

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>TH-PI-02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>001</b>
		<b>VIGENCIA</b>	<b>2025-01-23</b>



## PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES



**VIGENCIA 2025**

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

## Tabla de contenido

### 1. Introducción

### 2. Objetivos

2.1. Objetivo general

2.2. Objetivos específicos

### 3. Términos y definiciones

### 4. Marco normativo

### 5. Etapas de Desarrollo

### 6. Responsable

### 7. Indicadores

### 8. Estructura documental

8.1. Alcance

8.2. Áreas de apoyo y supervisión

8.2.1. Comisión de personal

8.2.2. Oficina de Control Interno

### 9. Metodología

9.1. Elaboración del diagnóstico

9.2. Ejes temáticos Programa Nacional Bienestar 2023-2030

9.2.1. Equilibrio Psicosocial

9.2.2. Salud mental

9.2.3. Diversidad e inclusión

9.2.4. Transformación digital

9.2.5. Identidad y vocación por el servicio

9.3. Consideraciones especiales

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>TH-PI-02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>001</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>2025-01-23</b>

9.4. Generalidades del plan

## **10. Seguimiento y evaluación**

10.1. Elaboración y diagnóstico

10.2. Ejes temáticos Programa Nacional Bienestar social 2023-2030

## **11. Entidades de apoyo**

## **12. Plan de Incentivos**

12.1. Introducción

12.2. Objetivo General

12.3. Objetivos específicos

12.4. Beneficiarios

12.5. Tipo de incentivos

12.6. Requisitos para participar de los incentivos institucionales

12.7. Incentivo por el uso de la bicicleta como medio de transporte

## **13. Plan de incentivos y equipos de trabajo**

13.1. Mejores servidores públicos

13.2. Equipos de trabajo

13.3. ejes temáticos

13.4. Requisitos de inscripción

13.5. convocatoria y presentación de la propuesta

13.6. Equipo evaluador y criterios

13.7. Criterios de desempate

13.8. Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>TH-PI-02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>001</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>2025-01-23</b>

## 1. Introducción

El presente documento contiene el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales del Hospital Departamental María Inmaculada ESE se encuentra articulado conforme a la normatividad establecida para las Empresas del Sector Público y enlazado al Plan Nacional de Bienestar Social 2023-2026 de la Función Pública, en busca de promover el desarrollo integral y calidad de vida de los servidores públicos, toda vez que el Talento Humano es un componente fundamental en la misión de la Entidad.

Por esta razón, nuestro Plan de Bienestar Social e Incentivos busca fortalecer la calidad de vida y clima organizacional de nuestros funcionarios tomando como pilar estructural la cultura institucional que promueve el sentido de pertenencia, motivación, productividad, actitud de servicio y calidez humana de los funcionarios que redundan en optimizar el ambiente laboral.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se formula desde la perspectiva transversal que apalanca tanto el clima como la cultura de la organización, teniendo en cuenta como punto de partida el ser humano enfocado en cinco ejes estratégicos que son: Equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital, de acuerdo en lo contenido en el Plan Nacional de Bienestar 2023 – 2026.

La Dirección Administrativa de Talento Humano presenta el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2024 que consta de una descripción y análisis del marco normativo aplicable, el diagnóstico que recoge las conclusiones de las evaluaciones realizadas a la gestión del talento humano y el resultado del estudio de clima organizacional; así como las dimensiones a trabajar y la descripción de las acciones puntuales con las que se busca cumplir los objetivos de bienestar laboral y reconocimiento dentro de la entidad

En este sentido el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales, incluye actividades que fomentan el ambiente laboral positivo, la motivación, el sentido de pertenencia la calidez humana fundamentales para mejorar la calidad de vida y el clima organizacional de todos los servidores públicos.

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>TH-PI-02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>001</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>2025-01-23</b>

## 2. Objetivos

### 2.1. Objetivo general

Promover el desarrollo integral y la calidad de vida de los servidores públicos, a través de la implementación de iniciativas y estrategias que fortalezcan el bienestar laboral, fomenten un clima organizacional positivo y contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación que aumenten su productividad y motivación.

### 2.2. Objetivos específicos

- a. Generar alternativas que incrementen el bienestar, la felicidad y la identidad de los servidores públicos.
- b. Fortalecer la motivación, la productividad y el crecimiento tanto profesional como personal de los empleados.
- c. Disminuir los estados de tensión generados por la rutina laboral, mejorando las relaciones socio-afectivas de los diferentes grupos al interior de la entidad.
- d. Promover el buen clima laboral y el compañerismo.
- e. Construir planes anuales de bienestar social e incentivos, formulados a partir de la encuesta de detección de necesidades y expectativas aplicada a los servidores de la entidad.
- f. 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 servidores públicos y sus familias.
- g. Apoyar el cumplimiento de las actividades que responden a las necesidades identificadas en la encuesta de bienestar.
- h. Propender el acceso efectivo a los programas y servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los servidores y su grupo familiar.

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>TH-PI-02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>001</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>2025-01-23</b>

### 3. Términos y definiciones

- **Bienestar:** Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe entenderse como un concepto integral que abarca las diversas dimensiones de la persona, y no limitarse únicamente al ámbito laboral. En este sentido, el estado de bienestar se logra cuando se satisfacen todas las necesidades humanas básicas, las cuales se clasifican en dos grandes categorías:

**Axiológicas:** Necesidades relacionadas con valores esenciales como la subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.

**Existenciales:** Necesidades que se expresan a través de las formas de hacer, ser, tener y estar.

Este enfoque integral permite comprender el bienestar como un equilibrio dinámico entre lo que las personas son, hacen y necesitan en todos los aspectos de su vida.

- **Calidad de vida laboral:** Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.
- **Clima organizacional:** Conjunto de percepciones compartidas que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.
- **Eficacia:** Grado con el que se logran de manera oportuna los resultados esperados, en relación con los objetivos y metas.
- **Eficiencia:** Relación entre resultados y uso de recursos disponibles. En otras palabras, es la maximización de resultados (productividad) con el mejor uso de recursos.
- **Plan de bienestar laboral:** Es el conjunto de estrategias que, basadas en un diagnóstico de necesidades del talento humano, implementan las instituciones con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los servidores y colaboradores públicos y sus familias, así mismo buscan mejorar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidad humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.
- **Satisfacción:** Hace referencia al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Representa el componente emocional de la percepción y tiene componentes cognitivos y conductuales.
- **Incentivos:** Los incentivos deben entenderse como estrategias institucionales diseñadas para impactar positivamente tanto el desempeño como el comportamiento laboral de los servidores públicos, generando mejores resultados en la gestión institucional. Un plan de incentivos bien estructurado y percibido como valioso por los servidores no sólo

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>TH-PI-02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>001</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>2025-01-23</b>

incrementa su motivación y sentido de pertenencia hacia la entidad, sino que también fortalece su compromiso con el cumplimiento de los objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2007).

- **Necesidades:** Intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es fundamental no solo para mantener a los servidores motivados y comprometidos con su trabajo, sino también para garantizar la retención del talento humano en el servicio público.
- **Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>TH-PI-02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>001</b>
		<b>VIGENCIA</b>	<b>2025-01-23</b>

#### 4. Marco normativo

Este plan se actualizará conforme a la normatividad vigente y a los cambios de las entidades rectoras, para la disposición de actividades se tendrá en cuenta:

NORMAS	DESCRIPCIÓN
<b>Departamento Administrativo de la Función Pública - Programa Nacional de Bienestar Social 2023-2026</b>	Por el cual establece lineamientos para las entidades de orden nacional y territorial en materia de bienestar.
<b>Departamento Administrativo de la Función Pública - Decreto Ley 1567 de 1998.</b>	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
<b>Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.</b>	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
<b>Decreto 1227 de 2005</b>	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998. En el capítulo II del título V, artículos 69 al 85, se refiere al sistema de estímulos, el cual debe implementarse en las entidades a través de planes de bienestar social.
<b>Decreto 4661 de 2007</b>	Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005. Parágrafo 1°. “Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”. Parágrafo 2°. “Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él”.
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público”.
<b>Ley 1811 de 2016</b>	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
<b>Decreto 648 de 2017</b>	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
<b>Ley 1823 de 2017</b>	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1857 del 26 de julio de 2017</b>	Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998</b>	“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”.

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>TH-PI-02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>001</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>2025-01-23</b>

## 5. Etapas de desarrollo

Teniendo en cuenta los lineamientos del plan nacional de bienestar, a partir de la formulación del plan de bienestar e incentivos, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos hacia el plan de bienestar social e incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información, esto con el objetivo de proyectar mejoras.
- **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos, al igual que llevar diligenciado su respectivo indicador.

## 6. Responsables

Será responsabilidad de la Dirección Administrativa de Talento Humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias a través de herramientas disponibles para dicho trabajo, la formulación, ejecución y evaluación de las actividades de bienestar social e incentivos institucionales contará con la participación de El (la) gerente de la E.S.E., el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y la Comisión de Personal.

## 7. Indicadores

El proceso de Talento Humano implementará el siguiente indicador, el cual permitirá la medición del Plan de Bienestar Social e Incentivos:

**%Porcentaje de cumplimiento Plan de Bienestar Social e Incentivos:** (Trimestral)

$(N^{\circ} \text{ de actividades ejecutas} / N^{\circ} \text{ de actividades programadas}) * 100$

**Numerador:** Total de actividades ejecutadas dentro del periodo.

**Denominador:** Total de actividades proyectadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales.

## 8. Estructura documental

### 8.1. Alcance

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, todos los funcionarios del Hospital Departamental María Inmaculada ESE y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del funcionario, los hijos, hijastros y/o custodios hasta los 25 años, así como los hijos discapacitados mayores que dependan económicamente del funcionario.

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>TH-PI-02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>001</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>2025-01-23</b>

## 8.2. Áreas de apoyo y supervisión.

### 8.2.1. Comisión de personal

La comisión deberá proteger los derechos de los empleados públicos y guiar a la entidad hacia un entorno de trabajo en equipo. En el numeral 8 de la cartilla Comisiones de Personal emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, indica que, además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán con “Participar en la elaboración de los planes anuales de formación, capacitación y estímulos y en su seguimiento”.

### 8.2.2. Oficina de Control Interno

Realizar una evaluación semestral del plan anual de bienestar y proponer a la gerencia las posibles modificaciones, de acuerdo con los resultados obtenidos.

Verificar que todas las actividades estén acordes con los parámetros establecidos en la ley.

## 9. Metodología

**9.1. Elaboración del diagnóstico:** Con el objetivo de formular el Plan de Bienestar Social e Incentivos, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta virtual de evaluación periódica de detección de Necesidades y expectativas del Talento Humano y la encuesta de Medición de Clima Organizacional.

### 9.2. Ejes temáticos Programa Nacional Bienestar 2023-2030

Los ejes del Plan de Bienestar Social e Incentivos que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y funcionarias del Hospital Departamental María Inmaculada ESE son:

#### 9.2.1. Eje 1: Equilibrio psicosocial:

Este eje se centra en las nuevas formas de adaptación laboral y la implementación de herramientas que permitan a las servidoras y servidores públicos enfrentar los desafíos y las circunstancias que impactan su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos.

#### 9.2.2. Eje 2: Salud mental:

Tiene como objetivo implementar acciones que favorezcan la salud mental de las servidoras y servidores públicos, buscando alcanzar un estado de bienestar en el que puedan reconocer sus fortalezas y gestionar el estrés asociado a sus responsabilidades y funciones, garantizando así su productividad.

#### 9.2.3. Eje 3: Diversidad e inclusión:

Se refiere a las acciones que deben implementar las entidades públicas en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como en la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, violencia de género y cualquier otro tipo de discriminación por razones de raza, etnia, religión, discapacidad u otras.

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>TH-PI-02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>001</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>2025-01-23</b>

#### 9.2.4. Eje 4: Transformación Digital:

Hace referencia a las transformaciones impulsadas por la Cuarta Revolución Industrial en las entidades públicas, aceleradas por la pandemia de COVID-19. Su objetivo es facilitar la transición hacia organizaciones inteligentes, mediante la aplicación de tecnologías, el uso de la información y la adopción de nuevas herramientas que superan barreras físicas y conectan el mundo de manera más eficiente.

#### 9.2.5. Eje 5: Identidad y Vocación por el Servidor Público:

Este eje abarca acciones orientadas a promover en las servidoras y servidores públicos un fuerte sentido de pertenencia y vocación por el servicio público, con el objetivo de interiorizar e implementar los valores establecidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública establecidos en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004. Además, busca que comprendan el significado y la trascendencia de su labor, contribuyendo así a aumentar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lograrlo, es fundamental fomentar una cultura organizacional alineada con estos principios.

#### 9.3. Consideraciones especiales

Es importante destacar que los beneficios mencionados en el plan de bienestar estarán sujetos a consideraciones específicas, dependiendo de las políticas internas, criterios de elegibilidad y disponibilidad de recursos. Estas condiciones serán evaluadas para garantizar su correcta aplicación y alineación con los objetivos institucionales, asegurando un impacto positivo y equitativo para todos los funcionarios.

A continuación, se describen las actividades a desarrollar en el plan de Bienestar Social e Incentivos del Hospital Departamental María Inmaculada considerando los ejes definidos por el Departamento Administrativo de la función Pública y sujeto a disponibilidad presupuestal de la entidad.

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

Eje	Componente	Actividades
1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Factores psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Eventos recreativos y deportivos (olimpiadas institucionales, caminatas ecológicas, actividad física y pausas activas)</li> <li>✓ Eventos culturales y artísticos (semana de la calidad, integración San Pedrina)</li> <li>✓ Capacitación informal</li> <li>✓ Salario emocional</li> </ul>
	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Día de la familia</li> <li>✓ Día de cumpleaños</li> <li>✓ Descanso compensado en semana santa</li> <li>✓ Descanso compensado fin de año</li> <li>✓ Día del niño</li> <li>✓ Sala amiga de la familia lactante del entorno laboral</li> <li>✓ Incentivo por uso de la bicicleta como medio de transporte.</li> <li>✓ Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempo laboral.</li> <li>✓ Novena de aguinaldos</li> <li>✓ Actividad lúdico recreativa de fin de año (Integración navideña).</li> </ul>
	Calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Día del servidor público.</li> <li>✓ Reconocimiento por antigüedad laboral.</li> <li>✓ Reconocimiento por retiro de servidores públicos.</li> <li>✓ Reconocimiento al compromiso institucional.</li> <li>✓ Desvinculación laboral asistida.</li> <li>✓ Preparación a prepensionados para retiro del servicio.</li> <li>✓ Apoyos educativos para los hijos de los servidores públicos.</li> <li>✓ Actividades con ocasión de fechas especiales.</li> <li>✓ Alianzas estratégicas.</li> <li>✓ Homenaje póstumo.</li> </ul>
2. SALUD MENTAL	Higiene mental y prevención de nuevos riesgos de salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Pausas activas para prevenir el riesgo ergonómico en los servidores públicos.</li> <li>✓ Charlas o talleres sobre prevención y manejo de estrés, depresión, ansiedad, identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, síndrome de agotamiento laboral "burnout", consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, fortalecimiento de habilidades blandas.</li> <li>✓ Técnicas de relajación y meditación.</li> <li>✓ Campañas para evitar el sedentarismo.</li> <li>✓ Jornadas de exámenes médicos para la salud del hombre y la mujer</li> <li>✓ Jornadas de vacunación</li> </ul>
3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Talleres, capacitaciones y campañas de comunicación para promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad.</li> <li>✓ Campañas pedagógicas y de comunicación orientadas a la creación de una cultura inclusiva dentro de las entidades públicas.</li> <li>✓ Promover la (D.E.I.) Diversidad, equidad e inclusión.</li> </ul>
	Prevención, atención y medidas de protección	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Talleres, capacitaciones y campañas pedagógicas de comunicación orientadas a combatir la discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otros motivos, y talleres de identificación y detección de situaciones de acoso laboral, acoso sexual, ciber acoso y abuso de poder.</li> </ul>



Profesional de calidad

Profesional de calidad

Profesional especializado  
(Gestión de calidad)

Elaboró

Revisó

Aprobó

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>TH-PI-02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>001</b>
		<b>VIGENCIA</b>	<b>2025-01-23</b>

Eje	Componente	Actividades
4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Cultura digital	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ En coordinación con la Oficina de Sistemas de la Información, se fortalecerán las competencias en el uso de herramientas informáticas.</li> <li>✓ Elaboración, tabulación y análisis de la encuesta diagnóstico de necesidades de bienestar.</li> </ul>
5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.</li> <li>✓ Convenios y alianzas estratégicas: Posibilidad de acceder a un programa de vivienda para compra de lotes en zona urbana de Florencia.</li> <li>✓ Capacitación en el sistema general de pensiones.</li> <li>✓ NOTA: Acatando la Resolución N° 1166 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social "Por la cual se adoptan los lineamientos para el Talento Humano que orienta y atiende a las víctimas del conflicto armado y se dictan otras disposiciones..." se priorizará el programa en incentivos en formación y cuidado emocional del Talento Humano para los servidores públicos que atiendan esta población específica, (teniendo en cuenta que la prestación de servicios de salud es continua)</li> </ul> <p>Programa SERVIMOS:</p> <p>A través del programa SERVIMOS, liderado por Función Pública, se han consolidado alianzas con entidades públicas y privadas que benefician a servidores públicos y contratistas del Estado, mediante el acceso a bienes y servicios de manera preferencial.</p> <p>Los servicios ofertados se enmarcan en las líneas de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Educación</li> <li>✓ Salud y bienestar</li> <li>✓ Turismo y recreación</li> <li>✓ Cultura</li> <li>✓ Seguros</li> </ul> <p>Nota: Para ampliar la información de servicios con entidades aliadas se podrá ingresar a través de la página web: <a href="https://bit.ly/2EKGyLN">https://bit.ly/2EKGyLN</a></p>

#### 9.4. Generalidades del plan

El Programa de Bienestar Social Laboral del Hospital Departamental María Inmaculada E.S.E. tiene como objetivo atender las necesidades de los colaboradores en los aspectos personales y laborales, buscando mejorar su equilibrio entre la vida laboral y el sentido de pertenencia. Este programa está diseñado para crear un ambiente de trabajo que motive a los colaboradores y favorezca su desarrollo integral. Este plan busca fortalecer la integración entre la organización, los trabajadores y sus familias, siguiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) para asegurar una gestión pública eficaz y transparente.

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
	Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)		

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>TH-PI-02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>001</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>2025-01-23</b>

Por esta razón, el plan, responde a las recomendaciones del D.A.F.P., abordando temas clave como la calidad de vida, el equilibrio trabajo-familia y la salud mental. Dentro de esta iniciativa se incluyen actividades deportivas y culturales, como el fomento del uso de la bicicleta y se impulsan iniciativas de diversidad e inclusión.

Además, se fortalecerá el uso de herramientas digitales para ampliar el alcance de las iniciativas de bienestar. Se pondrá especial énfasis en la vocación de servicio público, con actividades que refuercen el sentido de pertenencia y el compromiso con la misión del Hospital Departamental María Inmaculada E.S.E.

## 10. Seguimiento y evaluación

Corresponderá al grupo de talento humano, con la participación de la Comisión de Personal realizar el seguimiento y evaluación del presente plan. En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia, enmarcado en los ejes establecidos en el Plan Nacional de Bienestar Social 2023-2026, del DAFP.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos se describen a continuación:

### 10.1. Ejecución de actividades de bienestar

- Indicador de cumplimiento: Ejecución de actividades de bienestar, estímulos e incentivos.
- Medición: Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

### 10.2. Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en el plan de bienestar

- Indicador de cumplimiento: Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar.
- Medición: Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el plan de bienestar.

## 11. Entidades de apoyo

Para dar cumplimiento al plan de bienestar social e incentivos, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

	PROCESO TALENTO HUMANO		CÓDIGO	TH-PI-02
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		VERSIÓN	001
			VIGENCIA	2025-01-23

## 12. Plan de Incentivos

### 12.1. Introducción

El Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal.

Adicional a la normativa señalada, el Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos.

En consecuencia, el Hospital Departamental María Inmaculada E.S.E., desarrolla el presente plan de incentivos, donde establece los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, así como a los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2025.

### 12.2. Objetivo General

Facilitar el desarrollo de una cultura de trabajo que fomente la participación, la creatividad y la productividad dentro de Función Pública. Esto se logra a través del reconocimiento de los mejores servidores públicos, tanto de carrera como de libre nombramiento y remoción, según su nivel jerárquico y su desempeño sobresaliente.

### 12.3. Objetivos específicos

- a. Diseñar estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos
- b. Aumentar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los servidores públicos al interior de la entidad.

### 12.4. Beneficiarios

Los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.

### 12.5. Tipos de incentivos

Teniendo en cuenta el presupuesto vigente para cada año, se otorgarán los siguientes incentivos para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia):

*Incentivos no pecuniarios:* Se refiere a beneficios que no implican una compensación monetaria, pero que están diseñados para reconocer y valorar el desempeño de los mejores empleados de carrera y equipos de trabajo tales como:

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	Elaboró	Revisó	Aprobó
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>TH-PI-02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>001</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>2025-01-23</b>

- Oportunidades de desarrollo profesional: Acceso a capacitaciones, cursos o programas de formación que ayuden a los empleados a crecer en sus carreras.
- Publicación de trabajos o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.
- Reconocimiento público a la labor meritoria en Ceremonias o eventos donde se destacan los logros de los empleados (Trofeos, diplomas o medallas que reconozcan el esfuerzo y el desempeño sobresaliente).
- Distinción Pública en la cartelera del Departamento por el término de un mes.
- Traslados, Encargos, y Comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.

*Incentivos pecuniarios:* Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, entre los equipos de trabajo del Departamento Administrativo de la Función Pública. Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

## 12.6 Requisitos para participar de los incentivos institucionales

Los servidores de la entidad deberán reunir los siguientes requisitos para participar del plan anual de incentivos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en el Hospital Departamental María Inmaculada E.S.E., no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel sobresaliente (excelencia) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Los gerentes públicos serán evaluados a través de los acuerdos de gestión y los empleados de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos, mediante los criterios e instrumentos de evaluación que apliquen para estos.

## 12.7. Incentivo por uso de la bicicleta como medio de transporte:

En virtud de lo establecido en la Ley 1811 de 2016, “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito”, se fomenta el uso de la bicicleta entre los servidores públicos, con el objetivo de mitigar el impacto ambiental causado por el tránsito automotor y mejorar la movilidad en la ciudad, bajo las siguientes condiciones:

- a. Este incentivo aplicará tanto para bicicletas convencionales como para bicicletas con pedal asistido.

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>TH-PI-02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>001</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>2025-01-23</b>

- b. Los (as) servidores (as) públicos recibirán medio día (1/2) laboral libre y remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, cumpliendo con el horario establecido por la entidad.
- c. El conteo de llegadas en bicicleta se reiniciará cada año calendario.
- d. Solo se podrá acumular una (1) llegada diaria, independientemente de cuántas veces se ingrese a la entidad durante el mismo día.
- e. Los (as) servidores (as) beneficiarios de este incentivo podrán recibir hasta ocho (8) medios días remunerados al año.
- f. Este incentivo no será acumulable con otros días de permiso o descanso remunerado.
- g. Para hacer uso de este beneficio, el servidor público deberá coordinarlo previamente con su jefe inmediato y notificarlo a la Dirección de Talento Humano, diligenciando el formato de solicitud de permiso TH-F-04.

### 13. Plan de incentivos y equipos de trabajo

#### 13.1. Mejores servidores públicos

Se otorgarán los incentivos a los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial, por cada nivel jerárquico del Departamento Administrativo de la Función Pública; cuyos resultados de desempeño se encuentren en nivel sobresaliente (excelente).

El procedimiento de selección de los mejores servidores de esta estrategia contempla los siguientes pasos:

- a. El Grupo de Gestión Humana presentará al Comité de Gestión y Desempeño Institucional, el listado de los servidores cuyas calificaciones en la evaluación de desempeño hayan alcanzado el Nivel Sobresaliente (excelencia) y cumplan con los requisitos establecidos para participar en el plan anual de incentivos.
- b. El Comité de Gestión y Desempeño Institucional verificará que los servidores cumplan con los requisitos de participación señalados en el presente plan. Los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial, los cuales serán los que tengan las más altas calificaciones entre los seleccionados como mejores de cada nivel.
- c. Una vez seleccionados los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial, se elegirá como mejor servidor de carrera administrativa de la entidad al servidor(a) que haya obtenido el resultado más alto en la evaluación de desempeño institucional.
- d. Es de aclarar que el servidor seleccionado como el mejor del Hospital Departamental María Inmaculada E.S.E., sólo podrá ser beneficiado de un (1) incentivo del presente plan conforme a la disponibilidad presupuestal de la entidad.

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>TH-PI-02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>001</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>2025-01-23</b>

e. Se realizará la premiación de los servidores seleccionados como los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial.

### 13.2. Equipos de trabajo

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran de forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

La finalidad de conformar el equipo de trabajo es desarrollar un proyecto para la mejora en la gestión de la entidad; el Comité de Gestión y Desempeño Institucional determinará anualmente los ejes temáticos sobre los cuales deben versar los proyectos, guardando relación con el Plan Nacional de Desarrollo Vigente y el Plan Estratégico de la Entidad.

Para la presente vigencia los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece.

Entendido como aportes que permitan promover la construcción de un ambiente de trabajo favorable y fortalecer los valores del Código de Integridad, sentido de pertenencia, esto con el propósito de resaltar los proyectos que apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales, gestión del cambio e innovación institucional.

### 13.3. Ejes temáticos

- Metodologías ágiles y buenas prácticas aplicadas en la gestión Institucional – (ayudas tecnológicas, aplicativos para la planeación y control, entre otras).
- Iniciativas de mejoramiento para el Clima y Cultura Organizacional. (actividades, estrategias, mediciones).
- Automatización y racionalización de procesos (reducción de pasos, articulación de áreas, automatización de pasos).
- Estrategia de análisis y uso de los datos.
- Iniciativas aplicadas para el mejoramiento de la prestación del servicio.
- Herramientas para la preservación y transferencia del conocimiento.

### 13.4. Requisitos de inscripción

- Ser empleado de carrera administrativa ó libre nombramiento y remoción de nivel profesional, técnico y asistencial.
- Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad, no inferior a un año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección del mejor equipo de trabajo.

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>TH-PI-02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>001</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>2025-01-23</b>

- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior.
- Los servidores públicos de la entidad solo podrán hacer parte de un equipo de trabajo.
- Los equipos de trabajo al interior de la entidad podrán integrarse entre servidores públicos de diferentes grupos o dependencias, se sugiere la participación de diferentes niveles jerárquicos.
- Cada equipo de trabajo podrá integrarse con un número mínimo de dos (2) participantes y un máximo de cuatro (4).
- Durante el desarrollo de las actividades de los mejores equipos de trabajo deben actuar bajo los valores del Código de integridad y de acuerdo con la propuesta.
- En el evento que se presente que uno de los integrantes del grupo se retire, podrá ingresar otro colaborador, que cumpla con los requisitos y podrá hacerlo en el proceso de diseño de la propuesta de intervención.
- Los proyectos que se presenten por fuera de los términos establecidos en la presente convocatoria serán rechazados.
- El desarrollo de la propuesta no podrá afectar el cumplimiento de las funciones y/o actividades institucionales de quienes integran el equipo de trabajo.

### 13.5. Convocatoria y presentación de la propuesta

A través de campañas de expectativa y pieza informativa se incentivará la participación de los Servidores Públicos para inscribirse y postularse a los Mejores Equipos de Trabajo.

Se debe entregar un documento dirigido a la Dirección Administrativa de Talento Humano, donde se justifique la propuesta a desarrollar debidamente sustentada.

La propuesta debe responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos a los objetivos estratégicos y misionalidad de la entidad la cual debe contener los siguientes aspectos:

- Introducción
- Justificación
- Objetivo general y objetivos específicos
- Metodología de implementación
- Indicadores de Medición
- Cronograma de desarrollo y ejecución de la propuesta
- Desarrollo de la metodología presentada y sustentada
- Bibliografía

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>TH-PI-02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>001</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>2025-01-23</b>

### 13.6. Equipo evaluador y criterios

Será el encargado de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos para la conformación de los equipos de trabajo previa validación de la Dirección Administrativa de Talento Humano y la Oficina Asesora de Planeación.

Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificación.

El equipo evaluador será conformado por un delegado de las siguientes áreas:

- Oficina Asesora de Planeación.
- Oficina de Control Interno.
- Oficina de Calidad.
- Subgerencia Científica.
- Dirección Administrativa de Talento Humano.

Nota: Si de acuerdo con lo conceptuado por parte del Equipo evaluador, se evidencia que los proyectos presentados por los equipos de trabajo no cumplen con los criterios establecidos en el presente documento, se declarará el proceso de selección desierto en la vigencia, lo cual se informará a todos los servidores públicos del Hospital Departamental María Inmaculada E.S.E.

### 13.7. Criterios de desempate

En el caso en que se presente empate, se definirá a favor del equipo de trabajo que haya obtenido la mayor calificación en el criterio de Diseño del Proyecto.

Si persiste el empate, se definirá a favor del equipo que haya obtenido la mayor calificación en la sustentación pública.

Si persiste el empate tras evaluar las dos (2) calificaciones enunciadas anteriormente, se realizará sorteo para determinar al ganador.

### 13.8. Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo

Se otorgará un reconocimiento pecuniario al mejor equipo de trabajo, que se haya destacado por su proyecto una vez evaluada la pertinencia y viabilidad en su implementación para incrementar los niveles de servicio de la entidad.

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
<b>Versión</b>	<b>Descripción de cambio</b>	<b>Fecha de aprobación</b>
001	Versión Inicial del Documento	2019/05/03
002	Se actualiza el documento conforme a los ajustes realizados en el PNB Plan Nacional de Bienestar Social, teniendo en cuenta los ejes que lo componen y articulándolos al programa PESVA (Proyecto de Vida, Enlaces de Integridad, Salud Mental, Vitalidad y Ambiente Seguro) Se socializa mediante <a href="#">ACTA N° 01 DE 2022 (SOCIALIZACION PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL).pdf (924 KB)</a>	2022/05/12
003	Se actualiza el documento incluyendo lo enmarcado en la Resolución N° 1166 de 2018 del Ministerio de salud y Protección social, y las actividades a desarrollar durante la vigencia 2023. Se socializa mediante <a href="#">Acta No. 040 Marzo 03 de 2023 Socializacion y Aprobacion Programa de Bienestar Social.pdf (457 KB)</a>	2023/03/11
004	Actualización vigencia 2024 se cambia la palabra programa por plan.	2024-01-31
005	Actualización vigencia 2025	2025-01-28

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>TH-PI-02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>001</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>2025-01-23</b>

**Instructivo para diligenciar el formato  
“Plantilla de plan”**

**Objetivo:** Estandarizar la plantilla del documento denominado como plan, sosteniendo uniformidad en todos los documentos de la entidad.

**Para el diligenciamiento correcto de la plantilla tenga en cuenta lo siguiente:**

**Encabezado**

**Nombre del proceso:** Registre solo el nombre completo del proceso al que pertenece el documento, sin que anteceda la palabra **proceso**, en Arial 10 en negrita. Este espacio debe ser sombreado con color verde.

**Nombre del documento:** Corresponde al nombre que se le sea asignado, a este se le debe anteponer el tipo de documento, por ejemplo, programa. En Arial 12 en negrita.

**Código:** Registre la identificación alfanumérica del documento, donde se debe registrar la abreviatura del proceso al que corresponda el documento, seguido la abreviatura del tipo de documento y por último el número consecutivo, en Arial 10 en negrita.

**Nota:** Si el documento es para elaboración el campo de código será diligenciado por el proceso de mejoramiento continuo.

**Tabla de contenido:** El presente tipo de documento debe contar con una tabla de contenido. La cual siempre es recomendable elaborarla de último, respetando su posición dentro del documento.

**1. Introducción:** Utilice el presente espacio para contextualizar el plan y mencionar lo que está expuesto a continuación, estableciendo la importancia del tema o lo más relevante en el documento, y posteriormente las conclusiones.

**2. Objetivo:** Registre el propósito central de lo que se espera lograr con el plan en términos de conocimiento; este debe dar inicio con un **solo** verbo infinitivo, por ejemplo: desarrollar, establecer, implementar, entre otros.

**3. Términos y definiciones:** Relacione los términos y/o definiciones que consideren importante resaltar y que serían una ayuda para el entendimiento del documento. Estos términos, definiciones, siglas y demás deben ir organizados alfabéticamente.

**4. Marco normativo o base legal:** Registre la normatividad vigente que soporta la información documentada.

**5. Responsable:** Mencione únicamente el o los cargos de los colaboradores, el nombre del proceso y/o servicio/área que son responsables de adherirse a lo consignado en el documento.

**6. Indicadores:** Registre los indicadores que considere pertinentes para la medición y seguimiento del plan.

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>TH-PI-02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>001</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>2025-01-23</b>

**7. Estructura documental:** Registre toda la información general, detallada y/o específica que pretende transmitir con el documento. A partir de este espacio se pueden incluir todas las herramientas, actividades, imágenes (las cuales deben ir etiquetadas, con su respectiva fuente y relacionadas en la tabla de contenido, en los documentos que aplique) tablas y cualquier otro elemento que consideren importantes para la adecuada comprensión del documento, teniendo en cuenta no extralimitarse con información que redunde o realmente no necesaria para el tipo de documento.

	Profesional de calidad	Profesional de calidad	Profesional especializado (Gestión de calidad)
	<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Documento de: Sistema Integrado de Gestión (SIG)			