

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL- ESTÍMULOS- INCENTIVOS Y MEDIDAS EFR 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVOS.....	3
3. ALCANCE.....	3
4. BENEFICIARIOS	3
5. RESPONSABLE	4
6. ENFOQUE DIFERENCIAL	4
7. EQUIPOS, DISPOSITIVOS E INSUMOS	4
8. MARCO NORMATIVO	4
9. AREAS DE INTERVENCIÓN	10
10. PRESUPUESTO	16
11. ANEXOS	16
12. MODIFICACIÓN.....	17

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL- ESTÍMULOS- INCENTIVOS Y MEDIDAS EFR 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social de la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal, comprende el Sistema de Estímulos e incentivos, establecidos en la ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar social.

Adicionalmente, en el año 2020 la ESE obtuvo el certificado de Empresa Familiarmente Responsable, proceso que se compromete con la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de sus colaboradores, mediante la implementación de una serie de medidas que permitan mejorar en todos los entornos.

Igualmente, la normatividad señalada, el decreto Ley 1567 de 1998 y el decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus colaboradores, para lo cual se deben implementar programas de Bienestar social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y cultural, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar social estímulos, incentivos y medidas EFR propuesto para los servidores públicos de la E.S.E Hospital Yarumal San Juan de Dios, siendo este entendido la búsqueda en el mejoramiento de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación. Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional de la Administración Pública; en este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público.

En consecuencia, el Hospital para el año 2025, presenta el Plan de Estímulos, incentivos, Bienestar social y medidas EFR.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL- ESTÍMULOS- INCENTIVOS Y MEDIDAS EFR 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores. El Programa de Bienestar Social, incentivos, estímulos y medidas EFR, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores del Departamento.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

3. ALCANCE

Este Plan permite aplicar estímulos e incentivos al talento humano de una forma planeada, tanto a corto como a mediano plazo en la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Yarumal.

4. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios de los programas de estímulos, incentivos, bienestar social y medidas EFR todos los servidores públicos de la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal y sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL- ESTÍMULOS- INCENTIVOS Y MEDIDAS EFR 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

5. RESPONSABLE

La ejecución del programa de estímulos, incentivos, bienestar social y medidas EFR está en responsabilidad del área de Recursos Humanos bajo la coordinación de la Subgerencia Administrativa y Financiera, así como del comité de Bienestar social.

6. ENFOQUE DIFERENCIAL

El principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, raza, etnia, condición de discapacidad y víctimas de la violencia, para las cuales el Sistema General de Seguridad Social en Salud ofrecerá especiales garantías y esfuerzos encaminados a la eliminación de las situaciones de discriminación y marginación. (Artículo 3, Ley 1438 de 2011).

La ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal, reconoce la existencia de grupos poblaciones que por diferentes condiciones sociales, culturales, económicas y de salud requieren una especial atención, haciendo énfasis en la igualdad de oportunidades desde la diferencia, la diversidad y la no discriminación. Para ampliar la información sobre la atención con enfoque diferencial, consultar el protocolo PT-09-001.

7. EQUIPOS, DISPOSITIVOS E INSUMOS

Los equipos, dispositivos e insumos requeridos para el desarrollo e implementación de este plan se describen en el mismo. De forma específica, se requieren insumos de oficina como computadores, papel, lapiceros, etc.

8. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998.

Artículo 13. Establece el sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúa con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulan y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL- ESTÍMULOS- INCENTIVOS Y MEDIDAS EFR 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Incentivos, deberán orientarse 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.

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 en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Decreto Ley 909 de 2004

Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna. Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad. Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar. La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL- ESTÍMULOS- INCENTIVOS Y MEDIDAS EFR 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

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:

- 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 2017) 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 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL- ESTÍMULOS- INCENTIVOS Y MEDIDAS EFR 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. 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. 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.

La financiación de la educación formal hará parte de los programas de Bienestar social dirigido a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera.

Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

- ✓ Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- ✓ 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. 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:

- ✓ Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- ✓ Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL- ESTÍMULOS- INCENTIVOS Y MEDIDAS EFR 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

- ✓ Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
- ✓ Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- ✓ Fortalecer el trabajo en equipo.
- ✓ Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

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 se 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.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL- ESTÍMULOS- INCENTIVOS Y MEDIDAS EFR 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

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.

Decreto 894 de 2017.

Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del decreto ley 1567 de 1998 el cual quedará así: g) Profesionalización del servidor público.

“Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades del presupuesto de la entidad”.

Parágrafo 2º. 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.

Artículo 2.2.10.3: 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 laborales.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL- ESTÍMULOS- INCENTIVOS Y MEDIDAS EFR 2025	CÓDIGO: PL-16-006
		VERSIÓN: 05
		FECHA: 31/01/2025

Artículo 2.2.10.4: 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: “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:

- ✓ Llevar por lo menos un año continuo de servicio en la entidad.
- ✓ 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 2.2.10.7: 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:

- ✓ Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- ✓ 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.
- ✓ Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
- ✓ Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- ✓ Fortalecer el trabajo en equipo.
- ✓ Adelantar programas de incentivos.

LEY 1960/2019 que modifica el artículo 6, literal g del Decreto Ley 1567 de 1998

Artículo 3. (Modificar el literal g) “Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder 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.”

9. AREAS DE INTERVENCIÓN

9.1 BIENESTAR SOCIAL Y MEDIDAS EFR

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL- ESTÍMULOS- INCENTIVOS Y MEDIDAS EFR 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

El Programa de Bienestar Social del año 2025 está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y se integrará con las medidas EFR que se han adoptado en la ESE en el marco de la certificación del Hospital como empresa Familiarmente Responsable, medidas que fueron ampliamente divulgadas y compartidas con todos los colaboradores quienes a través de la encuesta las voces del colaborador compartieron sus experiencias y la favorabilidad hacia las mismas.

Las actividades de bienestar social para el año 2025 serán desarrolladas mediante medidas que agrupan cada uno de los beneficios que serán otorgados a los colaboradores y sus familias, los cuales están especificados en la cartilla EFR, a saber:

CALIDAD EN EL EMPLEO:

- Torneo Deportivo
- Apoyo Psicológico
- Auxilio para gafas
- Auxilio para salud Oral
- Habitación individual en caso de Hospitalización
- Fiesta de Fin de año
- Cena de 24 y 31 de diciembre

- Tardes de compartir
- Seguro exequial
- Zona de Comedor al aire libre
- Asistencia a centros recreativos
- Alimentación para los turnos de 12 horas
- Parqueadero
- Ruta disponible
- Detalle por cumpleaños
- Concurso navideño
- Celebraciones navideñas
- Celebración de fechas especiales
- Integración del personal Jubilado
- Reconocimiento mediante obsequio a todo servidor público que se pensione.
- Convenio con centros de acondicionamiento físico
- Descuento especial en alimentación
- Préstamos para vivienda
- Préstamos para educación formal de los servidores públicos
- Créditos o auxilio de calamidad doméstica
- Prestamos de libre inversión
- Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio.
- Día de Sol
- Reconocimiento mediante obsequio a todos los empleados públicos en el mes de

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL- ESTÍMULOS- INCENTIVOS Y MEDIDAS EFR 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

diciembre independiente de su vinculación y del tiempo de servicio, como reconocimiento a la labor ejecutada durante todo el año en beneficio de la institución y de la comunidad.

- Rumbas aeróbicas
- Uso de la bicicleta como transporte habitual para llegar a la E.S.E.
- Participación en la carrera anual de la mujer guerrera
- Participación en la carrera anual de la semana de la salud.
- Reto saludable.
- Valoración anual, con recomendaciones y guía con nutricionista, revisión y seguimiento semestral.
- Día de sol (para compartir en un lugar cerca al Municipio de Yarumal)
- Asistencia a centros recreativos (Integración en los parques de las cajas de compensación)
- Concurso de Halloween (Incluye premiación individual y grupal)
- Actividad para el día de los niños (28 de abril)
- Actividad anual con los Peluhijos CAT-DOG
- Feria de emprendimiento
- Feria gastronómica
- Feria de la libertad por los diferentes credos y cultos
- Feria de la diversidad e inclusión
- Concurso de Navidad (Premiación individual)
- Apoyo psicológico para los colaboradores
- Auxilio para tratamiento psicológico, enfocado hacia el núcleo familiar de los colaboradores
- Implementación de las baterías de riesgos psicosociales
- Implementación e intervención semestral del clima laboral y psicología organizacional.
- Actividades enfocadas hacia los primeros auxilios psicológicos
- Implementación del escuchadero digital anónimo, con opción de dirigirse al escuchadero presencial

FLEXIBILIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL

- Flexibilidad en los turnos
- Bancos de tiempos
- Día libre el 24 y el 31 de diciembre
- Jornadas continuas en el mes de diciembre
- Posibilidades de jornada libre no remunerada por cumpleaños
- Día libre para trasteo
- Permisos Remunerados
- Permisos para citas médicas
- Prioridad en los turnos laborales para las colaboradoras embarazadas
- Fiesta de fin de año
- Actividades para prepreensionados que puedan contribuir a su vida personal después del cese de labores
- Apoyo técnico y profesional para los colaboradores en el proceso de pensión.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL- ESTÍMULOS- INCENTIVOS Y MEDIDAS EFR 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

APOYO A LA FAMILIA DE LOS COLABORADORES

- Kit escolar al inicio de año para los empleados
- Celebración día de los niños en el mes de octubre – Hijos de empleados menores de 10 años.
- Prioridad en la programación de turnos a las mujeres embarazadas
- Licencia de maternidad prolongada
- Licencia de paternidad prolongada
- Descuentos en salud para el núcleo familiar
- Auxilio para educación formal para los hijos de los servidores públicos que cumplan los requisitos para el beneficio de acuerdo a la norma
- Celebración del día de la familia
- Prestamos de bienestar social
- Préstamo para vivienda.

DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

- Acompañamiento de los líderes de los servicios al personal
- Colaboración para educación formal de los servidores públicos que cumplan con los requisitos exigidos por la ley
- Participación en los juegos de la Salud
- Reconocimiento a las profesiones
- Reconocimiento a los empleados por años de labor. Este reconocimiento se hará a todos los empleados vinculados que en el año cumplan más de 30 años de labor en la institución.
- Auxilio para certificación y obtención del título de bachiller (Incluye tiempo y aporte económico)
- Auxilio para estudio: Pregrado, posgrado (Especialización, magister, doctorado y PHD)
- Tarifas diferenciales, auxilio económico para la realización de cursos y diplomados, afines a las funciones que desempeña en el cargo de la E.S.E.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Posibilidad de prácticas profesionales médico y odontológico rural, auxiliar de enfermería y convenios docencia servicios con la parte administrativa para los colaboradores y miembros de su núcleo familiar, también para familiares hasta el 4 grado de consanguinidad línea transversal.
- Respeto por los diferentes credos.

9.2 PROGRAMA DE VIVIENDA

VIVIENDA El decreto 1225 de 2005 en sus artículos 71 y 72 establece que no se pueden destinar recursos de Bienestar social, no podrán suplir las responsabilidades

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL- ESTÍMULOS- INCENTIVOS Y MEDIDAS EFR 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

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 y que no podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles, sin embargo, dado que la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal posee un fondo de vivienda, se velará a través del comité de bienestar social por el uso adecuado del mismo, siempre en cumplimiento de la normatividad vigente y de su propio reglamento.

Con este fondo se pretende propiciar la solución de compra, mejoras y liberación de gravamen hipotecario de vivienda de los empleados de la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal. Para la vigencia 2025 se tiene una disponibilidad en el fondo de \$33.731.622.

Los interesados en acceder a los préstamos de vivienda, podrán enviar sus solicitudes en cualquier época del año a la oficina de recursos Humanos quien se encargará de recepcionar las solicitudes y adelantar el estudio y trámite de las mismas ante el comité de bienestar social y cumpliendo siempre con el reglamento.

9.3 PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

9.4 ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Todas nuestras acciones tienen implicaciones en el contexto en el que nos desempeñamos. Las consecuencias son percibidas como positivas o negativas y se hacen identificables y valoradas por quienes comparten la misma cultura. Así, un simple gesto de reconocimiento de un compañero de trabajo adquiere un significado claro para quien lo recibe.

Dando cumplimiento a los citados Ley 909 de 2004 y decreto 1083 de 2015, donde se argumenta que las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor, la ESE pone en marcha el sistema de estímulos e incentivos para crear condiciones favorables en el cumplimiento de los objetivos establecidos dentro del desempeño laboral, buscando

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL- ESTÍMULOS- INCENTIVOS Y MEDIDAS EFR 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

reconocer el compromiso de los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de conformidad en lo establecido en el artículo 38 de la ley 909 de 2004 y el artículo 2.2.10.12 del decreto 1083 de 2015.

El plan se orientará a reconocer los desempeños individuales de la siguiente manera:

- 9.4.1 Todos los funcionarios de carrera administrativa mejor evaluados en el nivel de excelencia recibirán una carta de felicitación firmada por el gerente con copia a la hoja de vida.
- 9.4.2 Reconocimiento y pago de diplomado, relacionado con las competencias laborales del funcionario o en temas que sean pertinentes para la gestión institucional
- 9.4.3 Reconocimiento a los empleados que reciban por parte de los usuarios felicitación por el servicio prestado, se publicará en cartelera y en los medios institucionales el funcionario mencionado.
- 9.4.4 Reconocimiento a los funcionarios que sobresalgan por su compromiso en los programas del Sistema Integral de la Calidad, mediante el otorgamiento de una anqueta.
- 9.4.5 Por el uso de la bicicleta como medio de transporte para llegar al lugar de trabajo (Con beneficios económicos o en tiempo)
- 9.4.6 Por la antigüedad en la prestación de servicios continuos
- 9.4.7 Reconocimiento al trabajo en equipo, comunicación asertiva y humanización en la prestación del servicio

9.5 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL- ESTÍMULOS- INCENTIVOS Y MEDIDAS EFR 2025	PROCESO TALENTO HUMANO
		CÓDIGO: PL-16-006
		FECHA: 31/01/2025

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN PLAN DE BIENESTAR SOCIAL - ESTÍMULOS - INCENTIVOS Y MEDIDAS EFR																
ÁREA DE INTERVENCIÓN	GRUPO DE MEDIDAS	MEDIDA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	OBSERVACIONES	
BIENESTAR SOCIAL	CALIDAD DEL EMPLEO	Fiesta de Fin de año												X	16 de Diciembre	
		Cena Navideña													24 de Diciembre - para empleados de turno	
		Cena de Fin de año													31 de diciembre para empleados que esten de turno	
		Tardes de Compartir		X		X		X		X		X		X	Se compartirá un refrigerio y se realizará una actividad recreativa en la cancha del hospital	
		Asistencia a Centros Recreativos - Día de sol									X					
		Deatalle de cumpleaños	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Entrega de un detalle de cumpleaños a cada uno de los empleados en su día	
		Concurso Navideño													X	Concursos de las 3 mejores área decoradas de navidad
		Reconocimiento por servicios prestados													X	Se entregará un reconocimiento a los empleados por el servicio prestado en la vigencia
	FLEXIBILIDAD TEMPORAL Y ESPACIAL															Se dará día libre a todos los colaboradores los días 24 y 31 de diciembre en los servicios ambulatorios y adminsitativos
		Día libre 24 y 31 de diciembre													X	
	APOYO A LA FAMILIA Y LOS COLABORADORES	Kit Escolar	X													Entrega de un kit escolar a cada uno de los colaboradores
		Celebración día del Niño											X			Celebración del día del niño para los hijos de los empleados menores de 10 años
		Celebración día de la familia					X							X		Actividad de integración con los colaboradores y sus familiar
	IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	Respeto por los diferentes credos	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Actividad	
PROGRAMA DE VIVIENDA	APOYO A LA FAMILIA Y LOS COLABORADORES	Créditos de vivienda	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	Estarán abiertas las posibilidades de crédito para los colaboradores que cumplan con los requisitos	
ESTÍMULOS E INCENTIVOS		Carta de Felicitación a evaluados con nivel de excelencia			X										Una vez Realizado el cierre anual de calificación	
		Reconocimiento a los funcionarios que sobresalgan en el programa de calidad											X		Se hará reconocimiento a los empleados que participen activamente en las actividades de calidad	

10. PRESUPUESTO

Para el año 2025 la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal cuenta con un presupuesto inicial de \$33.731.622, más el presupuesto adicionado después de la respectiva incorporación de recursos de cierre.

11. ANEXOS

Documentos externos o de referencia No aplica

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL- ESTÍMULOS- INCENTIVOS Y MEDIDAS EFR 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 31/01/2025

12. MODIFICACIÓN

VERSIÓN	FECHA	RAZON DE LA ACTUALIZACIÓN
01	28/01/2021	Plan anual vigencia 2021
02	28/01/2022	Plan anual vigencia 2022
03	04/01/2023	Plan anual vigencia 2023
04	04/01/2024	Plan anual vigencia 2024
05	31/01/2025	Plan anual vigencia 2025