

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		03	27 DE ENERO DE 2022	
			HOJA: 1 DE: 13	

HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS - VIGENCIA 2022

Gestión de Talento Humano

San Juan de Pasto, Año 2022

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		03	27 DE ENERO DE 2022 HOJA: 2 DE: 13	

El presente documento contiene el Programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E., armonizado con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional y con el Sistema del Desarrollo del Talento Humano, en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los funcionarios de la entidad.

Igualmente responde a las necesidades de los funcionarios y requerimientos de bienestar social para el desarrollo de la misión de la entidad, entendida como una Empresa Social del Estado, de tercer y cuarto nivel prestadora de servicios integrales de salud con calidad, que garantiza el acceso oportuno de los usuarios mediante la aplicación de programas de promoción, prevención y recuperación de la salud, a través de un compromiso social, humano, técnico – científico y ambiental, encaminados al mejoramiento de la calidad de la vida.

Contextualizar la gestión del talento humano en el nuevo milenio, tanto a nivel organizacional como individual, requiere de la adaptación y asimilación a dimensiones nuevas de conocimientos y de responsabilidades ante sí mismo y su papel protagónico en la búsqueda del desarrollo del país. Frente al entorno competitivo que brindan las nuevas dinámicas de la globalización como también el fortalecimiento del Bienestar Social de todos los servidores públicos.

Las demandas del mundo moderno y post-moderno, exigen de los individuos organizados, fuentes de conocimientos renovados, apreciados en su esencia por la construcción de valores integrales; así como de competencias que permitan atender con una visión sistemática y estructural de las diversas problemáticas que afronta la organización para responder con oportunidad y competitividad a las exigencias de la calidad de servicio que demandan sus beneficiarios.

Es así como en cumplimiento del mandato legal y constitucional, se presenta el Programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos, encaminado a la sostenibilidad y potencialización de su Talento Humano, con el fin de propiciar las condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los funcionarios de la entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño.

El siguiente Programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos se regirá por normas que regulan el Sistema de Bienestar Social para los funcionarios de Estado, la Constitución Política de Colombia, el Decreto 1567 de 1998 modificado por el Decreto 4661 de 2004, y la Ley 909 de 2004, reglamentada a través del Decreto 1227 de 2005, Decreto 1083 de 2015 y demás normas que modifiquen, adicionen o complementen, con el firme propósito de renovar los lineamientos de perfeccionamiento del potencial humano, incidencia en el desarrollo sostenible de la entidad y su efecto en la competitividad como fuente de conocimientos en el ámbito público.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		03	27 DE ENERO DE 2022 HOJA: 3 DE: 13	

1. GENERALIDADES

1.1. JUSTIFICACION

El Hospital Universitario Departamental de Nariño es una Empresa Social del Estado de tercer y cuarto Nivel de complejidad. A partir de la Ordenanza Departamental No. 067 expedida el 10 de Diciembre de 1994, adquirió la naturaleza de Empresa Social del Estado y posteriormente mediante Ordenanza Departamental No. 023 de 17 de Diciembre de 2004, se organizó como Hospital Universitario conservando su naturaleza jurídica.

El Sistema de Desarrollo del Talento Humano está constituido como elemento de control que define el compromiso de HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E., un elemento esencial de dicho sistema es el Bienestar Social, entendido como el conjunto de construcciones permanentes y participativas que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo en los entornos social, personal, laboral en institucional y que su vez permitan elevar sus niveles de satisfacción e identificación con su diario quehacer y con el logro de la finalidad social que compete en esta caso al HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E., dentro de sus funciones como parte del Estado.

Para llevar a cabo un proceso de construcción de Bienestar Social integral, se deben atender dos contextos complementarios en la vida humana: El personal y el social, que remiten a la calidad de vida laboral y a la protección de los funcionarios.

1.2. OBJETIVOS

General

Regular las condiciones de Bienestar Social de los Funcionarios del HOSPITAL UNIVERSITARIO DE NARIÑO E.S.E., propendiendo por el Desarrollo Integral del Talento Humano.

Específicos.

- Fortalecer la identidad profesional de los funcionarios.
- Generar en los funcionarios, un sentido de pertenencia y cultura del servicio, mediante el reconocimiento de sus logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad.
- Generan actitudes a partir de las cuales los funcionarios se sientan comprometidos e identificados con los valores, principios y objetivos de la organización.
- Fortalecer la integración del funcionario y su familia a la cultura organizacional del Hospital.
- Propender por una adecuada cultura organizacional.
- Propender por mantener funcionarios sanos, tanto física como mentalmente.
- Realizar actividades complementarias de orientación, habilitación y formación para el aprovechamiento del tiempo libre.
- Fomentar hábitos de vida saludable.
- Generar los estímulos correctos en los servidores para que su compromiso con el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales sea aún mayor.
- Otorgar los estímulos necesarios para que la entidad, en conjunto, tenga una buena gestión.

 HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
			FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		VERSIÓN:	27 DE ENERO DE 2022	
		03	HOJA: 4 DE: 13	

- Reconocer el buen desempeño de los servidores de manera grupal en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Los lineamientos contenidos en el presente Programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos para los funcionarios del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E., se desarrollaran con arreglo a los principios de equidad; moralidad, eficacia, eficiencia, participación, responsabilidad, buena fe, transparencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad, contradicción, favorabilidad y demás principios constitucionales y legales que enmarcan el ejercicio de la Función Pública.

1.3. MARCO NORMATIVO

- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional del país.
- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de incentivos.
- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

1.4. MECANISMO DE IMPLEMENTACIÓN.

Se realizara una Encuesta de percepción anual sobre las necesidades de los empleados y de sus familias, con base en los insumos de la caracterización del Talento Humano, el autodiagnóstico de la matriz de Talento Humano y una encuesta al personal, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias del desarrollo institucional y en las Políticas del Gobierno Nacional.

1.5. ENCUESTA DE NECESIDADES

Se realiza una encuesta virtual de forma anual cuyo propósito es la identificación de necesidades. Se cuenta con 847 cargos ocupados en Planta permanente y temporal, deberían aplicarse y tabular las encuestas a un mínimo de 242 individuos para obtener un porcentaje del 95% de confiabilidad del total de los beneficiarios del Plan de estímulos e incentivos formalmente identificados a la fecha de realización de la encuesta.

A partir de la aplicación, tabulación y análisis de la encuesta se diseñará un Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que corresponda a las necesidades que se hayan detectado, que tendrá amplia cobertura institucional y que incluirá recursos internos e interinstitucionales disponibles (de ser caso) para su exitosa ejecución.

Se ejecutaran las actividades incluidas en el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la organización en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		03	27 DE ENERO DE 2022 HOJA: 5 DE: 13	

Se evaluará y se realizará seguimiento de manera sistemática y continua a las actividades adelantadas en el Plan de estímulos e incentivos adelantado, para verificar el cumplimiento y la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación y continuidad.

1.5.1. Informe de Resultados – Encuesta de satisfacción del Programa de Bienestar Social Vigencia 2020.

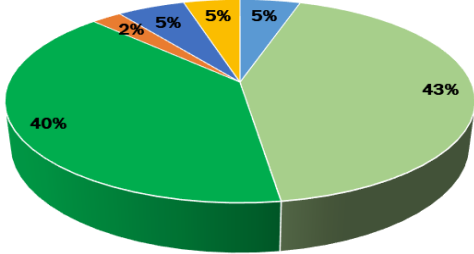
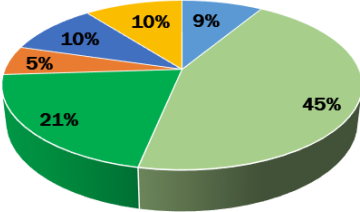
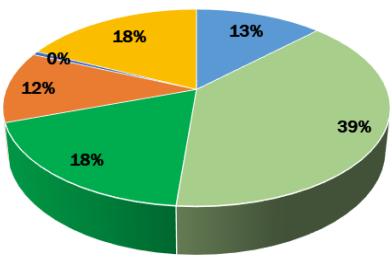
Para evaluar el desarrollo de las actividades de Bienestar Social, estímulos e Incentivos, así como poner a consideración nuevas alternativas que fortalezcan el Programa de Bienestar Social para la vigencia 2022, se aplicó una Encuesta Virtual (a través de la Herramienta Google Forms) diligenciada por **323 colaboradores**, que representa una muestra del **38.1%** de la población trabajadora. Dicha encuesta se aplicó del **31 de diciembre de 2021 al 17 de enero de 2022**. A continuación se presentan los resultados:

ÁREA O SERVICIO	# DE ENCUESTAS DILIGENCIADAS
Apoyo Logístico	6
Archivo central	2
Atención al usuario	11
Auditoria médica	2
Ayudas diagnosticas	16
Banco de leche	7
Banco de sangre	5
Calidad	2
Central de esterilización	10
Cirugía general	4
Consulta Externa	7
Estadística	2
Facturación	7
Farmacia	9
Gestión de Información	4
Ginecología	22
Hospitalización	87
Jurídica	1
Lavandería	8
Planeación	2
Quirófano	56
Recursos físicos	7
Rehabilitación	1
Seguridad de paciente	3
Soporte terapéutico	8

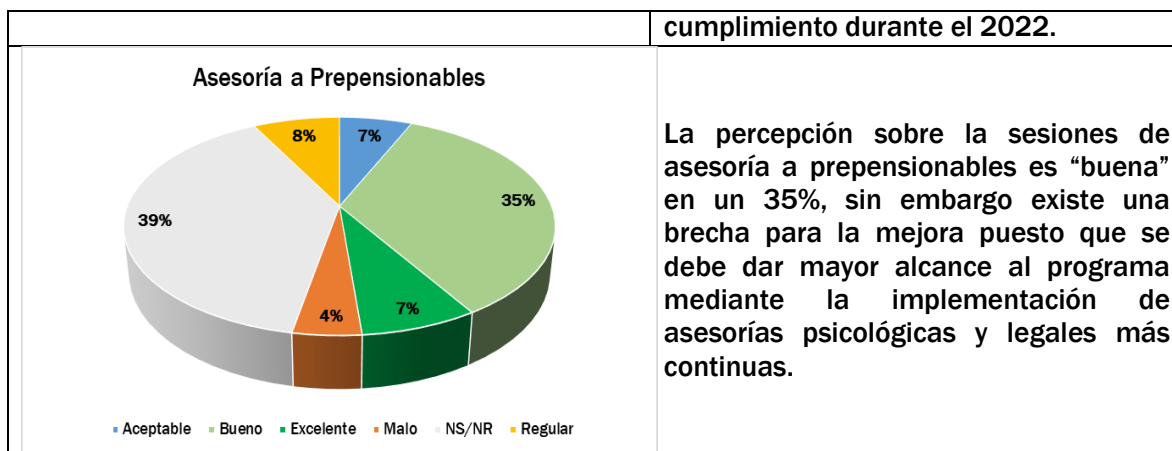
Subgerencia	2
talento humano	2
Urgencias	26
Finanzas	4
Total	323

 HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	 ICOMTE Instituto Colombiano de Medicina y Tecnología en Salud  ACREDITACIÓN EN SALUD
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		03	27 DE ENERO DE 2022	
		HOJA: 6 DE: 13		

1.5.1.1. Percepción del Beneficio Contemplado en el Componente de Bienestar Social (Educación Formal Informal, Salud, Recreación, Mantenimiento de Vivienda Propia o Familiar, Cultura, Auxilio Funerario y Conectividad):

Beneficio de Bienestar Social  ■ Aceptable ■ Bueno ■ Excelente ■ Malo ■ NS/NR ■ Regular	Los anteriores resultados evidencian que la percepción sobre el Beneficio de Bienestar Social, es muy positiva pues da cuenta que el 83% de los encuestados tienen un concepto “bueno” o “excelente” del desarrollo de esta actividad; más aun teniendo en cuenta que el costo de esta actividad fue de \$1.064.111.028 y benefició a un total de 820 servidores públicos, para una cobertura del 99.8%.
Participación en eventos deportivos internos y externos.  ■ Aceptable ■ Bueno ■ Excelente ■ Malo ■ NS/NR ■ Regular	Los anteriores resultados evidencian que la percepción sobre la participación en eventos deportivos y culturales, es positiva pues da cuenta que el 66% de los encuestados tienen un concepto “bueno” o “excelente” del desarrollo de esta actividad. Cabe resaltar que estos resultados están relacionados con las condiciones logísticas de las Olimpiadas Deportivas y Culturales y la contingencia causada por el Covid 19 que no permitió realizar eventos deportivos antes del mes de septiembre de 2021.
Celebraciones día de la mujer, Halloween y Cenas navideñas.  ■ Aceptable ■ Bueno ■ Excelente ■ Malo ■ NS/NR ■ Regular	Los anteriores resultados evidencian que la percepción sobre la celebración del Día de la Mujer, Halloween y cenas navideñas, es positivo, pero podría mejorar pues da cuenta que el 57% de los encuestados tienen un concepto “bueno” o “excelente” del desarrollo de esta actividad. Cabe mencionar que el 30% considera que la ejecución de esta actividad pudo ser mejor, pues las considero “regulares” o “malas”. En consecuencia, se tendrá en cuenta esta observación para garantizar unas mejores condiciones logísticas y de

 HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	 ICOMTEC Instituto Colombiano de Medicina y de la Protección Social  ACREDITACIÓN EN SALUD
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		03	27 DE ENERO DE 2022	
		HOJA: 7 DE: 13		



2. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2022

El programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos está clasificado en las siguientes 3 Áreas:

2.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Con su intervención se busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Con el fin de lograr mayores niveles de cobertura de estos programas y fomentar el uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas, se gestionarán convenios con la Caja de Compensación Familiar, ARL, Pasto Deportes, AFP, EPS, FNA. 1

2.1.1. BENEFICIO DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:

2.1.1.1. Requisitos generales de acceso:

- Diligenciar el Formato de solicitud de beneficio de Bienestar Social, (Ver Formato Anexo).
- Si los documentos pertenecen a un miembro del grupo familiar deberá anexar documentos que acrediten su parentesco.
- Ser servidor público del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E y haber prestado sus servicios a la institución durante los seis (6) meses anteriores a la fecha de cierre para entrega de documentos, a excepción del componente No. 1 “SOCIAL EDUCATIVO (EDUCACIÓN FORMAL)” donde los servidores públicos deberán acreditar que han prestado sus servicios a las institución de manera continua durante un (1) año anterior a la fecha de cierre para entrega de documentos dispuesta en la presente circular.
- Estar vinculado activamente como servidor público al cierre de la fecha de recepción de documentos.

2.1.1.2. Conceptos

 HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	 ICOMTEC Instituto Colombiano de Medicina y Tecnología en Salud Ministerio de la Protección Social  ACREDITACION EN SALUD
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		03	27 DE ENERO DE 2022	
		HOJA: 8 DE: 13		

Servidor Público: Persona con vinculación de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, provisionalidad, planta temporal o trabajadores oficiales del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.

Grupo Familiar:

- Cónyuge o compañero (a) permanente del servidor público. Su calidad deberá acreditarse con Registro Civil de Matrimonio o por escritura pública ante notario por mutuo consentimiento de los compañeros permanentes o por acta de conciliación suscrita por los compañeros permanentes, en centro legalmente constituido.
- Hijo(s) del servidor público. Su parentesco deberá acreditarse con el Registro Civil de Nacimiento, y la edad para recibir este beneficio será hasta los 18 años, en caso de tratarse de educación será hasta los 25 años.
- Hijo(s) del servidor público con capacidades diferentes mayores que dependan económicamente del servidor, quienes deberán presentar los soportes requeridos de dicha condición, tales como diagnósticos médicos o certificación.
- Padres del servidor público, su calidad deberá acreditarse con el Registro Civil de Nacimiento del servidor y fotocopia de la Cédula de Ciudadanía de aquellos.

Monto del Beneficio: El valor máximo del beneficio estará condicionado por la ejecución presupuestal del Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos durante la vigencia, así como de la existencia de recursos financieros para su reconocimiento.

Educación Formal: conocimientos académicos adquiridos en instituciones públicas o privadas, debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional, correspondiente a la educación preescolar, básica y media; superior en programas de pregrado en modalidades de formación técnica profesional, tecnológica y profesional y en programas de posgrado en modalidades de especialización, maestría, doctorado y posdoctorado.

2.1.1.3. Clasificación De Los Componentes Del Beneficio:

a. Social Educativo (Educación Formal).

Objetivo: Sufragar los gastos en los que haya incurrido el servidor público del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E y su núcleo familiar por concepto de educación formal.

Serán objeto de este componente: las matrículas, pensiones y demás conceptos detallados en comprobante de pago correspondiente a instituciones educativas debidamente autorizadas y reconocidas por el Ministerio de Educación Nacional, así como también los gastos generados por compra de útiles escolares, uniformes, textos escolares, adecuación de lugar de estudio en el hogar (compra de escritorio y silla).

b. Salud y recreación

Objetivo: Sufragar los gastos relacionados con:

Salud:

 HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	 ACREDITACION EN SALUD
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		03	27 DE ENERO DE 2022	
			HOJA: 9 DE: 13	

1. Odontología Especializada y/o Estética.
2. Ayudas Diagnósticas.
3. Lentes, Monturas, Gafas.
4. Medicamentos y demás procedimientos y tecnologías en salud no cubiertas por el P.O.S. del régimen contributivo, incluyendo pruebas diagnósticas para Covid-19.
5. Adquisición de elementos de protección personal adicionales o distintos a los suministrados por el HUDN, como: tapabocas, uniformes anti fluidos, visores, gel antibacterial, alcohol, gafas, mono gafas, gorros, que por pandemia realizaron esta adquisición (las facturas deben enmarcarse dentro de la fecha en la cual el Gobierno Nacional declaró la emergencia Social, Económica y Ecológica).
6. Adquisición de elementos de protección personal y bioseguridad para el grupo familiar (las facturas deben enmarcarse dentro de la fecha en la cual el Gobierno Nacional declaró la emergencia Social, Económica y Ecológica).

c. Recreación

Objetivo: Sufragar los gastos relacionados con:

1. Planes vacacionales.
2. Compra de tiquetes aéreos o terrestres
3. Adquisición de equipamiento y/o máquinas para ejercicios en el hogar con el fin de realizar actividades deportivas y afiliaciones a gimnasios en modalidad virtual. (Las facturas deben enmarcarse dentro de la fecha en la cual el Gobierno Nacional declaró la emergencia Social, Económica y Ecológica).

d. Mantenimiento de vivienda propia o familiar.

Objetivo: Sufragar las reparaciones locativas que deba hacer a la vivienda propia o familiar debido al deterioro normal por su uso. Los conceptos que serán objeto de este componente son:

- Compra de materiales de ferretería para arreglo o reparación de la vivienda propia, familiar. Debe anexarse factura con el cumplimiento de requisitos legales.
- Contrato de obra ejecutado para el mantenimiento, soportado con tarjeta profesional para el caso de ingeniero y arquitectos, para maestros de obra certificado del Copnia, SENA o Institución debidamente acreditada.

e. Cultura:

Objetivo: Sufragar los gastos relacionados con cursos, y/o talleres de teatro, de expresión corporal, música, danza y de superación personal para el servidor y su grupo familiar.

f. Educación Informal

Objetivo: Sufragar los gastos relacionados con la educación informal, la cual se define como todo conocimiento libre y espontáneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, brinda oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, su duración debe ser menor a 160 horas, da lugar a expedición de constancia o certificado de asistencia.

g. Auxilio Funerario

 HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
			FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		VERSIÓN:	27 DE ENERO DE 2022	
		03	HOJA: 10 DE: 13	

Objetivo: Sufragar los gastos relacionados con los gastos fúnebres o de entierro en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil.

Hermanos, abuelos, nietos	grado segundo de consanguinidad
Suegro, nuera, yerno	primero de afinidad
Padres del padre adoptante (abuelos) , Hijos del hijo adoptado (nietos), Hermanos adoptivos	segundo civil

h. Conectividad.

Objetivo: Sufragar los gastos relacionados con la adquisición de computadores, impresoras, tablet, celulares, planes de datos o internet, que se causen para garantizar y materializar la educación formal de los servidores públicos y su grupo familiar.

2.1.2. FERIA DEL VEHÍCULO, LA VIVIENDA Y EL ESTUDIO

Objetivo: Llevar a cabo una jornada de incentivo para la compra de vehículo, vivienda y acceso a estudio mediante la participación de oferentes, proveedores de servicios, fondos de cesantías, constructoras, instituciones de educación superior, etc.

2.1.3. PATROCINIO DEL CURSO DE NATACIÓN POR UN (1) NIVEL

Objetivo: Incentivar en los colaboradores de Planta Temporal y Permanente la realización de un (1) nivel de natación; ejercicio que se constituye como una práctica básica en la vida y un hábito saludable.

2.1.4. CAMINATAS ECOLÓGICAS

Objetivo: Garantizar espacios de esparcimiento al aire libre, mediante la integración por servicios, reduciendo los niveles de estrés a través de la contemplación de la naturaleza y ejercicio cardiovascular.

2.1.5. SEMANA DEL BIENESTAR Y LA SALUD (EPS, ARL, ALIADOS)

Objetivo: Llevar a cabo una semana de actividades relacionadas con Nutrición y Belleza, Pausas Activas, Evaluaciones Oftalmológicas, Jornadas de Vacunación, Donación de Sangre, Salud Oral, Manejo del estrés o las emociones, yoga, entre otros.

2.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional. La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización. Con los siguientes programas:

2.2.1. DESARROLLO GRUPAL

 HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	 ACREDITACIÓN EN SALUD
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		03	27 DE ENERO DE 2022	
			HOJA: 11 DE: 13	

Objetivo: Programa de desarrollo grupal: Contratar un operador logístico que realice actividades que integren a todos los funcionarios del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E., como:

- **DÍA DE LA MUJER.** Objetivo: Conmemorar el día de la Mujer
- **DÍA DE LA FAMILIA.** Objetivo: Brindar a los colaboradores de Planta Temporal y Permanente y un acompañante, un espacio de recreación en Parque de diversiones o ecoturístico, incluyendo actividades recreativas, refrigerio y acceso a atracciones disponibles.
- **DÍA DE LA SECRETARIA.** Objetivo: Conmemorar el día de la Secretaria.
- **DÍA DEL FUNCIONARIO HUDN (DÍA DEL TRABAJO).** Objetivo: Exaltar a todos los trabajadores y reconocer su valiosa labor en los diferentes servicios de nuestra institución.
- **DÍA DE LA ENFERMERA Y AUXILIAR DE ENFERMERÍA.** Objetivo: Conmemorar el día de la Enfermera y Auxiliar de Enfermería.
- **DÍA DEL MÉDICO** Objetivo: Conmemorar el día del médico.
- **CELEBRACIÓN DE HALLOWEEN.** Objetivo: Promover un espacio para compartir un detalle dulce con todos los colaboradores del HUDN.
- **RENDICIÓN DE CUENTAS.** Objetivo: Promover un espacio de integración con todos los colaboradores del HUDN con el fin de compartir y reconocer los resultados de la gestión administrativa y asistencial realizada en 2022.

Dichas actividades deben enmarcarse dentro de actividades de capacitación al personal que le permita desarrollar competencias para mejorar su desempeño.

2.2.2. PSICORIENTACIÓN – CONSULTORIO PSICOLÓGICO HUDN

Objetivo: Realizar actividades de psico-orientación y acompañamiento psicológico a los funcionarios que lo requieran.

2.2.3. PROGRAMA DE PREPARACIÓN PARA EL RETIRO LABORAL:

Objetivo: Asesorar y brindar espacios de psico-orientación y tramitología a los funcionarios que está próximos a retirarse de la vida laboral, con el fin de acompañar a la persona y a su familia en la revisión y planeación de su proyecto de vida, frente a su nuevo rol de jubilado.

2.2.4. OLIMPIADAS DEPORTIVAS Y CULTURALES

Objetivo: Involucrar a los trabajadores en la práctica de la actividad física para lograr el fomento de talentos deportivos, así como propiciar el mejoramiento de la calidad de vida y estilos de vida saludable.

2.2.5. CURSOS DE MANUALIDADES

 HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	 ACREDITACION EN SALUD
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		03	27 DE ENERO DE 2022	

Objetivo: Fomentar el desarrollo de habilidades relacionadas con la cocina, manualidades y demás acciones de formación personalizada.

2.2.6. FORTALECIMIENTO DEL CLIMA LABORAL, COMUNICACIÓN ASERTIVA Y TRABAJO EN EQUIPO

Objetivo: Facilitar la comunicación y la relación entre los miembros de la empresa. Incrementar el interés en los objetivos de la empresa. Aumentar la satisfacción laboral a través del sentimiento de grupo y el reconocimiento. Evitar el ausentismo laboral

2.3. ÁREA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

ACTIVIDAD	MODALIDADES
2.3.1. Proyectos de Transformación Cultural Objetivo: Reconocer y premiar los proyectos destacados que se desarrollan de acuerdo a una necesidad latente del HUDN y los cuales reflejen un alto impacto durante la vigencia 2022	1. Creación o Mejora de procedimiento Técnico 2. Humanización de los servicios 3. Continuidad y Permanencia de la gestión 4. Proyectos interinstitucionales de nivel regional o nacional
2.3.2. Mejores Áreas y Servicios Objetivo: Reconocer las experiencias exitosas relacionadas con logros de los servicios dentro o fuera de la institución y que NO hagan parte de sus labores cotidianas; “ir más allá de...”	1. Mejores experiencias Exitosas en Servicios Asistenciales 2. Mejores experiencias Exitosas en Áreas Administrativas
2.3.3. Mundial del Servicio y la Excelencia Objetivo: Incentivar la participación y fomentar el conocimiento institucional relacionados con los servicios, propuesta de valor, políticas, y rasgos distintivos de nuestra institución	1. Participación de 24 Equipos (Áreas o Servicios) en 5 Rondas de eliminación directa
2.3.4. Mejores Servidores Públicos de Carrera Administrativa Objetivo: Reconocer y exaltar a los 6 mejores	1. Nivel Profesional Administrativo 2. Nivel Técnico Administrativo 3. Nivel Auxiliar Administrativo

 HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E.	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	 ICOMTEC Ministerio de la Protección Social  ACREDITACIÓN EN SALUD
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		03	27 DE ENERO DE 2022	
			HOJA: 13 DE: 13	

Servidores Públicos de Carrera Administrativa de acuerdo a los resultados de la Evaluación de Desempeño.	4. Nivel Profesional Asistencial 5. Nivel Técnico Asistencial 6. Nivel Auxiliar Asistencial
--	---

3. PRESUPUESTO OFICIAL

El presupuesto oficial del Programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos, fue aprobado por valor de MIL TRESCIENTOS SESENTA Y UN MILLONES NOVECIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS OCHO PESOS M/CTE. (\$1.361.984.208), discriminado de acuerdo a los ítems y actividades detalladas en el cuadro subsiguiente.

ÁREA	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO 2022
Área de Protección y Servicios Sociales	Feria del vehículo, la Vivienda y el Estudio	\$0
	Gimnasio	\$25.000.000
	Natación	\$8.000.000
	Caminatas Ecológicas	\$25.000.000
	Semana del bienestar y la salud (EPS, ARL, Aliados)	\$0
	Beneficio de Bienestar Social	\$978.984.208
Área de Calidad de Vida Laboral	Psico-orientación – consultorio psicológico HUDN	\$0
	Día de la Mujer	\$15.000.000
	Programa de Preparación para el retiro laboral:	\$4.000.000
	Olimpiadas deportivas y culturales	\$30.000.000
	Día de la familia	\$52.000.000
	Cursos de manualidades	\$5.000.000
	Fortalecimiento del Clima Laboral, Comunicación Asertiva	\$20.000.000
	Día de la secretaria	\$1.000.000
	Día del Funcionario HUDN (Día del Trabajo)	\$50.000.000
	Día de la Enfermera y Auxiliar de Enfermería	\$6.000.000
	Celebración de Halloween	\$28.000.000
	Día del Médico	\$20.000.000
	Rendición de cuentas	\$58.000.000
Área Estímulos e Incentivos	Proyectos de Transformación Cultural	\$30.000.000
	Mejores Áreas y Servicios	
	Mundial del Servicio y la Excelencia	
	Mejores Servidores Públicos de Carrera Administrativa	\$6.000.000
TOTAL		\$1.361.984.208

Se firma en San Juan de Pasto, a los Veintiocho (28) días del mes de enero de 2022.

Original con firma
NILSEN ARLEY ALVEAR ACOSTA
Gerente

Original con firma
CLARA LUZ CAICEDO MAYA
Profesional Especializado Talento Humano