PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

2024

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera	Revisó: Huber Andrés Yépes	Aprobó: Juan Fernando Rivera Úsuga
Fecha: 22/01/2024	Fecha: 23/01/2024	Fecha: 29/01/2024

INTRODUCCIÓN

Las entidades del Estado tienen la responsabilidad de diseñar un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de satisfacción, un excelente clima laboral y a responder a la satisfacción de necesidades de sus funcionarios que conlleva al mejoramiento de la calidad de vida, al aumento de la productividad, a fortalecer habilidades sociales y de comunicación, al incremento del liderazgo, es decir, se dan las condiciones que favorecen el desarrollo integral del Servidor. Para tal fin, se hace necesario tomar en consideración el bienestar de los servidores como un propósito que permita proveer una mayor eficiencia, eficacia y desempeño en cuanto a sus tareas laborales, mediante un espacio de satisfacción y productividad.

De otra parte el Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 así lo dispone en su Capítulo II - PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, artículos Nº18 y 19 y Capítulo III, artículos 20-25: "Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora"

De lo anterior surge la importancia del diseño, gestión, implementación, aplicación de metodologías y desarrollo del Programa de Bienestar Laboral e Incentivos en la ESE Hospital San Rafael de Yolombó, para todos servidores de la institución, independiente al tipo de vinculación que conforman la Planta Global, acorde con las políticas estatales de administración del talento humano.

Lo expuesto anteriormente, contribuye al crecimiento humano, al mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios de salud a los usuarios internos y externos, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral; haciendo participes a los funcionarios y sus familias, contribuyendo al éxito de la Organización.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la ESE Hospital San Rafael Yolombó – Antioquia para los servidores de la institución, con vinculación de carrera administrativa, período fijo, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas.

Desarrollar programas de contenido social, laboral y motivacional que mejoren la calidad de vida de los funcionarios públicos a nivel personal, familiar, social y laboral, que se traduzcan en mayor esfuerzo, mejor desempeño laborar e incremento del compromiso institucional.

POLITICA DE BIENESTAR LABORAL

La ESE Hospital San Rafael de Yolombo, de acuerdo a su plataforma estratégica busca impulsar una Política de Bienestar Social orientada a desarrollar las habilidades, destrezas y competencias de los servidores públicos con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, a definir parámetros para que su ingreso y permanencia se fundamenten en el mérito y en cumplimiento de los principios de la función pública y administrativa.

"La política de bienestar es asumida por la ESE Hospital como una estrategia para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y de sus familias haciendo asequibles a ellos, las actividades artísticas, culturales, la recreación y el deporte, la capacitación, la promoción y prevención de la salud, la vivienda, el arte y otras actividades que demandan los funcionarios; en este campo se fortalecerán las alianzas con organizaciones que colaboran con el bienestar".

MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Articulo 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 1664 de 2007, por medio de la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud.

Ley 909 del 23 de septiembre 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 desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Decreto 1083 de 2015

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

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

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 y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
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, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

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.

Artículo 2.2.10.3 al Artículo 2.2.10.17.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.

Ley 734 de 2002, en los 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, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Otras disposiciones legales relacionadas:

- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- Decreto 1227 de 2005 (Capitulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Decreto 1661 del 27 de junio de 1991. Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.

- Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003. Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003.
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006 Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Institución y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a los usuarios.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la ESE Hospital San Rafael Yolombó.

2. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, la humanización en servicios de salud, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y contratistas de la ESE Hospital San Rafael Yolombó, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

RESPONSABLE

La Unidad de Gestión del Talento Humano con el Comité de Bienestar Social, tienen la responsabilidad de planear, coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar Social Laboral.

PROYECTOS INCLUIDOS DENTRO DEL PLAN DEL DESARROLLO 2020 – 2023

El Programa de Bienestar Social del año 2024 está dirigido a todos los servidores de la Entidad y se formuló teniendo en cuenta los cuatro (4) proyectos priorizados dentro de la Perspectiva de Aprendizaje e Innovación.

PLAN DE DESARROLLO 2020 A 2023		
PERSPECTIVA DE APRENDIZAJE E INNOVACIÓN		
OBJETIVO ESTRATÉGICO	**PROYECTO**	**OBJETIVO DEL PROYECTO**
Contar con personas competentes, comprometidas, con vocación de servicio y satisfechas con su trabajo	Modelo de atención integral del servidor	Consolidar un proceso orientado al desarrollo de competencias, compromiso y satisfacción de nuestros servidores, desde el momento del ingreso hasta su retiro.
	Liderazgo corporativo	Formulación e implementación de la estrategia de liderazgo corporativo

	Mejoramiento del clima organizacional con énfasis en humanización	Desarrollar un programa de gestión del clima para nuestros servidores, a partir de la definición de estrategias centradas en la humanización del servicio; y tendientes a la mejora de la identidad y la cultura organizacional
Generar ambientes laborales que favorezcan la gestión del conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento para la innovación	Preservar y transmitir el conocimiento adquirido por el personal de la ESE en el desempeño de su labor, para la gestión empresarial.

Fuente: Elaboración propia, plan de desarrollo 2020 - 2023

AREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar laboral e incentivos, se enmarca en dos áreas a saber:

AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

- Programa de seguridad social integral
- Programa de recreación y deportes

AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

- Medición de Clima Laboral
- Programa de Pre pensionados
- Programa de Inducción
- Programa de Re-inducción:
- Programa de Atención Humanizada "**Por mi felicidad – sirvo con amor"**
- Programa de convivencia institucional
- Programa de educación para el trabajo - PIC

- Plan de incentivos

CICLO PHVA

PLANEAR

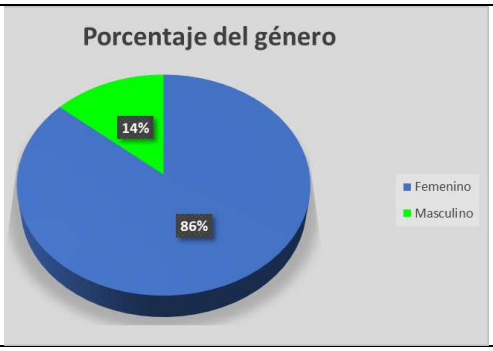
Los incentivos laborales son estímulos dirigidos a los funcionarios con la voluntad de motivar sus actividades laborales. Su objetivo es el de promover la mejora de la productividad de una persona y aumentar su desempeño laboral en los procesos, propiciando las sinergias entre la organización y la persona para el cumplimiento de metas.

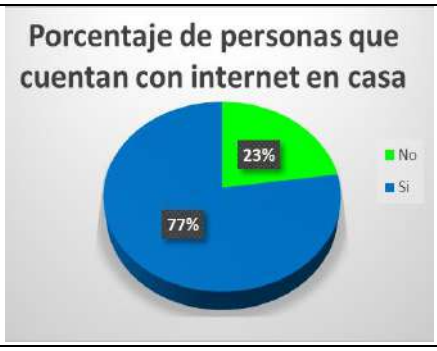
Para hacer una buena planeación de programas y actividades de bienestar y estímulos se debe construir un buen diagnóstico del equipo de trabajo, sus intereses y necesidades por medio de la encuesta del Departamento Administrativo de la Función Pública. La Institución realizará una encuesta con el fin de incluir al nuevo personal ya que la entidad comienza a implementar los resultados de un estudio técnico para la actualización organizacional.

Con los resultados se espera construir un nuevo Plan de Bienestar proyectado a cuatro (4) años, con el fin de programar, desarrollar y hacer seguimieto contínuo a los programas.

CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

A continuación se muestran algunos resultados del perfil sociodemográfico realizado en el 2023, y diligenciado por 22 de las 34 personas que conforman la planta de la Institución, donde se logra indentificar características de la población objeto de este plan:





La gráfica nos muestra que el 86% de los funcionarios son mujeres y el 14% son hombes.

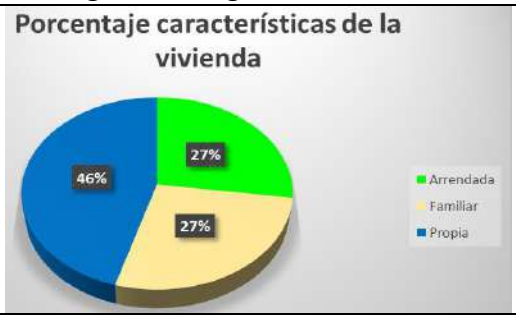
La gráfica nos muestra que el 23% de nuestros funcionarios NO cuenta con internet y un computado en casa.

La gráfica nos muestra que el 82% de los funcionarios cuentan con un nivel de escolaridad técnico, y que el 18% cuenta con pregrado, postgrado ó maestría.

En este comparativo escolaridad sexo, vale la pena resaltar las mujeres no cuentan con maestría y que 17 de ellas son del nivel técnico.

La imágen nos indica que el 14% de nuestros funcionarios se encuentran estudiando.

Y ésta además nos indica que al 50% NO le gustaría seguir estudiando.



De esta gráfica llama la atención que los grupos de personas que van al trabajo caminando y otro constituye el 50%; entonces cuál es el otro?. Además no se preguntó por el uso de la bicicleta. También es importante el uso de la moto como medio de transporte con el 27%, en lo relacionado a los riesgos.	Llama la atención de estos resultados acerca de la tenencia de vivienda, ya que a pesar de que la vinculación a la planta de cargos significa estabilidad laboral, un alto porcentaje de nuestros funcionarios no cuentan con casa propia el 54%.
 Este dato prende las alarmas de la estabilidad económica de nuestros funcionarios, ya que el 59% de ellos sobrepasa el 50% de su nivel de endeudamiento.	 Esta gráfica nos indica que el 77% de nuestros funcionarios son cabeza de familia

HACER

PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL

1. Asistencia médica:
   Citas médicas.
   Atención psicosocial (acompañamiento del duelo, cambio de ciclo vital)
   Atención nutricional
   Asesoría terapéutica

2. Asistencia Financiera:
   Asesoría jurídica en temas laborales, administrativos y/o civiles.
   Formación en educación Financiera.

3. Integración y Recreación:

Conmemoración de fechas especiales:

- Día del hombre y la mujer
- Día de la madre y el padre
- Día del Servidor público, según la política de integridad.
- Día de la niñez
- Día de la familia
- Día de cada profesión que colabora en la ESE (Profesiones asistenciales y profesiones administrativas)
- Integración vacacional empresarial
- Tardes lúdico recreativas con las familias de los servidores públicos (Articular con INDERYOL y la ludoteca institucional)
- Actividades de fin de año y navidad (encendido de velas, obsequio, fiesta, cena navideña y fin de año) para personal en servicio.

4. Flexibilización laboral:

Programa Ingreso al mundo laboral (acompañamiento personalizado, uso de uniforme, cumplimiento de horarios, seguimiento de la autoridad, organización puesto de trabajo, educación financiera)

Programa para trabajo en casa y condiciones de teletrabajo.

Salas amigas de las familia lactante (ley 1823 de 2017)

5. Deporte y Salud:

Acondicionamiento físico

Entrenamiento deportivo (futbol, baloncesto, voleibol, entre otros)

Uso de la bicicleta de los empleados públicos (Ley 811 de 2016).

Ofertas de Cajas de Compensación familiar (Educación, turismo, hotelería, subsidios de estudio)

6. Convivencia Laboral

Medición clima laboral (Plan de acción)

Entorno laboral saludable (puesto de trabajo- riesgo psicosocial)

Desarrollo de habilidades y competencias de liderazgo para equipos de trabajo, que incluya Gestión emocional para Coordinadores de áreas

Atención humanizada

Asistencia personalizada para personal pre-pensionado.

7. Capacitación informal

Bilingüismo

Herramientas de competencias Ofimáticas: Hojas de cálculo, presentación multimedia, base de datos, programas de correo electrónico, correo de voz, mensajeros, ciber-seguridad.

Habilidades artísticas: Manualidades, fotografía, danza.

8. Alianzas estratégicas

Ferias de servicios de vivienda, turismo, beneficios de cajas de compensación, asesorías de ARL, bancos, universidades e Instituciones educativas.

EL PROGRAMA DE INCENTIVOS INSTITUCIONES

Busca acelerar el logro de los objetivos institucionales, mediante el buen desempeño de los equipos de trabajo, dicho plan cuenta con diferentes tipos de incentivos:

- Incentivos laborales económicos.
- Incentivos laborales no económicos.
- Incentivos laborales interpersonales.
- Incentivos laborales de desarrollo profesional.

Tipos de incentivos			
Incentivos laborales económicos	**Incentivos laborales no económicos**	**Incentivos laborales interpersonales**	**Incentivos laborales de desarrollo profesional**
Bonificación ocasional	Flexibilidad laboral	Gratificaciones o reconocimientos verbales.	Pago de matrículas para cursos de capacitaciones
Bonificación permanente	Trabajo remoto o trabajo desde casa	Elección de días libres	Becas Completas de carrera profesional, maestría o especialización

	Gastos de movilidad para asistir a formación relacionada con el perfil.	Reconocimientos escritos en la hoja de vida.	Descuentos para matricula en carreras profesional, maestría o especialización.
	Tiempo libre en jornada laboral	Estancias cortas en hospedaje vacacionales	
	Alimentación por trabajar en horario extendido ocasional.		

Nota: El plan de estímulos e incentivos institucionales será incluido y socializado en éste plan, luego de hacer la encuesta de necesidades e intereses del personal en planta de cargos de la entidad y la distribución de los recursos presupuestados para tal fin.

VERIFICAR

- Elaborar el plan institucional de Bienestar e incentivos: Programación, ejecución y evaluación con previo diagnóstico de necesidades.
- Llevar registro de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y consolidar información sistematizada previamente normalizada, de asistentes a las actividades.

PLAN DE ACCIÓN BIENESTAR LABORAL Y ESTÍMULOS 2024													
AREA / PROGRAMA	ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGT	SEP	OCT	NOV	DIC
Area de Protección y Servicios Sociales													
Programa de Seguridad Social Integral	Coordinación y comunicación permanente con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar												
	Semana de la Seguridad y la salud en el trabajo y el bienestar laboral.												
Programa de Recreación y Deporte	Ejecutar los programas deportivos y recreativos establecidos en el convenio con INDERYOL y Caja de Compensación Familiar												
	Jornada de integración y día de la familia												
	Participación de paseo vacacional												

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera	Revisó: Huber Andrés Yépes	Aprobó: Juan Fernando Rivera Úsuga
Fecha: 22/01/2024	Fecha: 23/01/2024	Fecha: 29/01/2024

Area de Calidad de Vida Laboral													
Plan de Incentivos	Reconocimiento en el día del Servidor Público												
	Articulación con la Alcaldía Municipal y las Cajas de Compensación familiar para la adquisición de vivienda de interés social												
	Reconocimientos a los pensionados del período 2024												
	Enviar tarjetas y/o comunicados en los días de la profesión, de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales												
	Celebración día de la fantasía para los niños												
	Reconocimiento de salario emocional por cumpleaños, uso de la bicicleta, participación en eventos culturales y otras fechas especiales												
	Actividades de fin de año y navidad												
	Reconocimiento a los servidores que han obtenido una mejor adopción de la política de gestión de la calidad y atención humanizada												
Programa de Educación para el Trabajo	Programación de cursos, diplomados, técnicas y otros por medio de los convenios con las entidades del Estado como el SENA, la ESAP, Universidades Públicas y Gobernación de Antioquia, incorporados en el PIC – Plan Institucional de Capacitación 2024												
Programa de Convivencia Institucional	Construcción del Manual de Convivencia Laboral												
	Seguimiento al plan de mejora de la encuesta de clima laboral												
Programa de Pre-pensionado	Elaboración, socialización y seguimiento del programa												
Inducción y Re-inducción	Ejecutar el Plan de Inducción mensual, general y al cargo												
	Ejecutar 2 jornadas de Re-inducción en el año												

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera	Revisó: Huber Andrés Yépes	Aprobó: Juan Fernando Rivera Úsuga
Fecha: 22/01/2024	Fecha: 23/01/2024	Fecha: 29/01/2024

COMITÉS INSTITUCIONALES RELACIONADOS CON BIENESTAR

El Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo COPASST; Resolución GH-37, comprende el período de abril de 2023 a abril de 2025.

El Comité de Convivencia Laboral; Resolución GH-086, comprende una vigencia de julio de 2021 a julio de 2023. Pendiente por actualizar.

La Comisión de Personal tiene una vigencia de septiembre de 2023 a septiembre de 2025.

El Comité de Bienestar Social tuvo una vigencia del 5 de octubre de 2017 al 5 de octubre de 2019. A la fecha los temas relacionados con Bienestar Social se han abordado desde el Comité de Gestión y Desempeño Institucional. Tenemos pendiente aclarar la obligatoriedad jurídica de conformar nuevamente éste comité.

HISTÓRICO PRESUPUESTO

PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL PLAN DE BIENESTAR 2024 $42.523.694.oo

PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL PLAN DE BIENESTAR 2023 $37.596.587.oo

PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL PLAN DE BIENESTAR 2022 $ 33.242.097.oo

PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL PLAN DE BIENESTAR 2021 $ 31.451.499.oo

PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL PLAN DE BIENESTAR 2020 $ 30.062.772.oo

PRESUPUESTO ASIGNADO PARA EL PLAN DE BIENESTAR 2019 $ 14.493.077.oo

PROPUESTA PARA LA DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL 2024 DEL PLAN DE BIENESTAR

ACTIVIDADES	PRESUPUESTO ASIGNADO

Participación en el encuentro Departamental de Juegos de la Salud	2.000.000.oo
Reconocimientos en días especiales, calamidad y otros	5.000.000.oo
Participación en paseo vacacional al mar vía aérea	18.523.694.oo
Jornada de capacitación de vivencia de valores del servidor	2.000.000.oo
Jornada de Integración para la familia en mitad de año	2.000.000.oo
Actividades de integración de fin de año y navidad	10.000.000.oo
Reconocimientos a los pensionados del período y retiros en el 2024	3.000.000.oo
TOTAL PRESUPUESTO 2024	**$42.523.694.oo**

ACTUAR

Ejecución de acciones de mejora, según las recomendaciones del personal en las evaluaciones de las actividades de bienestar.

2. BIBLIOGRAFÍA.

- Planeación del Recurso Humano, departamento Administrativo de la Función Pública.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión Ministerio de Educación
- Decreto 612
- https://www.zendesk.com.mx/blog/tipos-incentivos-laborales/ consulta 11 de Enero 2024

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción del cambio	Responsable
2	25/01/2024	Inclusión del ciclo PHVA y descripción detallada de las actividades del plan de acción; inclusión de resultados del perfil sociodemográfico. Propuesta para la inclusión de estímulos e incentivos.	Angélica Múnera Vasco Liliana María Velásquez

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera	Revisó: Huber Andrés Yépes	Aprobó: Juan Fernando Rivera Úsuga
Fecha: 22/01/2024	Fecha: 23/01/2024	Fecha: 29/01/2024