

PROGRAMA DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS ESE BELLOSALUD- 2025



Sitio Web: www.esbellosalud.gov.co

Dirección Administrativa: Cr 42 N° 20 E 91 (Zamora) PBX: 448 20 30

Sedes: Rosalpi - Zamora - Paris - Maruchenga - Fontidueño - Mirador - Playa Rica - San Félix

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVOS	4
1.1 OBJETIVO GENERAL	4
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
2. ALCANCE	5
3. RESPONSABILIDADES	5
4. MARCO LEGAL	5
5. PROCESO DE CONSTRUCCIÓN	7
5.1 RESULTADOS ENCUESTA A SATISFACCIÓN	8
5.1.1 ASPECTOS POSITIVOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
5.2 RESULTADO DIAGNOSTICO DE NECESIDADES 2024	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
6. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL	10
7. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS VIGENCIA 2025	11
8. AREAS DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.	11
8.1 PROGRAMAS DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES:	11
8.1.1 RUMBA AEROBICA.	11
8.1.2 JORNADA DEPORTIVA Y RECREATIVA.	11
8.2 PROGRAMAS ARTÍSTICOS Y CULTURALES:	12
8.2.1 DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO.	12
8.2.3 BIENVENIDA NAVIDEÑA.	12
8.2.4 INFORME DE GESTIÓN E INTEGRACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS.	13
8.2.5 HONRAS FÚNEBRES.	13
8.3 PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD.	13
8.3.1 TARDE EN EL LUGAR DE TRABAJO DE PAPÁ-MAMÁ.	13
8.3.2 JORNADA DE INTEGRACIÓN Y SALUD METAL.	13
8.4 PROGRAMAS DE 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:	13
8.5 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, PARA FACILITAR TRÁMITES E INFORMACIÓN PERTINENTE.	13
8.6 AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.	13



8.7	PROGRAMAS DE MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL.	14
8.7.1	DÍA DE LA FAMILIA LEY 1857 DE 2017.	14
8.7.2	TIQUETERA EMOCIONAL:	14
8.8	PROGRAMAS DE PREPARACIÓN DE LOS PRE-PENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO.	15
8.9	PROGRAMAS DE IDENTIFICACIÓN E INTERVENCIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y PROGRAMAS PARA EL FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO EN EQUIPO.	15
9.	CONDICIONES DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS PARA LA VIGENCIA 2025	15
10.	ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.	16
11.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2025	17
12.	EVALUACIÓN	17



INTRODUCCIÓN

Los cambios generados en el Estado Colombiano buscan fortalecer Institucionalmente las entidades públicas, en este sentido los planes y programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico integral del funcionario en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Los programas de bienestar estímulos e incentivos, buscan responder a las necesidades y expectativas de los servidores, favoreciendo el desarrollo integral, generando un impacto positivo en la vida laboral y familiar a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educación y salud, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del funcionario con su entidad alineado totalmente con los principios de gestión estratégica del talento humano (GETH) y el enaltecimiento del servidor público y su labor.

El área de Gestión Humana tiene el compromiso de diseñar, estructurar y ejecutar un programa de bienestar estímulos e incentivos 2025, que mejore favorablemente el ambiente en el desarrollo de las actividades laborales, formulado desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones, con hábitos de vida saludables, de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el Plan Estratégico del Talento Humano.

De esta manera, las actividades que se plantean para la vigencia 2025, tiene como principal insumo la encuesta de diagnóstico de Bienestar laboral aplicada a los servidores en el año 2025 de la ESE Bellosalud.

Con base en lo anteriormente expuesto, se presenta el Plan de Incentivos Institucionales 2025, para los funcionarios de la entidad.

La dimensión de Talento Humano se constituye como el componente fundamental del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y a su vez concibe el talento humano como el activo más relevante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de sus objetivos y resultados institucionales, en concordancia con lo anterior se define el Plan de Bienestar e Incentivos para los servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, de período, libre nombramiento y remoción, provisionalidad, trabajadores oficiales y pensionados de la ESE Bellosalud.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las estrategias y condiciones del Talento Humano de la ESE Bellosalud para contribuir a su bienestar y motivación, calidad de vida laboral, desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional a través de experiencias, integración y aprendizaje.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Brindar espacios de reconocimiento a los servidores por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.



- ✓ Apoyar el desarrollo de las condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación.
- ✓ Contribuir al desarrollo de los 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.

2. ALCANCE

Las actividades contempladas en el Programa de Bienestar Estímulos e Incentivos 2025 están direccionadas a todos los funcionarios públicos que hacen parte de la ESE Bellosalud y su grupo familiar, entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 18 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

3. RESPONSABILIDADES

El área de la subgerencia de talento humano, bajo la aprobación del Gerente del Hospital, serán los responsables de ejecutar el Programa de Bienestar Estímulos e Incentivos.

4. MARCO LEGAL

En la ESE Bellosalud, se hace necesario implementar un Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos fundamentado en aspectos Legales y Administrativos, ya que con la puesta en marcha de estos planes se pretende dar cumplimiento a Políticas Nacionales de Administración de Talento Humano.

- ✓ **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. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados del Estado, “el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

- ✓ **Ley 909 de 2004.** Parágrafo del 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 la desarrollen.
- ✓ **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público”.



Título 10, Artículo 2.2.10.1 Indica: “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 indica 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.
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 (...).
5. Promoción de programas de vivienda (...).

Artículos 2.2.10.3 al 2.2.10.7 indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar.

Artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 da orientaciones orientados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

- ✓ **Constitución Política.** Artículos 52, 53 y 57.
- ✓ **Decreto 648 de 2017.** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- ✓ **Ley 1857 de 2017.** A través de la cual se implementó la creación de una jornada familiar semestral obligatoria para que los trabajadores pudieran cumplir con sus deberes familiares y pasar tiempo con sus familias
- ✓ **Ley 734 de 2002.** Numerales 4 y 5 del Artículo 33: Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
- ✓ **Ley 489 de 1998.** Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
- ✓ **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. DOCUMENTO PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS GESTION HUMANA GESTION DEL BIENESTAR LABORAL CÓDIGO: AP-GHU-BL001D01 VERSIÓN: 05 PÁGINA: 6 DE 29 “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 la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.” 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. 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. 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”. Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:
 - ✓ 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
 - ✓ 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
 - ✓ 3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
 - ✓ 4. Fortalecer el trabajo en equipo.
 - ✓ 5. Adelantar programas de incentivos.

5. PROCESO DE CONSTRUCCIÓN

Para la construcción del Programa de Bienestar Estímulos e Incentivos de la vigencia 2025, se aplicó la encuesta a través del formulario de Google, con el fin de obtener datos que nos permitan conocer la percepción dentro de la institución.



5.1 RESULTADOS ENCUESTA DE NECESIDADES

Diagnóstico de necesidades para la elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos 2025

Para la elaboración del plan de bienestar e incentivos institucionales; es necesario contar con un instrumento de recolección de información que permita identificar las carencias, intereses y áreas de oportunidad dentro de estos ámbitos. A continuación, te presento un modelo de diagnóstico de necesidades basado en la recolección de datos a través de encuestas.

Objetivo del Diagnóstico

El objetivo es identificar las necesidades, intereses y percepciones de los empleados de la ESE Bellosalud en relación con actividades deportivas, recreativas, artísticas, culturales, promoción y prevención de la salud, adaptación laboral y pre pensionados, para diseñar estrategias que fomenten el bienestar integral, la mejora en la calidad de vida y la prevención de riesgos.

Instrumento de Recolección de

Información: encuesta estructurada como instrumento de recolección de datos. Esta encuesta debe tener preguntas cerradas y abiertas para obtener información tanto cuantitativa como cualitativa.

¿Qué tipo de actividad física o recreativa prefieres? (Selecciona todas las que apliquen)
Yoga/ Pilates
Otro, NO
Ir al Gimnasio
Nadar, Otro, Caminar
Ir al Gimnasio, Deportes de equipo (fútbol, basquetbol, etc.)
Otro, CAMINAR
Nadar, Otro
CAMINAR
Ir al Gimnasio, Yoga/ Pilates, Otro
Nadar, Ir al Gimnasio
Ir al Gimnasio
Correr, Ir al Gimnasio
Deportes de equipo (fútbol, basquetbol, etc.), Otro, Caminatas
Correr, Ir al Gimnasio
Otro
Correr, Ir al Gimnasio
Ir al Gimnasio, Yoga/ Pilates
Yoga/ Pilates
Otro, Ciclismo recreativo
Nadar, Ir al Gimnasio, Yoga/ Pilates
CAMINAR
Ir al Gimnasio
Ir al Gimnasio
Ir al Gimnasio
Deportes de equipo (fútbol, basquetbol, etc.)
Ir al Gimnasio
Nadar, Ir al Gimnasio



Correr
Ir al Gimnasio
Ir al Gimnasio
Ir al Gimnasio
Caminar
Nadar, Ir al Gimnasio, Yoga/ Pilates
Nadar, Ir al Gimnasio, Caminar
Nadar, Otro
Correr, Nadar
Ir al Gimnasio
Correr, Ir al Gimnasio, Yoga/ Pilates
Ir al Gimnasio
Deportes de equipo (fútbol, basquetbol, etc.), Otro, Bicicleta
Correr, Nadar, Ir al Gimnasio, Yoga/ Pilates
Nadar
Correr, Ir al Gimnasio, Deportes de equipo (fútbol, basquetbol, etc.)
Otro, Caminar
Yoga/ Pilates, .
Deportes de equipo (fútbol, basquetbol, etc.)
Deportes de equipo (fútbol, basquetbol, etc.)
Correr, Nadar, Ir al Gimnasio

¿Qué temas te gustaría que se promovieran más en relación con la salud?
Buenos hábitos de salud Mental - esparcimiento
PROPONDRÍA ACCIONES ENCAMINADAS A LA SALUD VISUAL DE TODOS LOS FUNCIONARIOS, LOGRANDO QUE TENEMOS OPTOMETRA
Prevenición. Hta, salud visual
nutricion
ALIMENTACION SALUDABLE
Alimentación saludable
SALUD MENTAL
Salud mental
Hábitos saludables
Actividad Física
control de la diabetes
Alimentación saludable, manejo de las emociones
Promoción de estilos de vida saludable
Alimentación
Alimentación saludable
Nutrición y sicología
Nutricion
Mayor participacion en espacios como los juegos de la salud
Actividad física
CAMINATAS SALUDABLES ALGUNOS FINES DE SEMANA-ESTILOS DE VIDA SALUDABLES
ALIMENTACION SALUDABLE, EQUIPOS ADECUADOS PARA EL TRABAJO
alimentacion saludable
Salud mental
Planes de alimentación
Manejo de estres
Salud preventiva
Los que afecta la poblacion



Alimentación saludable
ALIMENTACIO, CONTRO PESO, VIDA SALUDABLE, MANEJO DE EMOCIONES
manejo de dietas
Salud mental
Educación nutricional. Convenios con gimnasios. Actividades recreativas
Habitos saludables.
Manejo del epoc
Recetas para una alimentación saludable
habitos saludables
Pyp para adultos
HABITOS SALUDABLES
Participación en torneos deportivos empresariales
La prevencion
campañs de promocion y prevencion de enfermedades
Capacitaciones peroodicas
Temas de nutrición
Convenios con entidades de deportes o gimnasios
Estimulación al deporte o al ejercicio fisico
Prevención del cáncer de cuello uterino
Prevención

5.4 RECOMNDACIONES RESULTADO ENCUESTA DEL 2024

A continuación se presentan de nuevo algunas sugerencias tomadas de la Comisión Nacional del Servicio Civil para fortalecer el ambiente laboral y que son aplicables a cualquier tipo de Entidad.

Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales:

- Programar periódicamente, y dentro de un contexto de carácter gerencial y de buen manejo de las relaciones laborales y humanas, eventos de aprendizaje vivencial para el manejo adecuado de los conflictos y de las negociaciones.
- Aprovechar los sucesos y acontecimientos de la cotidianidad organizativa (conflictos entre personas, fracasos, pérdidas, frustraciones, etc.) para promover reflexiones que orienten las aspiraciones de los funcionarios hacia un estilo superior de vida, favoreciendo la armonía y la convivencia organizacional.
- Promover actividades de bienestar social producto de la elaboración de un diagnóstico previo a través del cual se obtenga información sobre cuáles son las necesidades e intereses reales de los funcionarios.
- Concientizar a los servidores sobre su responsabilidad en la obtención de su bienestar a través de la atención integral de sus necesidades humanas básicas.

6. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Estímulos e Incentivos 2025, la ESE Bellosalud cuenta con un presupuesto COMFIS con Resolución 202400013417 de 4 de diciembre 2024 el presupuesto de ingresos y gastos de la ESE Bellosalud. Cuyo monto presupuestal para la vigencia es de DOCIENTOS VEINTE MILLONES DE PESOS M/L (\$ 220.000.000). El cual será distribuido para el desarrollo del programa.



7. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

De conformidad con lo establecido por el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, la ESE BELLOSALUD ha elaborado y adoptado el presente Plan de incentivos, vigencia 2025, con el fin de reconocer el buen desempeño de sus servidores públicos y favorecer con ello una cultura de trabajo orientada a la calidad y la productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

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. 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.

8. AREAS DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

Su principal objetivo es promover y organizar actividades que velen por satisfacer las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, calidad de vida, recreación, cultura y educación

8.1 PROGRAMAS DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES:

8.1.1 Rumba aeróbica.

Hacer 2 rumbas aeróbicas hará que te salgas de la rutina, dándote un nuevo aire que se reflejará en una actitud positiva y permite la integración entre los funcionarios. Se programará en el primer semestre y otra en el segundo semestre. Dirigida a los funcionarios de planta.

8.1.2 Jornada Deportiva y Recreativa.

Alternativa que ayuda a la integración y las relaciones interpersonales, laborales, reducir el estrés laboral y mejorar el clima laboral. Se programará actividad en el segundo semestre. Dirigida a los funcionarios de planta



8.2 PROGRAMAS ARTÍSTICOS Y CULTURALES:

- A través de un evento o detalle se celebrarán las siguientes fechas especiales:

Día clásico de la profesión
Día de cumpleaños

- A través del envío de una tarjeta de felicitación vía e-mail, se conmemorarán los siguientes días clásicos:

1 marzo: Día del Contador
23 marzo: Día del optómetra
26 abril: Día de la secretaria- auxiliar administrativo
12 mayo: Día de la Enfermera y auxiliar de enfermería
22 junio: Día del Abogado
16 de Julio: Día del conductor
4 agosto: Día del Comunicador
3 octubre: Día del Archivista
22 octubre: Día del Trabajador Social
23 octubre: Día del Financiero
27 octubre: Día del Arquitecto
27 octubre: Día del Mensajero
31 octubre día de disfraces
20 noviembre: Día del Psicólogo
3 diciembre: Día Panamericano del Médico
5 diciembre: regente de farmacia

Para la celebración de estas fechas, la institución tendrá en cuenta los funcionarios de planta

8.2.1 Día del niño.

Fecha 26 de Abril. Se realizará una actividad para los niños y un acompañante los hijos de los funcionarios entre los 1 y 18 años de edad la celebración del día del niño, con el propósito de compartir con ellos la actividad recreacional y se entregara un detalle a cada niño.se encuentran dispuestas en la Ley 1857 de 2017 y se establecen en cumplimiento de los planes de bienestar

8.2.2 Día del servidor público.

Fecha, 27 de junio. Se realizará una actividad con la ARL enfocada en la importancia del servicio público y código de integridad la cual estará acompañada de un almuerzo para sus servidores

8.2.3 Bienvenida Navideña.

En la semana 01-10 de diciembre se realizará la bienvenida navideña donde se entregará una cajita navideña a nuestros funcionarios, con el propósito de compartir con ellos por medio de este presente el espíritu navideño.



8.2.4 Informe de Gestión e Integración de los funcionarios.

Se realizará la tercer semana del mes de diciembre y está dirigido a los funcionarios de planta, el Gerente del Hospital presentará un informe general de la gestión administrativa durante la vigencia, además se promueve la integración de los empleados del Hospital, facilitando un espacio diferente a las instalaciones de la entidad que permita celebrar el cierre de las actividades laborales del año presente. Para esta actividad se entregará a cada funcionario de planta un detalle

8.2.5 Honras Fúnebres.

La ESE Bellosalud se hará presente en el fallecimiento de padres, hermanos, esposo (a) o hijos, mediante tarjeta de condolencia y autorización para que los compañeros más allegados puedan asistir a las honras fúnebres.

8.3 PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD.

8.3.1 Tarde en el lugar de trabajo de papá-mamá.

En el mes de octubre los hijos de los funcionarios entre los 6 y 18 años de edad, tendrán una tarde en el lugar de trabajo de papá- mamá fomentando el autocuidado y la unión e integración familiar en el acompañamiento se entregara refrigerio.

8.3.2 Jornada de integración y salud metal.

- Con el fin de sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia de promover la cultura de la seguridad y salud mental fomentando entornos de trabajo seguro y los riesgos en materia de riesgo psicosocial se programará una jornada la cual se dividirá en dos momentos con el fin de no afectar la prestación del servicio y lograr que todos los funcionarios participen.
- Atención por psicología al empleado y su grupo familiar

8.4 Programas de 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:

- A través de la caja de compensación familiar Comfenalco Antioquia se gestionarán cursos de decoración navideña, loncheras saludables, culinaria, maquillaje, entre otros. Para estos cursos podrá inscribirse el funcionario, sus hijos, cónyuge o compañero permanente.

8.5 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, para facilitar trámites e información pertinente.

- Se publicará en los medios de comunicación disponibles en el hospital toda la información relacionada con programas de vivienda que ofrezcan estas instituciones.

8.6 AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Busca realizar actividades para propiciar espacios de trabajo que favorezcan el crecimiento personal y laboral de los funcionarios de la ESE, logrando generar un impacto positivo al



interior de la Entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales. Elegir el empleado del mes por sedes.

8.6.1 PROGRAMAS DE MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL.

Todos los funcionarios de planta ESE Bellosalud son beneficiarios del salario emocional y estímulos desarrollados como estrategia para el mejoramiento de su calidad de vida con el fin de generar acogida y participación de los servidores contribuyendo al fortalecimiento del vínculo en la relación familiar e institucional.

8.6.2 Día de la familia Ley 1857 de 2017.

El Hospital dando cumplimiento a esta Ley, el Hospital concederá una jornada laboral remunerada libre, por cada semestre para que los funcionarios compartan con sus familias de la siguiente manera:

Primer semestre: Disfrute de Desde el mes de enero a junio. Podrá concertarlo con su jefe inmediato y enviar por gedsys. El área de talento humano hará seguimiento

Segundo semestre: Disfrute de Desde el mes de Julio a diciembre. Podrá concertarlo con su jefe inmediato y enviar por gedsys a El área de talento humano hará seguimiento

Los que se encuentren incapacitados en esta fecha, harán uso de este beneficio el primer día que se reintegren al servicio del Hospital.

Este beneficio no podrá aplazarse, pasarse de vigencia, puede acumularse con los días sindicales, adicional lo deberá solicitar mediante formato establecido de solicitudes de permiso, y hacerlo firmar por el jefe inmediato. Enviarlo a talento humano para control.

Día de cumpleaños: Se otorgará al funcionario en su día de cumpleaños o posterior al día que cumple hasta finalizar el mes, jornada laboral libre, para que el funcionario pueda disfrutar en compañía de sus seres queridos. Si la fecha de cumpleaños ocurre en fines de semana o festivos, se disfrutará al día hábil siguiente.

Los funcionarios que se encuentren disfrutando de sus vacaciones o se encuentren incapacitados en esta fecha, harán uso de este beneficio el primer día que se reintegren al servicio del Hospital, durante su mes de cumpleaños.

8.6.3 Tiquetera emocional:

✓ Cita con su mascota dos horas de la jornada laboral:

Este beneficio no es acumulable con otro beneficio lo deberá solicitar mediante formato establecido de solicitudes de permiso, y hacerlo firmar por el jefe inmediato. Previa presentación de documentos de la mascota donde acredite que es el dueño.



✓ Tiempo de estudio:

Se otorga dos horas de tiempo a la semana de la jornada laboral a los funcionarios de planta para estudiar un pregrado, previa matricula y horario de estudio. Lo deberá solicitar mediante formato establecido de solicitudes de permiso, y hacerlo firmar por el jefe inmediato

✓ Asistir a grados:

Se otorga media jornada laboral a los funcionarios de planta para asistir a los grados de un familiar de primer grado de consanguinidad.

✓ Día para la mudanza: tienes un día libre para que puedas organizar tu nuevo hogar es indispensable avisar a tu jefe inmediato ocho días antes de hacer uso de este beneficio y que sea autorizado por medio de gedsys. Este beneficio aplica una vez al año. Es personal e intransferible. No es acumulable con otros beneficios.

8.7 Programas de Preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio.

Con este programa se busca preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse o retirarse de la entidad, para enfrentar el cambio de vida y facilitar su adaptación. De acuerdo a la situación, se promueven actividades de aceptación del cambio, creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

- Preparación para el retiro del servicio: Realizar anualmente una jornada de preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio que incluyan dimensiones en cuanto a la salud física y psicológica, abordajes jurídicos, utilización del tiempo libre, nuevas aficiones y proyecto de vida.
- Buscar apoyo con los fondos de pensiones, para brindar orientación en cuanto a trámites en casos de jubilación.

8.8 Programas de identificación e intervención de la cultura organizacional y Programas para el fortalecimiento del trabajo en equipo.

El trabajo en equipo se caracteriza por ser una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas, para su implementación se requiere que las responsabilidades sean compartidas, además se debe tener una buena comunicación asertiva.

9. CONDICIONES DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS PARA LA VIGENCIA 2025

- ✓ Los funcionarios que se inscriban a las actividades deberán diligenciar el formato de compromiso de participación de actividades de bienestar.
- ✓ Es de carácter obligatorio asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar e incentivos programadas por la subgerencia de talento humano



- ✓ Al momento de la inscripción debe contar con los números de identificación de las personas que va a inscribir y fecha de nacimiento.
- ✓ Las personas que se inscriban y no justifiquen su inasistencia, deberán entregar en la subgerencia de talento Humana el soporte que sustente el motivo, en caso de no presentarlo deberán cancelar el valor de la actividad.

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

Dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, la Bellosalud buscará reconocer el compromiso de los mejores funcionarios de carrera administrativa en el cumplimiento del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral en los tiempos establecidos y con resultados en nivel sobresaliente, de conformidad con el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, el Artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, donde se establece que los resultados de la evaluación del desempeño laboral deben tenerse en cuenta entre otros aspectos para otorgar incentivos y estímulos.

Los incentivos pecuniarios se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa 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 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.

Tendrán derecho a incentivos pecuniarios todos los empleados de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción.

Equipos de trabajo: Con la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y sus efectos en el mejoramiento del servicio; eficiencia con que se haya realizado su labor y su funcionamiento como equipo de trabajo.

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

Empleados de libre nombramiento y remoción y de gerencia pública: Con el sistema de evaluación prevista en los acuerdos de gestión.

Requisitos para participar en los incentivos:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial.



11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2025

INCENTIVOS ESE BELLOSALUD 2025													
PROGRAMA	ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
deportivo-recreativo-vacacional	aeróbicos Caja comfenalco media jornada					X						X	
artísticos y culturales	celebración fechas especiales / cumpleaños, día clasico profesión	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	celebración día del niño				X								
	servidor público						X						
	bienvenida navideña												X
promoción y prevención de la salud	Informe de gestión												X
promoción y prevención de la salud	Salud mental para los empleados ARL				X						X		
capacitación informal	lonchera saludable-asados al barril								X				X
promoción programas de vivienda	caja de compensación comfenalco- fondo nacional del ahorro									X			
clima laboral	Día de la familia (cumplimiento a la Ley 1857 de 2017)		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
	Jornada laboral por el día del cumpleaños	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
	media jornada laboral en el puesto de trabajo papá-mamá											X	
	Tiquetera emocional(cita mascota, grados 1/2 jornada,												X
prepensionados	preparación para el retiro				X						X		

12. EVALUACIÓN

La subgerencia de talento Humano realizará el seguimiento al avance de la ejecución del Plan de Bienestar Social semestralmente y evaluará los resultados obtenidos al final del año. Utilizará los siguientes indicadores:

- Cumplimiento al Plan de Bienestar
Actividades ejecutadas/Actividades programadas*100
- Participación de los colaboradores por actividad
(Número de colaboradores que participaron en la actividad / Número de colaboradores esperados en la actividad) * 100
- Nivel de aceptación de las actividades de Bienestar.

Atentamente,

Sandra Lara A.

SANDRA SAMARIS LARA AGUDELO
Subgerente Talento Humano
ESE Bellosalud

