

# **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS**



**E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA  
La Cumbre - Valle**

***Vigencia 2025***

**60-44.24**

## **TABLA DE CONTENIDO**

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. CONTEXTO INSTITUCIONAL</b>	<b>4</b>
<b>2.1 ARTICULACIÓN CON EL PLAN DE DESARROLLO</b>	<b>4</b>
<b>2.1 VISIÓN</b>	<b>4</b>
<b>2.2 MISIÓN</b>	<b>4</b>
<b>2.3 VALORES INSTITUCIONALES</b>	<b>4</b>
<b>2.4 RESEÑA</b>	<b>5</b>
<b>3. JUSTIFICACIÓN</b>	<b>5</b>
<b>4. MARCO NORMATIVO</b>	<b>6</b>
<b>5. GLOSARIO DE TÉRMINOS</b>	<b>7</b>
<b>6. ALCANCE</b>	<b>8</b>
<b>7. OBJETIVOS</b>	<b>9</b>
<b>7.1. OBJETIVO GENERAL</b>	<b>9</b>
<b>7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<b>9</b>
<b>8. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>10</b>
<b>8.1. PLAN DE BIENESTAR</b>	<b>10</b>
<b>8.2. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>11</b>
<b>9. PROGRAMAS DE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>13</b>
<b>10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO</b>	<b>14</b>
<b>10.1. INDICADOR</b>	<b>14</b>
<b>11. ANEXOS</b>	<b>14</b>
<b>12. CONTROL DE CAMBIOS</b>	<b>15</b>

**60-44.24**

## **1. INTRODUCCIÓN**

A través de los cambios generados por el Estado que busca fortalecer institucionalmente la administración pública y teniendo en cuenta al Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta las entidades, se busca estructurar el programa de incentivos a partir de los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, como parte esencial del desarrollo integral del servidor.

En consecuencia, el programa de bienestar social, estímulos e incentivos para el Hospital Santa Margarita E.S.E. de La Cumbre, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan a mejorar la calidad de vida del funcionario público.

Siendo el incentivo el estímulo que busca motivar al trabajador para mejorar su rendimiento, reconociéndolo como parte de un equipo que trabaja continuamente por un mismo objetivo, de tal forma que influye en la conducta Diaria de todos los funcionarios, por tanto, la importancia de implementar un plan de incentivos en la institución.

El Hospital Santa Margarita E.S.E. de La Cumbre, desde una óptica holística, donde se concibe al Servicio Público como un ser integral, en la cual se tiene en cuenta las distintas esferas en las cuales se mueve el ser humano: laboral, familiar, social y personal; acoge las políticas de humanización y modernización del estado, igualmente, dando aplicabilidad a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, el cual regula el Sistema de Capacitación y de Estímulos, y dentro de este último, los Programas de Bienestar Social y los Planes de Incentivos, pretende mediante la implementación del programa de Bienestar Social, el fortalecimiento de su recurso humano y su desarrollo integral.

Es por eso que la entidad reconoce en el talento humano el recurso más valioso y esencial de toda organización, de ahí que plantee un plan institucional de incentivos que propicie la promoción y ejecución de acciones tendientes a la optimización del clima laboral y una adecuada cultura organizacional; facilitando de este modo, el desarrollo del potencial individual y colectivo.

## **2. CONTEXTO INSTITUCIONAL**

### **2.1 ARTICULACIÓN CON EL PLAN DE DESARROLLO**

Se articula el plan de bienestar estímulos e incentivos con el objetivo estratégico número 3. *"Promover el bienestar integral del talento humano del hospital, garantizando condiciones laborales óptimas que fomenten la salud física, emocional y profesional de todos los colaboradores."* del plan de desarrollo para la vigencia 2024-2028

 <p><b>E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA</b> La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS</b></p>	<p>Código: GRH-THO-pla-006 Versión: 1 Fecha de Actualización: 02/01/2025 Página 4 de 13</p>
--	--	---

**60-44.24**

## 2.1 VISIÓN

Consolidarnos como un Hospital con énfasis en los servicios de prestador primario, referente en la prestación Integral de servicios de salud de baja complejidad, centrados en las personas de acuerdo con sus necesidades, integrado con los demás actores del sistema, implementando el Modelo de Acción Integral Territorial humanizado y seguro, con enfoque de gestión sostenible por su eficiencia, responsabilidad social y amigable con el medio ambiente. Generado bienestar en el municipio de La Cumbre Valle.

## 2.2 MISIÓN

Satisfacer las necesidades de salud de la baja complejidad de nuestros pacientes, integrando la atención primaria en salud (APS), práctica clínica y la educación, en una permanente búsqueda de la excelencia para beneficio de la comunidad.

## 2.3 VALORES INSTITUCIONALES

**COMPROMISO:** Sentimos como propios la filosofía, objetivos y metas de la organización y nos empeñamos siempre en dar algo más de lo establecido.

**RESPETO:** Se refiere a escuchar, entender y valorar al otro, buscando armonía en las relaciones interpersonales, laborales y comerciales. Los funcionarios deben caracterizarse por ser cultos, justos, amables en su relación con los usuarios, jefes, subalternos y compañeros. Todos tienen derecho a la dignidad, a la honra, al buen nombre, a la buena reputación y a la intimidad personal y familiar. Debe tratar a los demás con la misma consideración que le gustaría ser tratado, aceptamos, comprendemos y valoramos a todas las personas por igual.

**HONESTIDAD:** Actuamos con base en la verdad y la justicia.

## 2.4 RESEÑA

El Comité de Bienestar Social del Hospital Santa Margarita E.S.E. de La Cumbre, desde su creación en nuestra Institución, realiza iniciativas permanentes orientadas a crear, mantener, y brindar condiciones que favorecen el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su calidad de vida laboral, su nivel de vida y el de su núcleo familiar.

 <p><b>E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA</b> La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS</b></p>	<p>Código: GRH-THO-pla-006 Versión: 1 Fecha de Actualización: 02/01/2025 Página 5 de 13</p>
--	--	---

## 60-44.24

El Comité de Bienestar Social ha estado conformado desde su creación por funcionarios, de la Institución los cuales han sido elegidos por los mismos empleados, en reuniones programadas por la Gerencia.

### 3. JUSTIFICACIÓN

El Hospital Santa Margarita E.S.E. de La Cumbre, a través de la Oficina de Talento Humano, considerando imperativa la necesidad de implementar el Programa de Bienestar Social, estímulos e Incentivos; con la finalidad de favorecer el desarrollo integral de los empleados, a través del mejoramiento de los niveles educativos, recreativo, cultural, habitacional y de salud: también buscar un adecuado equilibrio y armonía de las áreas laboral, familiar y social de sus colaboradores. Lo anterior se ha visto justificado no solo desde el punto de vista humanístico, sino con el ánimo de potenciar y elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y sentido de pertenencia en los empleados, contribuyendo así en el fortalecimiento de las metas institucionales.

Por lo tanto, se busca generar una cultura organizacional con motivación y empeño para asumir con entereza los retos organizacionales, laborales, políticos, culturales y sociales. El enfoque de este programa considera oportuno y pertinente que el funcionario sea parte activa y se convierta en actor de todo el proceso de la implementación del plan. Lo anterior dado que la entidad reconoce el Talento Humano como su recurso más importante y eje central en el cumplimiento de sus objetivos institucionales.

Es por esto que el Programa de Bienestar Social, estímulos e Incentivos se organiza a través de la iniciativa de los Servidores Públicos, con procesos permanentes que promueven programas, estrategia y actividades que proporcionan, motivación para el empleado generando un mejor ambiente laboral y productivo, en el desarrollo humano personal y espiritual de todos los empleados y a los miembros de su familia.

Este programa tiene como fin ofrecer a todos los empleados y sus familias: protección y servicios sociales como Deporte, Recreación, vacaciones, actividades artísticas, culturales, capacitaciones informales, actividades de Promoción y Prevención de la Salud y educación formal.

**60-44.24**

#### **4. MARCO NORMATIVO**

El programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Hospital Santa Margarita de La Cumbre se realizó atendiendo la siguiente normatividad:

**Constitución Política de Colombia de 1991**, Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.

**Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública, parágrafo del Artículo 36.

**Decreto 1567 de 1998**, por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Título II, capítulos II y III.

**Decreto 1227 de 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Capítulo II.

**Decreto 4661 de 2005**, por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.

**Decreto 499 de 2017**, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015

**Decreto 051 de enero 16 de 2018**, Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

#### **GLOSARIO DE TÉRMINOS**

**Bienestar social:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece.

**Estímulos:** Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona y que se concretan en actividades o programas de bienestar laboral para el empleado y su grupo familiar.

**Incentivos:** Un incentivo es un estímulo que se ofrece a una persona con el objetivo de incrementar y mejorar el rendimiento.

**Programas:** Previa declaración de actividades y acciones a seguir en la consecución de un objetivo.

 <p><b>E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA</b> La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS</b></p>	<p>Código: GRH-THO-pla-006 Versión: 1 Fecha de Actualizacion:02/01/2025 Página 7 de 13</p>
--	--	--

## 60-44.24

**Calidad de Vida Laboral:** Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.

**Clima laboral:** Conjunto de percepciones que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, las relaciones interpersonales, prácticas y procedimientos formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

**Cultura Organizacional:** Conjunto de valores, ritos, y símbolos que interactúan con las personas, las estructuras organizacionales y el sistema de control de la entidad para producir normas de comportamiento

### ALCANCE

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, está encaminado a las actividades que desarrolla, el área de Talento Humano el cual está dirigido al personal administrativo y asistencial independiente de su tipo de vinculación, y a sus familias, entendiéndose por familia: Padres, Cónyuge, Compañero o Compañera permanente y los hijos dependientes del trabajador hasta 25 años de edad o en condición de discapacidad mayores que dependan económicamente de él.

De igual manera basado en el artículo 73 del decreto 1227 de 2005, que dice que para otorgamiento de la financiación de la educación formal, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: Llevar un año de servicio continuo en la entidad, y 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.

Por otra parte, para los empleados que no se les puede otorgar educación formal, se establece un auxilio de escolaridad para uno de los hijos que se encuentren en grado de escolaridad y hasta cumplido los veinticinco (25) años de edad, debiendo cumplir el empleado con las siguientes condiciones:

- Llevar un año de servicio continuo en la entidad.
- Presentar recibo de pago o constancia de matrícula de la vigencia en la cual se otorga el auxilio.
- Diligenciar el formato de solicitud del auxilio al comité de Bienestar.

 <p><b>E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA</b> La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS</b></p>	<p>Código: GRH-THO-pla-006 Versión: 1 Fecha de Actualización: 02/01/2025 Página 8 de 13</p>
--	--	---

## 60-44.24

Esta actualización está enmarcada en el desarrollo del Modelo Institucional para la Prestación del Servicio de Salud MPIHSS y en el cumplimiento de la política pública de salud y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

## 5. OBJETIVOS

### 7.1. OBJETIVO GENERAL

Establecer para los funcionarios del Hospital Santa Margarita E.S.E de La Cumbre y sus familias dichos programas para mejorar su calidad de vida, generando un equilibrio entre la vida personal y laboral, mayor motivación que permita elevar los niveles de eficiencia, eficacia, productividad y calidad de los servicios a través de actividades enfocadas en mantener un buen clima laboral, para alcanzar un óptimo sentido de pertenencia y compromiso con la Institución.

### 7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente laboral, que fortalezcan el desarrollo de la creatividad, participación, eficacia y efectividad de las funciones para el óptimo desempeño en cada una de sus áreas funcionales.
  - ✓ Involucrar a los empleados en dichas actividades para que se genere compromiso institucional y sentido de pertenencia por la empresa.
  - ✓ Crear espacios de esparcimiento e integración familiar que propendan el equilibrio de la vida personal y laboral, direccionados a los servidores públicos.
  - ✓ Motivar e incentivar a los Empleados para optimizar la calidad de atención al cliente externo en las diferentes dependencias y servicios.
8. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
- ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

### 8.1. PLAN DE BIENESTAR

A través de esta área se ejecutarán las actividades que atiendan la necesidad de protección, identidad, aprendizaje y ocio del funcionario y su familia, con el fin de incrementar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. La intervención se hace mediante los siguientes programas:

**Programa de Promoción de Prevención de la Salud:** Su objetivo es realizar actividades que permitan a los funcionarios espacios en mejora de salud física y mental.

 <p><b>E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA</b> La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS</b></p>	<p>Código: GRH-THO-pla-006 Versión: 1 Fecha de Actualizacion:02/01/2025 Página 9 de 13</p>
--	--	--

**60-44.24**

**Programa de Recreación:** Las actividades diseñadas para este programa buscan promocionar la recreación como elemento facilitador de armonía y equilibrio para la vida de los empleados. En este sentido, el presente plan contiene actividades enmarcadas en los campos artístico, ecológico, intelectual y deportivo; con lo cual se busca que el trabajador disponga de variedad de actividades congruentes con sus necesidades de integración, esparcimiento, identidad cultural institucional y pertenencia.

**Programa de Deportes:** Fomentar la integración, la sana competencia, respeto, trabajo en equipo y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los empleados.

**Programa para Pre-Pensionados:** Se busca preparar a los empleados que estén próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así su adaptación se les facilite, como el manejo del tiempo, la importancia de ejercitarse y cuidar la salud, además si es necesario se les brindara información legal para iniciar el proceso.

**Programa de Clima Organizacional:** Tiene como propósito contribuir a mejorar el clima organizacional y las relaciones interpersonales, a través de actividades de comunicación organizacional, liderazgo, resolución de conflictos y trabajo en equipo. Se tomará en cuenta las siguientes variables:

- Orientación Organizacional (Misión, Objetivos; Estrategias, Valores y Políticas del Hospital Santa Margarita E.S.E.).
- Administración del Talento Humano (Procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de sus respectivos cargos y capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional).
- Estilos de Dirección (Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo).
- Comunicación e Integración (Orientado a fortalecer la identificación y relación entre los miembros de la entidad).
- Trabajo en grupo (Formado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables).
- Capacidad profesional (Conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen

 <p><b>E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA</b> La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS</b></p>	<p>Código: GRH-THO-pla-006 Versión: 1 Fecha de Actualización: 02/01/2025 Página 10 de 13</p>
--	--	--

**60-44.24**

lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan).

- Medio Ambiente Físico (Iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.

## 8.2. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

El Hospital Santa Margarita E.S.E. de La Cumbre, acoge la normatividad vigente para el otorgamiento de incentivos como un componente del sistema de estímulos para los empleados. La asignación de los reconocimientos e incentivos, busca elevar los niveles de satisfacción y desempeño de todos los funcionarios de la entidad. Es por ello que se brinda un reconocimiento especial a los funcionarios que sobresalen por su desempeño laboral, individual y en equipo, así como reconocer la labor que cumplen dentro de la entidad y exaltando el mérito en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento continuo en la función misional de la entidad.

**Programa Salario Emocional:** Se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida

**Programa Mejor Empleado:** Otorgar al mejor empleado del año, y se entregara un obsequio sorpresa y reconocimiento público, para el Mejor Empleado del Área Administrativa y Mejor Empleado del Área Asistencial. Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- ✓ Liderazgo y reconocimiento por parte de sus compañeros de trabajo en las actividades laborales: capacidad para orientar las actividades del personal, teniendo en cuenta sus habilidades, conocimientos y desempeño laboral.
- ✓ Organización: habilidad para cambiar en forma armónica la estructura administrativa, los procedimientos, recursos humanos y materiales para alcanzar las metas propuestas.
- ✓ Capacidad de juicio: facultad para discernir con claridad, valorando la información antes de tomar una decisión en atención las metas de los servicios y unidad de gestión
- ✓ Autoevaluación: capacidad para verificar y analizar el desarrollo y grado de ejecución de las actividades y demás para los ajustes necesarios.

 <p><b>E.S.E HOSPITAL SANTA MARGARITA</b> La Cumbre - Valle NIT 800.160.400-0</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS</b></p>	<p>Código: GRH-THO-pla-006 Versión: 1 Fecha de Actualización: 02/01/2025 Página 11 de 13</p>
--	--	--

**60-44.24**

- ✓ Responsabilidad: capacidad de cumplir con las funciones, deberes y compromisos inherentes al cargo, asumiendo las consecuencias que se deriven del ejercicio del mismo.
- ✓ Relaciones interpersonales: habilidad de conciliar, mediador y manejo de conflictos, manteniendo relaciones adecuadas con superiores, compañeros y usuarios del servicio.
- ✓ Actitud frente al trabajo: interés, entusiasmo y disposición para ejercer las funciones del cargo y para adquirir los conocimientos posibilitando su desarrollo personal.
- ✓ Cumplimiento con las políticas: cumplir con el horario, postura de dotación y con las políticas que desarrolle la Dirección del Hospital.

Conforme al Artículo 85 del Decreto 1227 de 2005, que dice que “Con la orientación del jefe de la Entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o quien haga sus veces, la formulación, ejecución y evolución de los programas de bienestar para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”, es por ello que el responsable de este Plan será el encargado de la Oficina de Talento Humano en concordancia del Comité de Bienestar Social.

Presupuestalmente los programas de Bienestar Social de las entidades, están en la obligación de organizar anualmente programas, que deben ser desarrolladas por ellas y los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con dichos programas (art. 37 Decreto 1567/98) lo que significa que es el Programa el que da la pauta de la ejecución presupuestal.

Es violatorio del ordenamiento jurídico cualquier gasto que se lleve a cabo por fuera de lo programado en el plan, excepto cuanto éste sea modificado por los cauces normales, de una actividad a otra.

La norma permite imputar a bienestar social todos los gastos que se requieren para ejecutar las actividades inmersas en el programa, siempre y cuando estos gastos sean autorizados por las disposiciones legales e incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, teniéndose en cuenta que la disposición prohíbe tajantemente la compra de bebidas alcohólicas con dineros del estado.

**60-44.24**

## **9. PROGRAMAS DE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

<b>PROGRAMA</b>	<b>ACTIVIDAD</b>
Programa de Promoción de Prevención de la Salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividades de Relajación</li> <li>Semana de Autocuidado y Salud</li> </ul>
Programa de Recreación:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Celebración fechas memorables (Día de la Mujer, del Hombre, de la Familia, de los Niños, de las Madres, de los Padres, del Servidor Público)</li> <li>Jornada Halloween</li> <li>Celebración Navidad</li> <li>Noventas</li> <li>Celebración Fin de Año</li> <li>Día Recreativo y de Integración</li> <li>Semana Cultural</li> </ul>
Programa de Deportes	<ul style="list-style-type: none"> <li>Juegos Deportivos de Integración</li> <li>Torneo Relámpago de Microfútbol Mixto.</li> </ul>
Programa para Pre-Pensionados	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación</li> <li>Taller</li> </ul>
Programa de Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación</li> <li>Taller</li> </ul>
Programa Salario Emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tarjeta Virtual Reconocimiento por la Profesión</li> <li>Celebración de Cumpleaños</li> <li>Jornadas Comprimidas en Fechas Especiales</li> </ul>
Programa Mejor Empleado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entrega Obsequio Sorpresa</li> <li>Reconocimiento Público</li> </ul>

## **10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Esta fase nos permite observar, el impacto de programas de bienestar social, estímulos e incentivos en los funcionarios y medir los resultados organizacionales, además de servir de retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

**60-44.24**

## 10.1. INDICADOR

El objetivo de este indicador es indicar la cobertura de servidores de planta en las actividades del sistema de Estímulos y Cumplimiento al Plan de Bienestar, respectivamente.

***Numero de servidores participantes en la actividad del sistema de Estímulos en el periodo / Número total de servidores inscritos o convocados a las actividades***

***Actividades Ejecutadas / Actividades Programadas X 100***

## 11. ANEXOS

- ✓ Calendario de Fechas

## 12. CONTROL DE CAMBIOS

LABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Jefe de Oficina Administrativa y Financiera	Líder de Calidad	Gerente

REGISTRO DE CAMBIOS Y REVISIONES				
VERSIÓN	FECHA	PÁGINAS	SOLICITANTE	OBSERVACIONES
1	02/01/2025	13	Jefe de Oficina Administrativa y Financiera	Creación del documento por: Juan Manual Chávez – Jefe de Oficina Administrativa y Financiera  Revisado por: Duván Felipe Ochoa Toro – Líder de Calidad  Aprobado por: Aicardo Solís - Gerente