

RESOLUCION NO. 0164

(27 de enero de 2025)

“Por medio de la cual se aprueba el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos Vigencia 2025 del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.”

El Gerente del Hospital Universitario Departamental de Nariño ESE, según Decreto No. 127 del 20 de marzo de 2024, 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.

CONSIDERANDO:

Que el artículo 20 del Decreto 1567 de 1998, dispone que los programas 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 niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora y tendrán derecho a beneficiarse todos los empleados de la entidad.

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 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 los artículos 2.2.10.1 y 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, en cuanto a los programas de estímulos, establecen que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados; los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social, adicionalmente 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 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 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 el Departamento Administrativo de la Función Pública adoptó el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, el cual es un instrumento técnico que establece lineamientos y recomendaciones a los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar que hacen parte de sus planes estratégicos de talento humano que deben aprobar y publicar antes del 31 de enero de cada vigencia.

Que mediante acta No. 001 del 23 de enero de 2025 el Subcomité de Bienestar Social analizó y aprobó el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos Vigencia 2025.

En mérito de lo expuesto:

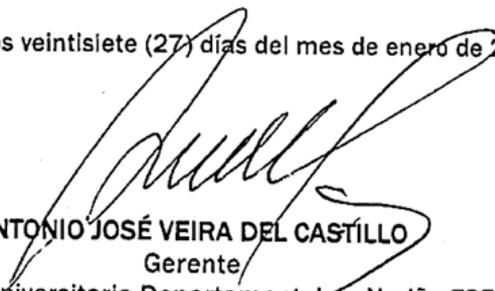
RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - Aprobar el Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la Vigencia 2025 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 NOVECIENTOS SESENTA MILLONES SEISCIENTOS UN MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE PESOS M/CTE. (\$1.960.601.999), discriminado de acuerdo a los ítems y actividades detalladas en el cuadro subsiguiente.

PÚBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en San Juan de Pasto, a los veintisiete (27) días del mes de enero de 2025.


ANTONIO JOSÉ VEIRA DEL CASTILLO
Gerente

Hospital Universitario Departamental de Nariño ESE.

Revisó. Clara Luz Calcedo Maya - Profesional Especializado de Talento Humano
Revisó. Sylvia Rengifo Muñoz - Jefe de Oficina Asesora Jurídica
Proyectó. Fablán Sánchez Muñoz - Gestión de Talento Humano





Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos

Vigencia 2025

Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.



	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 2 DE: 47	

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. GENERALIDADES	4
1.1. JUSTIFICACION.....	4
1.2. OBJETIVOS.....	4
General	4
Específicos.	4
1.3. MARCO NORMATIVO	5
1.4. MECANISMOS DIAGNÓSTICOS.....	5
2. GLOSARIO	11
3. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025	11
3.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	12
Estrategias de protección y servicios sociales:	12
3.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL HUMANIZADA	22
Actividades de calidad de vida laboral:.....	22
3.4. ÁREA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	36
Actividades y modalidades de participación.....	37
4. PRESUPUESTO OFICIAL	45
5. CRONOGRAMA Y ARTICULACIÓN DE ESTRATEGIAS	46

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 3 DE: 47	

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 y el Plan de Desarrollo Institucional 2024 - 2028. Su propósito principal es contribuir al mejoramiento la Calidad de Vida Laboral Humanizada, la protección y acceso a los servicios sociales, el desarrollo de estímulos e Incentivos y el incremento constante del salario emocional para los servidores públicos del Hospital Universitario Departamental de Nariño ESE.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta la implementación del Plan de Desarrollo Institucional del HUDN 2024 - 2028, el Programa se articula con el Objetivo Estratégico # 9 que señala: *“Desarrollar las competencias del talento humano mejorando su bienestar, fomentando el autocontrol y la gestión del riesgo laboral”* y responde a las necesidades de los Servidores Públicos y requerimientos de bienestar social para el desarrollo de la misión de la entidad, la Política de Gestión de Talento Humano y los valores consagrados en el Código de Integridad y buen gobierno.

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 servidores públicos 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 servidores públicos de Estado, la Constitución Política de Colombia, el Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y demás normas que modifiquen, adicione o complementen, con el firme propósito de renovar los lineamientos de perfeccionamiento del potencial humano, incidencia en el desarrollo sostenible de la entidad y su efecto en la competitividad como fuente de conocimientos en el ámbito público.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 4 DE: 47	

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 e institucional y que a 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 servidores públicos.

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

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 5 DE: 47	

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 servidores públicos del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEPARTAMENTAL DE NARIÑO E.S.E., se desarrollarán 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.
- Ley 1811 de 2016. Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
- Ley 1857 de 2017. Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- 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.
- Plan de Desarrollo Institucional 2024-2028 del Hospital Universitario Departamental de Nariño ESE.

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 tres encuestas virtuales de percepción sobre diferentes elementos de la Gestión del Talento Humano:

1.4.1. 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:

- Implementación de un programa de retiro laboral o desvinculación asistida
- Acciones de formación y actividades recreativas para personal en condición de discapacidad o que cuenten con restricciones medico ocupacionales

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 6 DE: 47	

- Actividades relacionadas con el Día del Servidor Público
- Articulación con el Programa "Servimos".

1.4.2. 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.

1.4.3. Encuesta virtual de percepción sobre el Programa de Bienestar Social en cada vigencia: Herramienta virtual diligenciada por los servidores públicos 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 2024

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 2024			
Plazo de aplicación:	Del 02 de enero al 13 de enero de 2024		
Muestra:	# de participantes: 296 (38%) / Población: 776 (100% Servidores públicos activos)		
Participantes:	Asistenciales: 254 (85%) Administrativos: 42 (15%)	Nivel Profesional: 111 (37.5%) Nivel Asistencial: 8 (2.7%) Nivel Técnico: 177 (59.8%)	Mujeres: 226 (76.4%) Hombres: 70 (23.6%)

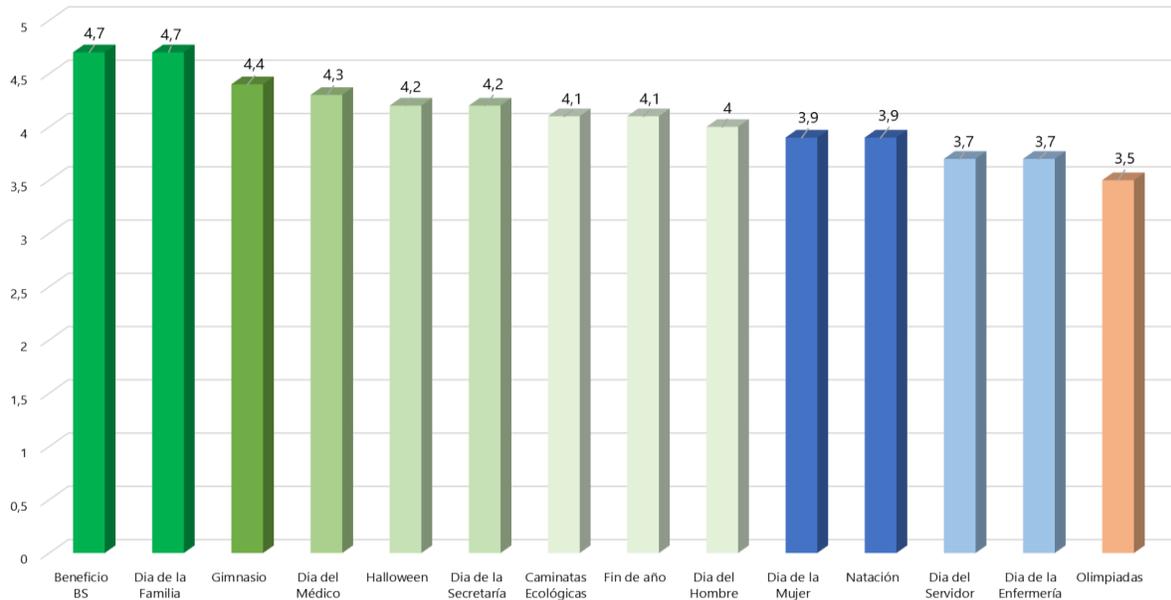
La medición se realiza mediante escala "Likert" de 1 a 5, donde 1 es la mínima puntuación y significa "Muy Insatisfecho" y donde 5 es la máxima calificación y significa "Muy Satisfecho". Para identificar el resultado por cada actividad, se obtiene el promedio de todas las respuestas. Cabe mencionar que 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 2024, los resultados consolidados mediante el modelo de "semáforo" son los siguientes:

El promedio del indicador es de **4.1 / 4.0** para 2024. La encuesta de satisfacción 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 2025.

Cabe mencionar que la selección de la muestra se realiza conforme al tipo de actividad realizada. Por ejemplo, si la actividad se refiere al "Día del Médico" solo se tendrán en cuenta

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 7 DE: 47	

los registros de quienes ostenten el cargo de médico general y médico especialista, o cuya profesión sea medicina a pesar de desarrollar una labor administrativa:



Actividad/Percepción positiva	Detalle en Encuesta 2024	Observaciones
Beneficio de Bienestar Social 2024: 4.7 / 5	Población total: 770 (100%) Muestra: 296 (38.4%) Beneficiarios 2024: 758 (98.4%)	_El incremento del bono frente a 2023 fue del 24% (\$311.000). _Se tuvo incremento de 0.6 de percepción positiva con respecto a 2023.
Día de la Familia: 4.7 / 5	Servidores públicos activos: 776 (100%) Muestra: 296 (38.0%) Beneficiarios 2024: 707 (91%)	_Se tuvo incremento de 0.9 de percepción positiva con respecto a 2023. _El incremento en la participación de la actividad fue del 35.1% con respecto a 2023. _Fortalecer el registro de participación en la actividad.
Gimnasio: 4.4. / 5	Población total: 86 (100%) Muestra: 52 (60.4%) Beneficiarios 2024: 86 (11.1%)	_Con respecto a 2023, el incremento fue de 4 personas inscritas. _Se sugiere que la apertura del programa se realice desde principio de año y no en el último trimestre.
Día del Médico: 4.3. / 5	Población total: 192 (100%) Muestra: 36 (18.8%) Beneficiarios 2024: 192 (100%)	_Realizar la invitación de manera mas específica y anticipada a la actividad. _Cambiar el lugar de actividad que permita optimizar costos logísticos.
Halloween: 4.2 / 5	Servidores públicos activos: 776 (100%) Muestra: 296 (38.4%) Beneficiarios 2024: 776 (100%)	_Se tuvo incremento de 0.8 de percepción positiva con respecto a 2023. _Se garantizó la entrega a los servidores públicos a través de la custodia de los kits en Talento Humano.

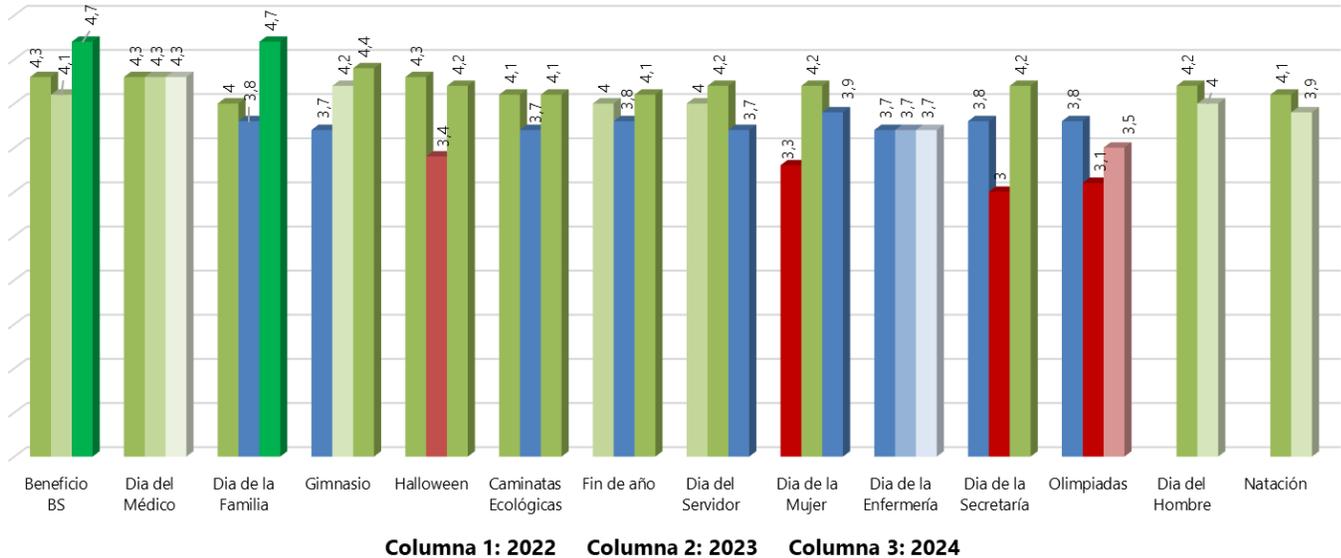
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 8 DE: 47	

Actividad/Percepción positiva	Detalle en Encuesta 2024	Observaciones
Día del Auxiliar Administrativo y Operativo: 4.2 / 5	Población total: 119 (100%) Muestra: 49 (41.2%) Beneficiarios 2024: 119 (100%)	<p>_Se tuvo incremento de 1.2 de percepción positiva con respecto a 2023.</p> <p>_Se garantizó la entrega a los servidores públicos a través de la custodia de los kits en Talento Humano.</p> <p>_Se amplió el grupo ocupacional de 52 secretarías clínicas a 119 Auxiliares Administrativos, operativos y secretarías.</p> <p>_Se sugiere realizar la actividad en la fecha correspondiente al motivo.</p>
Caminatas Ecológicas: 4.1 / 5	Población total: 320 (100% de cupos en contrato) Muestra: 116 (36.3%) Beneficiarios 2024: 267 (83.4%)	<p>_Se tuvo incremento de 0.4 de percepción positiva con respecto a 2023.</p> <p>_No se presentaron dificultades logísticas con el transporte, como se presentó en 2023.</p> <p>_Se sugieren destinos de clima cálido. Adicionalmente se solicita que se realice un acompañamiento más cercano en la guía turística.</p>
Actividad de Fin de año: 4.1 / 5	Servidores públicos activos: 776 (100%) Muestra: 296 (38.4%) Beneficiarios 2024: 776 (100%)	<p>_Se tuvo incremento de 0.3 de percepción positiva con respecto a 2023.</p> <p>_Se tuvieron en cuenta elementos logísticos que permitieron desarrollar una actividad diferente a las realizadas anteriormente.</p> <p>_Se sugiere tener en cuenta al personal que no asiste a la actividad y que no se encuentra en turno de trasnocho.</p>
Día del Hombre: 4 / 5	Población total: 242 (100%) Muestra: 236 (80.1%) Beneficiarios 2024: 242 (100%)	_Se logró institucionalizar la actividad puesto que en vigencias antes de 2023 no se realizaba, permitiendo mayor equidad de género.
Día de la Mujer: 3.9 / 5	Población total: 534 (100%) Muestra: 60 (19.9%) Beneficiarios 2024: 534 (100%)	_Sin observaciones.
Natación: 3.9 / 5	Población total: 89 (100%) Muestra: 47 (52.8%) Beneficiarios 2024: 89 (11.4%)	<p>_Se sugiere que la apertura del programa se realice desde principio de año y no en el último trimestre.</p> <p>_Se sugiere abrir el espacio para participar el servidor público y/o familiar desde el principio.</p>
Día del Servidor Público: 3.7 / 5	Servidores públicos activos: 776 (100%) Muestra: 296 (38.4%) Beneficiarios 2024: 776 (100%)	<p>_Se tuvo disminución de 0.5 de percepción positiva con respecto a 2023.</p> <p>_Se sugiere realizar la actividad en la fecha correspondiente al motivo.</p> <p>_Se sugiere tener en cuenta al personal que no asiste a la actividad y que no se encuentra en turno de trasnocho.</p>
Día de la Enfermería: 3.7 / 5	Población total: 426 (100%) Muestra: 201 (47.1%) Beneficiarios 2024: 426 (100%)	_La percepción se ha mantenido los últimos 3 años, lo cual se puede interpretar como oportunidad de

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
		HOJA: 9 DE: 47		

Actividad/Percepción positiva	Detalle en Encuesta 2024	Observaciones
		mejora para realizar una actividad diferente de conmemoración. _Se sugiere entregar un detalle que permita conservarlo (no entregar comestible Ej.: Muffin). _Se sugiere realizar la actividad en la fecha correspondiente al motivo.
VIII Olimpiadas Deportivas y Culturales: 3.5 / 5	Servidores públicos activos: 776 (100%) Muestra: 296 (38.4%) Beneficiarios estimados en 2024: 565 (73.3%)	_Se tuvo incremento de 0.4 de percepción positiva con respecto a 2023. _A pesar del incremento en la percepción positiva, se presentan observaciones referentes a la premiación de las modalidades individuales y de conjunto. _Se sugiere que la apertura del programa se realice desde principio de año y no en el último trimestre. _Se sugiere garantizar la hidratación adecuada y los escenarios deportivos para todas las modalidades.

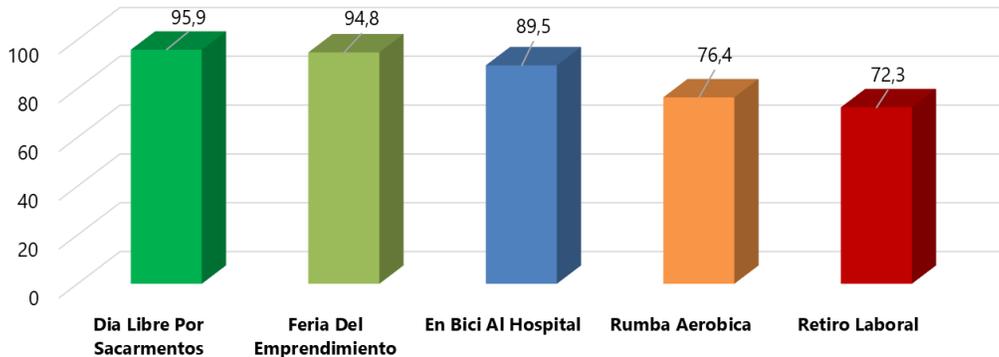
Trazabilidad de percepción positiva de los últimos 3 años:



1.4.4. Recolección de propuestas de Actividades para el Programa de Bienestar Social y Plan de Estímulos e Incentivos – 2025

Medición realizada mediante la aceptación o no para que se incluyan determinadas actividades en el Programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos en 2025, conforme a la totalidad de la muestra registrada (296 respuestas):

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 10 DE: 47	



Actividades propuestas por los servidores públicos para la vigencia 2025 son:

Actividad	# de respuestas
Dia libre por cumpleaños	26 (21,1%)
Taller de salud mental	19 (15,4%)
Curso de manualidades	13 (10,6%)
Familia	10 (8,1%)
Entrenamiento deportivo	7 (5,7%)
Celebrar todas las profesiones	5 (4,1%)
Clases de Yoga	5 (4,1%)
Curso de instrumento musical	5 (4,1%)
Curso de cocina	4 (3,3%)
Halloween con niños	4 (3,3%)
Rumba Aeróbica	4 (3,3%)
Voluntariado	4 (3,3%)
Colectivo coreográfico	3 (2,4%)
Retiro espiritual	3 (2,4%)
Reinado de reciclaje	2 (1,6%)
Actividades deportivas para personal con restricciones	1 (0,8%)
Cambio de roles	1 (0,8%)
Concurso de años viejos	1 (0,8%)
Curso de baile	1 (0,8%)
Feria de mascotas	1 (0,8%)
Patrocinio de estudios	1 (0,8%)
Permiso para estudio de pregrado	1 (0,8%)
Reconocimiento por experiencia	1 (0,8%)
Varias opciones de Gimnasio	1 (0,8%)

Los resultados descritos anteriormente, son analizados en sesión del Subcomité 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.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 11 DE: 47	

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, y la edad para recibir este beneficio será hasta los 25 años, de conformidad con la normatividad legal vigente.
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.

Salario Emocional: El salario emocional podría definirse como el conjunto de beneficios no económicos que hacen sentirse cómodos a los empleados de una empresa y contribuyen a mejorar su calidad de vida y el equilibrio Vidal laboral y familiar.

3. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025

El Programa de Bienestar Social, Estímulos e incentivos está clasificado en 4 áreas o ejes con un total de 29 actividades y un presupuesto general de \$1.960.601.999, convirtiéndolo en uno de los más robustos del sector y del departamento. De esta forma, a continuación, presentamos su estructura general, incluyendo siete nuevas actividades:

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	CALIDAD DE VIDA LABORAL HUMANIZADA	SALARIO EMOCIONAL	ESTÍMULOS E INCENTIVOS
Beneficio de Bienestar Social	★ Curso de manualidades	V Feria del Emprendimiento	Proyectos de Transformación Cultural
Caminatas Ecológicas	★ Programa de Desvinculación asistida	Día de la Familia	Mejores Áreas y Servicios

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 12 DE: 47	

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	CALIDAD DE VIDA LABORAL HUMANIZADA	SALARIO EMOCIONAL	ESTÍMULOS E INCENTIVOS
IX Olimpiadas Deportivas y Culturales	Reconocimiento a la gestión – Fin de año	En Bici al Hospital	★ Concurso “Liga de conocimientos”
Programa de preparación física deportiva	Día del Médico	★ Día de celebración en familia <small>(Jornada remunerada para Sacramentos o Graduación del núcleo familiar)</small>	Gestión Clínica Excelente y segura:
★ La Copa HUDN 50 años	Día del servidor Público	Psico-orientación y Voluntariado HUDN	★ Gestión ambiental
Natación	Halloween		
Gimnasio y acondicionamiento físico	Día de la Enfermería		
Feria "Servimos" y Feria de la Vivienda y el estudio	★ Día de profesiones <small>(antes día de secretaria, día auxiliar administrativo)</small> Día de la Mujer Día del Hombre	Jornadas de trabajo especiales	Mejores Servidores Públicos

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, 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:

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 13 DE: 47	

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.
Presupuesto oficial: \$1.309.933.220 *\$1.701.212 por Servidor Público. Depende de ejecución presupuestal del rubro hasta 30 de septiembre 2025.
Requisitos generales y condiciones de acceso: <ol style="list-style-type: none"> 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 2024 hasta el 10 de noviembre de 2025, 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 2025 6. Haber asistido a los módulos de Humanización del servicio. 7. Haber asistido a la Jornada de Reinducción General 2025. 8. Haber asistido a los módulos del Curso de Habilitación en servicios de salud 2025. 9. Haber realizado el proceso de Evaluación de Desempeño o Medición de competencias 2025. <p>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.</p> <p>*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.</p>
Fecha: Diciembre 2025.
estimado de beneficiados: 770 servidores públicos.
Mecanismo de implementación: 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: \$44.711.130 (Alineado con P.A.A. 2025)

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 14 DE: 47	

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. Sandoná y gradas de Belén Descripción: El municipio de Sandoná, en el departamento de Nariño, característico por ser recinto de turismo, cuenta con las Gradas de Belén. Este sitio turístico, promete elevar el turismo de aventura de la región y convertirse en un motor económico para la comunidad local. El parque es accesible tanto para peatones como para vehículos. Los visitantes pueden llegar al área principal a través de unas impresionantes gradas. <i>*La actividad no incluye desayuno.</i>	90	Mayo de 2025
2. Remolino Descripción: El Remolino cuenta con un paisaje agreste tropical, cuya característica principal es la de un clima seco no húmedo, con poca pluviosidad, lo que hace que sea visitado por muchas personas de todas partes, cuenta con dos ríos, el Patía y el Mayo, lugares que son frecuentados por las familias para realizar los paseos de olla. <i>*La actividad incluye ingreso a balnearios*</i>	90	Julio de 2025
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.	90	Septiembre de 2025
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 Incluye ingreso al parque	90	Noviembre de 2025

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

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

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

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 15 DE: 47	

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.
- Hidratación individual para los asistentes mínimo de 700cc.
- Servicio de guianza turística y recreación, que permita a los servidores públicos tener actividad recreacional durante la caminata, la cual deberá estar guiada por personal idóneo en el tema, validado mediante experiencia y estudios en el tema.
- Póliza contra accidentes y personal capacitado en primeros auxilios

Fecha: Las registradas.

estimado de beneficiados: 360 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: IX Olimpiadas Deportivas y Culturales 2025

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: \$63.360.000 (Alineado con P.A.A. 2025)

Condiciones: Se contratará la prestación de servicios de operación logística que permitan llevar a cabo las IX 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 2025.

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. 1.2. Escenario deportivo para la práctica de Microfútbol en cancha sintética reglamentado para "fútbol 5" o "fútbol 6", cubierta con disponibilidad de parqueadero para vehículos, zona de hidratación y vestier.	38

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 16 DE: 47	

<p>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</p> <p>Modalidad de Equipo: Microfútbol Femenino. Para el desarrollo de esta modalidad deportiva se requiere:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>	14
<p>Modalidad de Equipo: Voleibol Mixto. Para el desarrollo de esta modalidad deportiva se requiere:</p> <p>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 campeonato.</p> <p>3.2. Escenario deportivo para la práctica de Voleibol en cancha reglamentaria cubierta con disponibilidad de parqueadero para vehículos, zona de hidratación y vestier.</p> <p>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.</p>	24
<p>Modalidad de Equipo: Baloncesto Mixto. Para el desarrollo de esta modalidad deportiva se requiere:</p> <p>4.1. Escenario deportivo para la práctica de Baloncesto en cancha reglamentaria cubierta con disponibilidad de parqueadero para vehículos, zona de hidratación y vestier.</p> <p>4.2. Arbitraje certificado por la liga o asociación que aplique para Baloncesto. 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.</p> <p>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</p>	25
<p>Modalidad de Equipo: Juego Tradicional Sapo Mixto. Para el desarrollo de esta modalidad deportiva se requiere:</p> <p>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.</p> <p>5.2. Se debe contar con 1 persona que facilite la logística durante la jornada.</p> <p>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.</p>	1
<p>Modalidad Individual: Ajedrez. Para el desarrollo de esta modalidad deportiva se requiere:</p> <p>6.1. 10 Tableros de Ajedrez de 64 casillas con medidas mínimas de 40 cms x 40 cms.</p> <p>6.2. 10 cronómetros para Ajedrez</p> <p>6.3. Se debe contar con al menos 2 árbitros por jornada.</p> <p>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.</p>	1
<p>Modalidad Individual: Atletismo. Para el desarrollo de esta modalidad deportiva se requiere:</p> <p>7.1. Pista reglamentaria para atletismo en campo abierto.</p> <p>7.2. Arbitraje certificado por la liga o asociación que aplique para atletismo. Se debe contar con 2 jueces para la jornada.</p> <p>7.3. Cinta para la demarcación de la meta.</p> <p>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.</p>	1

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025 HOJA: 17 DE: 47	

<p>Modalidad Individual: Ciclismo. De acuerdo a la ruta seleccionada, la cual deberá contar con un recorrido de tipo rural, se requiere:</p> <p>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.</p> <p>8.2. Carro “escoba”, con herramienta y primeros auxilios ciclisticos para rezagados.</p> <p>8.3. 2 árbitros: Uno en el recorrido y uno en la meta.</p> <p>8.4. Cinta para la demarcación de la meta.</p> <p>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.</p>	1
<p>Modalidad Individual: Maratón de Balle. Para el desarrollo de esta modalidad deportiva se requiere:</p> <p>9.1. Arbitraje: Se debe contar con al menos 1 juez para la jornada.</p> <p>9.2. El arbitraje debe estar disponible en una única jornada a partir de las 5:00 pm a 9:00 pm.</p>	1
<p>Modalidad Individual: Natación. Para el desarrollo de esta modalidad deportiva se requiere:</p> <p>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)</p> <p>10.2 Arbitraje para la jornada.</p> <p>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</p>	1
<p>Modalidad Individual: Spinning. Para el desarrollo de esta modalidad deportiva se requiere:</p> <p>11.1 30 Bicicletas para la práctica de spinning.</p> <p>11.2 Arbitraje para la jornada.</p> <p>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</p>	1
<p>Modalidad Individual: Tenis de mesa. Para el desarrollo de esta modalidad deportiva se requiere:</p> <p>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.</p> <p>12.2 2 árbitros para la jornada. Se debe contar con al menos un árbitro por encuentro.</p> <p>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</p>	1
<p>Modalidad Individual: Canto Individual. Para el desarrollo de esta modalidad cultural se requiere:</p> <p>13.1. Ambientación mediante elementos de sonido, amplificación e iluminación.</p> <p>13.2. 3 Jueces con experticia técnica en áreas afines al canto.</p> <p>13.3 Las elementos y jueces deberán estar disponibles en una única jornada a partir de las 5:00 pm a 9:00 pm</p>	1
<p>Hidratación botella desechable individual de agua mínimo 650 ml</p>	1200
<p>Premiación: <u>La entrega de la premiación deberá garantizarse durante las fases finales o final de cada uno de los eventos deportivos, con el fin de incentivar la participación y el esfuerzo de los servidores públicos.</u></p> <p>-5 trofeos para las modalidades deportivas de conjunto que ocupen 1er puesto, los cuales deberán incluir las siguientes especificaciones:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>15.3. Contramarca metálica ubicada en la parte inferior del trofeo que incluya el slogan “IX Olimpiadas Deportivas y Culturales 2025”, señalando la modalidad objeto de premiación y el logotipo del Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.</p>	1

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 18 DE: 47	

<p>-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 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</p> <p>- 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.</p> <p>- 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. 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.</p>	
<p>En la encuesta de satisfacción del desarrollo de las IX Olimpiadas Deportivas y Culturales, el proveedor deberá obtener una calificación igual o superior a 4.0 / 5.</p>	
<p>Fecha: Segundo bimestre de 2025.</p>	
<p># estimado de beneficiados: 700 Colaboradores aproximadamente. 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.</p>	
<p>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</p>	

<p>Nombre de la actividad: Programa de preparación física deportiva</p>
<p>Objetivo: Desarrollar actividades deportivas y acondicionamiento físico, con las que se busque mejorar los niveles de fuerza muscular y calidad del movimiento, así como lograr un mejor desempeño en las actividades correspondientes al deporte o a la actividad diaria laboral y física.</p>
<p>Presupuesto oficial: \$23.860.000 (Alineado con P.A.A. 2025)</p>
<p>Condiciones: El Programa de preparación física deportiva se enfocará en:</p> <p>a) Apoyar al Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E, en la organización de las diferentes actividades deportivas y acondicionamiento físico desarrolladas por la entidad y en las que se participe de manera externa.</p> <p>b) Apoyar en la organización y dirección de los equipos seleccionados en las modalidades de fútbol masculino y femenino, así como voleibol mixto y baloncesto mixto, en eventos preparatorios o competitivos programados, atendiendo los requerimientos normativos y técnicos, de la modalidad deportiva que orienta.</p> <p>c) Apoyar en la preparación deportiva de los trabajadores de la institución, ayudándoles a desarrollar sus habilidades y potenciar su rendimiento deportivo, atendiendo los</p>

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 19 DE: 47	

requerimientos normativos y técnicos, de la modalidad deportiva que orienta, conforme al siguiente esquema de trabajo:

***SERVICIOS POR SESION SIN ESCENARIO DEPORTIVO:**

- Sesión de musculación y trabajo físico funcional
- Elementos logísticos tales como máquinas de musculación y cardio
- Instructor profesional.

***SERVICIOS POR SESION CON ESCENARIO DEPORTIVO:**

- Cancha para la modalidad deportiva
- Elementos logísticos tales como balones, petos, conos, etc.
- Entrenador y preparador profesional.

d) Realizar acompañamiento a la oficina de salud y seguridad en el trabajo en las actividades relacionadas con el seguimiento al estado médico ocupacional de los participantes en la actividad.

e) Brindar apoyo técnico bajo criterios de independencia en la conformación los equipos institucionales que representarán a la institución en diferentes campeonatos.

f) Realizar acompañamiento en la organización de actividades deportivas.

g) Planificar los horarios de las actividades o sesiones deportivas, previa autorización del supervisor.

h) Elaborar programas deportivos, previa autorización del supervisor.

i) Evaluar resultados mensualmente y entregar el respectivo informe al Supervisor del Contrato.

j) Realizar acompañamiento a la oficina de Gestión de Talento Humano en las actividades de difusión y despliegue comunicacional de las actividades deportivas.

k) Realizar control de asistencia de los participantes a los entrenos y llevar control del respectivo registro.

l) Las demás actividades que por necesidad del servicio.

Fecha: Segundo bimestre de 2025.

estimado de beneficiados: 300 Colaboradores aproximadamente.

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

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: \$29.172.000 (Alineado con P.A.A. 2025)

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 semiolímpica)

-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

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 20 DE: 47	

<ul style="list-style-type: none"> -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: Segundo bimestre de 2025.
estimado de beneficiados: 80 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 servidores públicos hábitos y estilos de vida saludable mediante el ejercicio, contribuyendo a la disminución de estrés y riesgo de enfermedades por sedentarismo.
Presupuesto oficial: \$17.135.712 (Alineado con P.A.A. 2025)
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: <ul style="list-style-type: none"> -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 -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. <p>- El proveedor de servicios podrá realizar una clase semanal de baile con aeróbicos o pausas activas al menos dos veces al mes en las instalaciones del HUDN, conforme al requerimiento realizado por la supervisión.</p>
Fecha: Segundo bimestre de 2025.
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.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 21 DE: 47	

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 sus servicios directamente a los servidores públicos del HUDN.
Lugar: Hall principal de Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.
Fecha: primer semestre de 2025
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 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 sus servicios directamente a los servidores públicos del HUDN.
Lugar: Hall principal de Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E.
Fecha: Primer semestre de 2025
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.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 22 DE: 47	

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: Programa de Desvinculación Asistida	
Objetivo: Asesorar y brindar espacios de psico-orientación y emprendimiento a los servidores públicos 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:	
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 2025)	
Condiciones	
Contratación de la prestación de servicios de asesoría especializada brindar espacios de psico-orientación y emprendimiento a los servidores públicos, próximos a retirarse de la vida laboral, en promedio 85 servidores públicos en edad de pensión.	
De esta forma, el facilitador tendrá las siguientes obligaciones:	
<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Las temáticas a tratar serán las siguientes: 	
TEMA	LUGAR
1. Emprendimiento e inteligencia financiera	Espacio del HUDN o externo según se requiera
2. Cambios psicosociales, red de apoyo familiar y Calidad de vida personal y familiar	
3. Trámite del proceso pensional y Solución de dudas e inquietudes	

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 23 DE: 47	

Esta actividad de capacitación será obligatoria para los citados, como requisito de acceso al beneficio de bienestar social 2025.

Fecha: Desde junio a octubre de 2025.

estimado de beneficiados: 85 Servidores públicos clasificados como prepensionable.

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

Nombre de la actividad: Curso de Manualidades

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

Presupuesto oficial: \$10.000.000 (Alineado con P.A.A. 2025)

Condiciones

Contratación de la prestación de servicios para dirigir el desarrollo de habilidades relacionadas con la cocina, manualidades y demás acciones de formación personalizada.

De esta forma, el facilitador tendrá las siguientes obligaciones:

- Desarrollar cuatro (4) sesiones de no menos de una (1) hora c/u. cada tema
- Las temáticas a tratar serán las siguientes:

TEMA	LUGAR
1. Emprendimiento e inteligencia financiera	Espacio del HUDN o externo según se requiera
2. Cocina básica	
3. Manualidades y creación de artesanías	

Fecha: Desde junio a octubre de 2025.

estimado de beneficiados: 50 Servidores públicos.

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

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 2025 y estrategia desde la perspectiva organizacional, contribuyendo con ello al logro de la misión y visión del HUDN.

Presupuesto oficial: \$64.000.000 (Alineado con P.A.A. 2025)

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 650 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:

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 24 DE: 47	

- 887 menajes que comprende platos, vasos, y cubiertos.
- 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 servidores públicos 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 887 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 887 personas.

Fecha: 19 de diciembre de 2025.

estimado de beneficiados:

887 servidores Públicos. (Para efectos de calcular el presupuesto se tiene en cuenta cargos ocupados y vacantes de planta permanente y temporal)

Mecanismo de implementación: Actividad convocada por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. con inscripción previa y control de registro de acceso. Realizada por Operador Logístico específico para esta actividad de integración en Club o salón.

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: \$32.000.000 (Alineado con P.A.A. 2025)

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

Condiciones logísticas de la cena - día del Médico:

- 127 menajes que comprende platos, vasos, y cubiertos.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 25 DE: 47	

- 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 127 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 servidores públicos 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 127 personas.

Fecha: 05 de diciembre de 2025.

estimado de beneficiados:

127 médicos generales y especialistas. (Para efectos de calcular el presupuesto se tiene en cuenta cargos ocupados y vacantes de planta permanente y temporal)

Mecanismo de Implementación: Actividad convocada por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. con inscripción previa y control de registro de acceso. Realizada por Operador Logístico específico para esta actividad de integración en Club o salón.

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: \$64.000.000 (Alineado con P.A.A. 2025)

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)
- Arroz mediterráneo (mínimo 100 Gramos)
- Ensalada verde bañada con almíbar de menta
- Jugo o bebida (mínimo 650 cc) por plato.
- Postre torta de coco al horno (mínimo 50 Gramos) por plato.

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

- 887 menajes que comprende platos, vasos, y cubiertos.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 26 DE: 47	

- 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 887 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 servidores públicos 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 887 personas.

Fecha: 27 de junio de 2025.

estimado de beneficiados:

887 servidores Públicos (Para efectos de calcular el presupuesto se tiene en cuenta cargos ocupados y vacantes de planta permanente y temporal)

Mecanismo de Implementación: Actividad convocada por el Hospital Universitario Departamental de Nariño E.S.E. con inscripción previa y control de registro de acceso. 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 servidores públicos del HUDN y sus familias.

Presupuesto oficial: \$62.000.000 (Alineado con P.A.A. 2025)

Condiciones:

Conmemoración del día Halloween a través de 887 kits de dulces en Bolsa de lona con logo institucional. Cada kit debe contener las siguientes condiciones:

1. Paquete de Gomas, x 6 unidades. Peso 80 Gms.
2. Paquete de dulce de chocolate y leche x 6 unidades. Peso 84 Gms.
3. Paquete de Galletas tipo wafer x 10 Unidades. Peso 300 Gms.
4. Paquete de chocolates rellenos x 30 Unidades. Peso 150 Gms.
5. Paquete de Masmelos, Peso 75 Gms.
6. Paquete de dulces caramelo masticable x 100 Unidades. Peso 215 Gms.
7. Paquete caramelo duro x 24 Unidades
8. Chocolatina 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.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 27 DE: 47	

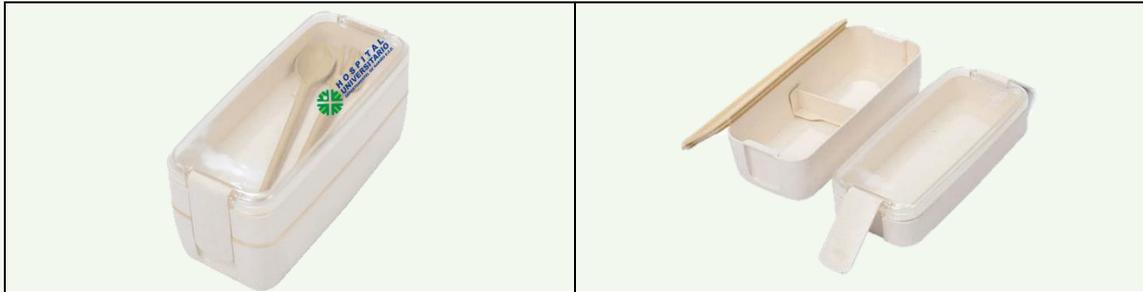
<p>12. Botella de agua desechable de 750 ml.</p> <p>13. Bolsa de lona color naranja de 40cms x 30 cms con el siguiente estampado: “Feliz día de Halloween familia Hosdenar”, con logo institucional.</p> <p>Condiciones logísticas del Auditorio:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ambientación y decoración 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. Serpentinatas 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
<p>Fecha: 31 de octubre de 2025.</p>
<p># estimado de beneficiados: 887 Servidores Públicos. (Para efectos de calcular el presupuesto se tiene en cuenta cargos ocupados y vacantes de planta permanente y temporal)</p>
<p>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</p>

<p>Nombre de la actividad: Día de la Enfermería</p>
<p>Objetivo: Conmemorar el día de la Enfermera y Auxiliar de Enfermería</p>
<p>Presupuesto oficial: \$54.000.000 (Alineado con P.A.A. 2025)</p>
<p>Condiciones: Organizar el Día de la Enfermería – Vigencia 2025 a través de la entrega de 420 refrigerios consistentes en:</p> <p>Condiciones del refrigerio - Día de la Enfermería:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 <p>Condiciones logísticas del refrigerio - Día de la Enfermería:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 409 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 409 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.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 28 DE: 47	

Entregable de conmemoración:

Portacomidas como se detalla a continuación:



Portacomidas diseñado para comidas prácticas. Con capacidad de 750 ml, doble compartimento y separador. Incluye tenedor y cuchara, apto para microondas y refrigerador.

Capacidad: 750 ml

Dimensiones aproximadas: Alto: 9 cm x Ancho: 18 cm x Profundó: 8 cm

Material: Cuerpo: Polipropileno=90%, Fibra De Trigo=10%, Tapa: Poliestireno=100%,

Fecha: Tercer bimestre de 2025.

estimado de beneficiados: 409 Auxiliares de enfermería y enfermeras. (Para efectos de calcular el presupuesto se tiene en cuenta cargos ocupados y vacantes de planta permanente y temporal)

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 de las profesiones y oficios.

Objetivo: Reconocer las contribuciones asistenciales, administrativas y operativas de las diferentes profesiones 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

Presupuesto oficial: \$24.000.000 (Alineado con P.A.A. 2025)

Condiciones:

Organizar el Día de las profesiones y oficios a través de la entrega de 351 refrigerios consistentes en:

Condiciones del refrigerio - Día de las profesiones y oficios:

- 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 de las profesiones y oficios:

- 351 menajes que comprende platos, vasos, y cubiertos.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025 HOJA: 29 DE: 47	

- 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 351 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 estarán dispuestos como ambientación de la actividad.
- Personal logístico suficiente que asegure el normal cumplimiento del evento.

Fecha: Hasta el tercer trimestre de 2025.

estimado de beneficiados: 351 Servidores públicos. (Reemplaza a día secretaria y el número de beneficiados es producto de la planta total menos médicos y personal de enfermería)

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 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: \$60.000.000 (Alineado con P.A.A. 2025)

Condiciones:

Organizar el Día de la Mujer - Vigencia 2025 a través de la entrega de 534 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 y Café 240 cc

Condiciones logísticas del refrigerio - día de la mujer:

- 534 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 estarán dispuestos como ambientación de la actividad.
- Personal logístico suficiente que asegure el normal cumplimiento del evento.

Entregable de conmemoración:

Bolso tipo "tula" para el porte de Elementos de Protección Personal, material didáctico y pedagógico con las siguientes dimensiones elaborado en material anti fluido con logo frontal y cordón de algodón. El Color de la tula será verde oscuro y logo blanco con las siguientes dimensiones:

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 30 DE: 47	



Fecha: Segundo bimestre de 2025.

estimado de beneficiados:

534 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 mismos, 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: \$16.265.937 (Alineado con P.A.A. 2025)

Condiciones:

Organizar el Día del Hombre – Vigencia 2025 a través de la entrega de 242 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

Condiciones logísticas del refrigerio - día del hombre:

- 242 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 242 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 estarán dispuestos como ambientación de la actividad.
- Personal logístico suficiente que asegure el normal cumplimiento del evento.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 31 DE: 47	

Entregable de conmemoración:

Bolso tipo “tula” para el porte de Elementos de Protección Personal, material didáctico y pedagógico con las siguientes dimensiones elaborado en material anti fluido con logo frontal y cordón de algodón. El Color de la tula será verde oscuro y logo blanco con las siguientes dimensiones:



Fecha: Segundo bimestre de 2025.

estimado de beneficiados:
242 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

3.3. AREA DE 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:

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 32 DE: 47	

Nombre de la actividad: V Feria del Emprendimiento
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 2025
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 riesgo.
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: Día de la Familia
Objetivo: Facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que los servidores públicos puedan compartir con su familia, 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: <ol style="list-style-type: none"> 1. A cada Servidor Público del HUDN se le asignará una (1) jornada laboral para cada semestre de 2025 para compartir con su familia, entendiéndose primer semestre a partir de la publicación del presente programa o circular hasta el 30 de junio de 2025 y segundo semestre a partir del 01 de julio hasta el 31 de diciembre de 2025. Este no es un beneficio acumulable; es decir, no se podrá sumar con otras jornadas de descanso para compartir con, la familia, en los siguientes semestres o años. En consecuencia, si el día de la familia no se disfruta en las fechas señaladas, ya no podrá ser solicitado por el Servidor Público. 2. El día de la familia deberá ser concertado previamente con el jefe inmediato del servicio, de tal manera que no se generen traumatismos ni contratiempos en la prestación del servicio o el normal desarrollo de los procesos. 3. Cada Servidor Público deberá diligenciar el formato FRRHU 013 - Solicitud de permiso, y seguir el trámite respectivo con al menos 3 días hábiles de anticipación a su disfrute. Cabe mencionar que en la casilla "Observaciones y/o anexos" se deberá especificar a qué actividades con su familia, se dedicará el Servidor Público.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 33 DE: 47	

4. Se entiende por jornada laboral de descanso para el personal administrativo como un (1) día hábil. Para el personal asistencial y operativo como un (1) turno diurno. El turno no deberá ser dominical, festivo ni en horario nocturno de 7:00 pm a 7:00 am.

5. Para disfrutar del mencionado día, el personal que aplique, deberá estar al día con los certificados de formación requeridos en habilitación de servicios de salud: Soporte Vital Básico o Avanzado, Atención a víctimas de violencia sexual, ataques con agentes químicos y atención y cuidado al donante.

Fecha: Conforme a la necesidad del servicio.

estimado de beneficiados: 887 Servidores públicos. (Para efectos de calcular la cobertura de la actividad se tiene en cuenta cargos ocupados y vacantes de planta permanente y temporal)

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: “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.

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:

1. La participación es completamente voluntaria.
2. El registro de asistencia en bici al hospital solo está autorizado una (1) vez por jornada laboral, de lunes a viernes, en la portería del parqueadero de motocicletas, el cual se realiza en el formato en físico dispuesto para ello.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 34 DE: 47	

3. Se deberá contar con todas las medidas de seguridad tales como casco y guaya de seguridad para la bicicleta.

4. Hacer uso de los parqueaderos dispuestos para las bicicletas. El HUDN no se hace responsable por la pérdida de bicicletas y elementos accesorios de las mismas.

5. Una vez se considere haber completado los treinta (30) registros de asistencia, se podrá solicitar media jornada laboral libre. Se entiende por media jornada laboral de descanso para el personal administrativo como medio día hábil. Para el personal asistencial y operativo como medio turno diurno no dominical ni festivo.

6. El Servidor Público que solicite acceder a este beneficio, deberá acreditar por parte de su jefe inmediato, el cumplimiento efectivo de la jornada laboral, turnos o agendas médicas asignadas, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo. Se recuerda que la jornada ordinaria, es de lunes a jueves de 7:00 am a 12:00 m y de 2:00 pm a 6:00 pm y los viernes de 7:00 am a 12:00 m y de 2:00 pm a 5:00 pm. La jornada asistencial se debe cumplir conforme al turno asignado en la agenda o cronograma de turnos.

7. La media jornada laboral libre deberá ser concertada previamente con el jefe inmediato del servicio, de tal manera que no se generen traumatismos ni contratiempos en la prestación del servicio o el normal desarrollo de los procesos.

8. Cada Servidor Público deberá diligenciar el formato FRRHU - 013 - Solicitud de permiso y seguir el trámite respectivo.

9. La puesta en marcha de la actividad será a partir de la expedición del presente programa o circular hasta el 31 de diciembre de 2025, donde la administración del HUDN evaluará su continuidad.

10. Gestión de Talento Humano podrá verificar el cumplimiento de estas condiciones por parte de los participantes. Cabe mencionar que una vez completados los registros para acceder a la media jornada compensada, esta se deberá tomar en el menor tiempo posible conforme a la necesidad del servicio. La estrategia tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, por lo cual todas las jornadas deberán ser disfrutadas hasta esa fecha.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 35 DE: 47	



Fecha: Toda la vigencia de 2025.

estimado de beneficiados: 100 Servidores públicas.

Nombre de la actividad: Psicorientación – consultorio psicológico HUDN

Objetivo: Realizar actividades de psico-orientación y acompañamiento psicológico a los servidores públicos 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 2025

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: Día de celebración de cumpleaños

Objetivo: Facilitar, promover y gestionar una jornada anual en la que los servidores públicos puedan compartir con su familia para conmemorar celebración de cumpleaños del servidor público en cualquier día del mes de su nacimiento.

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.

1. A cada Servidor Público del HUDN se le asignará una (1) jornada laboral anual, entendiendo la vigencia a partir de la publicación de la presente circular, hasta el 31 de diciembre de 2025, para celebrar su cumpleaños, compartir con su familia, la cual deberá ser tomada en el mes de nacimiento del servidor Público. Este no es un beneficio acumulable; es decir, no se podrá sumar con otras jornadas de descanso para compartir con, la familia, en los siguientes semestres o años. En consecuencia, si el día de cumpleaños no se disfruta durante el mes de nacimiento, ya no podrá ser solicitado por el Servidor Público.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 36 DE: 47	

2. El Día de celebración de cumpleaños deberá ser concertado previamente con el jefe inmediato del servicio, de tal manera que no se generen traumatismos ni contratiempos en la prestación del servicio o el normal desarrollo de los procesos.
3. Cada Servidor Público deberá diligenciar el formato FRRHU 013 - Solicitud de permiso, y seguir el trámite respectivo con al menos 3 días hábiles de anticipación a su disfrute.
4. Se entiende por jornada laboral de descanso para el personal administrativo como un (1) día hábil. Para el personal asistencial y operativo como un (1) turno diurno. El turno no deberá ser dominical, festivo ni en horario nocturno de 7:00 p.m. a 7:00 a.m.
5. Para disfrutar del mencionado día, el personal que aplique, deberá estar al día con los certificados de formación requeridos en habilitación de servicios de salud: Soporte Vital Básico o Avanzado, Atención a víctimas de violencia sexual, ataques con agentes químicos y atención y cuidado al donante.
6. Para el caso de los Servidores públicos nacidos en el mes de enero se hará una excepción durante la vigencia 2025, pues podrán disfrutar de su día en el mes de febrero de 2025.
7. La fecha que se acredita como fecha de nacimiento del servidor público, es aquella se encuentra registrada en su cédula de ciudadanía.

Fecha: Conforme a la necesidad del servicio.

estimado de beneficiados: 887 Servidores públicos. (Para efectos de calcular la cobertura de la actividad se tiene en cuenta cargos ocupados y vacantes de planta permanente y temporal)

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.

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.

3.4. 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 2025

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.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 37 DE: 47	

- ✓ 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.

Actividades y modalidades de participación

ACTIVIDAD	MODALIDADES	Presupuesto oficial: \$76.164.000 (Alineado con P.A.A. 2025)	FECHA
Proyectos de Transformación Cultural <i>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 2025, alcanzando una puntuación significativa en la evaluación.</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creación o Mejora de procedimiento Técnico. 2. Humanización de los servicios asistenciales o administrativos. 	\$18.048.000	Diciembre de 2025
Mejores Áreas y Servicios <i>Objetivo: Reconocer las experiencias exitosas relacionadas con logros de los servicios</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Calificación acreditación Institucional (20%) 2. Cierre de planes de acción (20%) 3. Indicadores de gestión con corte octubre 2024-septiembre 2025 (20%) 4. Participación en Liga de conocimientos (15%) 5. Participación en proyectos de transformación cultural (15%) 6. Participación en Brigada de Emergencias (5%) 	\$25.268.000	Diciembre de 2025
Liga de conocimientos <i>Objetivo: Incentivar la participación y fomentar el conocimiento institucional relacionados con los servicios, propuesta de valor, políticas, y rasgos distintivos de nuestra institución.</i>	<i>Participación de 5 concursos realizados durante el año, otorgando puntos por cada victoria.</i>	\$5.000.000	Diciembre de 2025
Gestión administrativa y ambiental.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Correcta disposición de residuos y reciclaje 2. Reinado del reciclaje. 	\$3.348.000	Diciembre de 2025

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
		HOJA: 38 DE: 47		

Objetivo: Promover las buenas prácticas ambientales con mira a mitigar los riesgos ambientales.			
Gestión Clínica Excelente y segura. Objetivo: Promover las buenas prácticas clínicas asistenciales y mejorar la atención al usuario.	<ol style="list-style-type: none"> 1. "Premio Viviana Diaz al Servicio más seguro" 2. Servicio líder en prevención de infecciones 3. Servicio con mejores registros clínicos en Historias Clínicas. 	\$12.000.000- discriminado así: 1.	Diciembre de 2025
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.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nivel Profesional Administrativo 2. Nivel Técnico 3. Nivel Auxiliar Administrativo 4. Nivel Profesional Asistencial 5. Nivel Auxiliar Asistencial 	\$12.500.000 2.5 Millones en cada modalidad.	Noviembre de 2025

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

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 39 DE: 47	

- ✓ 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. Solo se permitirá un (1) proyecto por área. Si 2 proyectos son formulados en una misma área incluyendo diferentes servidores públicos en cada uno, el Subcomité podrá determinar la continuidad de estos o no.**
- ✓ Un Servidor Público no podrá participar en dos (2) o más proyectos.
- ✓ 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 Subcomité de Bienestar social, 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: 30 de noviembre de 2025*).

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

- a) El Subcomité 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 2025, incluyendo las modalidades a postularse, criterios básicos de participación y procedimiento de selección.
- b) La Secretaría del Subcomité de Bienestar Social (Profesional Especializado de Talento Humano) recibirá hasta el 28 de febrero de 2025, 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 Subcomité de Bienestar Social convocará a los miembros del Subcomité durante la segunda o tercera semana de marzo de 2025 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 Subcomité 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.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 40 DE: 47	

- e) El Subcomité de Bienestar Social solicitará informes parciales de ejecución de los proyectos en la última semana de mayo, julio y octubre de 2025.
- f) La secretaria del Subcomité 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 la tercera semana de noviembre de 2025. (Conforme a la plantilla compartida).
- g) El Subcomité de Bienestar Social evaluará en sesión ordinaria los proyectos haciendo uso de la Tabla de evaluación adjunta (Anexo 2), otorgando una calificación cuantitativa.
- h) Se harán acreedores al incentivo no pecuniario los 3 primeros lugares en cada una de las categorías establecidas, que por orden de mérito obtengan el más alto puntaje, de acuerdo con lo establecido en el Programa de Bienestar Social, Estímulos e incentivos, sujeto a la disponibilidad presupuestal asignada para tal fin.

Posición / Categoría	Creación o Mejora de procedimiento Técnico.	Humanización de los servicios asistenciales o administrativos.
1er Puesto	\$3.880.320	\$3.880.320
2do Puesto	\$2.977.920	\$2.977.920
3er Puesto	\$2.165.760	\$2.165.760
SUBTOTAL	\$9.024.000	\$9.024.000
TOTAL	\$18.048.000	

**En caso de presentarse solo 3 proyectos en una categoría, solo se premiará el primer puesto.*

- 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.
- l) 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 soportes de evaluación y calificación:

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 41 DE: 47	

- 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 Subcomité de Estímulos e Incentivos a través de la Secretaría Técnica.
- Demostración los resultados concretos de la gestión realizada por el equipo.

3.4.1.2. 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 2025

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.

La modalidad de resultados por gestión consiste en la evaluación del resultado de 6 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. Calificación acreditación Institucional	Planeación	20%
2. Cierre de planes de acción		20%
3. Indicadores de gestión con corte octubre 2024-septiembre 2025		20%
4. Participación en Liga de conocimientos	Talento Humano	15%
5. Participación en proyectos de transformación cultural		15%
6. Participación en Brigada de Emergencias	Emergencias y desastres	10%
TOTAL		100%

- ✓ El plazo de evaluación de estos factores se realizará entre el **01 de enero a 30 de noviembre de 2025, excepto del POA, que corresponde al periodo mencionado.**
- ✓ 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 la segunda semana de diciembre de 2025.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 42 DE: 47	

3.4.1.3. MODALIDAD DEL “LIGA CONOCIMIENTOS”

La modalidad del Concurso de conocimientos consiste en la realización de concursos presenciales por equipos a través de eliminación directa, en el cual se realizan preguntas de selección múltiple con única respuesta, sobre temas relacionados con el plan de desarrollo, plataforma estrategia de la organización, historia, portafolio de servicios, convenios vigentes, programa de humanización, programa de seguridad del paciente, estrategia de prevención de infecciones y demás 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 por cada uno de los servicios, con “3 titulares” y “3 suplentes” para cada concurso, a los cuales se les asignan nombres relacionados con el Código de Buen Gobierno e Integridad, Política de equidad de género, Reglamento del Subcomité 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.

La metodología consiste en que Talento Humano organizará al menos cuatro concursos en el año. Todos los servicios del Hospital deberán tener participación en los mismos, en caso de que el servicio no participe en una determinada actividad no recibirá puntuación para ese determinado concurso.

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

3.4.1.4. GESTIÓN CLÍNICA EXCELENTE Y SEGURA.

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 clínicos e historia clínica, lo cual será reconocido mediante la entrega de incentivos no pecuniarios en diciembre de 2025.

De esta forma, se establecen 3 modalidades de participación (sin inscripción), que serán evaluados durante el periodo **enero a noviembre de 2025**. Para efectos de premiación, se tendrán en cuenta los mejores resultados en cuanto al cumplimiento de todos los indicadores que se relacionan a continuación:

Premio Viviana Díaz al Servicio más seguro	Servicio líder en prevención de infecciones	Servicio con mejores registros clínicos e Historia Clínica
<ul style="list-style-type: none"> • Rondas de seguridad con adherencia >90% • Proporción de Eventos Adversos en el servicio. • Correcto uso de EPP verificado mediante rondas de seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Taza de infecciones en el servicio • Higiene de manos con adherencia > 70% • Participación en el evento denominado “Día Mundial de la Seguridad del Paciente” 	<ul style="list-style-type: none"> • % adherencia: Qué tanto registran las/os Médicos en Historias Clínicas. • % de calidad del dato: Que lo registrado sea lo correcto y pertinente.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 43 DE: 47	

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

Premio Viviana Díaz al Servicio más seguro	Servicio líder en prevención de infecciones	Servicio con mejores registros clínicos e Historia Clínica
1er Puesto con mejor puntaje (\$2.500.000)	1er Puesto con mejor puntaje (\$2.500.000)	1er Puesto con mejor puntaje (\$2.500.000)
2do Puesto con mejor puntaje (\$1.000.000)	2do Puesto con mejor puntaje (\$1.000.000)	2do Puesto con mejor puntaje (\$1.000.000)
3er Puesto con mejor puntaje (\$500.000)	3er Puesto con mejor puntaje (\$500.000)	3er Puesto con mejor puntaje (\$500.000)

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

3.4.1.5. 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 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:

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 44 DE: 47	

- ✓ 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 servidores públicos 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.

Aquellos servidores públicos que resultaron reconocidos como “Mejores Servidores Públicos” en la vigencia inmediatamente anterior, no podrán acceder al incentivo no pecuniario en caso de resultar ganador en la presente vigencia.

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 V Tarde de los Mejores 2025, que se llevó a cabo en la última semana de diciembre de 2025.

-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
- * Publicaciones y reconocimiento públicos
- * Programas de turismo

Por lo anterior, el Subcomité 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.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
			HOJA: 45 DE: 47	

4. PRESUPUESTO OFICIAL

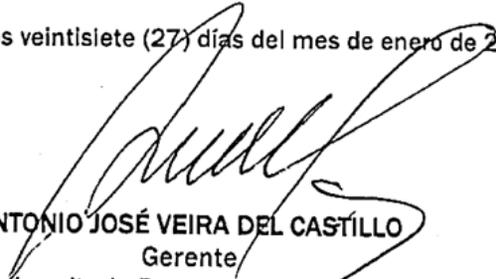
El presupuesto oficial del Programa de Bienestar Social, estímulos e incentivos para la vigencia 2025, fue aprobado por valor de MIL NOVECIENTOS SESENTA MILLONES SEISCIENTOS UN MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE PESOS M/CTE. (\$1.960.601.999), discriminado de acuerdo a los ítems y actividades detalladas en el cuadro subsiguiente.

	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO:	FECHA DE ELABORACIÓN:	
		PGRHU-001	5 DE JUNIO DE 2015	
		VERSIÓN:	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	
		06	28 DE ENERO DE 2025	
		HOJA: 47 DE: 47		

#	ACTIVIDAD	VALOR 2025	MECANISMO DE IMPLEMENTACIÓN	RUTA ASOCIADA AL AUTODIAGNOSTICO DE MIPG	EJE DEL PLAN NACIONAL DE BIENESTAR	CRONOGRAMA														
						ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC			
23	Proyectos de Transformación Cultural	\$18.048.000		Ruta del Crecimiento Ruta de la Calidad	Transformación Digital															
24	Mejores Áreas y Servicios	\$25.268.000		Ruta del Crecimiento Ruta del Servicio Ruta de la Calidad	Identidad y vocación por el servicio público															
25	Liga de conocimientos	\$5.000.000		Ruta del Servicio	Transformación Digital Diversidad e Inclusión															
26	Gestión ambiental.	\$3.348.000		Ruta del Servicio Ruta de la Calidad	Identidad y vocación por el servicio público															
27	Gestión Clínica Excelente y segura	\$12.000.000		Ruta del Crecimiento Ruta del Servicio Ruta de la Calidad																
28	Mejores Servidores Públicos (Carrera Administrativa)	\$12.500.000		Ruta del Crecimiento Ruta de la Calidad																
TOTAL		\$1.960.601.999																		

Se firma en San Juan de Pasto a los veintisiete (27) días del mes de enero de 2025. La realización de actividades del presente programa se realizará con base en la disponibilidad presupuestal requerida.

Dada en San Juan de Pasto, a los veintisiete (27) días del mes de enero de 2025.


ANTONIO JOSÉ VEIRA DEL CASTILLO
 Gerente
 Hospital Universitario Departamental de Nariño ESE.

Revisó. Clara Luz Calcedo Maya - Profesional Especializado de Talento Humano
 Revisó. Sylvia Rengifo Muñoz - Jefe de Oficina Asesora Jurídica
 Projectó. Fablán Sánchez Muñoz - Gestión de Talento Humano