



¡Trabajamos por mi Nariño, tu salud, nuestro compromiso!

RESOLUCION NO. 0138 (24 de enero de 2024)

"Por medio de la cual se aprueba el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos Vigencia 2024 del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E."

El Gerente del Hospital Universitario Departamental de Nariño, E.S.E, según Decreto N°0189 del 30 de abril de 2020, en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias y de manera especial consagradas en la Constitución Política Colombiana, La Ley 100 de 1993, las Ordenanzas Departamentales Nos. 067 de 1994 y 023 de 2004 y,

CONSIDERANDO:

Que al artículo 20 del Decreto 1567 de 1998 señala que "Los programa de Bienestar Social deben organizarse a partir de las decisiones que tomen los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones de su entorno y que faciliten el desarrollo integral del empleado, elevando y mejorando su nivel de vida y el de su familia; así mismo debe permitir elevar los noveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Que el parágrafo del artículo 20 del Decreto 1567 de 1998, señala que: "tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad".

Que el Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar.

Que la Ley 1857 de 2017 modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones, con la cual presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.

Que la Ley 1811 de 2016 otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito y mediante la cual se incentiva el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional; se incrementa el número de viajes en bicicleta, se avanza en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejora la movilidad urbana.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública adoptó el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 con el cual se propicianr condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados y equipos de trabajo, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación

Que el Artículo 2.2.10.1 del mismo Decreto, establece que en cuanto a los Programas de estímulos, las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el









CALLE 22 No. 7 - 93 Parque Bolivar - San Juan de Pasto / Nariño Conmutador 7333400 * Fax 7333408 y 7333409 www.hosdenar.gov.co *mail: hudn@hosdenar.gov.co





¡Trabajamos por mi Nariño, tu salud, nuestro compromiso!

compromiso de sus empleados; los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Que el artículo 2.2.10.2 del decreto anteriormente referenciado, señala que 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 el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 determina que es deber del jefe de la Entidad adoptar anualmente el plan de incentivos institucionales, señalando en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la Entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la Entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. El plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos, en todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Que mediante Resolución No. 2251 del 29 de septiembre de 2022 se conformó el Subcomité de Bienestar Social del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.

Que mediante acta No. 001 del 23 de enero de 2023 el Subcomité de Bienestar Social analizó y aprobó el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos Vigencia 2024.

En mérito de lo expuesto:

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Aprobar el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la Vigencia 2024 el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Asignar un presupuesto oficial para la ejecución del Programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos un valor de MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y CINCO MILLONES TRESCIENTOS OUINCE MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS M/CTE. (\$1.755.315.345).

PÚBLIQUESE, GOMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en San Juan de Pasto, a los veinticulatro (24) días del mes de enero de 2024.

NILSEN ARLEY ALVEAR ACOSTA

Gerente

Hospital Universitario Departamental de Nariño ESE.

Reviso: Clara Luz Caicedo Maya- Profesional Especializado Talento Humano.

Proyecto: Fabián Sánchez Muñoz - Talento Humano.











CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 1 DE: 44



HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS - VIGENCIA 2024

Gestión de Talento Humano



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 2 DE: 44



TABLA DE CONTENIDO

INTRO	DDUCCIÓN	3
1. 6	GENERALIDADES	4
1.1	JUSTIFICACION	4
1.2	. OBJETIVOS	4
G	General	4
E	specíficos	4
1.3	. MARCO NORMATIVO	5
1.4	. MECANISMOS DIAGNÓSTICOS	5
2. 0	GLOSARIO	. 11
3. F	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024	. 11
3.1	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	. 12
E	Estrategias de protección y servicios sociales	. 13
3.2	. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL HUMANIZADA	.23
A	Actividades de calidad de vida laboral	.23
3.3	AREA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	.34
A	Actividades y modalidades de participación	.35
4. F	PRESUPUESTO OFICIAL	.42
5. C	CRONOGRAMA Y ARTICULACIÓN DE ESTRATEGIAS	.43



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 3 DE: 44



INTRODUCCIÓN

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 Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de Función Pública, con el propósito de contribuir al mejoramiento de las condiciones laborales, la protección, servicios sociales y estímulos e incentivos 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, orientada a "brindar servicios de salud centrados en el paciente y su familia, con criterios de calidad, seguridad, ética, respeto, humanismo, alta capacidad resolutiva y eficiencia de los recursos disponibles, con personal idóneo y competente, comprometidos con la vocación académica e investigación clínica, haciendo la diferencia en la mejora de la calidad de vida de nuestros usuarios y en la mejor experiencia del servicio".

Por lo anterior, 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.



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 4 DE: 44



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

Diseñar, implementar y realizar seguimiento a estrategias de bienestar social dirigidas a los Servidores Públicos, colaboradores y sus familias, basadas en el mejoramiento continuo de la Calidad de Vida Laboral Humanizada, la Cultura Organizacional Institucional y los Estímulos e Incentivos, con el fin de aumentar su productividad, sentido de pertenencia, motivación y crecimiento personal, emocional, familiar y profesional.

Específicos.

- Identificar necesidades e implementar estrategias enfocadas al mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral Humanizada, a partir de iniciativas que apunten al reconocimiento, integración y felicidad dentro del ambiente laboral, que permita aportar al mejoramiento del Clima Laboral institucional.
- Estructurar actividades orientadas a atender las necesidades de protección y acceso a servicios de educación, prevención y promoción de la salud, recreación, cultura y fortalecimiento de espacios de desarrollo emocional entre el servidor público y su familia, aportando al fortalecimiento de la cultura organizacional ideal y al equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar.
- Generar en los servidores públicos, un sentido de pertenencia, desempeño y cultura del servicio, a través el reconocimiento del buen desempeño y el logro de los objetivos institucional a nivel individual y de equipo, mediante mecanismos y estrategias que



CÓDIGO: FECHA DE ELABORACIÓN: 5 DE JUNIO DE 2015		
5 DE IUNIO DE 2015	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
DCDHILO01	PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:		FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN: 31 DE ENERO DE 2024	VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05 HOJA: 5 DE: 44	05	HOJA: 5 DE: 44



estimulen e incentiven dichos logros, los cuales son reconocidos a través de la estrategia "Tarde de los Mejores".

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.
- Resolución No. 2251 del 29 de septiembre de 2022 por la cual se conformó el Subcomité de Bienestar Social del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

1.4. MECANISMOS DIAGNÓSTICOS

Teniendo en cuenta la integralidad del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos en cuanto a sus estrategias y campo de aplicación, los mecanismos diagnósticos parten del diseño, aplicación y análisis de 3 Encuestas virtuales de percepción sobre diferentes elementos de la Gestión del Talento Humano:

- 1. Autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano: Herramienta virtual que hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual permite autoevaluar diferentes componentes, categorías y rutas de la gestión del Talento Humano. Cabe mencionar que entre las estrategias de implementación prioritaria debido al resultado de autoevaluación son: Educación en artes y artesanías, Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos, actividades relacionadas con el Día del Servidor Público y la articulación con el Programa "Servimos".
- 2. Encuesta de Clima y Cultura Organizacional: Herramienta que permite identificar los rasgos actuales de la Cultura Organizacional del HUDN, con el fin de diseñar e implementar estrategias que permitan alcanzar la Cultura Institucional Ideal, en armonía con los ejes del Sistema Único de Acreditación en Salud.



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 6 DE: 44



3. Encuesta virtual de percepción sobre el Programa de Bienestar Social en cada vigencia: Herramienta virtual diligenciada por los colaboradores de la institución que permite identificar el grado de percepción positiva de las actividades y estrategias ejecutadas en la vigencia inmediatamente anterior, y aportar ideas para la construcción del nuevo Programa.

ENCUESTA VIRTUAL DE PERCEPCIÓN SOBRE EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2023

Esta encuesta tiene como propósito identificar el nivel de percepción positiva del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos por parte de los colaboradores del HUDN, así como establecer propuestas para el diseño del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2024.

Para la vigencia 2024, el proceso de Gestión de Talento Humano presenta la siguiente ficha técnica de la encuesta:

Encuesta virtual de percepción sobre el Programa de Bienestar Social 2023		
Plazo de aplicación:	Del 11 de diciembre de 2023 al 09 de enero de 2024	
Muestra:	# de participantes: 448 (30,1%) / Población: 1437 (100%) Detalle de la población: 797 (Servidores púbicos activos) + 640 (OPS)	
Participantes:	Asistenciales: 322 (72%) Administrativos: 126 (28%)	Nivel Asistencial: 309 (68,9%) Nivel Técnico: 19 (4,2%) Nivel Profesional: 120 (26.9%)

Por lo anterior, la encuesta virtual se estructuró en 3 factores:

• Percepción de las actividades del Programa de Bienestar Social durante 2023: Medición mediante escala "Likert" de 1 a 5, donde 1 es la mínima puntuación y significa "Muy Insatisfecho" y donde 5 es la máxima calificación y significa "Muy Satisfecho". Para identificar el resultado por cada actividad, se obtiene el promedio de todas las respuestas. Cabe mencionar que solo se tiene en cuenta la evaluación de aquellos servidores públicos que pudieron participar de la actividad a evaluar, teniendo en cuenta su grupo ocupacional o servicio.

De acuerdo a las actividades realizadas en 2023, los resultados consolidados mediante el modelo de "semáforo" son los siguientes:



CÓDIGO: FECHA DE ELABORACIÓN:

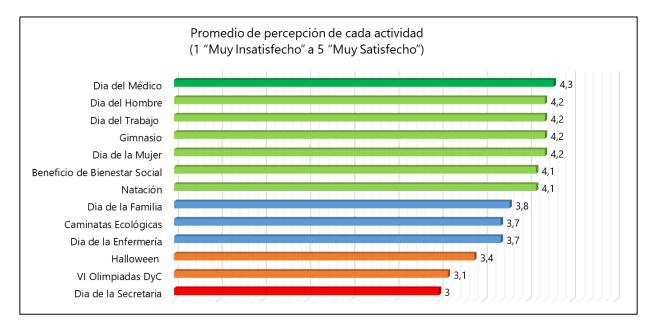
5 DE JUNIO DE 2015

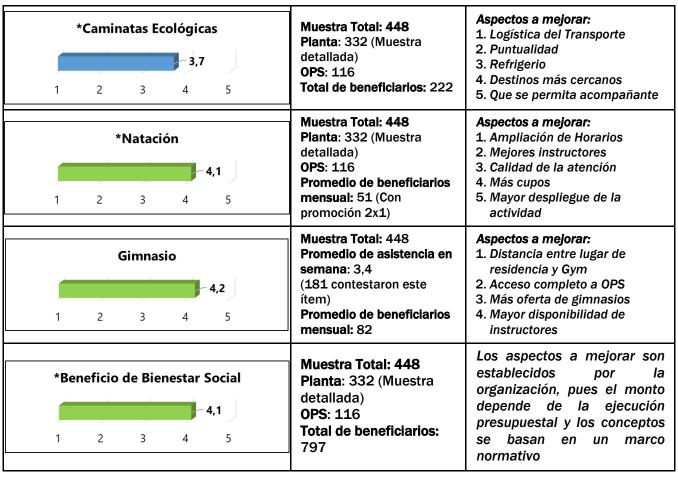
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:

VERSIÓN: 31 DE ENERO DE 2024

HOJA: 7 DE: 44









CÓDIGO: FECHA DE ELABORACIÓN:

5 DE JUNIO DE 2015

FECHA DE ACTUALIZACIÓN:

VERSIÓN: 31 DE ENERO DE 2024

HOJA: 8 DE: 44



*Día de la Familia 3,8 1 2 3 4 5	Muestra Total: 448 Planta: 332 (Muestra detallada) OPS: 116 Total de beneficiarios: 479	Aspectos a mejorar: 1. Que se asignen turnos en todos los servicios para asistir. 2. Refrigerio 3. Aumentar el # de beneficiarios 4. Cambiar de locación y animador 5. Dar el día libre
VII Olimpiadas DyC 2023 1 2 3 4 5	Muestra Total: 448 Total de beneficiarios: 105	Aspectos a mejorar: 1. Ampliar plazo de realización y no hacerlas en diciembre 2. Mejores escenarios 3. Despliegue con mayor anticipación 4. Premiaciones 5. Tener en cuenta turnos del personal
Día de la Mujer / Día del Hombre 1 2 3 4 5	Muestra Total: 448 Total de beneficiarios: 1200 mujeres y 400 hombres	Aspectos a mejorar: 1. Que la actividad se realice en la fecha establecida. 2. Tener en cuenta turnos del personal 3. Que se realice una actividad lúdica o recreativa.
Halloween 1 2 3 4 5	Muestra Total: 448 Total de beneficiarios: 1500	Aspectos a mejorar: 1. Volver a los kits tradicionales. 2. Que se permita el ingreso de niños. 3. Que se realice una actividad lúdica o recreativa.
*Día de la Secretaría 1 2 3 4 5	Muestra Total: 448 Muestra detallada: 34 Aux. Administrativos y secretarias Total de beneficiarios: 55	Aspectos a mejorar: 1. Que la actividad se realice en la fecha establecida. 2. Tener en cuenta turnos del persona 3. Que se realice una actividad lúdica o recreativa.
*Día de la Enfermería 3,7 1 2 3 4 5	Muestra Total: 448 Muestra detallada: 242 Aux. de Enfermería y Enfermeras Total de beneficiarios: 450	Aspectos a mejorar: 1. Que la actividad se realice en la fecha establecida. 2. Tener en cuenta turnos del persona 3. Que se realice una actividad lúdica o recreativa.



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 9 DE: 44





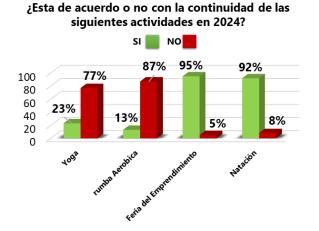
Por lo anterior, se evidencia que las actividades en color verde registran un nivel de percepción de 4 o más, lo cual indica que en promedio, los servidores públicos se encuentran "satisfechos" o "muy satisfechos" con el desarrollo de las mismas. En consecuencia, los resultados sugieren que las condiciones logísticas se pueden mantener para 2024.

Por otra parte, las actividades marcadas en color naranja, demuestran una posible alerta, toda vez que pudieron existir condiciones logísticas, comunicacionales o presupuestales que impidieron que dichas actividades alcancen un nivel de satisfacción óptimo.

Finalmente la(s) actividad(es) remarcada en color "rojo" significa que la actividad debe ser replanteada en cuanto a su ejecución logística, presupuestal o administrativa, toda vez que implica un mayor grado de insatisfacción.

Recolección de propuestas de Actividades para el Programa de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos – 2024

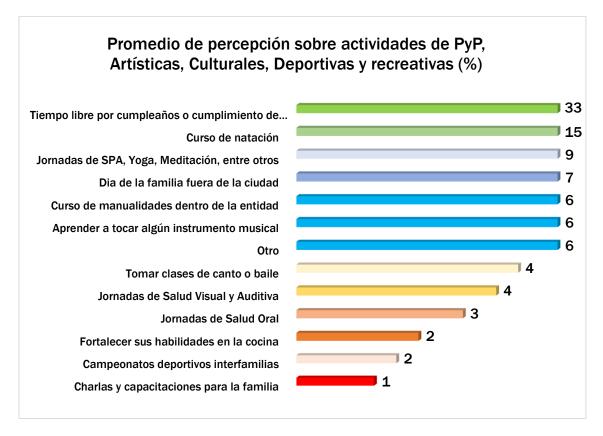
Medición mediante selección de múltiples ítems de acuerdo al interés de los servidores públicos. Adicionalmente se incluye casilla para registro de propuestas, las cuales son agrupadas posteriormente:





N:
N:
ļ





Entre las actividades denominadas como "otro" propuestas por los servidores públicos para la vigencia 2024 son:

- "Tiempo libre en cumpleaños"
- "Curso de manualidades"
- "Festejar otras profesiones, como camilleros, bacteriólogos y fisioterapeutas, no solo a facturadores y médicos"
- "Curso de instrumento musical"
- "Campeonatos interfamilias"
- "Campeonatos regionales"
- "Guarderías"
- "Orientación en procesos legales"
- "Educación continuada en asoció con Universidades o capacitaciones en idiomas"
- "Adicionar un día de vacaciones por cada 5 años de trabajo"
- "Curso de inglés"

Los resultados descritos anteriormente, son analizados en sesión del Comité de Bienestar Social, estímulos e incentivos, el cual se encuentra conformado de acuerdo a lo establecido en la Resolución No. 2251 del 29 de septiembre de 2022.



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 11 DE: 44



2. GLOSARIO

Servidor Público: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Núcleo familiar: Se entiende como el grupo de personas conformado por:

- 1. 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.
- 2. Hijo(s) del servidor público. Su parentesco deberá acreditarse con el Registro Civil de Nacimiento, <u>y la edad para recibir este beneficio será hasta los 18 años</u>, <u>en caso de</u> tratarse de educación formal, será hasta los 25 años.
- 3. 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.
- 4. Padres del servidor público, su calidad deberá acreditarse con el Registro Civil de Nacimiento del servidor público y fotocopia de la Cédula de Ciudadanía de aquellos.

P.A.A.: Plan Anual de Adquisiciones: Es un instrumento de planeación contractual de la Entidad Estatal, toda vez que se trata de una herramienta para facilitar a las entidades identificar, registrar, programar y divulgar sus necesidades de bienes, obras y servicios de acuerdo con el presupuesto asignado

3. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

El programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. está clasificado en las siguientes 3 áreas, dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, articulado con el desarrollo del Programa Nacional de Bienestar, cuyo propósito está encaminado en generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal:



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 12 DE: 44





SALARIO EMOCIONAL

La Gestión del talento humano a nivel mundial aborda elementos diferenciadores para motivar, retener y reconocer el trabajo de su personal y dentro de estos, la retribución emocional que complementa una contraprestación no salarial ha venido registrando un permanente crecimiento.

Está demostrado que el objetivo de esta práctica compuesta por conceptos no económicos destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional de los empleados, mejora de forma global la calidad de vida, generando además impacto positivo en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones.

Por lo anterior, es necesario facilitar el equilibrio de la vida laboral con la personal, de tal forma que se generen efectos positivos; con el fin de contribuir en la ruta de la felicidad de nuestros colaboradores tal como lo establece el MIPG, "la felicidad nos hace más productivos".

De esta forma el proceso de Gestión de Talento Humano desarrolla las siguientes actividades en pro del cumplimiento de este objetivo:

Feria del Emprendimiento	Día de la familia	Psico-orientación HUDN
"En bici al Hospital"	Reconocimientos establecidos en el Área de Estímulos e Incentivos	Proyectos de Transformación Cultural

Jornadas de trabajo especiales: Hace referencia a la modificación de jornadas de trabajo conforme a las necesidades del servicio, las cuales origina a partir de eventos públicos como "día sin carro y moto", Día de las velitas, eventos deportivos de orden internacional, etc.

3.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Mediante el desarrollo de esta área, se busca estructurar actividades orientadas a atender las necesidades de protección y acceso a servicios de educación, prevención y promoción de la salud, recreación, cultura y fortalecimiento de espacios de desarrollo emocional entre el servidor público y su familia, aportando al fortalecimiento de la cultura organizacional ideal y al equilibrio entre la vida laboral y la vida familiar. Con el fin de lograr mayores niveles de cobertura de estos programas y fomentar el uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas,



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 13 DE: 44



se gestionarán convenios con la Caja de Compensación Familiar, ARL, Pasto Deportes, AFP, EPS, FNA.

De acuerdo al Artículo 2.2.10.3 del Decreto 1083 de 2015, 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 Profesionales.

Estrategias de protección y servicios sociales:

Nombre de la actividad: Feria de la Vivienda y el Estudio

Objetivo: Llevar a cabo una jornada de incentivo para la compra de vivienda y acceso a estudio mediante la participación de oferentes, proveedores de servicios, fondos de cesantías, constructoras, instituciones de educación superior, etc. Con esta actividad se busca que los servidores públicos accedan a elementos básicos para el mejoramiento de la calidad de vida personal y familiar, mediante la compra de vivienda, o el crecimiento académico y profesional mediante el ingreso a instituciones de educación técnica o superior.

Presupuesto oficial: No se afecta el rubro presupuestal de Bienestar Social, toda vez que el HUDN facilita el acceso a oferentes, proveedores de servicios, fondos de cesantías, constructoras, instituciones de educación superior, etc., para que ofrezcan su servicios directamente a los servidores públicos del HUDN.

Lugar: Hall principal de Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.

Fecha: Primer semestre de 2024

estimado de beneficiados: Por análisis de registros históricos, se puede alcanzar 300 beneficiados.

Mecanismo de medición: Se realizará mediante registro de asistencia, documentando el grupo ocupacional y servicio.

Alcance: Aplica para todos los servidores públicos del HUDN.

Mecanismo de implementación: Convocatoria y desarrollo gratuito. Actividad convocada y realizada directamente por Gestión de Talento Humano del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.

Nombre de la actividad: Feria del Programa "Servimos"

Objetivo: Llevar a cabo una jornada de incentivo para acceder a los beneficios otorgados por las entidades y empresas aliadas al programa "Servimos", la cual es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación. Entre los aliados a este programa con presencia en Pasto (N) se encuentran: Icetex, SENA, Fondo Nacional del Ahorro, Colpensiones, Satena, Positiva y Museo del Banco de la República.

Presupuesto oficial: No se afecta el rubro presupuestal de Bienestar Social, toda vez que el HUDN facilita el acceso a oferentes, proveedores de servicios, fondos de cesantías, instituciones de educación superior, etc., para que ofrezcan su servicios directamente a los servidores públicos del HUDN.

Lugar: Hall principal de Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 14 DE: 44



Fecha: primer semestre de 2024

estimado de beneficiados: Por análisis de registros históricos, se puede alcanzar 300 beneficiados.

Mecanismo de medición: Se realizará mediante registro de asistencia, documentando el grupo ocupacional y servicio.

Alcance: Aplica para todos los servidores públicos del HUDN.

Mecanismo de implementación: Convocatoria y desarrollo gratuito. Actividad convocada y realizada directamente por Gestión de Talento Humano del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.

Nombre de la actividad: Semana del bienestar y la salud

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, entre otros. Con esta actividad se busca propiciar espacios de prevención y promoción de la salud.

Presupuesto oficial: No se afecta el rubro presupuestal de Bienestar Social, toda vez que el HUDN accede a los servicios mediante los convenios de salud vigentes con EPS, IPS, caja de compensación, entre otros.

Lugar: Hall principal de Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.

Fecha: segundo semestre de 2024

estimado de beneficiados: Por análisis de registros históricos, se puede alcanzar 300 beneficiados.

Mecanismo de medición: Se realizará mediante registro de asistencia, documentando el grupo ocupacional y servicio.

Alcance: Aplica para todos los colaboradores del HUDN.

Mecanismo de implementación: Convocatoria y desarrollo gratuito. Actividad convocada y realizada directamente por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.

Nombre de la actividad: Psicorientación – consultorio psicológico HUDN

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

Presupuesto oficial: No se afecta el rubro presupuestal de Bienestar Social, toda vez que se cuenta con profesional en psicología desde el área de Talento Humano.

Lugar: Oficina de Gestión de Talento Humano

Fecha: Toda la vigencia 2024

estimado de beneficiados: Por análisis de registros históricos, se identifican entre 60 y 70 beneficiarios.

Mecanismo de medición: Se realizará mediante registro de asistencia, documentando el grupo ocupacional y servicio.

Alcance: Aplica para todos los colaboradores del HUDN.

Mecanismo de implementación: Convocatoria y desarrollo gratuito. Actividad convocada y realizada directamente por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.

Nombre de la actividad: Feria del Emprendimiento



FECHA DE ELABORACIÓN:
5 DE JUNIO DE 2015
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
31 DE ENERO DE 2024
HOJA: 15 DE: 44



Objetivo: Promover el equilibrio de la vida personal y la vida laboral, así como la calidad de vida laboral, mediante la identificación de emprendimientos y oficios alternos de los colaboradores del HUDN, para su ofrecimiento y comercialización en espacios sociales del HUDN

Presupuesto oficial: No se afecta el rubro presupuestal de Bienestar Social, toda vez que el HUDN facilita el acceso a los participantes mediante stands gratuitos ubicados en el Hall Principal del HUDN y el despliegue comunicacional se realiza desde la oficina de Gestión de Talento Humano.

Lugar: Hall principal de Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.

Fecha: Junio y Diciembre de 2024

estimado de beneficiados: Por análisis de registros históricos, se puede alcanzar entre 30 y 50 beneficiados, si se amplían espacios logísticos del evento hacia polideportivo y parqueadero institucional.

Mecanismo de medición: Se realizará mediante registro de asistencia, documentando el beneficiario, tipo de vinculación, tipo de emprendimiento y al finalizar la jornada se debe informar el monto de las ventas realizadas a fin de cuantificar económicamente la actividad. Alcance: Aplica para todos los colaboradores del HUDN.

Los asistentes deberán adquirir por cuenta propia una póliza contra todo riesgos.

Mecanismo de implementación: Convocatoria y desarrollo gratuito. Actividad convocada y realizada directamente por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.

Nombre de la actividad: Caminatas Ecológicas

Objetivo: Promover en los servidores públicos un espacio de integración en contacto con la naturaleza, escenarios ecológicos y espacios de recreación al aire libre, facilitando con ello la actividad física de caminar y conocer distintos destinos turísticos del departamento de Nariño

Presupuesto oficial: \$40.646.482 (Alineado con P.A.A. 2024)

Condiciones: A continuación se describen los destinos que hacen parte de la actividad y el número de cupos asignados a cada uno, los cuales se asignarán mediante inscripción virtual previa a la caminata:

DESTINO	# DE PARTICIPANTES	FECHA DE EJECUCIÓN
1. Laguna de la Cocha (Corregimiento del Encano – Nariño) Descripción: La laguna de La Cocha, es en un gran embalse natural de origen glacial. Es el segundo cuerpo de agua natural más grande de Colombia. La Laguna de la Cocha, clasificado y denominado como uno de los humedales en Colombia de importancia internacional es un lugar hermoso donde se respira paz, tranquilidad y una sensación de libertad incomparables. La actividad contempla caminata por senderos del corregimiento del encano, visita al puerto de la cocha, cascada del "Guamuez" y avistamiento de paisajes cercanos. *La actividad no incluye desplazamiento a la "isla de la Corota, en lancha"	80	Mayo de 2024



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 16 DE: 44



2. Santuario de las Lajas (Ipiales - Nariño) Descripción: El Santuario de Nuestra Señora del Rosario de Las Lajas es un templo y basílica para el culto católico y veneración de Nuestra Señora de Las Lajas. Este santuario se ubica en Ipiales y es destino de peregrinación y turismo desde el siglo XVIII. La actividad contempla caminata por los senderos demarcados cercanos a la basílica, visita a parques y miradores públicos. *La actividad no incluye ingreso a teleférico"	80	Julio de 2024
3. Centro Recreacional y Turístico "Milagro de Dios" (Ospina – Nariño) Descripción: Visita al monumento llamado Cristo Redentor de aproximadamente 20 metros de altura, lo cual ha permitido transformar a esta zona en un potencial sitio turístico para Nariño. Por los alrededores se ofrece senderos para caminatas y observación de aves, lo que lo convierte en un paraíso para los amantes de la naturaleza. Otros sitios reconocidos son el monumento a la Santísima Virgen de Lourdes y la cascada el Milagro.	80	Septiembre de 2024
4. Ecoparque Juanambu – (Buesaco – Nariño) Descripción: En medio de cerros y montañas de predominante belleza paisajística se encuentra el municipio de Buesaco, un lugar de clima cálido con olor a café y frutos cítricos, que recibe a sus visitantes en parajes recreativos para disfrutar de refrescantes aguas al pie del Cañón del Juanambú	80	Noviembre de 2024

^{*}Los destinos y cupos podrán variar de acuerdo al registro de inscripción que se realice con la debida antelación al evento.

A cada participante, en cada una de los destinos, se le deberá suministrar los siguientes servicios:

- Servicio de transporte de ida y regreso al destino, el cual partirá y finalizará en el HUDN CII. 22 No. 7-93 Parque Bolívar, validado previamente por parte del supervisor del contrato donde se incluyan documentos legales del vehículo y conductor, conforme al Plan de Seguridad vial y entre otros, los siguientes documentos:
 - 1. Certificado técnico mecánico de los vehículos
 - 2. Licencia de conducción del conductor
 - 3. Licencia de Transito
 - 4. SOAT
 - 5. Tarjeta de Operación
 - 6. Garantías (Pólizas de responsabilidad civil contractual y extracontractual)
 - 7. Documento de identidad del conductor.
 - 8. Contar con vehículos de relevo y disponibilidad
- Almuerzo tipo ejecutivo consistente en sopa, seco y jugo, que dé cumplimiento a las condiciones mínimas de higiene de alimentos y menajes, así como bioseguridad de los asistentes.

^{*}Los servidores públicos solo podrán acceder a una caminata ecológica en el año.



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 17 DE: 44



- Hidratación individual para los asistentes mínimo de 700cc.
- Póliza contra accidentes y personal capacitado en primeros auxilios

Fecha: Las registradas.

estimado de beneficiados: 320 Servidores públicos.

Mecanismo de implementación: Actividad convocada por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. y realizada por Operador Logístico de Turismo Social con registro nacional de turismo

Nombre de la actividad: Curso de Natación o Acceso libre a piscina

Objetivo: Incentivar en los servidores públicos y/o un (1) integrante del núcleo familiar, la realización de un (1) nivel de natación; ejercicio que se constituye como una práctica básica en la vida y un hábito saludable

Presupuesto oficial: \$26.520.000 (Alineado con P.A.A. 2024)

Condiciones: Servicio de instrucción en natación por un (1) nivel o ciclo, que cuente con los siguientes servicios básicos:

- -Piscina climatizada con una dimensión no menor a 25 metros de longitud por 12.50 m de ancho (medidas estándares de piscina semiolimpica)
- -Intensidad del Curso: 1 nivel o ciclo con no menos de 25 sesiones. No menos de una (1) hora por sesión.
- -Zona húmeda con duchas
- -Equipo de personal de instrucción certificado para entrenar en natación.
- -Equipos y elementos como casilleros, flotadores, corcheras.
- -Disponibilidad de horarios de 8:00 am a 12:00 m o de 2:00 pm a 8:00 pm, de lunes a sábado.
- -El establecimiento deberá contar con zona de parqueadero.

Fecha: A partir de abril de 2024.

estimado de beneficiados: 60 membresías para Servidores públicos.

*El beneficio aplica para el Servidor público y/o un miembro de su núcleo familiar. El apoyo es del 50% del valor de la membresía.

Mecanismo de implementación: Actividad convocada por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. y realizada por Operador Logístico específico para esta actividad.

Nombre de la actividad: Gimnasio y Acondicionamiento Físico

Objetivo: Promover en los colaboradores de Planta Temporal y Permanente hábitos y estilos de vida saludable mediante el ejercicio, contribuyendo a la disminución de estrés y riesgo de enfermedades por sedentarismo.

Presupuesto oficial: \$15.577.920 (Alineado con P.A.A. 2024)

Condiciones: Servicio de gimnasio y acondicionamiento físico que cuente con los siguientes servicios básicos, con una capacidad mínima de atención de 40 personas al tiempo:

- -Area de Indoor cycling (spinning)
- -Equipos y/o máquinas para Acondicionamiento Cardiovascular
- -Equipos y/o máquinas y pesas para Musculación
- -Zona de Estiramientos y/o aeróbica
- -Clases grupales de baile y/o danza



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 18 DE: 44



-Zona de parqueadero de vehículos y motos

- -Contar con casillero, servicios de baño con ducha y vestidores independientes para hombres y mujeres.
- -APP o página web con recomendaciones, rutinas y ejercicios que se practiquen mediante el uso de las tecnologías de la información.
- Contar con servicio de médico para realizar las valoraciones físicas a todos los servidores del HUDN.
- -Contar con horarios amplios y flexibles de lunes a viernes de 5 a.m. a 10 p.m. y fines de semana y festivos de 7 a.m. a 5 p.m.
- El proveedor de servicios deberá realizar una clase semanal de baile con aeróbicos o pausas activas al menos una vez a la semana en las instalaciones del HUDN.

Fecha: A partir de marzo de 2024.

estimado de beneficiados: 90 membresías.

- *El beneficio aplica para el Servidor público o un miembro de su núcleo familiar. El apoyo es del 50% del valor de la membresía o tiquetera.
- *Al 2do mes de encontrar la no asistencia o uso del servicio, el servidor público o un miembro de su núcleo familiar pierde el beneficio

Mecanismo de implementación: Actividad convocada por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. y realizada por Operador Logístico específico para esta actividad.

Nombre de la actividad: Atención de servicios básicos a la primera infancia /Vacaciones Recreativas.

Objetivo: Brindar servicios de apoyo y protección a los hijos de los servidores públicos del HUDN, con el propósito de aportar al desarrollo de la primera infancia mediante cuidados básicos, guardería, centro de actividades lúdicas y académicas y apoyo escolar.

Condiciones: Se abrirán 40 cupos para la Atención de servicios básicos a la primera infancia mediante inscripción previa y presentando el correspondiente registro civil que acredite parentesco y edad (beneficio aplica para hijos de hasta 5 años). El HUDN subsidiará el 50% del valor mensual de atención.

Fecha: Junio - Noviembre y Diciembre de 2024

estimado de beneficiados: Por análisis de registros históricos, se puede alcanzar 40 beneficiados.

Mecanismo de medición: Se realizará mediante registro de asistencia, documentando el grupo ocupacional y servicio.

Alcance: Aplica para todos los servidores públicos del HUDN con hijos entre 0 y 5 años.

Mecanismo de implementación: Actividad convocada por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. y realizada por Operador Logístico específico para esta actividad.

Nombre de la actividad: Beneficio de Bienestar Social

Objetivo: Facilitar el acceso de los servidores públicos y su núcleo familiar al componente educativo, salud, recreación, mantenimiento de vivienda propia - familiar, cultura, educación informal y auxilio funerario.



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 19 DE: 44



Presupuesto oficial: \$1.023.370.559*Depende de ejecución presupuestal del rubro hasta 30 de septiembre 2024.

Requisitos generales y condiciones de acceso:

- 1. Diligenciar el Formato de solicitud de beneficio de Bienestar Social FRRHU 017, junto con el pantallazo de la encuesta sociodemográfica a la cual se puede acceder mediante link: https://forms.gle/eSubaagbmDKxHYbw7
- 2. Anexar documentos correspondientes a gastos realizados: A partir del 01 de diciembre de 2023 hasta el 10 de noviembre de 2024, según sea el componente.
- 3. Si los documentos pertenecen a un miembro del núcleo familiar, deberá anexar documentos que acrediten su parentesco.
- 4. Ser servidor público del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E y haber estado vinculado a la institución durante los seis (6) meses anteriores a la fecha de cierre para entrega de documentos dispuesta en la presente circular, a excepción del componente No. 1 "SOCIAL EDUCATIVO (EDUCACIÓN FORMAL)", donde los servidores públicos deberán acreditar que han prestado sus servicios a la institución de manera continua durante un (1) año anterior a la fecha de cierre para entrega de documentos dispuesta en la presente circular.
- 5. Estar vinculado activamente como servidor público al cierre de la fecha de recepción de documentos; es decir, el 10 de noviembre de 2024.
- 6. Haber asistido a los módulos de Humanización del servicio.
- 7. Haber asistido a los módulos del Curso de Habilitación en servicios de salud 2024.
- 8. Haber realizado el proceso de Evaluación de Desempeño o Medición de competencias 2024.

El beneficio incluirá por lo menos los siguientes componentes:

Social Educativo (Educación Formal), Salud, Recreación, Mantenimiento de vivienda propia o familiar, Cultura, Educación Informal y Auxilio Funerario.

*Aspectos relacionados con la definición y detalles de los conceptos, fecha, hora y lugar de recepción de documentos, proceso de verificación y excepciones, serán establecidas mediante un acto administrativo o circular específica para este fin.

Fecha: Diciembre 2024.

estimado de beneficiados: 797 servidores públicos.

Mecanismo de implementación: Actividad convocada y realizada directamente por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.

Nombre de la actividad: Día de la Familia

Objetivo: Facilitar, promover y gestionar una jornada anual en la que los servidores públicos puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el HUDN, en cumplimiento de la Ley 1857 de 2017.

Presupuesto oficial: No se afecta el rubro presupuestal de Bienestar Social, toda vez que el HUDN no incurrirá en gastos logísticos para el desarrollo de esta actividad.

Condiciones: Se dará una jornada laboral a los servidores públicos del HUDN, a quienes se les asignará el mencionado día de acuerdo con la necesidad del servicio y de manera consensuada con su jefe inmediato o coordinador de servicio.



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 20 DE: 44



Para ello, el Servidor Público deberá diligenciar el formato FRRHU-013 V4 - solicitud de permiso, y seguir el trámite respectivo.

Fecha: Conforme a la necesidad del servicio.

estimado de beneficiados: 797 Servidores públicos.

Mecanismo de implementación: Actividad convocada por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. y realizada mediante asignación del permiso por día de la familia de manera consensuada con su jefe inmediato una vez por semestre.

Nombre de la actividad: VIII Olimpiadas Deportivas y Culturales 2024

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.

Presupuesto oficial: \$65.600.000 (Alineado con P.A.A. 2024)

Condiciones: Se contratará la prestación de servicios de operación logística que permitan llevar a cabo las VIII Olimpiadas Deportivas y Culturales Institucionales del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E en las diferentes modalidades deportivas en el marco del Programa de Bienestar Social vigencia 2024.

MODALIDAD DEPORTIVA	CANTIDAD DE PARTIDOS / JORNADAS PROMEDIO
Modalidad de Equipo: Microfútbol Masculino. Para el desarrollo de esta modalidad	
deportiva se requiere:	
1.1. Arbitraje certificado por la liga o asociación que aplique para microfútbol masculino. Se debe contar con 1 árbitro en cancha y 1 en mesa por partido en fase(s) inicial(es) o de grupos. Para semifinales y finales, se contará con 2 árbitros en cancha y 1 en mesa por partido.	38
1.2. Escenario deportivo para la práctica de Microfútbol en cancha sintética	
reglamentado para "futbol 5" o "futbol 6", cubierta con disponibilidad de parqueadero para vehículos, zona de hidratación y vestier.	
1.3. La disponibilidad del arbitraje y el escenario deportivo debe ser: De lunes a viernes	
en horario de 7:00 pm hasta las 10:00 pm	
Modalidad de Equipo: Microfútbol Femenino. Para el desarrollo de esta modalidad	
deportiva se requiere:	
2.1. Arbitraje certificado por la liga o asociación que aplique para microfútbol	
masculino. Se debe contar con 1 árbitro en cancha y 1 en mesa por partido en	
fase(s) inicial(es) o de grupos. Para semifinales y finales, se contará con 2 árbitros	
en cancha y 1 en mesa por partido.	14
2.2. Escenario deportivo para la práctica de Microfútbol en cancha sintética	
reglamentado para "futbol 5", cubierta con disponibilidad de parqueadero para	
vehículos, zona de hidratación y vestier.	
2.3. La disponibilidad del arbitraje y el escenario deportivo debe ser: De lunes a viernes	
en horario de 7:00 pm hasta las 10:00 pm	
Modalidad de Equipo: Voleibol Mixto. Para el desarrollo de esta modalidad deportiva se	
requiere:	
3.1. Arbitraje certificado por la liga o asociación que aplique para Voleibol. Se debe	
contar con 1 árbitro en cancha y 1 en mesa por partido durante todo el	24
campeonato.	
3.2. Escenario deportivo para la práctica de Voleibol en cancha reglamentaria cubierta	
con disponibilidad de parqueadero para vehículos, zona de hidratación y vestier.	



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 21 DE: 44



3.3. La disponibilidad del arbitraje y el escenario deportivo debe ser: De lunes a viernes	
en horario de 7:00 pm hasta las 10:00 pm.	
Modalidad de Equipo: Baloncesto Mixto. Para el desarrollo de esta modalidad deportiva	
se requiere:	
4.1. Escenario deportivo para la práctica de Baloncesto en cancha reglamentaria	
cubierta con disponibilidad de parqueadero para vehículos, zona de hidratación y	
vestier.	25
4.2. Arbitraje certificado por la liga o asociación que aplique para Baloncesto. Se debe	25
contar con 1 árbitro en cancha y 1 en mesa por partido en fase(s) inicial(es) o de	
grupos. Para semifinales y finales, se contará con 2 árbitros en cancha y 1 en mesa	
por partido.	
4.3. La disponibilidad del arbitraje y el escenario deportivo debe ser: De lunes a viernes	
en horario de 7:00 pm hasta las 10:00 pm Modalidad de Equipo: Juego Tradicional Sapo Mixto. Para el desarrollo de esta	
modalidad deportiva se requiere:	
5.1. 6 Mesas en madera protegida con caucho en la parte delantera para juego tradicional de Sapo con medidas mínimas de 1.50 cm alto x 60 cm ancho x 60 cm	
profundidad.	1
5.2. Se debe contar con 1 persona que facilite la logística durante la jornada.	_
5.3. Las mesas para juego tradicional de Sapo y el apoyo logístico, deben estar	
disponible en una única jornada el partir de 2:00 pm a 6:00 pm en instalaciones	
del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.	
Modalidad Individual: Ajedrez. Para el desarrollo de esta modalidad deportiva se	
requiere:	
6.1. 10 Tableros de Ajedrez de 64 casillas con medidas mínimas de 40 cms x 40 cms.	
6.2. 10 Cronómetros para Ajedrez	
6.3. Se debe contar con al menos 2 árbitros por jornada.	1
6.4. Los tableros, cronómetros y arbitraje deben estar disponibles en una única jornada	
a partir de 2:00 pm a 6:00 pm en el Hall Principal del Hospital Universitario	
Departamental de Nariño E.S.E.	
Modalidad Individual: Atletismo. Para el desarrollo de esta modalidad deportiva se	
requiere:	
7.1. Pista reglamentaria para atletismo en campo abierto.	
7.2. Arbitraje certificado por la liga o asociación que aplique para atletismo. Se debe	1
contar con 2 jueces para la jornada.	_
7.3. Cinta para la demarcación de la meta.	
7.4. La pista, arbitraje y cinta para la demarcación de la meta, deben estar disponibles	
en una única jornada a partir de las 7:00 am a 1:00 pm.	
Modalidad Individual: Ciclismo. De acuerdo a la ruta seleccionada, la cual deberá contar	
con un recorrido de tipo rural, se requiere:	
8.1. Señalización o demarcación de la ruta mediante avisos visibles que permitan la	
orientación de los participantes. Dichos avisos deberán ubicarse al menos cada	
500 metros o en los lugares que se requiera.	
8.2. Carro "escoba", con herramienta y primeros auxilios ciclísticos para rezagados.	1
8.3. 2 árbitros: Uno en el recorrido y uno en la meta.	
8.4. Cinta para la demarcación de la meta.	
8.5. La demarcación de la ruta, carro "escoba", arbitraje y cinta para la demarcación de	
la meta, deben estar disponibles en una única jornada a partir de las 7:00 am a	
2:00 pm.	
Modalidad Individual: Maratón de Baile. Para el desarrollo de esta modalidad deportiva	
se requiere:	4
9.1. Arbitraje: Se debe contar con al menos 1 juez para la jornada.	1
9.2. El arbitraje debe estar disponible en una única jornada a partir de las 5:00 pm a	
9:00 pm. Medelidad Individuals Notación. Para el desarrollo de esta medalidad deportiva se	
Modalidad Individual: Natación. Para el desarrollo de esta modalidad deportiva se	
requiere:	1
10.1 Piscina climatizada y demarcada con una dimensión no menor a 25 metros de longitud por 12.50 m de ancho (medidas estándares de piscina semiolímpica)	
ionibitua poi 12.50 in de anono (incultas estandares de piscina sermonnipica)	



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 22 DE: 44



	1
10.2 Arbitraje para la jornada.	
10.3 La piscina, la demarcación y el arbitraje deben estar disponibles en una única	
jornada a partir de las 8:00 am a 12:00 m	
Modalidad Individual: Spinning. Para el desarrollo de esta modalidad deportiva se	
requiere:	
11.1 30 Bicicletas para la práctica de spinning.	1
11.2 Arbitraje para la jornada.	
11.3 Las bicicletas y el arbitraje deben estar disponibles en una única jornada a partir	
de las 8:00 am a 12:00 m	
Modalidad Individual: Tenis de mesa. Para el desarrollo de esta modalidad deportiva se	
requiere:	
12.1. 2 Mesas para la práctica de tenis de mesa, con medidas mínimas de 2.5 Mts de	
largo x 1.5 Mts de ancho, incluyendo pelotas, malla y raquetas reglamentarias.	1
12.2 2 árbitros para la jornada. Se debe contar con al menos un árbitro por encuentro.	
12.3 Las mesas y el arbitraje deberán estar disponibles en una única jornada a partir	
de las 2:00 pm a 6:00 pm	
Modalidad Individual: Canto Individual. Para el desarrollo de esta modalidad cultural se	
requiere:	
13.1. Ambientación mediante elementos de sonido, amplificación e iluminación.	1
13.2. 3 Jueces con experticia técnica en áreas afines al canto.	-
13.3 Las elementos y jueces deberán estar disponibles en una única jornada a partir de	
las 5:00 pm a 9:00 pm	
Hidratación botella desechable individual de agua mínimo 250 ml	1200
Premiación:	
-5 trofeos para las modalidades deportivas de conjunto que ocupen 1er puesto, los	
cuales deberán incluir las siguientes especificaciones:	
15.1. Trofeo con base en madera y figura metálica maciza en la parte superior. Las	
medidas mínimas del trofeo deben ser de 70 Cms de alto x 15 Cms de ancho x 8 Cms	
de largo.	
15.2. La figura metálica de cada trofeo deberá ser alusiva a la práctica deportiva de	
Baloncesto, Microfútbol Femenino, Microfútbol Masculino, Sapo Mixto y Voleibol.	
15.3. Contramarca metálica ubicada en la parte inferior del trofeo que incluya el slogan	
"VII Olimpiadas Deportivas y Culturales 2024", señalando la modalidad objeto de	
premiación y el logotipo del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.	
Fator 40 a FO and all a many language design design de continue and a continue an	
-Entre 40 y 50 medallas para las modalidades deportivas de conjunto que ocupen 1er.	
Puesto, las cuales deberán incluir las siguientes especificaciones:	
15.4. Medalla metálica maciza. Las medidas mínimas de cada medalla deben ser de	1
5cms de diámetro x 0.5 cms de grosor, las cuales deben incluir una cinta en tela de	
color verde con logo institucional estampado, con un ancho mínimo de 3 cms	
Entre 40 v 50 medelles pero les medelidades departives de caniunte que couran 2 v	
- Entre 40 y 50 medallas para las modalidades deportivas de conjunto que ocupen 2 y 3 puesto, las cuales deberán incluir las siguientes especificaciones:	
15.5. Medalla metálica maciza. Las medidas mínimas de cada medalla deben ser de	
5cms de diámetro x 0.5 cms de grosor, las cuales deben incluir una cinta en tela de	
color verde con logo institucional estampado, con un ancho mínimo de 3 cms.	
- Entre 20 y 30 medallas para las modalidades deportivas individuales y culturales, las	
cuales deberán incluir las siguientes especificaciones:	
15.6. Medalla metálica maciza. 8 de color dorado, 8 de color plata y 8 de color bronce.	
15.6. Medalla metálica maciza. 8 de color dorado, 8 de color plata y 8 de color bronce. Las medidas mínimas de cada medalla deben ser de 5cms de diámetro x 0.5 cms de	
15.6. Medalla metálica maciza. 8 de color dorado, 8 de color plata y 8 de color bronce.	

Fecha: A partir de Junio de 2024.

estimado de beneficiados: 600 Colaboradores aproximadamente.



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 23 DE: 44



Todos los participantes de esta actividad deberán haber realizado previamente a su participación valoración médico ocupacional deportiva, con apoyo de la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Mecanismo de implementación: Actividad convocada por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. y realizada por Operador Logístico específico para Actividades deportivas y culturales

3.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL HUMANIZADA

En su intervención se busca identificar necesidades e implementar estrategias enfocadas al mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral Humanizada, a partir de iniciativas que apunten al reconocimiento, integración y felicidad dentro del ambiente laboral, que permita aportar al mejoramiento del Clima Laboral institucional. 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.

De acuerdo al Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, las entidades deberán promover estrategias relacionadas con la medición del Clima Organizacional, adaptación al cambio organizacional, preparación para el retiro laboral y fortalecimiento del trabajo en equipo.

Actividades de calidad de vida laboral:

Nombre de la actividad: "En bici al Hospital"

Objetivo: Promover y desarrollar el hábito del uso de la bicicleta, como medio principal de transporte de los servidores públicos de nuestra institución, mediante la sensibilización de los beneficios de usar este medio de transporte, aportar al medio ambiente y descongestionar los espacios de parqueadero del Hospital.

Beneficios de usar la bicicleta diariamente para los Servidores Públicos:

- 1. Oxigena el cerebro y aporta a la mitigación del estrés.
- 2. Ayuda a dormir mejor, pues montar en bicicleta estabiliza el ritmo biológico del cuerpo y reduce los niveles de cortisol, una hormona relacionada con el estrés que impide el sueño profundo.
- 3. Tonifica y fortalece la espalda.
- 4. Fortalece el sistema circulatorio y el corazón, consiguiendo que descienda la frecuencia cardíaca en reposo.
- 5. Aporta a un Sistema inmunológico resistente.
- 6. Ayuda a mantener los niveles de azúcar en sangre adecuados, ya que al mejorar el flujo sanguíneo se disminuye hasta un 20% el riesgo de desarrollar diabetes tipo 2 y enfermedades cardíacas.
- 7. Ayuda a controlar el peso
- 8. El uso de la bicicleta para la vida diaria en lugar de otros medios de transporte, se traduce en un ahorro económico, además de contribuir en la lucha contra la contaminación.



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 24 DE: 44



Presupuesto oficial: No se afecta el rubro presupuestal de Bienestar Social, toda vez que el HUDN accede a los elementos logísticos necesarios mediante contratación por servicios de mantenimiento.

Condiciones:

Por lo anterior, actualmente el HUDN cuenta con 32 parqueaderos para bicicleta, de los cuales se usan en promedio alrededor de 25 puestos. En consecuencia se hace necesario ampliar la cantidad de dichos parqueaderos metálicos en al menos 90 puestos. Cabe mencionar que la institución cuenta con espacios disponibles para la instalación de los mismos; los cuales han sido analizados por el arquitecto contratista – Gustavo Cerón, quien ha manifestado completa disponibilidad en diseñar dichos espacios de forma armónica con la imagen corporativa y condiciones de infraestructura del hospital. A continuación se indica los espacios que sería objeto de adecuación, sin que ello implique construcción o remodelación de la infraestructura:







Fecha: Toda la vigencia de 2024.

estimado de beneficiados: 100 Servidores públicas.

Mecanismo de implementación:

El control y registro individual de los ingresos en bicicleta por parte de los colaboradores, se realizaría mediante el sello de una libreta en medio físico que se entregaría en Gestión de Talento Humano. De esta forma, la libreta contiene 30 espacios para ser sellado uno a uno, por parte del personal de vigilancia en la entrada del Hospital. Cabe mencionar que se usaría un sello seco para minimizar el riesgo de falsificación o adulteración de los registros.

Cada vez que se llene los 30 espacios de la libreta, el servidor público entregará la misma a Gestión de Talento Humano para su verificación.

Muestra del sello a utilizar:



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 25 DE: 44





Por lo anterior, de acuerdo a la Ley 1811 de 2016, Los servidores públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta. Este beneficio aplica para todos los servidores públicos administrativos y asistenciales del HUDN.

En consecuencia, de aprobarse esta estrategia, su ejecución se fundamenta en la Responsabilidad Social Empresarial, mediante la puesta en marcha de prácticas ambientalmente responsables y el Bienestar social de los colaboradores anteriormente mencionados.

Por lo anterior quedo atenta a su respuesta con el fin de adelantar las gestiones pertinentes para la implementación, seguimiento y entrega de resultados de esta estrategia.

Nombre de la actividad: Día de la Mujer

Objetivo: Conmemorar el día Internacional de la Mujer, reconociendo las contribuciones asistenciales, administrativas y operativas de las mismas, las cuales se ven reflejadas en la gestión institucional y estratégica desde la perspectiva clínica y centrada en el usuario, contribuyendo con ello al logro de la misión y visión del HUDN

Presupuesto oficial: \$49.210.271 (Alineado con P.A.A. 2024)

Condiciones:

Organizar el Día de la Mujer – Vigencia 2024 a través de la entrega de 607 refrigerios consistentes en:

Condiciones del refrigerio - día de la mujer:

- Una porción de huevos revueltos cuyo peso mínimo sea de 100 gramos.
- Ensalada (Frutas) 100 gramos
- Guarniciones (Pan (50 grs), arepa (100 grs. y arroz 90).
- Jugo 200 cc v Café 240 cc

Condiciones logísticas del refrigerio - día de la mujer:

- 607 menajes que comprende platos, vasos, y cubiertos.
- Cubiertos entre los cuales se encuentre 1 tenedor, 1 cuchillo y cucharilla para postre (plásticos) para cada desayuno.
- 3 paquetes de servilletas de 200 unidades C/U.
- Mesas para la entrega de 607 refrigerios.
- Ambientación y decoración del o los sitios dispuestos para el refrigerio, tales como manteles y elementos decorativos (centros de mesa, pancartas, bombas, etc.) los cuales estarás dispuestos como ambientación de la actividad.
- Personal logístico suficiente que asegure el normal cumplimiento del evento.



FECHA DE ELABORACIÓN:
5 DE JUNIO DE 2015
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
31 DE ENERO DE 2024
HOJA: 26 DE: 44



Entregable de conmemoración:

Mug de 11 onzas con cuchara de, en cerámica con recubrimiento en polímero, especial para estampados full color blanco o verde oscuro.

Tamaño: Alto: 10 cm X Diámetro: 8 cm

Capacidad: 10 onzas Imagen de referencia:



Fecha: segundo bimestre de 2024.

estimado de beneficiados:

607 mujeres.

Mecanismo de implementación: Actividad convocada por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. y realizada por Operador Logístico específico para Actividades de integración

Nombre de la actividad: Día del Hombre

Objetivo: Conmemorar el día Internacional del Hombre, reconociendo las contribuciones asistenciales, administrativas y operativas de los mismas, las cuales se ven reflejadas en la gestión institucional y estratégica desde la perspectiva clínica y centrada en el usuario, contribuyendo con ello al logro de la misión y visión del HUDN

Presupuesto oficial: \$21.090.113 (Alineado con P.A.A. 2024)

Condiciones:

Organizar el Día del Hombre – Vigencia 2024 a través de la entrega de 278 refrigerios consistentes en:

Condiciones del refrigerio - día del hombre:

- Una porción de huevos revueltos cuyo peso mínimo sea de 100 gramos.
- Ensalada (Frutas) 100 gramos
- Guarniciones (Pan (50 grs), arepa (100 grs y arroz 90 grs).
- Jugo 200 cc y Café 240 cc



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 27 DE: 44



Condiciones logísticas del refrigerio - día del hombre:

- 278 menajes que comprende platos, vasos, y cubiertos.
- Cubiertos entre los cuales se encuentre 1 tenedor, 1 cuchillo y cucharilla para postre (plásticos) para cada desayuno.
- 4 paquetes de servilletas de 200 unidades C/U.
- Mesas para la entrega de 246 refrigerios.
- Ambientación y decoración del o los sitios dispuestos para el refrigerio, tales como manteles y elementos decorativos (centros de mesa, pancartas, bombas, etc.) los cuales estarás dispuestos como ambientación de la actividad.
- Personal logístico suficiente que asegure el normal cumplimiento del evento.

Entregable de conmemoración:

Mug de 11 onzas con cuchara de, en cerámica con recubrimiento en polímero, especial para estampados full color blanco o verde oscuro.

Tamaño: Alto: 10 cm X Diámetro: 8 cm

Capacidad: 10 onzas Imagen de referencia:



Fecha: segundo bimestre de 2024.

estimado de beneficiados:

278 hombres

Mecanismo de implementación: Actividad convocada por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. y realizada por Operador Logístico específico para Actividades de integración

Nombre de la actividad: Día del Auxiliar Administrativo y Operativo (Antes día de la secretaria)

Objetivo: Reconocer las contribuciones asistenciales, administrativas y operativas de los Auxiliares Administrativos, secretarias clínicas, auxiliares de servicios generales, camilleros y conductores de la institución, las cuales se ven reflejadas en la gestión institucional y estratégica desde la perspectiva clínica y centrada en el usuario, contribuyendo con ello al logro de la misión y visión del HUDN



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 28 DE: 44



Presupuesto oficial: \$20.000.000 (Alineado con P.A.A. 2024)

Condiciones:

Organizar el Día del Auxiliar Administrativo y Operativo – Vigencia 2024 a través de la entrega de 119 refrigerios consistentes en:

Condiciones del refrigerio - Día del Auxiliar Administrativo y Operativo:

- Condiciones del Refrigerio Día del Auxiliar Administrativo y Operativo:
- Una porción de huevos revueltos cuyo peso mínimo sea de 150 gramos.
- Ensalada (Frutas) 200 gramos
- Guarniciones (Pan (50 grs), arepa (100 grs y arroz 90 grs).
- Jugo 400 cc y Café 240 cc

Condiciones logísticas del refrigerio - Día del Auxiliar Administrativo y Operativo:

- 119 menajes que comprende platos, vasos, y cubiertos.
- Cubiertos entre los cuales se encuentre 1 tenedor, 1 cuchillo y cucharilla para postre (plásticos) para cada desayuno.
- 1 paquete de servilletas de 200 unidades C/U.
- Mesas para la entrega de 119 refrigerios.
- Ambientación y decoración del o los sitios dispuestos para el refrigerio, tales como manteles y elementos decorativos (centros de mesa, pancartas, bombas, etc.) los cuales estarás dispuestos como ambientación de la actividad.
- Personal logístico suficiente que asegure el normal cumplimiento del evento.

Entregable de conmemoración:

Sombrilla de "bolso" color azul oscuro con logo institucional impreso elaborada en material anti fluido con mango retráctil de 40 Cms. y cinta externa en velcro:



Fecha: tercer bimestre de 2024.

estimado de beneficiados: 119 Servidores públicos.

Mecanismo de implementación: Actividad convocada por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. y realizada por Operador Logístico específico para Actividades de integración



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 29 DE: 44



Nombre de la actividad: Día de la Enfermería

Objetivo: Conmemorar el día de la Enfermera y Auxiliar de Enfermería

Presupuesto oficial: \$45.000.000 (Alineado con P.A.A. 2024)

Condiciones:

Organizar el Día de la Enfermería – Vigencia 2024 a través de la entrega de 426 refrigerios consistentes en:

Condiciones del refrigerio - Día de la Enfermería:

- Una porción de huevos revueltos cuyo peso mínimo sea de 150 gramos.
- Ensalada (Frutas) 200 gramos
- Guarniciones (Pan (50 grs), arepa (100 grs y arroz 90).
- Jugo 400 cc y Café 240 cc

Condiciones logísticas del refrigerio - Día de la Enfermería:

- 426 menajes que comprende platos, vasos, y cubiertos.
- Cubiertos entre los cuales se encuentre 1 tenedor, 1 cuchillo y cucharilla para postre (plásticos) para cada desayuno.
- 3 paquetes de servilletas de 200 unidades C/U.
- Mesas para la entrega de 426 refrigerios.
- Ambientación y decoración del o los sitios dispuestos para el refrigerio, tales como manteles y elementos decorativos (centros de mesa, pancartas, bombas, etc.) los cuales estarás dispuestos como ambientación de la actividad.
- Personal logístico suficiente que asegure el normal cumplimiento del evento.

Entregable de conmemoración:

Dos (2) Cupcakes de vainilla, chocolate y naranja, con un peso aproximado entre 35 a 40 grs decorados con crema y figuras de chocolate blanco con impresión 100% comestible alusivo al día de la Enfermería.

Los cupcakes deberán incluir un sabor de relleno.

Empaque en caja de cartón ó regalo con medidas 15*7*10 cm y lazo.

Fecha: 13 de mayo de 2024.

estimado de beneficiados: 426 Auxiliares de enfermería y enfermeras.

Mecanismo de implementación: Actividad convocada por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. y realizada por Operador Logístico específico para Actividades de integración

Nombre de la actividad: Día del Servidor Público (Antes "Día del Trabajo")

Objetivo: Conmemorar el día del trabajo y la valiosa labor de todos los Día del Servidor Público del HUDN que gracias a su esfuerzo, se da cumplimiento al logro de los objetivos institucionales.

Presupuesto oficial: \$96.119.814 (Alineado con P.A.A. 2024)

Condiciones:

Condiciones de la cena- Día del Servidor Público HUDN:

- Crema de Pollo (Máximo 200 Gramos)
- Milanesa de cerdo al cordón blue sobre espejo natural de tomate (máximo 200 Gramos)



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 30 DE: 44



- Arroz mediterráneo (mínimo 100 Gramos)
- Ensalada verde bañada con almíbar de menta
- Jugo o bebida (mínimo 700 cc) por plato.
- Postre torta de coco al horno (mínimo 50 Gramos) por plato.

Condiciones logísticas de la cena- Día del Servidor Público HUDN:

- 985 menajes que comprende platos, vasos, y cubiertos.
- Cubiertos entre los cuales se encuentre 1 tenedor, 1 cuchillo y cucharilla para postre para cada cena.
- 5 paquetes de servilletas de 200 unidades C/U.
- 20 botellones con agua con capacidad de 20 lts. C/u

Condiciones logísticas del salón:

- Mesas y sillas para la entrega de 985 cenas.
- Personal logístico: Mínimo 30 meseros y personal de staff, suficiente que asegure el normal cumplimiento del evento.
- Elementos logísticos de sonido, ambientación de integración y animación para los asistentes, decoración de sillas y mesas.
- Parqueadero para 300 vehículos (mínimo)
- 150 Cajas de icopor desechables para empaque de cenas dirigidas a los funcionarios que por la necesidad del servicio no puedan asistir al evento.
- Ambientación mediante grupo musical, incluyendo elementos de sonido, amplificación e iluminación.
- Lugar: Salón de eventos externo a las instalaciones del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. que permita integrar en el mismo espacio físico a 985 personas.

Fecha: 28 de junio de 2024.

estimado de beneficiados:

985 personas.

Mecanismo de implementación: Actividad convocada por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. y realizada por Operador Logístico específico para esta actividad de integración en Club o salón.

Nombre de la actividad: Celebración de Halloween

Objetivo: Promover un espacio para compartir un detalle dulce con todos los colaboradores del HUDN, incluyendo concurso de disfraces ecológicos.

Presupuesto oficial: \$51.000.000 (Alineado con P.A.A. 2024)

Condiciones:

Conmemoración del día Halloween a través de 985 kits de dulces en Bolsa de lona con logo institucional. Cada kit debe contener las siguientes condiciones:

- 1. Paquete de Gomas "Trululú", x 6 unidades. Peso 80 Gms.
- 2. Paquete de "Nucitas" x 6 unidades. Peso 84 Gms.
- 3. Paquete de Galletas Bridge x 10 Unidades. Peso 300 Gms.
- 4. Paquete de "Choco break" x 30 Unidades. Peso 150 Gms.
- 5. Paquete de Masmelos "Millows", Peso 75 Gms.



FECHA DE ELABORACIÓN:
5 DE JUNIO DE 2015
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
31 DE ENERO DE 2024
HOJA: 31 DE: 44



- 6. Paquete de dulces "Max combi" x 100 Unidades. Peso 215 Gms.
- 7. Bom Bom Bum x 24 Unidades
- 8. Chocolatina Jet x 10 Unidades.
- 9. Manzana Verde de 150 grs a 200 grs aprox. Cantidad: 2 Unidades
- 10. Maní salado de 200 grs. Aprox.
- 11. Paquete de almendras naturales x 50 grs. Aprox.
- 12. Botella de agua desechable de 750 ml.
- 13. Bolsa de lona color naranja de 40cms x 30 cms con el siguiente estampado: "Feliz día de Halloween familia Hosdenar", con logo institucional.

Condiciones logísticas del Auditorio :

- 1. Ambientación y decoración del o los sitios dispuestos para el refrigerio, tales como manteles y elementos decorativos (centros de mesa, pancartas, bombas, etc.) los cuales estarás dispuestos como ambientación de la actividad.
- 2. Personal logístico suficiente que asegure el normal cumplimiento del evento.
- 3. Paquete de bombas R12 color naranja x 12 unidades. Cantidad: 10 Paquetes
- 4. Paquete de bombas R12 color negro x 12 unidades. Cantidad: 10 Paquetes.
- 5. Globos alusivos a Halloween. Cantidad: 30 Unidades.
- 6. Serpentinas de color naranja y negro. Cantidad: 100 Unidades.
- 7. Pliegos de papel seda de color negro y naranja. 50*70 Cms. Cantidad: 50 Unidades
- 8. Letrero tipo pendón de 50 cms. X 1 metro, con mensaje alusivo a la actividad. Cantidad: 1 Unidad

Fecha: 31 de octubre de 2024.

estimado de beneficiados:

985 Personas.

Mecanismo de implementación: Actividad convocada por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. y realizada por Operador Logístico específico para Actividades de integración

Nombre de la actividad: Día del Médico

Objetivo: Incentivar y reconocer la valiente y necesaria labor que estos profesionales de la medicina en la institución, cuya misión radica en brindar atención segura, de mediana y alta complejidad en salud. De esta forma, esta actividad exalta la responsabilidad que tienen los médicos de todas las áreas de la medicina.

Presupuesto oficial: \$30.569.787 (Alineado con P.A.A. 2024)

Condiciones:

Condiciones de la cena - día del Médico:

- Crema de Pollo (Máximo 200 Gramos)
- Milanesa de cerdo al cordón blue sobre espejo natural de tomate (máximo 200 Gramos)
- Arroz mediterráneo (mínimo 100 Gramos)
- Ensalada verde bañada con almíbar de menta
- Jugo o bebida (mínimo 700 cc) por plato.

Postre torta de coco al horno (mínimo 50 Gramos) por plato.

Condiciones logísticas de la cena - día del Médico:

• 192 menajes que comprende platos, vasos, y cubiertos.



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 32 DE: 44



- Cubiertos entre los cuales se encuentre 1 tenedor, 1 cuchillo, 1 cuchara y cucharilla para postre para cada cena.
- 2 paquetes de servilletas de 200 unidades.
- 9 botellones con agua con capacidad de 20 lts. C/u

Condiciones logísticas del salón:

- Mesas, centros de mesa y sillas para la entrega de 192 cenas.
- Personal logístico: Mínimo 10 meseros y personal de staff, suficiente que asegure el normal cumplimiento del evento.
- Elementos logísticos de sonido, ambientación de integración y animación para los asistentes, decoración de sillas, mesas y amplificación.
- Parqueadero para 100 vehículos (mínimo)
- 60 Cajas de icopor desechables para empaque de cenas dirigidas a los funcionarios que por la necesidad del servicio no puedan asistir al evento.
- Ambientación mediante grupo musical, incluyendo elementos de sonido, amplificación e iluminación.
- Lugar: Salón de eventos externo a las instalaciones del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. que permita integrar en el mismo espacio físico a 192 personas.

Fecha: 29 de noviembre de 2024.

estimado de beneficiados:

192 médicos.

Mecanismo de implementación: Actividad convocada por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. y realizada por Operador Logístico específico para esta actividad de integración en Club o salón.

Nombre de la actividad: Reunión anual de reconocimiento a la gestión

Objetivo: Reconocer las contribuciones administrativas, asistenciales y operativas del personal de la institución, los cuales se ven reflejadas en la gestión institucional de la vigencia 2024 y estrategia desde la perspectiva organizacional, contribuyendo con ello al logro de la misión y visión del HUDN.

Presupuesto oficial: \$96.119.814 (Alineado con P.A.A. 2024)

Condiciones:

Condiciones de la cena - Reunión anual de reconocimiento a la gestión:

- Crema de Pollo (Máximo 200 Gramos)
- Milanesa de cerdo al cordón blue sobre espejo natural de tomate (máximo 200 Gramos)
- Arroz mediterráneo (mínimo 100 Gramos)
- Ensalada verde bañada con almíbar de menta
- Jugo o bebida (mínimo 700 cc) por plato.
- Postre torta de coco al horno (mínimo 50 Gramos) por plato.
- 45 botellones con agua con capacidad de 20 lts. C/u

Condiciones logísticas de la cena - Reunión anual de reconocimiento a la gestión:

• 985 menajes que comprende platos, vasos, y cubiertos.



FECHA DE ELABORACIÓN:
5 DE JUNIO DE 2015
FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
31 DE ENERO DE 2024
HOJA: 33 DE: 44



- Cubiertos entre los cuales se encuentre 1 tenedor, 1 cuchillo, 1 cuchara y cucharilla para postre para cada cena.
- 9 paquetes de servilletas de 200 unidades C/U.
- 200 Cajas de icopor desechables para empaque de cenas dirigidas a los funcionarios que por la necesidad del servicio no puedan asistir al evento

Condiciones logísticas del salón:

- Mesas, centros de mesa y sillas para la entrega de 985 cenas.
- Personal logístico: Mínimo 15 meseros y personal de staff, suficiente que asegure el normal cumplimiento del evento.
- Elementos logísticos de sonido, ambientación de integración y animación para los asistentes, decoración de sillas, mesas y amplificación.
- Parqueadero para 300 vehículos (mínimo)
- Ambientación mediante grupo musical, incluyendo elementos de sonido, amplificación e iluminación.
- Lugar: Salón de eventos externo a las instalaciones del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. que permita integrar en el mismo espacio físico a 911 personas.

Fecha: 20 de diciembre de 2024.

estimado de beneficiados:

985 personas.

Mecanismo de implementación: Actividad convocada por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. y realizada por Operador Logístico específico para esta actividad de integración en Club o salón.

Nombre de la actividad: 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 adelantar gestiones en educación pensional, 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, mediante la contratación de un facilitador

Objetivos específicos:

- Conocer las generalidades y requisitos para acceso al proceso pensional.
- Resolver inquietudes técnicas que tenga el personal frente a su proceso pensional.
- Fortalecer la resiliencia y sentido de vida debido a la terminación del ciclo laboral.
- Incluir al núcleo familiar en el proceso de psicorientación.

Presupuesto oficial: \$10.000.000 (Alineado con P.A.A. 2024)

Condiciones

Contratación de la prestación de servicios de asesoría especializada grupal en el manejo de historias laborales y de reconocimiento de pensión por vejez, para 85 servidores públicos en edad de pensión.

De esta forma, el facilitador tendrá las siguientes obligaciones:



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 34 DE: 44



- Dar a conocer cuáles son los regímenes pensionales vigentes para que el trabajador tenga claro cómo se va a pensionar.
- Mostrar los beneficios de adquirir el estatus de pensionado en un ámbito comparativo con las labores y el derecho pensional
- Desarrollar cuatro (4) sesiones de no menos de una (1) hora c/u.
- La temáticas a tratar serán las siguientes:

TEMA	LUGAR
1. Marco General del Sistema Pensional	
2. Análisis de información consignada en historia Laboral y cómo solucionar las inconsistencias	Auditorio 5to piso.
3. Cambios psicosociales, red de apoyo familiar y Calidad de vida personal y familiar	
4. Trámite del proceso pensional y Solución de dudas e inquietudes	

Esta actividad de capacitación será obligatoria para los citados, como requisito de acceso al beneficio de bienestar social 2024.

Fecha: Desde junio a octubre de 2024.

estimado de beneficiados: 85 Servidores públicos en condición de edad pensional.

Mecanismo de implementación: Actividad convocada por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. y realizada por Operador Logístico específico para esta actividad.

3.3. ÁREA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

Teniendo en cuenta el interés de la institución por fomentar e incentivar el buen desempeño de los servidores públicos, que aporte a la mejora continua y fortalecimiento de los servicios prestados e imagen institucional, se da a conocer el Plan de Estímulos e Incentivos Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. – Vigencia 2024

OBJETIVOS

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

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.



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 35 DE: 44



Actividades y modalidades de participación

ACTIVIDAD		MODALIDADES	Presupuesto oficial: \$63.300.000 (Alineado con P.A.A. 2024)	FECHA
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 2024	pro 2. Hu asi	eación o Mejora de ocedimiento Técnico. manización de los servicios istenciales o ministrativos.	\$15.000.000	De Marzo a Noviembre de 2024
Mejores Áreas y Servicios Objetivo: Reconocer las experiencias exitosas relacionadas con logros de los servicios	2. Re ac 3. Vo am 4. Pa (20 5. Pa	A 2023 (40%) sultados de informe de reditación 2024 (30%) luntariado (en línea nbiental o social) (5%) rticipación en Proyectos 0%) rticipación en Concurso de nocimientos (5%)	\$21.000.000	De enero a Diciembre de 2024
Concurso de conocimientos Objetivo: Incentivar la participación y fomentar el conocimiento institucional relacionados con los servicios, propuesta de valor, políticas, y rasgos distintivos de nuestra institución.	(Åreas	ipación de 24 Equipos s o Servicios) en 5 Rondas de ación directa	\$1.800.000	Junio de 2024
Gestión administrativa y ambiental. Objetivo: Promover las buenas prácticas ambientales con mira a mitigar los riesgos ambientales.		Correcta disposición de residuos y reciclaje	\$3.500.000	Diciembre de 2024
Gestión Clínica Excelente y segura. Objetivo: Promover las buenas prácticas clínicas asistenciales y mejorar la atención al usuario.	;	Servicio más seguro Servicio líder en prevención de infecciones Servicio con mejores registros clínicos y notas de enfermería.	\$12.000.000	Diciembre de 2024
Mejores Servidores Públicos de Carrera Administrativa Objetivo: Reconocer y exaltar a los 6 mejores Servidores Públicos de Carrera Administrativa de acuerdo a los resultados de la Evaluación de Desempeño.	2. 3. 4.	Nivel Profesional Administrativo Nivel Técnico Nivel Auxiliar Administrativo Nivel Profesional Asistencial Nivel Auxiliar Asistencial	\$10.000.000 2 M en cada modalidad.	Noviembre de 2024



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 36 DE: 44



Reconocimientos a la trayectoria HUDN			
Objetivo: Reconocer la labor de los servidores públicos que han prestados sus			
servicios por 15, 25 y más de 30 años a la institución, con el propósito de agradecer y recodar su valiosa labor. Beneficiarios: 66 Servidores Públicos. Se otorga reconocimiento mediante acto administrativo.	 15 años de labor 25 años de labor Más de 30 años de labor 	\$0	Diciembre 2024

MODALIDAD POR PROYECTOS DE TRANSFORMACIÓN CULTURAL

La modalidad de Proyectos de Transformación Cultural consiste en la formulación, puesta en marcha y evaluación de iniciativas por parte de equipos de trabajo o servicios, lo cuales fomenten la investigación, la mejora continua, el fortalecimiento de las políticas y servicios de salud que ofrece el Hospital. De esta forma existen dos (2) modalidades de participación por proyectos:

- ✓ Énfasis en Humanidades y Habilidades Blandas: Consiste en la formulación de proyectos que apunten a la mejora del Clima Laboral al interior de los servicios asistenciales y administrativos, fomentando la cultura humanizada y la sana convivencia entre compañeros de trabajo o con usuarios de nuestra entidad. Generalmente, estos proyectos pueden estar caracterizados por actividades de integración grupal (dando cumplimiento a los protocolos de bioseguridad), sensibilización y fortalecimiento de habilidades blandas.
 - Subcategoría de Humanización del Servicio al Cliente Interno o Externo.
 - Subcategoría de Equidad de género y prevención de violencias.
- ✓ Énfasis Técnico o procedimental: Consiste en la formulación de proyectos que apunten
 a la creación o mejora de procedimientos, guías, manuales, protocolos o elementos
 clínico asistenciales, administrativos u operativos encaminados a mejorar la atención
 al usuario de forma segura y oportuna o aportar a la generación de conocimiento en la
 comunidad.
 - Subcategoría Administrativa
 - Subcategoría Asistencial
- ✓ Se considera equipo de trabajo a: Proceso, área o servicio de tipo administrativo o Asistencial conformado por un mínimo de 4 personas, quienes deberán estar vinculados a la Planta del HUDN y el cual será liderado por un servidor público de Carrera Administrativa o Libre nombramiento y remoción.
- ✓ Un Servidor Público no podrá participar en dos (2) o más proyectos.



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 37 DE: 44



- ✓ Ninguno de los participantes deberá haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación. Es necesario promulgar la transparencia e integridad.
- ✓ Los equipos aspirantes deberán sustentar al Comité de Bienestar social y mediante transmisión en vivo a todo el Hospital, los logros obtenidos por el equipo según la reglamentación establecida.
- ✓ Todos los proyectos que hayan tenido una ejecución igual o mayor a 2 años, ya no serán acreedores a los incentivos no pecuniarios.
- ✓ El trabajo o labor desarrollada del equipo debe haberse efectuado y concluido para el período de evaluación ordinaria (Fecha límite de ejecución de proyectos/Corte de medición de indicadores: 15 de noviembre de 2024).

3.3.1.1. Procedimiento de selección para mejores equipos de trabajo - Modalidad por proyectos de transformación cultural:

- a) El Comité de Bienestar Social, con el apoyo del proceso de Gestión de talento humano, dará a conocer el Programa de incentivos a los equipos de trabajo del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. durante 2024, incluyendo las modalidades a postularse, criterios básicos de participación y procedimiento de selección.
- b) La Secretaría del Comité de Bienestar Social (Profesional Especializado de Talento Humano) recibirá hasta el 29 de febrero de 2024, y a través Archivo Central, las inscripciones de los Equipos de Trabajo a través del formato FRRHU 021 Versión 2. (Anexo 1).
- c) La Secretaria del Comité de Bienestar Social convocará a los miembros del Comité durante la tercera semana de marzo de 2024 a fin de revisar la pertinencia y oportunidad de las solicitudes de participación presentadas a fin de realizar un filtro de aquellas ideas que no se alineen con el objetivo de transformación cultural deseado.
- d) El Comité de Bienestar Social comunicará a los líderes de los proyectos sobre la aceptación o no del proyecto. De esta forma se indicará a aquellos equipos de trabajo cuya idea fue aceptada, que pueden empezar con la ejecución de su proyecto.
- e) El Comité de Bienestar Social podrá solicitar informes parciales de ejecución de los proyectos.
- f) La Secretaria del Comité de Bienestar Social solicitará a los líderes de los equipos de trabajo un informe de ejecución de sus proyectos para realizar la respectiva evaluación de los mismos, los cuales deberán ser entregados y ejecutados hasta el 15 de noviembre de 2024. (Máximo 10 páginas + anexos).



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 38 DE: 44



- g) El Comité de Bienestar Social evaluará en sesión ordinaria los proyectos haciendo uso de la Tabla de evaluación adjunta (Anexo 2), otorgando una calificación cuantitativa.
- h) Todos los equipos que por orden de mérito obtengan más alto puntaje en la evaluación de cada modalidad de proyecto de transformación cultural, se harán acreedores al incentivo no pecuniario, de acuerdo con lo establecido en el Programa de Bienestar Social, Estímulos e incentivos, sujeto a la disponibilidad presupuestal asignada para tal fin.
- i) En caso de existir empate entre 2 o más equipos de trabajo, el criterio de desempate será la calificación obtenida en el factor "Relación Costo – Beneficio". Si recurriendo a dicho factor persiste el empate, el segundo factor de desempate será la "Población beneficiada del Proyecto".
- j) En caso de comprobación de plagio del trabajo y/o proyectos presentados por los equipos de trabajo, habrá lugar a descalificación, sin perjuicio de las acciones legales y/o disciplinarias a que haya lugar.
- k) La elaboración y presentación de los proyectos y/o trabajos deberán ser financiados en su totalidad por los integrantes del equipo, la Entidad podrá facilitar recursos físicos tales como instalaciones y equipos.
- La participación en las labores requeridas para el desarrollo del trabajo en equipo, no libera a los empleados públicos del cumplimiento estricto de las funciones propias del cargo que desempeñan y de su jornada laboral.
- m) Serán criterios de evaluación y calificación:
- El alcance del proyecto para el mejoramiento específico de acciones, tareas, procesos, planes y objetivos institucionales, y cualquier otro, que a juicio del equipo evaluador genere valor agregado en la gestión del HUDN.
- Presentación de un informe escrito que soporte el logro del Equipo de Trabajo, el cual debe cumplir con la metodología y requisitos establecidos por el Comité de Estímulos e Incentivos a través de la Secretaría Técnica.
- Demostración los resultados concretos de la gestión realizada por el equipo.

3.3.1.2. INCENTIVOS A MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

OBJETIVO: Reconocer y premiar los proyectos destacados y experiencias exitosas que los Equipos de Trabajo del HUDN desarrollan en el marco de sus funciones, las reflejen un alto impacto durante la vigencia 2024

LINEAMIENTOS: Se ha fijado unos parámetros de participación que permitirán la selección objetiva, transparente, justa y equitativa de los mejores Equipos de Trabajo a través de reglas claras de participación y criterios de elección acordes a la normatividad y lineamientos institucionales vigentes.



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
PGRHU-001	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 39 DE: 44



La modalidad de resultados por gestión consiste en la evaluación del resultado de 5 Factores de evaluación, los cuales tienen la siguiente ponderación y consisten en lo siguiente:

FACTOR DE EVALUACION	RESPONSABLE DE GENERAR EL DATO	PESO PORCENTUAL TOTAL
1. Resultado Anual en Indicadores de Gestión POA	Planeación	40%
2. Resultado de Auditoria Externa de Acreditación Institucional	Flaneacion	30%
3. Participación en Plan de Estímulos e Incentivos, como en Proyectos de Transformación Cultural y el Concurso de Conocimientos.	Talento Humano	25%
4. Participación en Voluntariado	Emergencias y desastres Gestión ambiental	5%
TOTAL		100%

- ✓ El plazo de evaluación de estos factores se realizará entre el <u>01 de enero a 30 de</u> noviembre de <u>2024, excepto del POA, que corresponde a la vigencia inmediatamente</u> anterior.
- ✓ La fecha límite de entrega de estos resultados, por parte de los procesos encargados de generarlos a la oficina de Gestión de Talento Humano, será el <u>viernes 13 de diciembre</u> <u>de 2024.</u>

3.3.1.3. MODALIDAD DEL "CONCURSO CONOCIMIENTOS"

La modalidad del Concurso de conocimientos consiste en la realización de un concurso presencial por equipos a través de eliminación directa, en el cual se realizan preguntas de selección múltiple con única respuesta, sobre temas relacionados con la plataforma estrategia de la organización, historia, portafolio de servicios, convenios vigentes, programa de humanización y políticas que los trabajadores de la institución deben conocer para la ejecución de sus funciones a través del servicio humanizado centrado en el usuario, entre otros.

Se conforman equipos de 6 personas, "3 titulares" y "3 suplentes" a los cuales se les asignan nombres relacionados con el Código de Buen Gobierno e Integridad, Política de equidad de género, Reglamento del Comité de Convivencia y Conciliación Laboral, Reglamento Interno, plataforma estrategia de la organización, portafolio de servicios, Programa de Humanización, entre otros. Adicionalmente se asigna un valor o principios del código de integridad o plan anticorrupción, con el fin de articular estrategias. De esta manera los miembros del equipo deben ser de planta permanente o temporal.

El ganador del concurso será el que gane todas sus partidas o mayor puntuación obtenga.

3.3.1.4. GESTIÓN CLÍNICA EXCELENTE Y SEGURA.



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
PGRHU-001	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 40 DE: 44



Dicho plan consiste en incentivar la adherencia a prácticas seguras, normas de bioseguridad, uso correcto de elementos de protección personal y el cumplimiento de la estrategia multimodal para higiene de manos, registros ANFER y notas de enfermería, lo cual será reconocido mediante la entrega de incentivos no pecuniarios en diciembre de 2024.

De esta forma, se establecen 3 modalidades de participación (sin inscripción), que serán evaluados durante el periodo <u>enero a noviembre de 2024</u>. Para efectos de premiación, se tendrán en cuenta los mejores resultados en cuanto al cumplimiento de todos los indicadores que se relacionan a continuación:

Servicio más seguro	Servicio líder en prevención de infecciones	Servicio con mejores registros clínicos y notas de enfermería.
 Rondas de seguridad con adherencia >90% Proporción de Eventos Adversos en el servicio. Correcto uso de EPP verificado mediante rondas de seguridad. 	 Taza de infecciones en el servicio Higiene de manos con adherencia > 70% Participación en el evento denominado "Día Mundial de la Seguridad del Paciente" 	 % adherencia: Qué tanto registran las/os jefes de enfermería. % de calidad del dato: Que lo registrado sea lo correcto y pertinente.

De esta forma, el plan de incentivos tendrá en cuenta las siguientes categorías a premiar:

Servicio más seguro	Servicio líder en prevención de infecciones	Servicio con mejores registros clínicos y notas de enfermería.
1er Puesto con mejor	1er Puesto con mejor	1er Puesto con mejor
puntaje	puntaje	puntaje
2do Puesto con mejor	2do Puesto con mejor	2do Puesto con mejor
puntaje	puntaje	puntaje
3er Puesto con mejor	3er Puesto con mejor	3er Puesto con mejor
puntaje	puntaje	puntaje

Por lo anterior, no es necesario inscribirse a esta estrategia puesto los resultados serán valorados mediante actividades de seguridad del paciente, vigilancia epidemiológica y Auditoria Médica respectivamente desarrolladas de manera habitual.

3.3.1.5. CAPITULO II. INCENTIVOS A MEJORES SERVIDORES PÚBLICOS

OBJETIVO: Reconocer y premiar a los servidores públicos vinculados a través de Carrera Administrativa del HUDN que hayan presentado la mejor calificación de Evaluación de Desempeño durante la vigencia inmediatamente anterior.

LINEAMIENTOS: Se ha fijado unos parámetros de participación que permitirán la selección objetiva, transparente, justa y equitativa de los mejores servidores públicos a través de reglas



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
PGRHU-001	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 41 DE: 44



claras de participación y criterios de elección acordes a la normatividad y lineamientos institucionales vigentes.

Este Plan de Incentivos que tiene carácter individual, está dirigido a servidores en carrera administrativa (CA), donde el factor primordial de selección será la calificación definitiva de la evaluación del desempeño institucional correspondiente a la vigencia inmediatamente anterior. La entidad cuenta con autonomía para establecer los criterios de desempate en caso que sea necesario.

Las modalidades de selección de los mejores servidores públicos son las siguientes:

- a) Mejor Empleado del Nivel Profesional del Área Administrativa
- b) Mejor Empleado del Nivel Técnico
- c) Mejor Empleado del Nivel Asistencial del Área Administrativa
- d) Mejor Empleado del Nivel Profesional del Área Asistencial
- e) Mejor Empleado del Nivel Asistencial del Área Asistencial

Entre los requisitos básicos que deben tener los servidores públicos de Carrera Administrativa se encuentran:

- ✓ El tiempo de servicio continuo en la entidad no debe ser inferior a un (1) año.
- ✓ No tener sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la postulación o durante dicho proceso.
- ✓ Nivel de excelencia en la evaluación del desempeño correspondiente al año anterior a la postulación.

Los 5 funcionarios que obtengan el mayor mérito en la evaluación de desempeño, se hará acreedor al incentivo No pecuniario, de acuerdo con lo establecido en el Programa de Bienestar Social, Estímulos e incentivos, sujeto a la disponibilidad presupuestal asignada para tal fin.

3.3.2. PREMIACIÓN

Los equipos de trabajo y servidores públicos acreedores a incentivos en las actividades y modalidades anteriormente mencionadas, serán premiados en la IV Tarde de los Mejores 2024, que se llevó a cabo el viernes 27 de diciembre de 2024, a partir de las 2:00 pm en el Auditorio del 5to. Piso.

- -La invitación a la ceremonia de premiación la oficiará el proceso de Gestión de Talento Humano al líder de cada proceso seleccionado por sus Resultados de gestión.
- -Durante la Ceremonia se hará entrega pública de los incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios a los mejores procesos seleccionados.
- -Los Incentivos No Pecuniarios van dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo. Entre los que se pueden encontrar:
 - * Traslados, encargos
 - * Comisiones, becas, proyectos especiales



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 42 DE: 44



- * Publicaciones y reconocimiento públicos
- * Programas de turismo

Por lo anterior, el Comité de Bienestar Social será el ente encargado de determinar el monto de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y lo establecido en la Normatividad Legal Vigente.

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.

4. PRESUPUESTO OFICIAL

El presupuesto oficial del Programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos para la vigencia 2024, fue aprobado por valor de MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y CINCO MILLONES TRESCIENTOS QUINCE MIL TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO PESOS M/CTE. (\$1.755.315.345), discriminado de acuerdo a los ítems y actividades detalladas en el cuadro subsiguiente.



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
DCDUU 001	5 DE JUNIO DE 2015
PGRHU-001	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 43 DE: 44



5. CRONOGRAMA Y ARTICULACIÓN DE ESTRATEGIAS

						CRONOGRAMA							CRONOGRAMA										
#	ACTIVIDAD	VALOR 2024	MECANISMO DE IMPLEMENTACIÓN	RUTA ASOCIADA AL AUTODIAGNOSTICO DE MIPG	EJE DEL PLAN NACIONAL DE BIENESTAR	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	NOC	JUL	AGO	SEP	ОСТ	NOV	DIC						
1	Feria de la Vivienda y el Estudio	\$0		Ruta de la Felicidad	Equilibrio Psicosocial																		
2	Feria del Programa "Servimos"	\$0		Ruta del Servicio Ruta de la Felicidad	Identidad y vocación por el servicio público																		
3	Semana del bienestar y la salud	\$0		Ruta de la Felicidad	Equilibrio Psicosocial																		
4	Psico-orientación HUDN	\$0	Actividad realizada	Ruta de la Felicidad	Salud Mental																		
5	Feria del Emprendimiento	\$0	directamente por el	Ruta de la Felicidad	Equilibrio Psicosocial																		
6	"En bici al Hospital"	\$0	HUDN E.S.E.	Ruta de la Felicidad	Salud Mental																		
7	Día de la familia	\$0		Ruta de la Felicidad	Equilibrio Psicosocial																		
8	Beneficio de bienestar social	\$1.124.561.144		Ruta de la Felicidad	Equilibrio Psicosocial Salud Mental Transformación Digital																		
9	Natación	\$26.520.000	Proveedor específico	Ruta de la Felicidad	Equilibrio Psicosocial Salud Mental																		
10	Gimnasio y acondicionamiento físico	\$15.577.920	Proveedor específico	Ruta de la Felicidad	Equilibrio Psicosocial Salud Mental																		
11	VII Olimpiadas Deportivas y Culturales	\$65.600.000	Proveedor específico	Ruta de la Felicidad	Transformación Digital																		
12	Día de la Mujer	\$49.210.271		Ruta de la Felicidad																			
13	Día del Hombre	\$21.090.113		Ruta de la Felicidad	5 33 1 B 1																		
14	Programa de Retiro laboral	\$10.000.000	Operador Logístico específico para Actividades de integración	Ruta de la Felicidad	Equilibrio Psicosocial Salud Mental																		
15	Día del Auxiliar administrativo y operativo	\$20.000.000		Ruta de la Felicidad	Identidad y vocación por el servicio público																		
16	Día de la Enfermería	\$45.000.000	integracion	Ruta de la Felicidad	Servicio publico																		
17	Celebración de Halloween	\$51.000.000		Ruta de la Felicidad																			
18	Día del Servidor Público HUDN	\$96.119.814	Proveedor específico	Ruta del Servicio Ruta de la Felicidad	Identidad y vocación por el servicio público																		
19	Día del Médico	\$30.569.787	de integración en Club	Ruta de la Felicidad	Equilibrio Psicosocial																		
20	Reunión de reconocimiento a la gestión	\$96.119.814	o salón.	Ruta de la Felicidad	ldentidad y vocación por el servicio público																		
21	Caminatas Ecológicas	\$40.646.482	Operador Logístico de	Ruta de la Felicidad	Equilibrio Psicosocial Salud Mental																		
22	Proyectos de Transformación Cultural	\$15.000.000	Turismo Social	Ruta del Crecimiento Ruta de la Calidad	Transformación Digital																		



CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:
DCDUII 001	5 DE JUNIO DE 2015
PGRHU-001	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:
VERSIÓN:	31 DE ENERO DE 2024
05	HOJA: 44 DE: 44



								CF	RONO	GRAN	IA						
#	ACTIVIDAD	VALOR 2024	MECANISMO DE IMPLEMENTACIÓN	RUTA ASOCIADA AL AUTODIAGNOSTICO DE MIPG	EJE DEL PLAN NACIONAL DE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	NOC	JUL	AGO	SEP	ОСТ	NOV	DIC
23	Mejores Áreas y Servicios	\$21.000.000		Ruta del Crecimiento Ruta del Servicio Ruta de la Calidad	Identidad y vocación por el servicio público												
24	Concurso de conocimientos	\$1.800.000		Ruta del Servicio	Transformación Digital Diversidad e Inclusión												
ソカ	Gestión administrativa y ambiental.	\$ 3.500.000		Ruta del Servicio Ruta de la Calidad													
26	Gestión Clínica Excelente y segura	\$12.000.000		Ruta del Crecimiento Ruta del Servicio Ruta de la Calidad	ldentidad y vocación por el servicio público												
· · /	Mejores Servidores Públicos (Carrera Administrativa)	\$10.000.000		Ruta del Crecimiento Ruta de la Calidad													
	TOTAL	\$1.755.315.345		•													

Se firma en San Juan de Pasto a los veintitrés (23) días del mes de enero de 2024. La realización de actividades del presente programa se realizará con base en la dispopibilidad presupuestal requerida.

NILSEN ARLEY ALVEAR ACOSTA

Gerente

Profesional Especializado Talento Humano