

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

01

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2.025

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

INTRODUCCIÓN

El Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025 se fundamenta en la normatividad legal vigente, los lineamientos de la gerencia, el Plan de acción institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo a fortalecer el clima laboral de la entidad y a fomentar el desarrollo integral de cada servidor.

El Programa de Bienestar Social para la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E., tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, y lograr un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales en nuestra entidad. De la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida. Es por ello que la oficina de talento humano en su esfuerzo de lograr la satisfacción de los empleados hará todo lo posible para hacer de este plan de estímulos una herramienta de motivación a fin de crear un mejor ambiente favorable y potenciar las capacidades de los servidores públicos y poder prestar un servicio eficiente.

El Programa de Bienestar Social para la Unidad de Salud de Ibagué tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y aumentando el grado de motivación, mejorando el desempeño laboral y por ende la productividad institucional.

De lo anterior surge la importancia del diseño, gestión, implementación y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos de la Unidad de Salud e Ibagué E.S.E., acorde con las políticas estatales de administración del talento humano.

1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar e Incentivos 2025 de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. se obtiene a través de la detección, recolección y análisis de la medición de las necesidades por encuesta realizada en diciembre de 2024, percepción de las actividades desarrolladas por el Bienestar para la anterior

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Lider de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

vigencia y objetivos del Plan Operativo Anual relacionados con el Programa de Bienestar Social e Incentivos.

Con los resultados de la medición de necesidades para la vigencia 2024 se estructura el Plan de Mejoramiento, identificando las oportunidades de mejora que tiene entre otras acciones, continuar con acciones tendientes a mejorar la calidad de vida laboral, fortaleciendo la satisfacción y la motivación con el reconocimiento brindado por la Institución en su trabajo, como aspecto fundamental para mejorar el clima laboral.

2. 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 11, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

Ley 909 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

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUÉ U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

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

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

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.

Parágrafo 1º. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4 No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10. 7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

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

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

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUÉ U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. 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 calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El superior inmediato de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará mediante acto administrativo los incentivos de trabajo al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1°. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2°. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 15 de diciembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

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.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Crear condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Unidad de Salud de Ibagué y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, 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 manifiesta en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior y exterior de la entidad y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentado los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Aplicar las disposiciones que rigen para las instituciones Públicas los Programas de Bienestar, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:	
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

- Estimular el desempeño efectivo de los funcionarios públicos y de sus equipos de trabajo.
- Generar estados afectivos positivos y condiciones de trabajo armónica que influyan en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la Unidad de Salud Ibagué E.S.E.
- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre
- Fortalecer en los servidores públicos de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. - E.S.E. el concepto de desempeño en nivel sobresaliente con el propósito. de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y por lo tanto, requiere un esfuerzo adicional.
- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor.
- Contribuir al desarrollo del potencial de los servidores públicos tanto en lo individual como en lo colectivo, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la Unidad de Salud de Ibagué E.S.E.

4. JUSTIFICACION

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e incentivos de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I.- E.S.E., se encuentra enmarcado dentro las Políticas Nacionales e institucionales de Administración de Personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación para los Servidores Públicos.

Adicionalmente, el presente plan busca generar condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral, cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer o premiar los resultados del desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel individual como por equipos de trabajo y fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo grupal.

Al elevar el nivel de vida del servidor público y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales y grupales, se espera que éste alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y mejor desempeño laboral para la productividad institucional, que responda a la satisfacción de los usuarios.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUÉ U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

5. BENEFICIARIOS

5.1 BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS

Los Servidores Públicos de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. - E.S.E. que ostenten derechos de Carrera Administrativa o de Libre Nomenclatura y Remoción, de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad, que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participe en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

Asimismo, quienes en calidad de trabajadores oficiales han celebrado un contrato de trabajo con la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. - E.S.E.

5.2 BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Todos los empleados de la planta Permanente y temporal de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. - E.S.E. y su núcleo familiar.

Para todos los efectos se entenderá por núcleo familiar 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.

6. OBLIGACIONES

6.1 DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programadas por el Comité de Bienestar Social.
- Asumir el proceso de calificación de desempeño como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.
- Participar en las actividades de evaluación y premiación para las cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
- Conformar equipos de trabajo para participar en el acceso a los estímulos e incentivos para equipos de trabajo de excelencia.
- Asistir con carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo.
- Poner a disposición de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores, para ser aplicados en lo que la Entidad considere pertinente.

6.2 DE LA UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. – E.S.E.

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
- Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo de la Unidad de Salud de Ibagué.

El Comité de Capacitación o el órgano colectivo que haga sus veces, podrá declarar desierta la elección del mejor equipo, del mejor servidor de la Institución, o de los mejores servidores por cada nivel, si los candidatos no cumplen a satisfacción con los requerimientos previstos en el presente plan, lo que será plasmado en el respectivo acto administrativo.

7. PERIODICIDAD

Anualmente, la Oficina de Talento Humano de esta entidad, con el apoyo del Comité de Bienestar Social o el órgano colectivo que haga sus veces,

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

ejecutara, realizara seguimiento y evaluara el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

8. FINANCIAMIENTO

El financiamiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se realizara con recursos de la Unidad de Salud de Ibagué E.S.E. con un presupuesto para la vigencia de 2025 para los empleados públicos y trabajadores oficiales de ciento cincuenta y cinco millones cuatrocientos mil pesos (\$155.400.000,00) moneda corriente.

9. BIENESTAR SOCIAL

De acuerdo al diagnóstico y con el fin de promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, a través del programa de Bienestar Social de la Unidad de Salud de Ibagué E.S.E., se determinaron cinco áreas de intervención que reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos, las cuales conllevan a niveles de satisfacción y desempeño cada vez mas altos, que se verán reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios, tanto al interior de la Institución como hacia la ciudadanía, y a continuación se relacionan:

9.1. ÁREA RECREATIVA Y DEPORTIVA

Esta área representa un instrumento de equilibrio para la vida del servidor que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las acciones que se emprendan en este sentido estarán enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

9.2. ÁREA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN SALUD

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas promotoras de Salud (EPS), Administradores de Fondos de Pensiones

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

y Cesantías, Administradora de Riesgos Laborales (ARL), Cajas de Compensación Familiar, a los cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El papel del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Por otra parte, esta área procurara proveer a los funcionarios de una serie de conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave, que ponga en peligro sus vidas.

9.3 AREA SOCIAL

Con la realización de actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas que tienen formas diferentes de comunicación y de relacionarse, siendo este espacio una oportunidad de intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación y lograr que la comunicación se desarrolle de manera tal que las relaciones interpersonales construyan una cultura fundamentada en los valores institucionales.

9.4 AREA DE PROYECCION HUMANA

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de funcionario y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultural y educación.

Así mismo el área velará por ofrecer a los funcionarios eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo en equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad

9.5 ACOMPAÑAMIENTO EXEQUIAL A LOS FUNCIONARIOS

Se enviará ramo de flores o un bono de condolencia, en los siguientes eventos: Muerte de un empleado, muerte de un familiar en primer grado de consanguinidad (padres, hijos, hermanos) primer grado de afinidad (cónyuge).

Para lo cual realiza convenio con una floristería.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

9.6 AREA DE PREPENSIONADOS

Este programa llevará a cabo actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

9.7 PROGRAMAS DE ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES

Desarrollar aptitudes artísticas y actitudes culturales que permitan al funcionario expresar libremente sus ideas y sentimientos con el fin de aislar el estrés generado en el trabajo y fortalecer su identidad cultural.

Con la realización de las actividades de tipo social y cultural, se busca rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, relacionándose con personas que tiene otro tipo de pensamientos y su propia construcción del mundo que los rodea. Una de las actividades que desarrollara tal objetivo, es la conmemoración de fechas especiales, tanto institucionales como personales, creándose una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Para brindar un acompañamiento permanente a los funcionarios en los momentos de la vida importantes para ellos, la entidad se hace presente en eventos familiares, personales, sociales o académicos, como celebración de cumpleaños, fallecimiento de padres, hermanos, esposo (a) o hijos, mediante la publicación de la novedad en la intranet, y/o el envío de tarjetas de acuerdo a cada caso.

Se hace también un homenaje a los funcionarios en los días clásicos como: Secretarias, Bacteriólogas, Enfermeras, Médico, Madres, entre otros, a través de la entrega de tarjetas de felicitación a los funcionarios, mensaje de felicitación en el Pensamiento General; en algunos casos se programa un evento.

Las fechas clásicas que se celebrarán son las siguientes:

FECHA	DIA CLASICO	ACTIVIDAD
mar-01	Día del Contador	Detalle y Tarjeta de Felicitación digital
mar-08	Día de la Mujer	Detalle y Tarjeta de Felicitación digital
abr-26	Día de la secretaria	Detalle y Tarjeta de Felicitación digital

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

abr-28	Día del Bacteriólogo	Detalle y Tarjeta de Felicitación digital
abr-28	Día del Prof. Seguridad y Salud en el Trabajo	Detalle y Tarjeta de Felicitación digital
abr-30	Día del Psiquiatra	Detalle y Tarjeta de Felicitación digital
may-12	Día de la Enfermera y Aux. Enfermería	Detalle y Tarjeta de Felicitación digital
jun-27	Día del Servidor público	Detalle y Tarjeta de Felicitación digital
ago-11	Día del Nutricionista	Detalle y Tarjeta de Felicitación digital
ago-14	Día del Ingeniero	Detalle y Tarjeta de Felicitación digital
oct-03	Día del Odontólogo y Aux. Odontología	Detalle y Tarjeta de Felicitación digital
oct-09	Día del Archivista	Detalle y Tarjeta de Felicitación digital
oct-10	Día del Terapeuta Respiratorio	Detalle y Tarjeta de Felicitación digital
oct-20	Día del Pediatra	Detalle y Tarjeta de Felicitación digital
oct-23	Día del Administrador Financiero	Detalle y Tarjeta de Felicitación digital
nov-04	Día del Administrador de Empresas	Detalle y Tarjeta de Felicitación digital
nov-20	Día del psicólogo	Detalle y Tarjeta de Felicitación digital
dic-03	Día del Médico	Detalle y Tarjeta de Felicitación digital
dic-05	Día del Regente de Farmacia	Detalle y Tarjeta de Felicitación digital
dic-12	Integración despedida fin de año	Actividad

Para todos los efectos, la participación del beneficiario en estas actividades es absolutamente voluntaria y por tanto su no participación no dará lugar a ningún tipo de reconocimiento o reintegro.

9.8 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

De acuerdo con el Decreto 1567/98, "En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación".

EN ESTA ÁREA SE INCORPORA:

- **Programas de Seguridad Social Integral.**

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

Es responsabilidad del Comité de Bienestar Social Laboral coordinar con las entidades anteriormente mencionadas los beneficios que pueden otorgarse a los funcionarios.

- **Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo**

La finalidad es proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios, razón por la cual la Institución en general, proporciona las condiciones seguras e higiénicas, capacitación al personal en prevención de incidentes y accidentes laborales e identificación de aspectos que comprometan la salud y puedan ocasionar enfermedad profesional.

La Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. debe contar con un programa de Salud Ocupacional, apoyado con la ARL (Positiva). En la que se debe asumir la responsabilidad y compromiso de: a) Controlar el cumplimiento del programa de salud ocupacional b) Conservar el medio ambiente laboral y la salud integral de los funcionarios. c) Fomentar las actividades de capacitación d) Informar sobre factores de riesgo de cada cargo. e) Mantener actualizadas las estadísticas de accidente de trabajo.

- **Programas de Recreación**

Se tendrá un enfoque a actividades artísticas, ecológicas, artesanales, culturales y deportivas para que los funcionarios pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y

 U.S.I. Unidad de Salud de Ibagué, E.S.E. <i>Nuestros servicios al Alcance de todos.</i>	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

10. ACTIVIDADES

Integración. Se realizara una actividad en el año, de integración para todos los funcionarios y será responsabilidad del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, planear las actividades y el lugar donde se realizara la integración, para esto con un mes de anticipación se implementara una encuesta dirigida a todos los funcionarios de la Entidad, con el propósito de incluirlos en las decisiones y que ellos mismos participen en la planeación de la integración. La integración contribuirá a fortalecer los lazos de los equipos de trabajo, el compañerismo, permitiendo que exista unidad, confianza y mejorar la convivencia.

Navidad y Novenas. En el mes de Diciembre se organizara el pesebre en las instalaciones de la Unidad Intermedia San Francisco y se decorara con adornos navideños las diferentes sedes, se harán las novenas, en la que cada día estará a cargo de un equipo de trabajo, el cual será responsable de convocar a todos los funcionarios a la novena y de brindar el refrigerio. es responsabilidad del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, distribuir los días con los respectivos equipos de trabajo.

Fondos para Vivienda

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.

11. INCENTIVOS Y ESTIMULOS

Tiene como propósito mejorar el desempeño de los funcionarios de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E., a través de la premiación y reconocimiento de sus logros, habilidades y cualidades tanto personales como grupales (Equipos de Trabajo), tendiente a fortalecer la cultura de atención al público y la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivo que redunden en un mejor clima laboral en la entidad.

12. METODOLOGIA

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

12.1 INCENTIVOS PECUNIARIOS

Están constituidos por reconocimientos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. El estímulo será establecido por el comité de Bienestar, teniendo en cuenta la disponibilidad de recursos de la entidad.

12.2 REQUISITOS PARA SELECCIONAR AL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

- a. Deben cumplir con su proyecto u objetivos.
- b. Presentar y sustentar los resultados del proyecto o logro de los objetivos previstos.
- c. El equipo debe inscribirse ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño por intermedio del Líder de la dependencia.
- d. El Comité seleccionara en estricto orden de mérito, a los mejores equipos de trabajo de la Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. con base en las calificaciones obtenidas. Este resultado será consignado en acta firmada por todos los miembros del equipo y enviada al Gerente de la Entidad.
- e. El Gerente mediante acto administrativo asignara el estímulo pecuniario al mejor equipo de trabajo. En caso de empate se distribuirá entre los miembros de los equipos que ocuparon el primer lugar y los segundos y terceros lugares obtendrán incentivos no pecuniarios.
- f. Mediante acto público deberán ser proclamados y premiados los equipos de trabajo seleccionados.
- g. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios a los equipos de trabajo será el Día de la celebración del final de cada año
- h. La Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. deberá pagar en efectivo o en especie al equipo de trabajo seleccionado, como estímulo y para mejoramiento del proceso.

12.3 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

El nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del período anual y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la medición del logro en los objetivos previstos en el plan de acción, en la calidad del servicio al cliente, en la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

12.4 REQUISITOS PARA ELEGIR AL MEJOR EMPLEADO DE LA ENTIDAD

- a. Haber laborado en la unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. por un tiempo no inferior a 4 meses
- b. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- c. Acreditar nivel de excelencia en la última calificación en la evaluación de desempeño.
- d. A partir del 15 de Octubre y dentro de los 5 días hábiles siguientes, el comité Institucional de Gestión y Desempeño dará inicio al proceso de selección.
- e. Dentro de los 10 días hábiles siguientes, el Líder de Oficina deberá presentar al Comité el listado de los empleados de la Entidad que cumplan con todos los requisitos anteriormente nombrados.
- f. El Comité, dentro de los 10 días hábiles siguientes al recibo de los listados, seleccionara al mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico y el mejor dentro de los de libre nombramiento y remoción.
- g. El comité ofrecerá a los seleccionados los incentivos previstos en el plan anual para que estos escojan los de su preferencia. Y de esto deberá surgir un acto administrativo firmado por todos los miembros del comité, enviado al Gerente, donde se especifique la selección y asignación de incentivos.
- h. En acto público deberán darse a conocer los seleccionados.

12.5 LISTADO DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

1. Reconocimientos públicos a la labor meritoria.
2. Mención Honorífica, con cargo a la hoja de vida.

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

3. Autorización de un permiso remunerado.

Se asignaran los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para los mejores empleados, de acuerdo con los criterios, requisitos, procedimientos de la entidad.

13. PLAN DE INCENTIVOS POR TIEMPO DE SERVICIOS

La Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. - E.S.E. ofrecerá un Reconocimiento por los años de servicio de los funcionarios que cumplan 10, 15, 20 y 30 años prestando su labor en la institución.

Se les hará entrega de un certificado y mención a cada uno y se elegirá entre el listado de incentivos no pecuniarios anteriormente descritos.

14. EVALUACIÓN

La evaluación de los programas, actividades académicas y eventos de capacitación, Bienestar Social e Incentivos, será una acción permanente del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Se realizará en términos del proceso, de resultados y de impacto para medir su efectividad.

En la evaluación participarán activamente los funcionarios capacitados, y los superiores inmediatos de estos. Los resultados de esta acción, en los diferentes niveles e instancias deberán permitir conocer y retroalimentar los programas de capacitación que se presentan y esta información coadyuvará en el planteamiento de las programaciones de capacitación futuras.

15. INDICADORES.

La Unidad de Salud de Ibagué U.S.I. – E.S.E. a través de la Oficina de Talento Humano deberán tener en cuenta anualmente los siguientes indicadores:

a) Cobertura

Porcentaje de colaboradores beneficiados de los programas de bienestar (No de funcionarios de la Entidad que participaron en actividades de bienestar al año/ No de funcionarios de la Entidad)*100.

b) Indicador de eficiencia presupuestal

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

Porcentaje de ejecución del presupuesto asignado para la vigencia (Recursos ejecutados/recursos presupuestados)*100

16. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
CRONOGRAMA 2025		
AREAS DE INTERVENCION	ACTIVIDADES	FECHA
PROMOCION Y PREVENCIÓN DE SALUD	SEMANA DE LA SALUD	SEMESTRE B DE 2025
EDUCACION Y CAPACITACION	PLAN DE ACCION DE ACUERDO CON LA MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL	SEMESTRE A DE 2025
EDUCACION Y CAPACITACION	EDUCACION NO FORMAL PARA MEJORAR COMPETENCIAS: HUMANIZACION, ATENCION AL USUARIO, ATENCION DE VICTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL, SOPORTE VITAL BASICO, TOMA DE MUESTRAS, SOPORTE VITAL ABANZADO.	SEMESTRE A Y B DE 2025
INCENTIVOS	PREMIACION PARA LOS MEJORES TRABAJADORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA	SEMESTRE B DE 2025
PREPENSIONADOS	DESVINCLACION LABORAL ASISTIDA (ASESORIA EN PENSIONES, CONSEJERIA, PSICOLOGIA, ELABORACION DE TRAMITES, CAPACITACION, EXAMEN Y EVENTO DE RETIRO)	SEMESTRE A Y B DE 2025
AREA SOCIAL	ACTIVIDADES CULTURALES CELEBRACION DEL FOLKLORE	SEMESTRE A DE 2025
	CELEBRACION CUMPLEÑOS DE LA UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE USI-ESE	SEMESTRE B DE 2025
	INTEGRACION PARA FUNCIONARIOS	SEMESTRE B DE 2025
RECREATIVA Y DEPORTIVA	ACTIVIDADES LUDICAS, CAMINATAS ECOLOGICAS, O ACTIVIDADES AFINES PARA EL FUNCIONARIO.	SEMESTRE A Y B DE 2025
RECREATIVA Y DEPORTIVA	CAMPEONATOS DEPORTIVOS	SEMESTRE B DE 2025

23

	UNIDAD DE SALUD DE IBAGUE U.S.I. - E.S.E.		
	Tipo de documento:	FORMATO	Código:
	Proceso:	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Fecha de elaboración:
	Nombre del documento:	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Vigencia hasta:
Responsable: Líder de Talento Humano	Revisado: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerente de la institución.	

AREA SOCIAL	INTEGRACION DE FIN DE AÑO	SEMESTRE B DE 2025
AREA SOCIAL	INTEGRACION TURISMO	SEMESTRE B DE 2025

13. APROBACION.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Adán Ruíz Alvis – Profesional Especializado		Comité de MIPG

