INFORME SEGUIMIENTO PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS
TERCER TRIMESTRE 2025

ERIKA TATIANA ROJAS RODRIGUEZ
ASESORA DE CONTROL INTERNO

E.S.E HOSPITAL SANTA MARTA SAMACÁ
2025

TABLA DE CONTENIDO

1. Objetivo……3 pág.
2. Alcance……3 pág.
3. Metodología……3 pág.
4. Marco normativo……3 pág.
5. Resultados del seguimiento……5 pág.
6. Indicador……8 pág.
7. Recomendaciones……8 pág.

INFORME SEGUIMIENTO PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS SEGUNDO TRIMESTRE 2025

1. OBJETIVO

En cumplimiento con las normas pertinentes para seguimiento a planes y acorde con lo definido en el Plan de Bienestar laboral e Incentivos 2025, se realizará el seguimiento de las actividades contempladas para la vigencia 2025. El periodo a evaluar es el correspondiente al tercer trimestre de la vigencia actual, es decir del mes de julio a septiembre del 2025, lo anterior con el fin de poder evidenciar las acciones adelantadas por el proceso de Gestión del Talento Humano.

2. ALCANCE

Plan de Bienestar laboral e Incentivos 2025.

3. METODOLOGÍA

De acuerdo con el presente seguimiento, desde Control Interno se contará con una metodología basada en verificación de cumplimiento normativo referente al Sistema de Estímulos, enmarcado en los lineamientos y directrices que se establecen desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, entre otras, así mismo se realizará la verificación del cumplimiento de las actividades definidas en dicho plan con corte al 30 de septiembre de 2025.

4. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de 1998, título II “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

- Circular DAFP No. 100-13-2015 “Programas de bienestar social”.
- Ley 1811 de 2016 “Por la cual se otorga incentivo para promover el uso de
- la bicicleta en territorio nacional”.
- Ley 2159 de 2021, artículo 15 “Destinación de recursos para programas de capacitación y bienestar social”.
- Ley 2191 de 2022 “Por lo cual se otorga protección al tiempo libre y las actividades familiares o personales que se desarrollen en ese espacio de tiempo, desconectándose de sus actividades laborales”.
- Ley 1616 de 2023 “Ley por medio de la cual se expide la Ley de salud mental y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto Ley 1572 de 1998 “De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios”.
- Ley 1857 del 26 de julio de 2017 “Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".
- Decreto 648 de 2017: *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con temas administrativos, tendencias internacionales en materia de auditoría interna y colaboración institucional”*
- Ley 1823 de 2017 “Por medio de la cual se adopta la estrategia de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas”

5. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la E.S.E Hospital Santa Marta de Samacá, tiene como objetivo Diseñar estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, a través de la motivación y satisfacción, fortalecimiento de espacios de esparcimiento laboral.

Dentro del Plan de Bienestar se abordaron 3 objetivos específicos, los cuales los indican:

⇒ Reconocer a los mejores trabajadores, incentivando la mejora continua y el compromiso institucional.

⇒ Generar espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, a través de actividades que fomenten su desarrollo integral.

⇒ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación, contribuyendo al cumplimiento efectivo de la misión de la entidad.

A continuación, se mencionan las actividades relacionadas que se ejecutaron o no, durante el Tercer Trimestre del año 2025:

- Cumpleaños E.S.E Hospital Santa Marta de Samacá: En esta área se contemplan actividades tales como el cumpleaños de la entidad, la cual está encaminada a generar identificación por parte de los trabajadores. Se realiza en el mes de Diciembre con una celebración eucarística y un compartir, la cual se evidencia que su ejecutoria es para el mes de diciembre.

- Clima Organizacional: Dado que el clima organizacional constituye un factor decisivo en el comportamiento de los trabajadores y su desarrollo integral, la E.S.E realizará actividades de medición como insumo para intervenciones posteriores, se realizó el comité de convivencia el cual se llevó el día 17 de junio de 2025, en el cual se crearon los integrantes del comité y las funciones de cada uno de los integrantes.
- Valores Corporativos: Esto comprende todas las actividades que tienen como único fin socializar, reforzar e incentivar los valores institucionales establecidos a través del código de integridad de la entidad, el cual se socializo el día 29 de agosto de 2025.
- Mejor trabajador: Dirigido a todos los trabajadores de la entidad, independientemente de su forma de vinculación, esta actividad se realizara cada cuatro meses iniciando por el mes de marzo, en la cual aún no se ha evidenciado el reconocimiento en la cartelera al mejor trabajador, dentro del plan se propone que sea elegido por medio de encuestas a los funcionarios de la entidad y se realizara un reconocimiento en la cartelera de la entidad y se obsequiara un incentivo no pecuniario, el cual a la fecha no ha sido realizado, y por indicaciones del encargado de Recursos Humanos no se llevara acabo en el periodo 2025.
- Reconocimiento por su profesión: Hace referencia a una celebración que se hará semestralmente, con el fin de reconocer los cargos de la entidad, como lo son: el día del doctor, el día del bacteriólogo, entre otros, y hasta la fecha solo se han realizado el reconocimiento al día del Médico, enfermera, odontólogo y secretaria de las profesiones de la entidad.



- Reconocimiento por retiro y Programa para pre-pensionados: Dentro de las alianzas interinstitucionales, se adelanta el programa con la ARL, el objetivo principal del programa es preparar al trabajador para los cambios de estilo de vida luego de su retiro y ayudarlo a adaptarse a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida que aproveche el tiempo libre y enfatizando la importancia del ejercicio y cuidado de la salud. Además, se les proporciona lineamientos legales para iniciar el proceso de retiro, hasta la fecha no se ha llevado la capacitación con la ARL, para llevar a cabo la socialización.
- Aeróbicos y rumba terapia: Con el fin de promover el ejercicio, se programan jornadas de actividad física, para los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre, no se cuenta con la evidencia que se esté realizando la actividad.
- Uso de la bicicleta: Para fomentar el uso de la bicicleta como principal forma de transporte y reducir el impacto ambiental que generan los vehículos, la entidad establece las reglas para que los trabajadores puedan beneficiarse

del incentivo por usar la bicicleta, otorgando medio día libre remunerado por cada treinta (30), días que certifiquen haber llegado al lugar de trabajo en bicicleta hasta la fecha los trabajadores han realizado esta actividad de manera no constante y se evidencia que algunos de los trabajadores han llegado en bicicleta, pero no se cuenta con el registro de las llegadas.

- Día de la Familia: Con el objetivo de fomentar la unión familiar, el servidor público podrá gozar semestralmente de un (1) día laboral pagado y para el personal de planta se les dará un incentivo pecuniario, para el primer semestre del año 2025, 16 trabajadores de los 22 de la planta de le E.S.E Hospital Santa Marta de Samacá solicitaron permiso para gozar del incentivo del día de la familia.
- Día de cumpleaños: Se les reconocerá a los trabajadores el día de sus cumpleaños, situando en la cartelera de la entidad, los cumpleaños que se celebren cada mes y de igual forma, se le entregará un detalle a cada uno en su día, se está realizando una celebración grupal cada dos meses y se evidencia que ya fueron celebrados los cumpleaños de los meses de abril, mayo y junio. Para el día que el trabajador esta de cumpleaños se envía por el grupo de WhatsApp un mensaje de felicitaciones.









- Apoyo a la lactancia: Las trabajadoras que estén en etapa de lactancia, tendrán derecho a 2 descansos durante la jornada de trabajo, no se evidencia que ninguna trabajadora este en periodo de lactancia.
- Evento por cierre de gestión y almuerzo navideño: El Centro de Salud brindará a los trabajadores de la Institución un almuerzo navideño, con el propósito de compartir con ellos y reconocer el trabajo realizado durante la vigencia 2025, evento que aún no se lleva a cabo toda vez que su fecha programada es para el mes de diciembre
- Novenas navideñas: Con ayuda de la trabajadora social de la institución se repartirán los días de novenas entre los trabajadores, con el fin de poder compartir entre todos y tener un momento de esparcimiento. Evento que se llevara a cabo para el mes de diciembre
- Cajita navideña. Se repartirá una cajita navideña a los trabajadores de la entidad, con el propósito de compartir con ellos por medio de este presente el espíritu navideño. Se realizará la respectiva entrega en el mes diciembre.
- Bono de fin de año: para los servidores públicos, se les entregará un incentivo pecuniario al finalizar el año por su labor el cual será entregado para el mes de diciembre.

6. INDICADOR

$$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas}}{\text{Total de actividades programadas}} \times 100$$

$$\frac{7}{10} \times 100 = 70$$

Según la fórmula de control para el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la E.S.E Hospital Santa Marta de Samacá. Se evidencia un cumplimiento del 70%

7. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los funcionarios encargados de desarrollar las actividades, tener mayor control y actualización de lo propuesto en el plan anual, con el fin de no omitir ninguna actividad propuesta.
- Se recomienda verificar si pueden obtenerse recursos de otros rubros para la siguiente vigencia a fin de poder ejecutar con eficacia, eficiencia y efectividad las actividades que se propongan para el plan de bienestar vigencia 2025.
- Se recomienda tener un cronograma para otorgar los permisos para el día de la familia, toda vez que se podría llegar a presentar inconvenientes, como es la acumulación de permisos para el mismo día y no todos los trabajadores de planta pueden ausentarse de sus labores, toda vez que el servicio de la E.S.E tiene que seguir en funcionamiento continuo.

- Se recomienda tener mas actividades en cuento al punto de clima organizacional, toda vez que hasta la fecha solo se ha realizado una actividad y en esta lo único que se adelanto fue el otorgamiento de funciones, sin dejar adelantado un cronograma de actividades para lo que resta de año.
- Se recomienda, que los trabajadores gocen de mas pausas activas, para que puedan llegar a desarrollar sus labores con mayor eficiencia y eficacia.

Erika Rojas Rodríguez
Asesora Control Interno E.S.E. Hospital Santa Marta Samacá