

CODIGO: GTH – PL-010 VERSION: 1 FECHA ELABORACIÓN: 31-01-2023 FECHA ACTUALIZACIÓN: 31-01-2023

PAGINA: Página 1 - 9

REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2023

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS





CODIGO: GTH – PL-010 VERSION: 1 FECHA ELABORACIÓN: 31-01-2023 FECHA ACTUALIZACIÓN: 31-01-2023

PAGINA: Página 2 - 9

REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2023

CONTENIDO

1.	OBJETIVO	
2.	ALCANCE	
3.	RESPONSABLE	3
4.	DEFINICIONES	
5.	DESARROLLO	
5.1.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	
5.2.	EJES DEL PROGRAMA	4
5.3.	ESTRATEGIAS INTITUCIONALES	
5.4.	PRESUPUESTO	7
5.5.	SEGUIMIENTO	7
5.6.	MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO	7
5.7.	ANEXO	8
6.	DOCUMENTOS REFERENCIADOS	8
7.	CONTROL DE MODIFICACIONES	9



CODIGO: GTH – PL-010 VERSION: 1 FECHA ELABORACIÓN: 31-01-2023 FECHA ACTUALIZACIÓN: 31-01-2023

PAGINA: Página 3 - 9

REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2023

1. OBJETIVO

Intervenir en las medidas de calidad en el empleo, flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia, desarrollo personal y profesional, igualdad de oportunidades y liderazgo y estilos de dirección, lo cual impactará en los ejes de calidad de vida laboral y en las áreas de protección y servicios sociales tendientes a lograr la participación del servidor público en el desarrollo organizacional.

2. ALCANCE

El Plan de Bienestar laborar inicia con el diagnóstico de necesidades hasta la ejecución y seguimiento a las actividades programada para la vigencia 2023, dando cobertura a los empleados de la institución.

3. RESPONSABLE

Profesional universitario – Talento humano

4. **DEFINICIONES**

- **Bienestar Social:** Conjunto de factores que tienen como fin favorecer el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.
- Calidad de Vida Laboral: Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales, percibidos por el servidor público como satisfactorios y propicios para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente en la productividad y en las relaciones interpersonales entre servidores públicos.
- **Equilibrio Psicosocial:** Hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.
- Plan de Incentivos: Es un conjunto de acciones que tienen como fin reconocer los resultados del desempeño en los niveles de excelencia a los mejores servidores públicos de carrera administrativa por Evaluación de Desempeño Laboral y mejores equipos de trabajo de la entidad.
- **Protección y Servicios Sociales:** Se refiere a las actividades mediante las cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor público y su familia, con el fin de mejorar su nivel de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
- Sistema de Estímulos: Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y planes de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

5. DESARROLLO

5.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Se aplicó una encuesta de diagnóstico de necesidades por medio de plataforma virtual y la cual se les envió a los trabajadores de la institución al correo electrónico, cuyos resultados fueron insumo para elaborar el cronograma del plan de bienestar con las actividades que se van a ejecutar en la vigencia 2023. La encuesta contó con una participación en total de 94 empleados públicos.



CODIGO: GTH – PL-010 VERSION: 1 FECHA ELABORACIÓN: 31-01-2023
FECHA ACTUALIZACIÓN: 31-01-2023
PAGINA: Página 4 - 9

REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2023

Los colaboradores manifiestan interés en los siguientes temas:

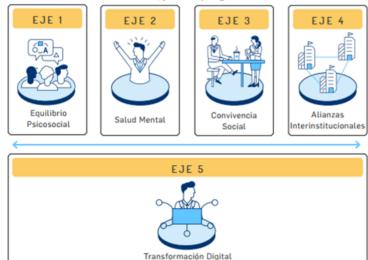
- Manejo de estrés
- Formación de lideres
- Actividades lúdicas
- Taller de comidas
- Relajación
- Crecimiento en el SER

Teniendo en cuenta dichos intereses se formula el cronograma de ejecución de actividades.

5.2. EJES DEL PROGRAMA

Al elaborar el plan de bienestar 2023 de la institución, se tuvieron en cuenta los 5 ejes los cuales están articulados en el programa nacional de bienestar "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES".

Ilustración 1 Estructura de los ejes del programa



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Eje 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL:

La ESE ISABU busca fortalecer la salud mental de nuestro trabajadores por medio de las actividades deportivas y recreativas que tengan unos espacios de esparcimientos, eventos artísticos y culturales, capacitaciones, fechas especiales, compensatorios por antigüedad, conmemoración de profesiones, bienestar espiritual, educación no formal, pausas activas, muchas de esas actividades se hacen de la mano del área de talento humano y las Empresas promotoras de Salud (EPS), Administradores de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradora de Riesgos Laborales (ARL), Cajas de Compensación Familiar y otros organismos que nos faciliten llevar a cabo las actividades programadas para el plan de bienestar 2023.



CODIGO: GTH – PL-010 VERSION: 1 FECHA ELABORACIÓN: 31-01-2023 FECHA ACTUALIZACIÓN: 31-01-2023

PAGINA: Página 5 - 9

REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2023

Este eje está enfocado en los factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. (DAFP, 2020).

Eie 2: SALUD MENTAL:

Está orientada a mantener la salud mental de sus trabajadores y facilitando la calidad de vida de los trabajadores con programas encaminados a prevención de la ansiedad y el estrés, promoción y prevención del agotamiento laboral, alcoholismo, violencia física y sexual.

Este eje es el encargado fe fortalecer la salud mental de cada uno de nuestros colaboradores y incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros. (DAFP, 2020).

Eje 3: CONVIVENCIA SOCIAL:

La entidad cuenta con un comité para evaluar las diferentes situaciones que se presenten en la entidad y en caso de que haya anomalía darle una solución, actividades en la que se capacitan son acoso laboral y sexual, abuso de poder, estas capacitaciones van apoyadas de la ARL Y SST de la institución.

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad. (DAFP, 2020).

Eje 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES:

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas. (DAFP, 2020).

La ESE ISABU y el área de talento humano para poder dar cumplimento a muchas de estas actividades de apoya de las diferentes entidades como: Empresas promotoras de Salud (EPS), Administradores de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradora de Riesgos Laborales (ARL), Cajas de Compensación Familia, algunas en las que requiera entidades bancarias.

EJE 5 TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

Desde el área de talento humano, nos apoyamos del área de sistemas para las capacitaciones que se van a realizar a los colaboradores ya sea por medio virtual o presencial, los temas que se van a políticas de sistemas de información, protección de datos.

5.3. ESTRATEGIAS INTITUCIONALES

Programa de bienestar social:



CODIGO: GTH – PL-010 VERSION: 1 FECHA ELABORACIÓN: 31-01-2023 FECHA ACTUALIZACIÓN: 31-01-2023

PAGINA: Página 6 - 9

REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2023

Conjunto de necesidades que busca la solución mediante programas y beneficios a los funcionarios que por medios de actividades busca elevar los espacios de esparcimiento, satisfacción oportunidad y eficiencia, así mismo promoviendo el bienestar de los servidores y sus familias.

- Educación no formal: La institución realiza programas de formación, capacitación temas puntuales enfocados al desarrollo de competencias.
- Programas recreativos, deportivos y conmemorativos: La recreación es fundamental en el aprendizaje social del trabajador, dado que, con esta, se fomenta el trabajo en equipo, la interacción y comunicación asertiva, contribuyendo en el mejoramiento del desempeño laboral.
- Fechas especiales: conmemoración de fechas como el día de la mujer, día del hombre, profesiones, cumpleaños, día del niño, día del servidor público, para estas fechas se le hace un reconocimiento por medio de tarjetas remitidas a los correos electrónicos y publicación en página web y redes sociales.
- Programa de seguridad social integral: Con el fin de tener una mejor calidad de vida y en bienestar de los funcionarios y su grupo familiar mostrando la importancia que tienen para la organización; talento humano establece un programa de seguridad social integral dándoles la facilidad y los medios para que puedan acceder a los programas de vivienda y tener un techo propio, entre otros beneficios que se tienen por medio de las cajas de compensación familiar. En este programa se propenderá por acercar a los funcionarios a Empresas promotoras de Salud (EPS), Administradores de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradora de Riesgos Laborales (ARL), Cajas de Compensación Familiar.
- Clima organizacional: La ESE ISABU en el programa de bienestar laboral e incentivos le da prioridad al mejoramiento del clima Organizacional, las relaciones laborales y el trabajo en equipo; esto se hace mediante la aplicación de una encuesta a los servidores para saber las necesidades que se presentan. Las actividades que se llevaran a cabo estarán enfocadas en los resultados de la tabulación de dicha encuesta y su posterior informe el cual trazara un plan de trabajo que permita generar espacios de mejoramiento del clima organizacional, dirigido a funcionarios.
- Programa de desvinculación asistida: La ESE ISABU cuenta con programas de bienestar orientados a la
 Desvinculación asistida, participación de los servidores que están a punto de jubilarse a jornadas preparación que
 permita la culminación de esta etapa.
- Incentivos atención al usuario: Se realiza un reconocimiento a nuestros trabajadores, los cuales a lo largo del año
 han dado lo mejor de sí a nuestros usuarios, esto con el ánimo de incentivar el buen trato y las buenas prácticas de
 atención al ciudadano.
- **Espacio de Esparcimiento:** Jornadas de pausas activas y deportivas, para disminuir efectos propios de las jornadas laborales que se presenta en las diferentes dependencias y/o unidades de atención de la ESE ISABU.



CODIGO: GTH - PL-010 VERSION: 1

FECHA ELABORACIÓN: 31-01-2023
FECHA ACTUALIZACIÓN: 31-01-202

PAGINA: Página 7 - 9

REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2023

- Programa Servimos: Este programa tiene como propósito la exaltación del servidor público y su labor mediante el
 otorgamiento de ciertos bienes y servicios con tarifas especiales para los servidores, adquirido a través de las
 diferentes empresas aliadas las cuales son fondo nacional del ahorro, fondo cesantías, aseguradoras, entidades
 bancarias, la ESE ISABU adopta esté programa ya que facilita a sus empleados acceder a los planes ofertados por
 cada una de las entidades que participan como lo es vivienda, salud, seguros, educación a bajo costo.
- Salario emocional: Son soluciones que van encaminadas a fortalecer y facilitar la unificación en las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda institucional de fortalecer el compromiso y lograr mejores resultados.
- Compensatorios: Tiempo por cumpleaños, matrimonio, licencia de luto extendida, calamidades domésticas.
- Permisos laborales: citas médicas, acompañamiento de citas a núcleo familiar, actividades de hijos (matricula, entrega de notas)
- **Dotación especial:** De acuerdo con lo establecido en acuerdo sindical.

5.4. PRESUPUESTO

El presupuesto para el Plan de bienestar e incentivos se encuentra aprobado mediante el rubro de denominado **TALENTO HUMANO** para la vigencia 2023.

5.5. SEGUIMIENTO

Para las actividades de plan de bienestar 2023 se hará un seguimiento trimestral, las actividades deberán contar con:

Registro fotográfico:

Cada vez que se finaliza una actividad de bienestar se toma una foto para tener la evidencia.

Planillas de asistencia:

Para tener un control de guienes asistieron al final de la actividad de pasa la planilla de asistencia

5.6. MEDICIÓN DEL CUMPLIMIENTO

Para medir el cumplimiento de las actividades que se llevaran a cabo en bienestar se hará de la siguiente manera.

actividades bienestar realizadas
_____*100
actividades bienestar planeadas

Tabla 1 Actividades del Plan de Bienestar 2023

No. Actividad		Descripción de la actividad	Responsable
1	Elaborar plan institucional de		Profesional universitario – talento
		Definir los lineamientos para la ejecución de las actividades de bienestar	humano
vigencia 2023			



CODIGO: GTH – PL-010 VERSION: 1

PAGINA: Página 8 - 0		
FECHA ACTUALIZACIÓN: 31-01-2023		
FECHA ELABORACION: 31-01-2023		

REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2023

No.	Actividad	Descripción de la actividad	Responsable
2	Publicar en página web institucional y socializar el plan bienestar laboral de la vigencia 2023 al personal de planta por medio de correo electrónico.	Dar a conocer a la comunidad, colaboradores, entes de control el plan institucional de bienestar laboral de la ESE ISABU para la vigencia 2023	Profesional universitario – talento humano
2	de bienestar laboral	Realizar en matriz de Excel seguimiento a la ejecución de las actividades programadas en el cronograma de bienestar laboral con el ánimo de garantizar el cumplimiento de por lo menos el 91%.	Profesional Universitario – Talento Humano

Fuente: Oficina de Talento Humano

5.7. ANEXO

- Cronograma Plan de Bienestar 2023.
- Formato Plan de Acción Estratégico Institucional, Código: PLA-F-012.

6. DOCUMENTOS REFERENCIADOS

- DAFP. (2017). Guía para el uso de la herramienta de autodiagnóstico de las dimensiones operativas.
 Recuperado de: https://www.funcionpublica.
 gov.co/documents/28587410/28587917/Guia+de+Uso+Herramienta+de+Autodiagn%C3%B3stico+Enero+2018.p
 df/29e3c127-a9d3-2a6f-42c0-ff0c82110b45.
- DAFP. (2017). Guía para el uso de la herramienta de autodiagnóstico de las dimensiones operativas. Recuperado de: https://www.funcionpublica. gov.co/documents/28587410/28587917/Guia+de+Uso+Herramienta+de+Autodiagn%C3%B3stico+Enero+2018.p df/29e3c127-a9d3-2a6f-42c0-ff0c82110b45.
- El decreto 1567 de 1998, en especial el artículo 13 del decreto 1567 el cual reza de la siguiente manera: "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 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".
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos:
 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- Ley 909 de 2004: "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".



CODIGO: GTH - PL-010 VERSION: 1 FECHA ELABORACIÓN: 31-01-2023

FECHA ACTUALIZACIÓN: 31-01-2023

PAGINA: Página 9 - 9

REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2023

- Decreto 4661 de 2007: 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 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".
- Decreto 2865 de 2013: por el cual se declara el Día del Servidor Público.
- Decreto 1083 de 2015: (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Ley 1811 de 2016: por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
- DECRETO 612 DE 2018: "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado."
- Ley 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Programa Nacional de Bienestar 2020-2022: "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles" de diciembre del 2020.
- Constitución política de Colombia (Articulo 19): Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a
 profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Todas las confesiones religiosas e
 iglesias son igualmente libres ante la ley.
- Ley 1823 de 2017: "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".
- Ley 1581 de 2012: Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.

7. CONTROL DE MODIFICACIONES

	CONTROL DE MODIFICACIONES				
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación	Realizada por		
1	31-01-2023	Emisión inicial del documento	Profesional universitario – talento humano		