán ser aportados por el Comité Institucional.

Desde la Gerencia se efectuará el seguimiento que haya lugar y control a las actividades que se realicen.

	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Firma			
Nombre	ANGIE PAZOS ARGOTY	SANDRA GOMEZ TULCAN	ARLEY REALPE CHAMORRO
Cargo / Rol	Profesional Universitario – Líder Proceso GTH	Subgerente Administrativo y Financiero	Presidente – Comité Institucional de Gestión y Desempeño

	Visto Bueno
Firma	
Nombre	CRISTIAN JIMÉNEZ QUINTERO
Cargo/ Rol	Profesional de Apoyo - SGC