



E.S.E. Hospital
**San Vicente
de Paúl** *Paipa
nos mueve*
Un Hospital que construimos todos

PLAN ANUAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E
INCENTIVOS

2025

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MA-GTH-PI-018	
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS	VERSIÓN	02
		FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
PÁG. 1 DE 19			

FECHA DEL CAMBIO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
22/01/2025	Actualización del Plan	Actualización del Plan	2

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de La E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano 2025, cuyo objetivo estratégico es contar con personas competentes, comprometidas, con vocación y satisfechas con su trabajo. Cuyo propósito es generar estrategias enfocadas en la satisfacción del cliente interno, mejoramiento del ambiente laboral, promoción de la cultura del servicio humanizado y la vocación del servicio, el mejoramiento de las competencias de los equipos y el sentido de pertenencia, esto con el ánimo de potenciar el liderazgo de manera estratégica en el recurso humano y el disfrute de incentivos.

En consecuencia, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para La E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA tiene como objetivo generar actividades que contribuyen al mejoramiento de la calidad de vida del funcionario y su grupo familiar.

La dimensión de Talento Humano se constituye como el componente fundamental del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y a su vez concibe el talento humano como el activo más relevante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de sus objetivos y resultados institucionales, en concordancia con lo anterior se define el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, de período, libre nombramiento y remoción, provisionalidad, trabajadores oficiales de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA.

2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2025 del La E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA se estructura a través de las necesidades de los colaboradores.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MA-GTH-PI-018	
		VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS	FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
PÁG. 2 DE 19			

3. MARCO NORMATIVO

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.

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, 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.”

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 y otros organismos

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MA-GTH-PI-018	
		VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS	FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
PÁG. 3 DE 19			

que faciliten subsidios o ayudas económicas.

- 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.

Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

“Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.”

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:

- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.*
- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio”.*

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MA-GTH-PI-018	
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS	VERSIÓN	02
		FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
PÁG. 4 DE 19			

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 2.2.10.7. 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 pre-pensionados 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.

4. OBJETIVO

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la entidad 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 Plan de Bienestar, Estímulos e incentivos 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, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones de ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los funcionarios de la Institución.

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MA-GTH-PI-018	
		VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS	FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
PÁG. 5 DE 19			

- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- 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 educativos, recreativos, deportivos y culturales de los funcionarios y su grupo familiar.

5. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de bienestar, Estímulos e Incentivos todos los servidores de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA, con vinculación en carrera administrativa, de período, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y trabajadores oficiales.

6. RESPONSABLES

Líder de Talento Humano, tienen la responsabilidad de la formulación, ejecución y evaluación de los Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA.

Que por mandato constitucional la **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA**, se encuentra en el Régimen de carrera administrativa bajo los parámetros de la Ley 909 de 2004 y sus Decretos Reglamentarios.

7. DEFINICIONES

Las siguientes definiciones nos permiten comprender el Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Entidad:

Bienestar: Conjunto de prácticas y actividades diseñadas y adoptadas dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MA-GTH-PI-018	
		VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS	FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
PÁG. 6 DE 19			

Calidad de Vida Laboral: Ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias y que le permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de los servidores; así como enaltecer la labor del servicio público.

Clima Laboral: Características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Debido a la importancia de lo anterior, el Decreto 1567 de 1998 (artículo 24) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7) establecen que se debe hacer medición del clima laboral al menos una vez cada dos años. Y a partir de los resultados que arroje dicha medición se deben establecer estrategias de intervención y la manera como se llevarán a cabo a las mismas.

Cultura Organizacional: Estas acciones ayudan a los servidores a entender cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos. La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado o exagerado, y cuando los métodos de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.

Sistema de Estímulos: Aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal

7. AREA DE PROYECCIÓN 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.

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA		NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD		MA-GTH-PI-018	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS		FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
PÁG. 7 DE 19				

9. EVALUACIÓN

Realizar encuestas de satisfacción a los participantes en cada uno de los programas de Bienestar.

Y se tendrán los siguientes indicadores:

TABLA DE INDICADORES BIENESTAR LABORAL 2025												
Cod.	NOMBRE DEL INDICADOR	CATEGORÍA	FORMA DE CÁLCULO	META			RESPONSABLE DE REPORTAR	FRECUENCIA	UNIDAD DE MEDICIÓN	RESULTADO		
				Sobresaliente	Aceptable	No cumplido				NUMERADOR	DENOMINADOR	RESULTADO ACUMULADO
BL.1	PROPORCIÓN DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE INTERNO CON LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR	Táctico	Número de empleados y participantes satisfechos / Número total de empleados y participantes encuestados x 100	> 95%	90 - 95%	< 90%	Director de Gestión Humana Profesional Universitario (Gestión Humana)	MENSUAL	Porcentaje	0	0	
BL.2	PROPORCIÓN DE FUNCIONARIOS Y BENEFICIARIOS PARTICIPANTES EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR LABORAL	Táctico	Número de funcionarios y beneficiarios participantes / Número total de funcionarios y beneficiarios x 100	> 50%	= 50%	< 50%	Director de Gestión Humana Profesional Universitario (Gestión Humana)	MENSUAL	Porcentaje	0	0	
BL.3	PROPORCIÓN DE CLIENTES INTERNOS SATISFECHOS CON LA INSTITUCIÓN	Táctico	Número de funcionarios y colaboradores satisfechos con la institución / Número total de funcionarios y colaboradores que realizaron la encuesta x 100	> 95%	90 - 95%	< 90%	Director de Gestión Humana Profesional Universitario (Gestión Humana)	ANUAL	Porcentaje	0	0	
BL.4	ÍNDICE COMBINADO DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE INTERNO	Táctico	(Número total de sugerencias *3) + (Número total de felicitaciones, agradecimientos *5) / Número total de reclamaciones en el periodo	> 7	5 - 7	< 5	Director de Gestión Humana Profesional Universitario (Gestión Humana)	MENSUAL	Número	0	0	

10. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

La E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA de acuerdo con sus posibilidades y prioridades, da respuesta a las necesidades que en el ámbito laboral, social y familiar presenten los funcionarios, mediante la movilización de recursos internos y externos.

Por lo anterior se realizan programas recreativos, sociales, culturales, deportivos, y de estímulos e incentivos para el desarrollo del talento humano, con el propósito de fortalecer en los funcionarios el sentido de pertenencia hacia la Institución, disminuir

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MA-GTH-PI-018	
		VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS	FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
PÁG. 8 DE 19			

los niveles de estrés, mejorar el clima organizacional, el trabajo en equipo, su calidad de vida y la de sus familias.

11. ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

11.1 DIMENSIÓN FÍSICA

Objetivo: Fomentar espacios de esparcimiento, sana competencia, recreación e integración, incentivando las prácticas deportivas para promover los estilos de vida saludable.

Actividades proyectadas:

- Caminata
- Aeróbicos/ Rumba/ Danza y Zumba
- Ciclo paseo
- Siembra de Arboles

11.2 DIMENSIÓN EMOCIONAL Y AFECTIVA

Objetivo: Generar espacios de integración que contribuyan en la disminución de conflictos y activen la interacción de los colaboradores.

Actividades a desarrollar:

- Liderazgo efectivo y comunicación asertiva
- Taller manejo del estrés
- Charla Pre- pensionados
- Acompañamiento emocional

11.3 DIMENSIÓN SOCIAL Y FAMILIAR

Objetivo: Realizar reconocimiento a la importancia del núcleo familiar en el entorno laboral aumentando la satisfacción laboral y calidad d vida del colaborador

Actividades a desarrollar:

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4		
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MA-GTH-PI-018		
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS	VERSIÓN	02	
		FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025	
		PÁG. 9 DE 19		

- Día cumpleaños
- Día de la familia (mayo)
- Celebración día de la Mujer (marzo)
- Celebración día del Hombre (marzo)
- Celebración día del Niño (abril)
- Celebración día del trabajo (abril)
- Celebración de Amor y Amistad (septiembre)

11.4 Dimensión Laboral

Objetivo: Promover hábitos adecuados para el desarrollo de actividades laborales dentro y fuera de la institución.

Actividades a desarrollar:

- Taller liderazgo y liderazgo compartido
- Educación pausas activas en el puesto de trabajo
- Conmemoración por oficio o labor
- Celebración día del Servidor Público (junio)
- Seguimiento a cumplimiento acuerdo SINTRASALUD Y ANTHOC
- Celebración Día Mundial de la Sonrisa (octubre)
- Conmemoración No 26 de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa (julio)

11.4 INCENTIVOS Y COMPETENCIAS LABORALES

Colaborador del trimestre: Mediante cuadros de honor, presentación en el boletín interno o menciones honoríficas (diplomas) trimestralmente se generará un reconocimiento a los colaboradores de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa que por su desempeño y cumplimiento de valores institucionales (alcance de metas y cumplimiento de objetivos contractuales) sean merecedores del reconocimiento. La elección se realizará por medio de votación realizada por los colaboradores del proceso.

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MA-GTH-PI-018	
		VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS	FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
PÁG. 10 DE 19			

Reconocimiento por Uso de la Bicicleta: Se realiza reconocimiento al personal que se movilice a la institución para laborar semanalmente, dando cumplimento a la ley 1811 del 2016.

PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE BIENESTAR SOCIAL	PROYECTO O ACTIVIDAD	FECHAS												Total Actividades Propuestas	Total Actividades Ejecutadas	% Cumplimiento Anual
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE			
Actividades Dimensión Física	Caminata													1		%
	Aeróbicos/Rumba/Danza y Zumba													10		%
	Ciclopaseo													1		%
Actividades Dimensión Emocional y Afectiva	Siembra de Arboles													1		%
	Liderazgo efectivo y comunicación asertiva													1		%
	Taller de manejo de estrés													1		%
	Charla Pre-pensionados													1		%
Actividades Dimensión Social y Familia	Acompañamiento emocional													10		%
	Día Cumpleaños													12		%
	Día de la Familia													1		%
	Celebración día de la Mujer													1		%
	Celebración día del Hombre													1		%
	Día del día del Niño													1		%
	Celebración Día del Trabajo													1		%
Actividades Dimensión Laboral	Celebración del Amor y la Amistad													1		%
	Taller liderazgo y liderazgo compartido													1		%
	Educación puestas activas en el puesto de trabajo													12		%
	Commemoración por oficio o labor													11		%
	Celebración Día Mundial de la Ciencia													1		%
	Commemoración N° 28 de la E.S.E. Hospital San Vicente de Educación e Innovación en Clima y Cultura Organizacional													1		%
Clima y Cultura Organizacional - Reconocimiento y Celebración de Fechas Especiales	Celebración día del Servicio Público													1		%
	Integración de Navidad y despedida de fin de año													1		%
Incentivos	Seguimiento cumplimiento a lo pactado en negociación colectiva con SINTRASALUD y													3		%
	Colaborador del Trimestre													3		%
	Reconocimiento por Uso de la Bicicleta													3		%

- Caminadas Ecológicas

Alternativa recreativa que permite la integración entre los participantes, mejorar la condición física y disminuir el estrés.

Recomendaciones:

Si desea llevar a su animal de compañía al recorrido, es indispensable cumplir con la norma. La cual exige correa para todas las razas, bozal (razas fuertes), recoger los excrementos, y no olvidar revisar las almohadillas de sus patas, e hidratarlo durante todo el recorrido.

- Aeróbicos/ Rumba / Danza y Zumba

Actividades de combinación de ejercicios cardiovasculares al ritmo de la música como lo son aeróbicos, rumba y danza dirigidas por un instructor durante 60 minutos, estas clases están dirigidas a todo el personal de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa independiente de su sexo o edad y no requiere preparación previa.

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MA-GTH-PI-018	
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS	VERSIÓN	02
		FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
		PÁG. 11 DE 19	

El objetivo de esta actividad es la integración social, estimulación de agudeza mental, refuerzo de memoria, resistencia física, flexibilidad y coordinación.

- **Ciclo paseo**

Actividad que promueve la actividad física, sana convivencia, hábitos saludables y cultura de movilidad dirigida a niños, jóvenes y adultos de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Se trata de un espacio gratuito de interacción y cuidado por el medio ambiente.

Esta Jornada se realizará por las calles y ciclovía de paipa. "Pedalea por la ciudad y disfruta el paisaje."

Recomendaciones:

- Una bicicleta que este en excelente estado de llantas, frenos, transmisión.
- Llevarla a mantenimiento es una buena idea antes de asistir la actividad.
- La alimentación es muy importante, se recomienda consumir alimentos que permitan afrontar la actividad física a desarrollar
- Aporte al municipio de Paipa con autocuidado, cultura y alegría.
- Por seguridad, se deberá cumplir con el uso de Casco y guantes.
- Neumático, kit de despinche (parchecitos y pegante).
- Llevar agua para hidratación durante el recorrido, usar protector solar. No desechar elementos como, botellas en las vías, utilice las canecas de basura.
- Ropa y calzado cómoda (impermeable).
- Papeles de identidad y salud (Eps, prepaga, seguro médico).
- No consumir bebidas alcohólicas, cigarrillo ni alucinógenos durante el recorrido.
- Recomendamos el no uso de celulares durante el pedaleo por seguridad personal y del grupo.

- **Siembra de Arboles**

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MA-GTH-PI-018	
		VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS	FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
PÁG. 12 DE 19			

Actividad que promueve la conciencia ambiental, la adopción de prácticas sostenibles, el trabajo en equipo, el compromiso comunitario y el bienestar social. Este recorrido por la naturaleza atribuye a mejorar la salud mental, la capacidad cognitiva y la calidad de vida dirigido a todo el personal de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Paipa

El desarrollo de esta actividad comienza con la introducción sobre la importancia de los árboles para el planeta. Luego, se procede a la preparación del terreno, cavando hoyos adecuados para las especies seleccionadas. Y finalmente se siembran los árboles en sus nuevos hogares.

- **Programa de Pre- pensionados**

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próxima a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiados de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal de la ley 100 de 1993 y especial del decreto Ley 1227 de 2005 articulo75 numeral 3.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Objetivo General:

Programa orientado a la persona mayor que está próxima a retirarse de la vida laboral, con el fin de acompañar a la persona en la revisión y planeación de su proyecto de vida, frente a su nuevo rol de jubilado

Objetivos Específicos:

- Formular y definir estrategias para orientar el proyecto de vida en la etapa de la jubilación
- Establecer hábitos de vida saludable
- Implementar pautas positivas de convivencia familiar
- Reconocer posibilidades y alternativas para el uso del tiempo libre
- Identificar estrategias para el manejo de las finanzas.

- **Día de Cumpleaños**

-

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA		NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		MA-GTH-PI-018	
			VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS		FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
		PÁG. 13 DE 19		

La E.S.E Hospital San Vicente de Paul, concederá un (1) día de descanso remunerado por el cumpleaños de sus servidores públicos, quien aplique este permiso podrá disfrutarlo durante los quince días hábiles siguientes a la fecha, y cuando la fecha caiga en día hábil y no se solicite con otro compensatorio acumulado.

La Celebración del Día de Cumpleaños se realizará en instalaciones de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul a los trabajadores homenajeados en su mes, socializando mediante redes mensaje de felicitación, se programará una reunión y entrega de un detalle personalizado.

- **Día de la Familia**

-

Según la Ley No. 1857 de 2017

ARTÍCULO 5A. *Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.*

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

PARÁGRAFO. *Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.*

ARTÍCULO 6°. *Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año. como el “Día Nacional de la Familia”.*

Los empleadores deben programar una jornada anual en la que los empleados puedan compartir con su familia.

- **Celebración día del niño**

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4		
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MA-GTH-PI-018		
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS	VERSIÓN	02	
		FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025	
PÁG. 14 DE 19				

Día Internacional del niño es una fecha que resalta el papel de la primera infancia en la sociedad, promueve sus derechos y desarrolla actividades para su bienestar.

Según la Ley 724 del 27 de diciembre, La Celebración del Día de la Niñez y la Recreación tiene el propósito que durante el mes de abril se sensibilice a la familia y la sociedad sobre la obligación de asistir y proteger a los niños y las niñas para garantizarles su desarrollo armónico e integral.

Se celebrará el día del niño en las instalaciones de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, a través de actividades recreativas, musicales y película o teatro infantil para los hijos de los trabajadores entre edades de 0 a 12 años.

- Celebración de Amor y la Amistad

Actividad que tiene como objetivo promover un ambiente de trabajo positivo, incrementar el bienestar emocional, fortalecer las relaciones interpersonales y fomentar una cultura de respeto y compañerismo entre los trabajadores de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa mediante actividades recreativas y de esparcimiento encaminados al trabajo en equipo, estimulación de la creatividad y sentido de pertenecía.

Se realizará mediante actividad extramural, al aire libre y gratuita.

- Educación Pausas Activas en el Puesto de Trabajo

La educación de pausas activas tiene como objetivo promover la actividad física (movilidad articular y estiramientos), actividad de salud mental (ejercicios mentales) y hábitos saludables (Alimentación adecuada) durante la actividad laboral en los puestos de trabajo con el fin favorecer la salud y el bienestar en el trabajo además de reducción de las patologías laborales relacionadas con las posiciones prolongadas o por movimientos repetitivos que pueden generar sobrecargas articulares y por tanto síndromes por sobreuso.

Se realizarán una jornada mensualmente en los puestos de trabajo de cada proceso de cinco (5) a diez (10) minutos con el apoyo de la ARL se desarrollarán actividades como estiramientos de cuello, brazos y otros grupos musculares para la recuperación y fortalecimiento muscular, ejercicios de respiración para relajar la mente y el cuerpo, ejercicios de meditación para disminuir la ansiedad, estrés y depresión.

- Conmemoración por Oficio o Labor

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MA-GTH-PI-018	
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS	VERSIÓN	02
		FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
		PÁG. 15 DE 19	

Para brindar un acompañamiento permanente a los funcionarios en los momentos de la vida importantes para ellos, La E.S.E. Hospital San Vicente de Paul de Paipa se hace presente en la celebración mediante la publicación de la novedad en las redes sociales, y/o él envió de tarjetas de acuerdo con cada caso.

Se hace también un homenaje a los funcionarios en los días profesionales como: secretarias, enfermeras, médico, madres, entre otros, a través de las redes sociales de mensaje de felicitación; en algunos casos se programa celebración.

Las fechas clásicas que se celebrarán son las siguientes:

ACTIVIDAD	FECHAS											
	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
DIA MUNDIAL CONTRA EL CANCER			4									
DIA DEL CONTADOR				1								
DIA MUNDIAL DE LA SALUD BUCAL				7								
DIA DE LA MUJER				8								
DIA MUNDIAL DE LA TUBERCULOSIS				24								
DIA MUNDIAL DE LA SALUD					7							
DIA DEL INGENIERO					12							
DIA DE LA TIERRA					22							
DIA DEL ADN					25							
DIA DEL AUXILIAR ADMINISTRATIVO					26							
DIA DE LA SECRETARIA					26							
DIA DEL NIÑO					26							
DIA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					28							
DIA DEL BACTERIOLOGO					28							
DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO												1
DIA DE LA MADRE												8
DIA DE LA ENFERMERA												12
DIA DE LA FAMILIA												15

 <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MA-GTH-PI-018	
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS	VERSIÓN	02
		FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
PÁG. 17 DE 19			

MUJER	25
DÍA DEL VIGILANTE	26
DÍA PANAMERICANO DE LA FARMACIA	1
DÍA CONTRA EL VIRUS DEL VIH	1
CAMPAÑA NO AL USO DE LA PÓLVORA	1
DÍA PANAMERICANO DEL MÉDICO	3
DÍA DEL FISIOTERAPEUTA	5
DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA CORRUPCION	9
NOVENAS DE NAVIDAD	16 AL 24
DÍA NACIONAL DEL NIÑO CON CÁNCER	21
DÍA NAVIDAD	24

- Celebración Día Mundial de la Sonrisa

En celebración al Día Mundial de la sonrisa la E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Paipa busca fomentar la positividad, romper las barreras sociales y apreciar lo simple en los trabajadores y usuarios.

Compartir Sonrisas: Comienza sonriendo a las personas que te rodean, tanto en tu familia, amigos, como compañeros de trabajo.

Mural de Sonrisas y fotografías: Realizar un mural creativo por proceso o equipo de trabajo, toma o captura una foto creativa o divertida (como con gafas de sol gigantes, caras graciosas o accesorios divertidos). y postéala en tus redes sociales con los hashtags **#HSVP #SonreirEsGratis #HoyEsUnBuenDiaParaSonreir.**

Beneficios de sonreír

- Reduce el estrés, gracias a la endorfina liberada cuando reímos.
- Los pulmones se estiran y relaja todos los músculos del cuerpo y estimula la homeostasis.
- Se liberan hormonas de felicidad.
- Se contagia el positivismo.

Clima y Cultura Organizacional – Reconocimiento y Celebración de Fechas Especiales

- Celebración día del Servidor Público

Día Nacional del Servidor Público establecido por el Decreto 2865 de 2013, que posteriormente fue compilado por el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en su artículo 2.2.15.1 señala: donde se declaró el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público.

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa. Prohibida su reproducción por cualquier medio, sin previa autorización de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paul de Paipa.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MA-GTH-PI-018	
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS	VERSIÓN	02
		FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
		PÁG. 18 DE 19	

Además, los funcionarios públicos tendrán derecho al día del funcionario y será concertado entre el trabajador y el jefe inmediato durante el año respectivo, teniendo presente las necesidades del servicio esto de acuerdo con los establecido en el acuerdo laboral colectivo.

- Integración de Navidad y fin de año

Actividad que promueve la integración de los empleados de la E.S.E. Hospital. Facilitando un espacio que permite festejar el cierre de las actividades laborales del año presente, el evento no tiene costo para los empleados.

Se ofrecerá un lugar con el espacio suficiente para la comodidad de los asistentes, con personal que se encargue de la logística del evento, la alimentación y el acompañamiento musical.

- Novena Navideña.

Actividad que se realiza conjuntamente con las diferentes áreas del Hospital. La oficina de Proyección Humana hace la distribución de los días de la Novena para los servicios, publica esta información en las carteleras y motiva al personal para que participe. Para la realización de la novena se elige la entrada principal del Hospital. Cada área se encarga de establecer la organización de la novena, las lecturas, refrigerios y acompañamiento musical.

15. OTRAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

Actividades que se van programando durante el año y hacen parte del proceso, cultural, saludable, recreativa, Incentivo, deportivas o normativas que favorecen el ámbito personal y laboral de los funcionarios acorde con la dinámica que se gesta en la cultura organizacional.

Talleres, actividades de formación teórico práctico que les permiten a los funcionarios participar e identificar estrategias para el mejoramiento del ejercicio del rol permitiendo potenciar el rendimiento de equipos en su desempeño, desarrollar climas laborales favorables y orientar los resultados.

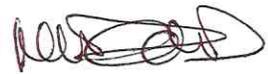
- Dia de la calidad
- Día de Seguridad del Paciente
- Higiene de Manos
- Dia de la Seguridad y Salud en el Trabajo

 <p>E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl Un Hospital que construimos todos</p> <p>APOYO</p>	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	MA-GTH-PI-018	
		VERSIÓN	02
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS	FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
PÁG. 19 DE 19			

- Semana Mundial de la Lactancia Materna
- Día Mundial para la prevención del Suicidio

16. PRESUPUESTO

Para el 2025 se cuenta con un presupuesto de Seis Millones MCTE (\$ 6.000.000) para el Plan de Bienestar Social e Incentivos e incentivos de los funcionarios del área asistencial y administrativa de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA.

Elaborado por: Yasmin Sánchez Moreno	Proceso: Líder de Gestión de Talento Humano	Fecha: 22/01/2025 Firma: 
Revisado Por: Nelly Nayibe Dallos Lara	Proceso: Líder Gestión de Calidad	Fecha: 22/01/2025 Firma: 
Aprobado por: Catherine Van Arcken Martínez	Proceso: Gerente	Fecha: 22/01/2025 Firma: 