
 NIT 891200638 - 1	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-003
		Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2019</b>	Versión: 3
		Páginas: 1 de 16

COPIA CONTROLADA

No. COPIA


COPIA NO  
CONTROLADA

<b>CICLO DE EVALUACIÓN Y MEJORAMIENTO</b>			
REVISIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN	MEJORAMIENTO
Actualización del documento	31/01/2019	El cambio se realiza por los requerimientos ante MIPG y por los cambios de la vigencia 2019	Actualización del documento
Actualización del documento	28/02/2017	El cambio constituye a fechas y actividades a programar acorde al levantamiento de necesidades	Actualización del documento

 NIT 891200638 - 1	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-003
		Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2019</b>	Versión: 3
		Páginas: 2 de 16

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCOS DE REFERENCIA
  - a) Marco conceptual
  - b) Marco normativo
3. ÁREAS DE INTERVENCIÓN
  - a) Área de protección y servicios sociales
  - b) Área de calidad de vida laboral
4. OBJETIVOS
  - a) Objetivo general
  - b) Objetivo específicos
5. PLAN BIENESTAR
  - 5.1. Política de bienestar
  - 5.2. Programa de bienestar
  - 5.3. Dimensión organizacional (áreas de aplicación)
  - 5.4. Metodología y Sensibilización
  - 5.5. Análisis de Resultados de acuerdo a la Encuesta (Ver Anexo 01)
  - 5.6. Actividades
  - 5.7. Cronograma (Ver Anexo 02)
6. PLAN DE INCENTIVOS
  - 6.1. Política de incentivos
  - 6.2. Programa de incentivos
  - 6.3. Programa incentivos programa de incentivos no pecuniarios y reconocimientos
  - 6.4. Actividades de incentivación
  - 6.5. Metas esperadas

 NIT 891200638 - 1	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-003
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2019</b>	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
		Versión: 3
		Páginas: 3 de 16

## 1. INTRODUCCION


Acorde con las políticas generales emitidas por el Gobierno Nacional, el Proceso de Gestión Humana en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos vinculados a la planta de personal de CEHANI E.S.E. ha elaborado el presente documento conteniendo el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos.

El ser humano desde que nace está inmerso en diferentes organizaciones que le permiten interactuar con sus semejantes, influyendo en su formación y desarrollo como persona; además se convierte en un medio a través del cual es posible alcanzar diversos objetivos laborales y profesionales que no se logran sólo mediante el esfuerzo individual, sino en medio de la interacción constante de los miembros de una institución, al igual la vida laboral de los servidores del estado ocupa hoy un habitual papel en virtud de su aporte al afianzamiento de procesos de comportamientos actitudinales y motivadores que se reflejan considerablemente en el ejercicio del rendimiento laboral; la representación del Bienestar Social al interior de las entidades públicas es un problema de tipo cultural, cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de áreas y sectores de la administración.

La Gestión del Talento humano al servicio del Estado es una condición necesaria para que los organismos públicos funcionen bien internamente y para que el servicio público se preste adecuadamente generando los resultados que espera la sociedad. El bienestar es el componente humano de la administración de personal, que contribuye a la realización de las necesidades humanas de los servidores públicos, factor necesario para lograr el compromiso y desempeño satisfactorio con sentido de pertenencia y la mística de las personas que hacen parte de una organización ejercen un gran impacto en el desarrollo empresarial y en los resultados que se buscan.

El fin del Plan de Bienestar Social e incentivos de CEHANI E.S.E., es el de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de sus funcionarios lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

Para cumplir con lo anterior el Comité de Bienestar Social de la Entidad, cada año aplicará un instrumento mediante el cual recopilará la información referente a la identificación de las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios de la planta de personal, partiendo de la base de que un interés prioritario, que deben estar orientados al bienestar de los servidores públicos, procurando motivación en su puesto de trabajo, un adecuado clima laboral y un desarrollo integral.

 NIT 891200638 - 1	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-003
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2019</b>	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
		Versión: 3
		Páginas: 4 de 16

## 2. MARCOS DE REFERENCIA


**a) MARCO CONCEPTUAL:** Si bien no es posible establecer con certeza el vínculo entre satisfacción y motivación, el nexo entre motivación y desempeño es más claro; puede decirse que la mayor motivación podría traducirse en más esfuerzo y mejor desempeño. Ahora bien, deberá introducirse un nuevo binomio cual es el de motivación y capacidad: el nivel de capacidad afectará no sólo el desempeño sino también la satisfacción laboral y el deseo de perseverar en el trabajo. Una política de Bienestar debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales de los servidores dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los trabajadores públicos en la implementación de los programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado, con sus propósitos de desarrollo como persona. Y esto en el espacio laboral del sector público puede tener contenido al lograr identidad del funcionario con los fines del Estado como fines nobles que deben hacer parte de la cultura corporativa y principio de su desempeño laboral.

Las entidades del Estado tendrán la responsabilidad de diseñar un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de necesidades de los ciudadanos. Para tal fin, se hace necesario tomar en consideración el bienestar de los servidores es como un propósito que permita proveer una mayor eficiencia, eficacia y desempeño en cuanto a sus tareas laborales, mediante un espacio de satisfacción y productividad. El Bienestar Social de los trabajadores al servicio del Estado deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

"El Bienestar del individuo consiste en un equilibrio físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la entidad como individuales del servidores público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los Planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y los del Estado, con sus fines de desarrollo como persona. Y esto en el espacio laboral del sector público puede tener contenido al lograr identidad del servidor público con los fines del Estado como fines nobles que deben hacer parte de la cultura corporativa y principio de su desempeño laboral." (Cartilla Bienestar Social, DAFP, página 13).

CEHANI E.S.E., considera al Talento Humano de la Entidad como eje central del desarrollo de la misión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los Servidores Públicos, engrandeciendo la Misión Institucional ante la comunidad que espera lo mejor de los Funcionarios y Servicios de la Entidad.


**Servidor Público:** Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el

 NIT 891200638 - 1	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-003
		Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2019</b>	Versión: 3
		Páginas: 5 de 16

régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.

## b) MARCO NORMATIVO:


- **Constitución Política de Colombia:** Artículos 2, 33, 53 y 54.
- **Decreto 1567 DE 1998:** por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, entre otros los siguientes artículos:
  - **Artículo 13.** Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
  - **Artículo 14.** Finalidades del Sistema de Estímulos. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:
    - a. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados;
    - b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;
    - c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;
    - d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.
      - **Artículo 15.** Fundamentos del Sistema de Estímulos.
        - a. Humanización del Trabajo
        - b. Equidad y Justicia
        - c. Sinergia
        - d. Objetividad y Transparencia
        - e. Coherencia
        - f. Articulación
      - **Artículos 18 al 25**
      - **Artículo 29.** Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.
      - **Artículo 33.** Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de los órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: 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, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional. Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.
      - **Artículo 34.** 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. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior.

 NIT 891200638 - 1	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-003
		Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2019</b>	Versión: 3
		Páginas: 6 de 16

- **Artículo 37.** Recursos. Las entidades públicas a las cuales aplica deberán apropiarse anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten.
- Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados. Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas.

- **Decreto 3632 de 1985.** Por el cual se dicta una disposición sobre bienestar social Artículo 1.
- **Ley 734 de 2002:** Código Disciplinario Único
- **Ley 909 de 2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones Artículo 36.
- **Decreto Reglamentario 1227 DE 2005.** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998
  - **Artículo 73, 76 a 79**
- **GUÍA DE INTERVENCIÓN CULTURA, CLIMA Y CAMBIO LABORAL. DAFP. FEBRERO DE 2005 – GUIA BIENESTAR SOCIAL LABORAL DAFP.**
- **Decreto 1499 del 11 de Septiembre de 2017,** Que desarrolló el Sistema de Gestión y se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG para las entidades territoriales.

 <small>NIT 891200638 - 1</small>	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-003
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2019</b>	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
		Versión: 3
		Páginas: 7 de 16

### 3. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

En la actualidad el Centro de Habilitación del Niño CEHANI E.S.E. es una institución en crecimiento con constantes cambios y fortalecimiento, situación que genera cambios en el clima laboral requiriendo promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo; considerando que los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

- a) **ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:** en esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se entienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Los programas de esta área serán entendidos en forma solidaria por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.
- b) **ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:** por su parte el área de calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.


Los programas de ésta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos, atendiendo el Capítulo IV, Art. 26 del Decreto 1567 de 1998, el Programa de Incentivos, como componente tangible del Sistema de Estímulos, se ha de orientar a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia

El programa de incentivos dirigido a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollará a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de Planes de Incentivos. Generando estrategias y emprendiendo acciones para fomentar la participación en actividades culturales, deportivas, recreativas y de convivencia armónica entre los funcionarios, encaminada al mejoramiento de su calidad de vida.

**C) AREA RECREATIVA GRUPAL E INTEGRACIÓN FAMILIAR:** Consiste en el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario. De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los empleados, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los empleados incluye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde también se pudiera involucrar su núcleo familiar

### 4. OBJETIVOS

 NIT 891200638 - 1	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-003
		Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2019</b>	Versión: 3
		Páginas: 8 de 16

**a) Objetivo General:** Diseñar, organizar y gestionar el “Programa de Bienestar Social e Incentivos”, que responda a inquietudes y expectativas de todos y cada uno de los servidores públicos de la Entidad, haciendo de este proceso un canal para la participación activa y el mantenimiento y construcción colectiva de un mejor ámbito laboral, que se revierta en el crecimiento personal, profesional y/u ocupacional y social de sus servidores públicos y sus familias.

**b) Objetivos Específicos:**

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos del CEHANI E.S.E.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los servidores públicos, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional de los servidores y de su grupo familiar.
- Generar mayor motivación y fomentar el trabajo en equipo de tal forma que todos los empleados se encuentren orientados a satisfacer las necesidades del cliente mediante la realización de aquellas actividades o servicios que garanticen desde la primera vez y siempre mejor, el cumplimiento de esas exigencias de los clientes.


## 5. PLAN DE BIENESTAR

Se entiende como un conjunto de construcciones permanentes y participativas que buscan crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo de los entornos social, personal, laboral e institucional y que a su vez permitan elevar los niveles de satisfacción e identificación con el quehacer diario y con el logro de la finalidad social del CEHANI E.S.E. dentro de sus funciones como parte del Estado. El programa de Bienestar Social se apoya en dos bases fundamentales; las necesidades e iniciativas de los funcionarios y los lineamientos en cuanto a política de calidad, objetivos corporativos, Misión y Visión de la Entidad, teniendo como propósito fundamental fortalecer la motivación, la integración y la participación de los servidores públicos del CEHANI E.S.E. con el fin de poder llevar a buen término los diferentes programas institucionales de la entidad tales como capacitación e incentivos.

El Programa de Bienestar Social responderá a estudios que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los servidores públicos, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los servidores de CEHANI E.S.E. y sus familias.

Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor público y los hijos menores de 18 años o en situación de discapacidad, mayores que dependan económicamente de él.



 NIT 891200638 - 1	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-003
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2019</b>	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
		Versión: 3
		Páginas: 9 de 16

### 5.1. POLÍTICA DE BIENESTAR

El CEHANI E.S.E., se compromete a promover el desarrollo integral de los servidores públicos, mediante la implementación de programas de bienestar social e incentivos, fomentando la participación activa de los mismos y haciendo uso adecuado de los recursos, de manera que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los individuos y a una mayor productividad en la Entidad.

### 5.2. PROGRAMA DE BIENESTAR

**Campo de Aplicación y Población Objetivo:** Los lineamientos contenidos en el presente Plan de Bienestar, para los servidores públicos CEHANI E.S.E. se desarrollaran con arreglo a los principios de equidad, moralidad, eficacia, eficiencia, participación, responsabilidad, buena fe, transparencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad, contradicción, favorabilidad y demás principios constitucionales y legales que enmarcan el ejercicio de la función pública y las actuaciones de los servidores públicos, también teniendo en cuenta la plataforma estratégica actual de la Entidad y demás componentes direccionales del CEHANI E.S.E.


**Beneficiarios:** Bajo este contexto, el presente plan se aplicará a todos los colaboradores de CEHANI E.S.E.

**Responsables:** La oficina de talento humano, a través del comité de bienestar social e incentivos y en colaboración con el SG-SST, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del programa de bienestar social e incentivos.

**5.3. DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL – ÁREAS DE APLICACIÓN:** Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo el programa de Bienestar está enmarcado dentro de la calidad de vida de los funcionarios de CEHANI E.S.E., por ello las áreas de intervención reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos buscando el logro y éxito de la Política de Bienestar, que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad.

#### EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, COMPRENDERÁ LAS SIGUIENTES ÁREAS DE APLICACIÓN:


ÁREAS DE APLICACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
<b>Recreación y Deporte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar de acuerdo a lo establecido en el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración mediante actividades</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generar espacios de esparcimiento por medio de actividades de carácter recreativo, como complemento a la labor diaria, buscando el mejor uso del tiempo libre.</li> </ul>

 NIT 891200638 - 1	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-003
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2019</b>	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
		Versión: 3
		Páginas: 10 de 16

	que redundarán en el bienestar de la familia CEHANI E.S.E.	
<b>Cultural, Social y Artístico</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar el interés de los servidores públicos del CEHANI E.S.E. para que participen en actividades culturales, sociales y artísticas con el fin de fortalecer espacios de Integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Generar espacios de integración entre todos los Servidores Públicos de CEHANI E.S.E. buscando la disminución del riesgo psicosocial.</li> <li>Realizar actividades que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.</li> <li>Crear actividades de solidaridad y acompañamiento institucional en situaciones de calamidad doméstica y fechas de interés colectivo.</li> </ul>
<b>Socioeconómica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Buscar medios Institucionales encaminados a mejorar las condiciones socioeconómicas de los funcionarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fomentar actividades que propendan mejores condiciones económicas.</li> </ul>
<b>Desarrollo Humano</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseñar e implementar actividades integrales de Desarrollo Humano, como eje transversal en todas las áreas de trabajo de Bienestar Social.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilizar a los Servidores Públicos de CEHANI E.S.E. sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.</li> </ul>

#### 5.4. METODOLOGIA Y SENSIBILIZACIÓN

- a. Se realizará un estudio de las necesidades de los empleados públicos, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional, para ello se efectuará una encuesta de necesidades y se tabularán los resultados. Deberán aplicarse y tabular encuesta a todo el personal de nómina de CEHANI E.S.E. (Ver Anexo 01)
- b. A partir de la aplicación, tabulación y análisis de la encuesta, se diseñará un Programa de Bienestar Social que corresponda a las necesidades y preferencias que se hayan detectado, que tendrá amplia cobertura institucional y que incluirá recursos internos e interinstitucionales disponibles (de ser el caso) para su exitosa ejecución.
- c. Se ejecutarán las actividades incluidas en el Programa de Bienestar Social de la organización en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- d. Cotización de las actividades a desarrollar y asignación de recursos según Presupuesto de la vigencia.
- e. Elaboración del cronograma de actividades anuales
- f. Seguimiento a las actividades adelantadas en el Programa de Bienestar Social.

 NIT 891200638 - 1	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-003
		Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2019</b>	Versión: 3
		Páginas: 11 de 16

## 5.5. ANÁLISIS DE RESULTADOS DE ACUERDO A LA ENCUESTA APLICADA (Ver. Anexo 01)

### 5.7. CRONOGRAMA

(Ver Anexo FR-GHU-018 Cronograma: Actividades a realizar vigencia 2019 – Comité de Bienestar Social e Incentivos – Anexo 2)

## 6. PLAN DE INCENTIVOS

CEHANI E.S.E. de acuerdo con las orientaciones normativas establece el plan de Incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo de los empleados de la entidad en el desempeño de su labor y como contribución al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, podrá otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una mejor cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad.

Objetivo:

- Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del plan de incentivos.

Beneficiarios:

- Bajo los lineamientos establecidos en el artículo 30 del decreto 1567 de 1998, los planes de incentivos para los funcionarios de CEHANI E.S.E., se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de carrera de la Entidad en cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman.


Beneficios de los funcionarios con el plan anual de incentivos:

- Integración y trabajo en equipo con los funcionarios de la entidad.
- Oportunidad de conocer y participar en actividades que se realizan en otras dependencias de la entidad
- Mejoramiento de los procesos que se desarrollan en cada una de las dependencias y en la Entidad.

Incentivos y recursos:

- Los incentivos a reconocer a los servidores públicos de CEHANI E.S.E., atendiendo los objetivos planteados, serán pecuniarios y no pecuniarios, dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo. Estos no modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos de la Entidad.
  - a) Pecuniarios: Se otorgarán al mejor equipo de trabajo
  - b) No Pecuniarios: Se otorgarán mejor servidor público de la entidad de cada nivel jerárquico, escogido entre aquellos que pertenezcan a los niveles profesional, técnico y Asistencial.

### 6.1. POLÍTICA DE INCENTIVOS

 NIT 891200638 - 1	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-003
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2019</b>	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
		Versión: 3
		Páginas: 12 de 16

El Centro de Habilitación del Niño – CEHANI E.S.E., se compromete a promover el desarrollo integral de los servidores públicos, mediante la implementación de programas de bienestar social e incentivos, fomentando la participación activa de los mismos y haciendo uso adecuado de los recursos, de manera que se logre contar con personal que desee permanecer en la institución, en donde el desarrollo de funciones sea confiable y presentando actitudes creativas, espontáneas e innovadoras, que den un valor agregado a su labor y una mayor productividad de la Entidad.


## PROGRAMA INCENTIVOS

Tendrán derecho a acceder a los incentivos pecuniarios los empleados de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción en los niveles señalados en las disposiciones correspondientes, cuando se trate de educación formal, y cumpliendo los requisitos determinados en el decreto 1227 de 2005; que sean seleccionados como los mejores empleados o equipos de trabajo que logren los niveles de excelencia. Buscando cumplir con la normatividad vigente en cuanto a premiación, mejores funcionarios carrera administrativa, equipos de trabajo y apoyar la educación formal a los funcionarios en nivel de excelencia.

En caso de empate en el primer lugar de los mejores empleados por nivel o del mejor empleado del CEHANI E.S.E. se tendrá en cuenta los parámetros establecidos en el Parágrafo 1 del Artículo 130 del Decreto 1572 de 1998, modificado por el Artículo 4 del Decreto 2504 de 1998. El fundamento legal de éste plan se encuentra contemplado en la Ley de Carrera Administrativa.

### PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN:

- **Mejor Servidor Público:** para seleccionar a los mejores servidores públicos de los niveles jerárquicos de la Entidad, se procederá de la siguiente manera:
  - a. El jefe inmediato procederá a la aplicación del instrumento de evaluación de desempeño
  - b. Se entregaran los resultados a la Subgerencia Administrativa y responsable de gestión humana, hasta el 30 de agosto del año en curso
  - c. La Oficina de gestión Humana dentro de los diez (10) días hábiles siguientes presentará al Comité de Bienestar Social e Incentivos, el listado de los servidores públicos de la entidad, con su correspondiente calificación
  - d. El Comité se reunirá y revisará la información y procederá a seleccionar a los mejores funcionarios de cada nivel, entre quienes hayan obtenido los más altos puntajes, de lo cual se levantará un acta, la cual servirá de sustento, para que mediante acto administrativo motivado suscrito por el Director General, se formalice la selección
  - e. El mejor servidor público de la entidad, será escogido por el Comité de Bienestar Social e Incentivos, de entre los que hayan obtenido el mayor puntaje de cada nivel jerárquico
  - f. El Gerente, en acto público, proclamará los servidores públicos seleccionados
  - g. En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores públicos y que corresponda al primer lugar de la Selección del mejor funcionario de cada nivel jerárquico de la Entidad, El Comité de Bienestar Social e Incentivos verificará con las listas de asistencia a las actividades programadas por la Entidad, el cumplimiento de los funcionarios que se encuentran postulados y otorgará mayor puntaje por asistencia a evento

 NIT 891200638 - 1	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-003
		Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2019</b>	Versión: 3
		Páginas: 13 de 16

### REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN:


- **Mejor Equipo de Trabajo:** para seleccionar al mejor equipo de trabajo de la Entidad se procederá de la siguiente manera:
  - a. El Gerente aplicará el instrumento de calificación
  - b. De acuerdo a esto escogerá el equipo de trabajo a inscribir
  - c. Entregará los resultados a la subgerencia administrativa y responsable de Gestión Humana
  - d. La Subgerencia Administrativa presentará al Comité de Bienestar Social e Incentivos el listado de los equipos de trabajo, que cumplan con los requisitos contemplados en esta reglamentación
  - e. El Comité se reunirá y revisará la información y procederá a seleccionar al mejor equipo de trabajo, entre quienes hayan obtenido las más altas calificaciones, de lo cual se levantará un acta, la cual servirá de sustento, para que, mediante acto administrativo motivado suscrito por el Gerente, se formalice la selección
  - f. El mejor equipo de trabajo de la Entidad, será escogido por el Comité de Bienestar Social e Incentivos, de entre los que hayan obtenido el mayor puntaje en la calificación
  - g. El Gerente, en acto público, proclamará al mejor equipo de trabajo seleccionado. En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más equipos de trabajo y que corresponda al primer lugar de la Selección, el Comité llevará a cabo una evaluación en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado en el CEHANI E.S.E.

### PROCEDIMIENTO PARA LA SELECCIÓN:

- **Mejor Equipo de Trabajo:** Se seleccionará el equipo de trabajo teniendo en cuenta los requisitos que se describen a continuación:
  - a. Los equipos de trabajo deben estar conformado como mínimo por 3 y máximo 5 participantes
  - b. Haber realizado un trabajo que haya generado impacto a nivel interno y/o externo.
  - c. Que ninguno de los miembros del equipo de trabajo se encuentre como responsable de un hallazgo en el informe definitivo de la auditoría que realiza a la Entidad la Contraloría General de la República
  - d. Que los miembros del equipo de trabajo demuestren sentido de pertenencia a la Entidad, esto se evaluará con la participación del servidor público en las diversas actividades que realiza el CEHANI E.S.E.

### CONSIDERACIONES PARA ASIGNAR LOS INCENTIVOS, SE TENDRÁ EN CUENTA:

- La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritario
- Los criterios de selección considerarán los resultados del trabajo de equipo como medidas objetivas de valoración
- Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger un reconocimiento acorde con los recursos que para el caso disponga la Entidad
- Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado
- El mejor funcionario público debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato, dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida

 NIT 891200638 - 1	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-003
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2019</b>	Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
		Versión: 3
		Páginas: 14 de 16

## 6.2. PROGRAMA DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS Y RECONOCIMIENTOS

Corresponden a los cuales están conformados por un conjunto de programas flexibles que no contienen ninguna remuneración económica. El Servidor Público que resulte seleccionado como el mejor empleado de carrera y a los funcionarios que sean seleccionados como los mejores de cada uno de los niveles: Profesional, Técnico y Asistencial, se les otorgará el incentivo no pecuniario que sea de su preferencia, escogido dentro de los siguientes:

- a. **Participación en Proyectos Especiales:** Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación del funcionario seleccionado que elija este incentivo, para el desarrollo de trabajos individuales o colectivos que tengan como propósito proyectar, desarrollar e implementar este tipo de proyectos institucionales que establezca el CEHANI E.S.E. que a juicio del Comité de Incentivos puedan ser otorgados cuando no sean de carácter institucional.
- b. **Reconocimientos públicos a la labor meritoria:** Hace referencia a la publicación en los diferentes medios de comunicación de divulgación externa como la prensa e internos como los boletines y carteleras existentes en la Entidad, con el propósito de dar a conocer en las diferentes instancias a los mejores funcionarios y a los equipos de trabajo que hayan alcanzado niveles de excelencia que opten por este tipo de incentivo.
- c. **Encargos, comisiones y traslados:** Estos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituya.

## 6.4. ACTIVIDADES DE INCENTIVACIÓN

**DISTINCIÓN POR ANTIGÜEDAD:** CEHANI E.S.E. otorgará (escudos, medallas, placas o resoluciones de reconocimiento) como constancia de distinción a los empleados que hayan cumplido 10, 15, 20, 25 y más años de servicio sin solución de continuidad y que hayan demostrado un alto nivel de compromisos con CEHANI E.S.E. Las distinciones por antigüedad se otorgarán anualmente y el funcionario que se haya hecho acreedor a dicho reconocimiento podrá acceder nuevamente a este estímulo después de cinco (5) años siguientes.

Requisitos:


- Haber cumplido 10, 15, 20, 25 y más años de servicio
- Haber demostrado un grado de compromiso y eficiencia en su desempeño.

Procedimientos para la selección: El Comité de Bienestar Social e Incentivos presentará ante la gerencia el listado de personas que cumplan con las condiciones para el reconocimiento por antigüedad.

**RECONOCIMIENTOS ESPECIALES:** Se brindará para actividades que destaquen en: arte, deporte, academia, investigación y servicio voluntario que redunde en beneficio de la comunidad, requisitos:

- **Arte:** para el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos en el arte está comprendido la arquitectura, pintura, escultura, literatura, danza, música, teatro y cine. Se hará reconocimiento a



 <small>NIT 891200638 - 1</small>	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-003
		Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2019</b>	Versión: 3
		Páginas: 15 de 16

aquel funcionario que durante el año haya sido nominado y/o premiado a nivel regional, nacional e internacional en una de estas denominaciones.

- **Deporte:** haber alcanzado el primero, segundo o tercer puesto, en competencias a nivel regional, nacional e internacional, en calidad de promotor y/o competidor.
- **Academia:** Para el Comité de capacitación, Bienestar Social e Incentivos se entiende la academia como el reconocimiento a aquellos Funcionarios que durante el año se destacaron como docentes en su ejercicio profesional y/o hayan adelantado procesos administrativos culminadas con éxito frente al Ministerio de Educación u otras entidades, regionales, nacionales o internacionales.
- **Investigación:** Para el Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos se entiende como mérito investigativo el reconocimiento a los funcionarios que durante el año hayan sido investigadores individuales o hayan dirigido una investigación que haya aportado a la ciencia y haya sido destacada a nivel regional, nacional o internacional que no sea requisito para obtener algún título universitario.
- **Mérito al voluntariado que redunde en bien de la comunidad:** se entiende como mérito al voluntariado, el reconocimiento a los asociados que hayan sido postulados por sus compañeros por el trabajo voluntario realizado en beneficio de la comunidad.


## OTROS

- a. Menciones públicos y con copia a la hoja de vida.
- b. Otorgamiento de media jornada de trabajo, al mejor líder de procesos (definido en comité de cada mes por elección mediante encuesta secreta).
- c. Otorgamiento de media jornada de trabajo, a las personas que cumplan años (se define que sea el día de cumpleaños, si es fin de semana o festivo el día anterior o posterior a la fecha de cumpleaños).

## 6.5 METAS ESPERADAS

Este plan tiene como propósito cumplir con los objetivos planteados, promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los servidores de la Entidad sin importar el tipo de vinculación laboral; así mismo busca prevenir daños a la salud causados por condiciones de trabajo y mantener una vida saludable en el trabajo.

Como también cumplir con el cronograma planteado en el vigente Plan de bienestar Social e incentivos y desarrollar todas las actividades que de una u otra manera van a contribuir a mejorar el clima laboral, proyectado hacia un cambio organizacional y un aprendizaje y mejoramiento continuo en la gestión que realiza CEHANI E.S.E.

 NIT 891200638 - 1	<b>PROCESO GESTIÓN HUMANA</b>	Código: PL-GHU-003
		Fecha de aplicación: 31 de enero de 2019
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CEHANI E.S.E. AÑO 2019</b>	Versión: 3
		Páginas: 16 de 16

San Juan de Pasto, veintidós de enero 2019

	Actualizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Firma			
Nombre	EDUARDO GALLARDO	ISABEL CABRERA	RIGOBERTO MELO ZAMBRANO
Cargo	Profesional Universitario – Líder Proceso GHU	Subgerente Administrativa	Gerente