

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2026



| | | |
|---|--|---|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 Versión: 01 Página No: 2 de 29 |

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO CONCEPTUAL
3. MARCO NORMATIVO
4. OBJETIVO GENERAL
 - 4.1. Objetivo Especifico
5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES
6. RESPONSABLE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
7. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
8. COMPONENTES Y PROGRAMAS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
9. SEGUIMIENTO Y EVALUCION
10. PRESUPUESTO

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página No: 3 de 29 |

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

1. INTRODUCCION.

La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, en cumplimiento de su misión de brindar servicios de salud con calidad científica y calidez humana, reconoce al servidor público como el eje fundamental de la gestión institucional. En concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las políticas nacionales de Gestión Estratégica del Talento Humano, el bienestar laboral se establece como una herramienta esencial para la humanización del trabajo, la motivación del funcionario y el fortalecimiento de la calidad en la atención al usuario.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se formula en un contexto de transición institucional y de evaluación permanente de los factores que afectan el clima organizacional, la satisfacción laboral y la calidad de vida del servidor público. Si bien la participación en la encuesta de necesidades aplicada en 2025 fue limitada, los resultados obtenidos, junto con las evidencias de actividades desarrolladas en vigencias anteriores, permiten identificar que la recreación, el reconocimiento, el apoyo educativo, las actividades culturales y la integración familiar continúan siendo las principales demandas de los funcionarios, constituyéndose en estrategias prioritarias para fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación y la cohesión institucional.


Este plan integra actuaciones orientadas al desarrollo humano, la salud física y mental, la promoción cultural, el fortalecimiento de la identidad institucional, la integración familiar y el reconocimiento de los logros individuales y colectivos. De esta manera, el bienestar se concibe no solo como un beneficio social, sino también como un mecanismo para mejorar el desempeño laboral, optimizar el servicio prestado al ciudadano y consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la solidaridad, la ética pública y la excelencia en el servicio.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se presenta como un compromiso estratégico

— Salud Integral, Impacto Real —

Documento no valido en medio impreso sin la identificacion de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página No: 4 de 29 |

de la Gerencia y de la Oficina de Gestión del Talento Humano para garantizar el desarrollo integral del servidor público, proteger sus capacidades, promover su motivación y fortalecer la humanización del trabajo, contribuyendo a una atención digna, oportuna y humanizada, en beneficio de la comunidad que confía en los servicios de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua.

2. MARCO CONCEPTUAL


Plan de incentivos: Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Calidad de vida: La Calidad de Vida Laboral se conoce según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.

Clima organizacional: El Clima Laboral según el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad".

Cultura organizacional: Chiavenato, (1989), la Cultura organizacional es "un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización.

Programas de bienestar social: Deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.


| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página No: 5 de 29 |

Incentivos: De acuerdo con Función Pública (2007), el incentivo debe ser considerado como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre las tareas de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

3. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normatividad que fundamenta el presente plan a desarrollar en la oficina de talento humano en el año 2025.

| NORMATIVIDAD | OBJETIVO |
|-----------------------------------|--|
| DECRETO 1083 DE 2015 | |
| Artículo 2.2.10.1 | Organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. |
| Artículo 2.2.10.2 | Ofrecer a sus empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: a) Deportivos, recreativos y vacacionales; b) Artísticos y culturales; c) Promoción y prevención de la salud; d) Capacitación informal en artes y artesanías, u otras modalidades; e) Promoción en programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar, u otras entidades que hagan sus veces. |
| Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 | Modificado por el artículo 4 del Decreto 051 de 2018. |
| Artículo 2.2.10.6. | Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. |
| Artículo 2.2.10.7. | Mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral y las efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional + 3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio. 4. Identificar la cultura organizacional 5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos. |

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página No: 6 de 29 |

| | |
|---|--|
| Artículo 2.2.10.8. | Los planes de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. |
| Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 | |
| Artículo 36. | Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. |
| Ley 1811 de 2016 | |
| Artículo 5° | Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta. Parágrafo 11°. Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado. Parágrafo 2°. Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año. |
| Decreto 648 de 2017 | |
| Artículo 2.2.5.5.53 | Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores. |

4. OBJETIVO GENERAL.

Promover el bienestar integral de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, fortaleciendo su calidad de vida laboral y personal mediante programas y actividades orientadas al desarrollo humano, la integración familiar, el equilibrio emocional y la mejora del clima organizacional.

OBJETIVO ESPECIFICO.

- ✓ Fomentar un ambiente laboral saludable, participativo y colaborativo que potencie la creatividad, la comunicación asertiva y el sentido de pertenencia de los servidores

públicos.

- ✓ Promover el desarrollo de valores organizacionales que fortalezcan la ética pública, la responsabilidad social y el compromiso institucional, contribuyendo a una cultura de servicio orientada al ciudadano.
- ✓ Diseñar y ejecutar actividades de promoción y prevención que mejoren la calidad de vida de los funcionarios y sus familias en los ámbitos físico, mental, social, educativo, cultural y deportivo.

5. POBLACIÓN OBJETIVO

Servidor público vinculado a la planta de personal de la E.S.E, incluyendo:

- Carrera administrativa
- Libre nombramiento y remoción
- Provisionales que tengan derecho a los incentivos y programas

Población secundaria beneficiaria (según norma y plan):

- Familia directa del funcionario (hijos y cónyuge) para actividades de integración familiar y para apoyos educativos.

METAS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

| Tipo de Meta | Meta Cuantitativa |
|--------------------------------------|---|
| Cumplimiento de actividades del plan | ≥ 90% de ejecución anual |
| Participación de servidores | ≥ 85% de asistencia promedio en actividades |
| Apoyos educativos | 100% del presupuesto ejecutado, asignado con equidad (primero y segundo semestre) |
| Actividades de integración familiar | 2 semestrales garantizadas |
| Actividad lúdica fuera del | 1 evento anual |


| Tipo de Meta | Meta Cuantitativa |
|-----------------------------------|--|
| departamento | |
| Medición de Clima Laboral | 1 medición anual con plan de mejora |
| Reconocimientos institucionales | 100% de funcionarios reconocidos por cumpleaños 1 Reconocimiento profesional anual según cronograma elaborado Reconocimiento a pensionados |
| Actividad lúdica y Taller | 2 actividades participativas (una en cada semestre), lúdica y experiencial, diseñada para unir al grupo de trabajo, mejorar la comunicación, fomentar el compañerismo y la colaboración, aplicar conocimientos de forma práctica y fortalecer la cohesión mediante dinámicas, resolución de problemas y actividades conjuntas, buscando crear sinergia y un mejor ambiente. Además, es una experiencia para desarrollar actividades que permitan a todo el grupo, prepararse para una futura etapa de pensión. |
| Actividad cultural local | 1 actividad anual resaltando cultura, identidad y tradiciones |
| Día de San Antonio de Padua | 1 actividad anual dónde se exalta la vida y obra del Santo Patrono institucional. |
| Actividad de integración navideña | 1 actividad anual fortaleciendo vínculos de tradición y unidad laboral y familiar |

Estrategia Institucional de Bienestar Integral

Promover el desarrollo humano, el equilibrio emocional y la integración familiar del servidor público mediante programas recreativos, sociales, culturales, educativos y de reconocimiento, que fortalezcan la identidad institucional, el sentido de pertenencia, la motivación y el servicio con calidez humana.

Estrategias Específicas

| Eje MIPG | Estrategia 2026 |
|----------|-----------------|
|----------|-----------------|


| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página No: 9 de 29 |

| Eje MIPG | Estrategia 2026 |
|----------------------|--|
| Bienestar Integral | Actividades lúdicas internas y externas; salud, deporte, cultura |
| Incentivos | Reconocimiento individual y colectivo, cumpleaños, desempeño |
| Desarrollo Humano | Talleres y formación en convivencia, adaptación y habilidades |
| Integración Familiar | Eventos institucionales y apoyos educativos |
| Salud Emocional | Campañas, pausas activas, promoción de la salud |

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, en el marco de la gestión integral del talento humano y en cumplimiento de la normatividad vigente en materia de bienestar social e incentivos, fundamenta la planeación de sus programas en la identificación de las necesidades reales de sus servidores públicos. Para tal fin, se tuvo como referente el cronograma de Bienestar Social que se ejecutó para la vigencia 2025, teniendo en cuenta que los funcionarios de la entidad consideran que las actividades más representativas que se deben realizar son las salidas lúdicas dentro del municipio o del departamento, la salida lúdica fuera del departamento o del país, y la actividades culturales que se lleven a cabo donde se resalte la muestras artísticas y autóctonas de nuestra región (Sampedrito institucional); así como la entrega del apoyo educativo para el funcionario y uno de los hijos o del cónyuge que se encuentre adelantando algún grado de estudio, además de las otras actividades de menor interés que ayudan a incentivar y a lograr que el funcionario tenga momentos de esparcimiento y compartir entre la familia hospital. En ese orden de ideas se debe establecer el cronograma de actividades de Bienestar Social para la vigencia de 2026.

Las actividades que se establezcan en el cronograma de Bienestar Social para la vigencia se ejecutaran de manera coordinada entre la Gerencia a través de la oficina de Gestión

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página No: 10 de 29 |


de Talento Humano y los delegados de los Sindicatos participen en los Acuerdos laborales pactados.

En todo caso para mejor aplicación de este plan se tendrá como referencia el cronograma de actividades aplicado y ejecutado en la vigencia 2025.

Del análisis de las actividades ejecutadas en años anteriores y de las manifestaciones espontáneas de los funcionarios, se identifican como programas prioritarios los siguientes:

- ✓ Actividades lúdicas y recreativas fuera del municipio o del departamento, que promuevan la integración, el descanso activo y el fortalecimiento del trabajo en equipo.
- ✓ Apoyo educativo para el empleado público en cualquiera de las modalidades de estudio (pregrado, posgrado: {especialización, maestría, doctorado).
- ✓ Apoyos educativos dirigidos a los familiares directos de los empleados (hijos o cónyuges) que cursen estudios en niveles de educación básica, media, técnica, tecnológica o superior.
- ✓ Conmemoración de fechas especiales (día del servidor público, día de cada profesión, cumpleaños, etc.) que fomenten la valoración y reconocimiento del talento humano.
- ✓ Día de San Antonio como Patrono de la entidad hospitalaria.
- ✓ Actividades culturales y de integración institucional, especialmente la actividad lúdica de mitad de año (junio) y la celebración navideña, que refuerzan los lazos de compañerismo, identidad y sentido de pertenencia.
- ✓ Programas que promueven la cultura y tradiciones locales, como espacios de participación comunitaria, arte y expresión cultural.

Cabe resaltar que el Plan de Bienestar Social e Incentivos constituye una estrategia esencial para fortalecer la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral, en un contexto

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página No: 11 de 29 |

institucional donde las oportunidades de crecimiento y movilidad dentro de la planta de personal son limitadas. Por ello, el bienestar se concibe como una herramienta de humanización del trabajo y de consolidación del clima organizacional, en coherencia con la misión institucional orientada al servicio con calidad y calidez humana tanto para el cliente interno como para el ciudadano usuario.

En conclusión, el diagnóstico de necesidades permite reafirmar que la implementación de actividades de bienestar social, recreación, educación, cultura y reconocimiento continúa siendo la principal vía para estimular la motivación, cohesión y sentido institucional de los funcionarios y sus familias durante la vigencia 2026.

Evaluación de los programas de Bienestar Social.


La evaluación de los programas de Bienestar Social tiene como finalidad medir la pertinencia, efectividad y nivel de satisfacción de los funcionarios frente a las actividades ejecutadas durante la vigencia 2026, así como verificar el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Este proceso permite identificar el grado de aceptación de las acciones desarrolladas, su contribución al mejoramiento del clima laboral, la motivación y la integración institucional, y orientar los ajustes necesarios para fortalecer la planeación de futuras vigencias.

La evaluación se realizará mediante encuestas de satisfacción, registros de asistencia, actas de evaluación y análisis de resultados, valorando criterios de pertinencia, eficacia, eficiencia, satisfacción e impacto.

Los resultados obtenidos serán analizados por la Oficina de Gestión del Talento Humano, con el propósito de identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora, garantizando así un proceso de retroalimentación y mejora continua que permita optimizar los programas de bienestar y aumentar la satisfacción de los servidores públicos.

En conclusión, la evaluación de los programas de bienestar social constituye una

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página No: 12 de 29 |

herramienta esencial para valorar los resultados alcanzados y fortalecer la calidad de vida laboral, contribuyendo al compromiso institucional y al cumplimiento de la misión del hospital con calidad y calidez humana.

7. RESPONSABLE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS


La ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos, está a cargo de la Gerencia a través de la Oficina de Gestión de Talento Humano de la entidad quien tiene la responsabilidad de coordinar, programar y ejecutar todas las actividades y acciones de Bienestar Social e incentivos. En todo caso se coordinará con los delegados de los Sindicatos con quienes se haya pactado acuerdos laborales para que se realice el apoyo en la ejecución de dicho plan, de tal manera que se logre un buen impacto entre los empleados a quienes va dirigido.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua se formula en coherencia con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y las políticas institucionales de gestión del talento humano, orientadas al fortalecimiento del bienestar, la motivación y la calidad de vida laboral de los servidores públicos, teniendo en cuenta el enfoque planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

El Hospital reconoce que el bienestar del servidor público y su familia es un factor determinante en la calidad del servicio ofrecido al ciudadano. Por ello, las acciones de este plan están dirigidas a mejorar las condiciones laborales, fortalecer el sentido de pertenencia, incentivar el aprendizaje continuo y promover una cultura de salud y autocuidado, en coherencia con la misión institucional.

Las actividades que se implementarán durante la vigencia 2026 buscan:

- Fomentar estilos de vida saludables mediante jornadas de promoción de la salud, prevención de enfermedades y bienestar emocional.

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página No: 13 de 29 |


- Reconocer y valorar el desempeño laboral y el trabajo en equipo, a través de programas de incentivos, distinciones y actividades de integración.
- Fortalecer la cohesión e identidad institucional mediante eventos culturales, recreativos y conmemorativos que promuevan el sentido de pertenencia.
- Promover la integración familiar reconociendo el papel esencial de la familia en el bienestar y equilibrio emocional del servidor.
- Impulsar espacios de participación y desarrollo personal, que fortalezcan las competencias humanas y sociales del talento institucional.

Ejes estratégicos del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

El Plan se estructura sobre dos ejes centrales que orientan su ejecución y evaluación:

- ✓ **Eje de Bienestar Integral:** Enfocado en el desarrollo físico, mental, emocional y social del funcionario y su familia, a través de programas de salud, recreación, cultura, educación, deporte e integración y vacacional. Este eje promueve el autocuidado, la prevención, la sana convivencia y el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal.
- ✓ **Eje de Incentivos Institucionales:** Orientado al reconocimiento del compromiso, desempeño, transparencia y contribución de los servidores públicos a la misión institucional. Busca fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia, la ética del servicio público y la excelencia en la atención al ciudadano.

En conclusión, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se consolida como una herramienta fundamental para promover la motivación, la productividad y la humanización del trabajo, garantizando que los servidores públicos cuenten con condiciones que les permitan desarrollar su labor con bienestar, compromiso y calidad humana, en coherencia con los valores y objetivos del Hospital Departamental San Antonio de Padua.

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página No: 14 de 29 |


a) Protección y servicios sociales: Este eje incluye las siguientes actividades:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Apoyo educativo para los hijos (preescolar, escolar, primaria, secundaria, universitario), o cónyuge, así como para el empleado que se encuentre adelantando algún grado académico.

Nota: Del presupuesto total para estudio, en primer lugar, se definirá el apoyo para hijos y cónyuges, con un tope máximo de hasta 2.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes, por semestre, teniendo en cuenta que si el valor del estudio no supera el 2.5 salario mínimo legal vigente, se entregará el 100%.

Después de asignado el apoyo para hijos y conyugues, el valor restante, se dividirá en forma proporcional (igual porcentaje, según el costo asumido por el empleado, lo que no necesariamente se traduce en igual valor) para los empleados que se encuentren capacitando (técnico, tecnológico, pregrado, postgrado, maestría o doctorado), pudiendo ser hasta con el 100% del valor por semestre, siempre y cuando la disponibilidad presupuestal exista. De tal manera que no pueda ser para un empleado el 100% y para otro menor porcentaje. Solo si el pago del estudio del empleado fuese menor a 2.5 salarios mínimos mensuales legales vigentes (matrícula de continuidad, derechos de grado, etc), se otorgará el 100%.

- Realización de lúdicas dentro y fuera de la sede de trabajo.
- Realización de lúdica fuera del departamento o del país, la cual se realizará una vez al año, conforme a la gran aceptación unánime de la misma.
- Actividad cultural donde se resalten los valores y actividades autóctonas de la

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página No: 15 de 29 |

región, en el mes de junio de 2026.


b) Calidad de vida laboral: Se ejecuta a través de los programas de:

- Medición del clima laboral
- Evaluación de la adaptación al cambio
- Preparación del pre pensionado para el retiro del servicio.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional
- Fortalecimiento del trabajo en equipo
- Programas de incentivos.

8. COMPONENTES Y PROGRAMAS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) orienta a las entidades públicas en la implementación de estrategias que fortalezcan la gestión del talento humano y promuevan la transparencia, la integridad, la productividad y el bienestar de los servidores públicos. En coherencia con este modelo, el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua se estructura sobre componentes y programas estratégicos que buscan mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer el sentido de pertenencia y optimizar el desempeño institucional.

El MIPG reconoce al Talento Humano como pilar fundamental del desempeño organizacional, considerando su bienestar, motivación y desarrollo como factores determinantes para alcanzar los objetivos institucionales. Por ello, la Gestión Estratégica del Talento Humano constituye un eje esencial del plan, orientando las acciones hacia el fortalecimiento de competencias, la humanización del servicio y la generación de un ambiente laboral saludable y productivo.

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página No: 16 de 29 |

Componentes del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

El plan se estructura en cuatro componentes fundamentales, articulados con la política de Talento Humano del MIPG y el enfoque de bienestar integral:

- ✓ **Componente de Desarrollo Humano y Organizacional:** Orientado al fortalecimiento de las competencias personales, laborales y sociales de los servidores públicos. Promueve la formación, el liderazgo, la comunicación asertiva, la ética, la participación y el trabajo en equipo como herramientas para la excelencia institucional.
- ✓ **Componente de Calidad de Vida Laboral:** Busca mejorar las condiciones físicas, psicológicas y sociales de los funcionarios, promoviendo el autocuidado, la salud mental, la prevención de enfermedades, el equilibrio entre la vida laboral y personal y la creación de ambientes laborales saludables y respetuosos.
- ✓ **Componente de Integración, Cultura y Familia:** Dirigido al fortalecimiento de los vínculos interpersonales, la integración familiar y la identidad institucional. Incluye actividades recreativas, culturales, deportivas, vacacionales y conmemorativas que promuevan la cohesión del equipo y el sentido de pertenencia.
- ✓ **Componente de Reconocimiento e Incentivos Institucionales:** Enfocado en valorar y destacar el compromiso, la integridad, el desempeño y la contribución de los servidores públicos al cumplimiento de la misión institucional. Este componente busca estimular la motivación, la transparencia y la cultura del mérito.


Programas del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

A partir de los componentes mencionados, se estructuran los siguientes programas estratégicos para la vigencia 2026:

- ✓ **Programa de Promoción del Desarrollo Humano y Organizacional:** Capacitaciones, talleres y jornadas de formación orientadas al fortalecimiento de competencias laborales, liderazgo, comunicación y trabajo en equipo.

— Salud Integral, Impacto Real —

Documento no válido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página No: 17 de 29 |

- ✓ **Programa de Salud, Autocuidado y Calidad de Vida:** Actividades enfocadas en la promoción de la salud física y mental, campañas de prevención, pausas activas, hábitos saludables y acompañamiento psicosocial.
- ✓ A partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; los empleados de la ESE Hospital San Antonio de Padua, consensuaron por unanimidad, en reunión ampliada (diciembre 2025), la necesidad de crear un estímulo que no debe interpretarse como elemento salarial o prestacional, solo permite elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con la entidad en la cual labora. En este sentido el 25% del costo de las pólizas de vida que asume el funcionario, y la exequial se podrán sufragar con cargo a bienestar social.
- ✓ **Programa de Integración Institucional y Familiar:** Jornadas lúdicas, recreativas y culturales; celebraciones de fechas especiales; actividades de integración familiar, vacacionales y reconocimiento del papel de la familia en el bienestar del servidor público.
- ✓ **Programa de Cultura, Valores y Tradiciones:** Eventos que rescaten y promuevan los valores institucionales, la identidad regional y el respeto por la diversidad cultural, fortaleciendo el sentido de pertenencia y orgullo institucional.
- ✓ **Programa de Reconocimiento e Incentivos:** Estrategias para valorar el compromiso, desempeño y buenas prácticas laborales, fomentando la transparencia, la ética, la excelencia y la motivación del talento humano.


En síntesis, los componentes y programas del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se articulan con la política institucional de talento humano y los lineamientos del MIPG, promoviendo la motivación, el compromiso, la productividad y la humanización del servicio público, pilares fundamentales para garantizar la calidad en la atención y el fortalecimiento del clima organizacional en la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua.

PROGRAMACION BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

ÁREA DE PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

| PROGRAMA | OBJETIVO | ACTIVIDAD | REQUIERE PRESUPUESTO |
|---|--|--|-----------------------------|
| RECREATIVOS, CULTURALES, DEPORTIVOS Y VACACIONALES | Ofrecer y organizar eventos, deportivos, recreativos y vacacionales, para motivar a los colaboradores de La ESE, despertando la creatividad, la sana alegría, logrando la integración y aprendizaje. | Tardes deportivas, gimnasio | Si |
| | | Vacaciones recreativas, acordadas con los funcionarios. | Si |
| | | Día del empleado publico | Si |
| | | Salidas lúdicas dentro de la sede | Si |
| | | Salida lúdica fuera de la sede | Si |
| | | Salida lúdica fuera del dpto. o país | Si |
| | | Actividad resaltar valores autóctonos de la región | Si |
| | | Cumpleaños. Se entregará una tarjeta y un detalle institucional al colaborador. | Si |
| | | Día de la Familia 1° y 2° semestre (día libre para el colaborador) | No |
| PROMOCIÓN Y APOYO EDUCATIVO | Promover y apoyar a los funcionarios públicos, y a un miembro de su grupo familiar que se encuentren adelantando estudios, en alguna modalidad. Este apoyo será otorgado en el primero y | Se entregará apoyo educativo a los funcionarios que lo soliciten, anexando el recibo o certificado de estudio del funcionario; y para un hijo o cónyuge, | Si |

| | | | |
|--|--|---|----|
| | segundo semestre de la vigencia. | que se encuentre adelantando algún grado educativo. | |
| PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD | Promover acciones orientadas a que los funcionarios de la ESE Hospital mejoren sus condiciones para vivir y disfrutar de una vida saludable y para mantenerse sanos. | Semana de la Prevención y Promoción de la Salud, se coordinará con la encargada de seguridad y salud en el trabajo para su ejecución. | Si |
| ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL | | | |
| CLIMA LABORAL | Propender por el establecimiento de relaciones sanas y armoniosas dentro de la ESE Hospital, a través de mecanismos que permitan direccionar y realizar acciones de Intervención tanto de las debilidades Y oportunidades de mejoramiento detectadas en cada dependencia. | Aplicación encuesta clima laboral y organizacional" | Si |
| | | Envío de Tarjetas de Felicitación de Cumpleaños | No |
| | | Divulgación Programas que vayan en pro del mejoramiento continuo del funcionario como parte importante dentro de la empresa. | No |
| | | Exaltar la labor del servidor público; entrega de reconocimiento a la labor. | Si |
| SALARIO EMOCIONAL | Facilitar el equilibrio de su vida laboral con el personal, de tal forma que se generen efectos positivos por tal razón y 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". | Divulgación de programas y proyectos que tiendan al mejoramiento continuo del personal. | No |
| | | Comparte en familia el día de tu cumpleaños. Día libre en el día de cumpleaños del funcionario. | No |

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página No: 20 de 29 |

| | | | |
|---|--|---------------------------|----|
| PREPARACIÓN PARA LA PENSIÓN | Sensibilizar y capacitar a los servidores respecto a los aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de asumir el retiro laboral. | Taller de Sensibilización | Si |
| JORNADAS DE FORMACIÓN PARA FORTALECER Y POTENCIAR HABILIDADES PERSONALES | Contribuyen a la generación de valor en los diversos grupos de la institución y encaminada al desarrollo personal y familiar, fortaleciendo el sentido de pertenencia y orgullo por la entidad | Talleres | Si |


ACTIVIDADES ASOCIADAS A LOS COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: Actividades de ocio y esparcimiento que tienen como objetivo generar bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad. Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, identidad, educación del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, fomentar la recreación, cultura, turismo y educación, como mecanismos de mejoramiento, y fomentar los cambios de ambientes antiestrés, incentivando al funcionario para salir de la monotonía y mejorar anímicamente su productividad frente al trabajo.

Se buscará ofrecer a los funcionarios eventos de interés grupal, que fortalezca el trabajo en equipo, el esparcimiento sano, actividades lúdicas de acuerdo con el interés de los funcionarios.

Las actividades brindadas serán las que se enmarquen en la programación elaborada, y para todos los efectos tienen relación con las actividades ejecutadas en la vigencia 2025, tales como:

- Actividades deportivas, culturales, artísticas y recreativas
- Educación formal e informal

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página No: 21 de 29 |

- Apoyos educativos
- Actividades de integración familiar (actividad día de la familia).
- Actividades lúdicas dentro y fuera del departamento
- Horarios flexibles
- Celebración de fechas especiales


En tal sentido se establecen los siguientes aspectos importantes a tener en cuenta como requisitos fundamentales en la ejecución de la programación respectiva, así:

Actividades deportivas, culturales, artísticas y recreativas: La entidad hospitalaria, programara todas las actividades donde se pueda brindar al funcionario un cambio actitudinal en su desempeño laboral. Para tal efecto se realizarán actividades deportivas, culturales, y recreativas donde se resalten los valores y vivencias de los antepasados como las muestras folclóricas autóctonas de nuestra región.

Educación formal y no formal: Como mecanismo de apoyo en la formación de los funcionarios, la entidad hospitalaria aplicara los principios que rigen la ley general de educación en cuanto a educación formal e informal se refiere, a aquellos funcionarios que se preocupen por el fortalecimiento de sus conocimientos, y que se encuentren dentro del marco legal.

Apoyos educativos: La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, concederá un apoyo educativo al empleado público que se encuentre adelantando algún programa de educación técnico, tecnológico, pregrado, postgrado, maestría o doctorado; y a un hijo que dependa económicamente o cónyuge que se encuentre estudiando, para lo cual deberá anexar certificado de estudio o recibos de pago de matrícula. En ambos casos el aporte se hará para el primero y el segundo semestre de estudio.

La entidad hospitalaria como parte de los planes de bienestar social, asignará el 40% del

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página No: 22 de 29 |

rubro anual total para los colaboradores, hijos y cónyuges que se encuentren estudiando un pregrado, postgrado, maestría o doctorado. Se podrá aprobar hasta el 100% del valor de matrícula en cada semestre; e igualmente se apoyará para cancelar proyecto de grado de acuerdo a las modalidades que tenga establecida la universidad donde se encuentre adelantando estudios el empleado, así como derechos de grado hasta lograr obtener el diploma que lo acredite en la modalidad de estudio.


Para el caso de los hijos de los colaboradores o cónyuge, el Comité de Bienestar Social aprobara hasta el monto de un (2.5) salarios mínimos mensuales legales vigentes por semestre cuando la respectiva matricula o sumatoria de la pensión en el semestre, sea igual o mayor a ese valor. En los eventos en que el valor de la matrícula y sumatoria de la pensión no exceda dicho valor en el semestre, se otorgara el valor que represente los comprobantes de pago.

El apoyo educativo se entregará a los hijos hasta los veinticinco (25) años de edad o mayores de 25 años, con algún grado de discapacidad que dependan económicamente de los padres.

Lo anterior teniendo en cuenta que la financiación de la educación formal hará parte de los programas de Bienestar Social, y va dirigida a los funcionarios que pertenezcan a la planta de personal de la institución y se encuentren inscritos en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales que según las normas tengan derecho a ello.

Actividades lúdicas dentro y fuera del departamento y/o del país: La entidad realizara dos (2) actividades lúdicas dentro del municipio, una en el primer semestre y otra en el segundo semestre de la vigencia 2026, de conformidad con la programación que se establezca. Estas actividades serán apoyadas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Igualmente, realizará una (1) actividad lúdica fuera del departamento o país, la cual se

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página No: 23 de 29 |

realizará en el primero o segundo semestre de la vigencia 2026. Esta actividad en lo posible se deberá establecer en temporada baja para efectos de acceder a potenciales ofertas.

CALIDAD DE VIDA LABORAL: Actividades que promuevan la satisfacción de necesidades de los servidores públicos para el desarrollo personal, profesional y organizacional.


- Medición de clima laboral
- Medición de cultura organizacional
- Desvinculación laboral asistida
- Readaptación laboral
- Preparación para pre pensionados.
- Día del servidor público
- Programa entorno laboral saludable

Las actividades que se realizan a través de calidad de vida laboral están encaminadas a brindarle al funcionario crear condiciones y ambiente laboral satisfactorio, impactando en la productividad, y las relaciones interpersonales, creando estrategias que permitan la satisfacción de sus necesidades para desarrollo personal, profesional y organizacional.

INCENTIVOS: Actividades de reconocimiento al desempeño laboral individual o por equipo de trabajo de carácter no pecuniario.

- Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión.
- Horario flexible.
- Día libre por uso de la bicicleta

Todas las acciones que conlleven al fortalecimiento de la persona como funcionario

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página No: 24 de 29 |

público, se debe establecer mediante estímulos que estén relacionados como una acción de reconocimiento y para tal efecto se seguirán los parámetros legales en el tema de incentivos o estímulos. Además, se deben tener en cuenta lo pactado en acuerdos laborales que formaran parte de este plan.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de bienestar Social e incentivos del Hospital Departamental San Antonio de Padua es desarrollado por la oficina de talento humano con el fin de realizar el control de diferentes aspectos tales como la participación y satisfacción del talento humano frente a cada una de las actividades ejecutadas. La oficina cuenta con los siguientes medios para tal fin:

- 1. Listados de asistencia:** Se debe diligenciar el formato "Lista de asistencia" al inicio de cada una de las actividades, con el fin de registrar la asistencia de todos los servidores públicos que participan.
- 2. Encuesta de satisfacción:** Se implementará un nuevo formato para identificar la asertividad o pertinencia en las actividades realizadas en la institución.
- 3. Registro fotográfico de la actividad:** Es una evidencia válida para la realización de informes la toma de fotografías que evidencian la participación de los servidores públicos en las actividades.


La oficina de talento humano evalúa el nivel de cumplimiento con los siguientes indicadores:

Ejecucion y cumplimiento del programa de bienestar social e incentivos

(Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas) * 100

Cobertura del programa de bienestar social

(Número de funcionarios Asistentes a cada actividad / Número de funcionarios vinculados a

| | | |
|---|--|------------------------------|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 |
| | | Versión: 01 |
| | | Página No: 25 de 29 |

la planta) * 100

10.PRESUPUESTO

Para el año 2026, el presupuesto asignado para el desarrollo de las actividades de Bienestar Laboral, e incentivos de los funcionarios de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, será aproximadamente de TRESCIENTOS CUARENTA Y SIETE MILLONES SESENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS TREINTA Y CINCO PESOS (\$347.069.935,00) MCTE, para atender la programación de las actividades que sean aprobadas para Bienestar Social. Esta cifra puede variar, teniendo en cuenta que el incremento se proyectó (presupuesto), con un incremento del 9.1% para cada funcionario (posible incremento para empleados públicos 2026). La desagregación del presupuesto asignado para las actividades de Bienestar Social para la vigencia de 2026 se hará teniendo en cuenta la programación de actividades y el cronograma de ejecución, donde a cada actividad se le asignará un valor a ejecutar. El valor real puede variar de acuerdo al decreto que expida el gobierno nacional + 1.1% pactado en acuerdos laborales vigentes.

CRONOGRAMA GENERAL 2026

El cronograma de Bienestar Social establecido para la vigencia de 2026 se elaborará mediante reunión donde participen los delegados de los Sindicatos que tomaron parte en él Acuerdo laboral pactado con la entidad hospitalaria, y la Oficina de Gestion de Talento Humano, donde se plantearan todas las actividades y se les asignara el respectivo presupuesto para su ejecución.

Nota aclaratoria: Cronograma para 34 funcionarios.

| # | Actividad | Observaciones | Valor | Fecha |
|---|---|---|------------|---------------|
| 1 | Día de las profesiones u oficios | Tarjeta virtual a los colaboradores. Detalle de compartir nutricional | 1.800.000 | Vigencia 2026 |
| 2 | Subsidio a pólizas exequiales y de vida | Se asume 25% de lo que corresponde a empleados (según | 13.500.000 | Vigencia 2026 |

— Salud Integral, Impacto Real —

Documento no valido en medio impreso sin la identificacion de "Documento Controlado"

Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

| | | | | |
|----|--|--|--------------------|---|
| | | acuerdo laboral) | | |
| 3 | Día de la familia hospital S.A.D.P. | Día libre para que funcionario comparta con la familia. | 0 | Primer y segundo semestre |
| 4 | Apoyo educativo primer semestre | Convocatoria para entrega de documentación | 69.413.987 | Primer semestre |
| 5 | Día de San Antonio | Eucaristía, serenata, arreglos florales, entrega del pan bendito | 1.250.000 | 13 junio |
| 6 | Actividad lúdica fuera del hospital. Tema: Resolución de conflictos | Tarde recreativa- Deportiva | 6.200.000 | Primer semestre |
| 7 | Actividad Lúdica Cultural | Resaltar valores y costumbres de nuestra región. | 7.500.000 | Junio |
| 8 | Salida lúdica fuera del departamento | Fuera de la sede habitual de trabajo o del departamento | 157.291.961 | |
| 9 | Talleres | Clima Laboral y cultura organizacional – Preparación para la pensión: “prepararnos para un cambio de vida- Encuentro de saberes” | 6.200.000 | Segundo semestre |
| 10 | Incentivo agradecimiento “por toda una vida” a funcionarios que se pensionan | | 1.000.000 | Según momento de retiro de la institución |
| 11 | Apoyo educativo segundo semestre | Convocatoria para entrega de documentación | 69.413.987 | Segundo semestre |
| 12 | Cumpleaños | Conmemoración de día cumpleaños. | 3.500.000 | Enero a diciembre |
| 13 | Unión navideña | promover lazos familiares en navidad y fin de año | 10.000.000 | Diciembre |
| | | TOTAL | 347.069.935 | |


Distribución por códigos:

| Actividad | Código actividad | Observaciones | Valor |
|-----------|---|---|---|
| 1 | 23997 | Compartir nutricional | 1.800.000 |
| 2 | | Asumir el 25% de lo que corresponde a cada uno de los empleados por concepto de pólizas | 13.500.000 |
| 3 | | No aplica | 0 |
| 4 | 855 | Ayuda educativa funcionario público según soportes | 69.413.987 |
| 5 | 3899910 23997 96990 96990 96990 | Artículos decorativos con material vegetal Pan bendito Grupo musical o sonido religioso Mantelería, decoración Persona que desarrolla actividad (ofrenda) | 350.000 350.000 200.000 150.000 200.000 |
| 6 | 96990 23997 96990 1800001 4921 | Lugar de desarrollo actividad Compartir nutricional Persona que desarrolla actividad Hidratación Transporte | 1.500.000 2.500.000 800.000 400.000 1.000.000 |
| 7 | 96990 96990 21176 96990 | Lugar de desarrollo actividad Mantelería, decoración típica, menaje Almuerzo o cena típica Grupo musical o sonido | 1.000.000 1.000.000 3.000.000 1.660.000 |
| 8 | 4921 5513 23997 96990 | Transporte especial Alojamiento Alimentación Capacitaciones | 55.000.000 55.000.000 43.291.961 4.000.000 |
| 9 | 96990 23997 96990 1800001 4921 | Lugar de desarrollo actividad Compartir nutricional Persona que desarrolla actividad Hidratación Transporte | 1.500.000 2.500.000 800.000 400.000 1.000.000 |
| 10 | 23997 | Compartir nutricional | 1.000.000 |
| 11 | 855 | Ayuda educativa funcionario público según | 69.413.987 |

| | | | |
|----|---------|---------------------------------------|--------------------|
| | | soportes | |
| 12 | 3722206 | Recordatorio | 3.500.000 |
| 13 | 96990 | Lugar de desarrollo actividad | 1.500.000 |
| | 96990 | Mantelería, decoración típica, menaje | 1.500.000 |
| | 23997 | Almuerzo o cena navideña | 2.000.000 |
| | 96990 | Grupo musical o sonido | 2.000.000 |
| | 1800001 | Hidratación | 500.000 |
| | 3722206 | Incentivo | 2.500.000 |
| | | TOTAL | 347.069.935 |

BENEFICIOS ESPERADOS

| Beneficio | Impacto Institucional |
|--|--|
| Fortalecimiento de la motivación laboral | Disminuye rotación y ausentismo |
| Sensación de pertenencia e identidad institucional | Mejora calidad en el servicio |
| Integración familiar y emocional | Mayor equilibrio emocional y desempeño |
| Reducción del estrés laboral mediante recreación | Mejor clima laboral |
| Desarrollo humano y educativo | Servidor más competente y comprometido |
| Cultura de reconocimiento | Aumento de productividad y ética pública |
| Actividades culturales y deportivas | Mejor convivencia y salud general |

| | | |
|---|--|--|
|  | PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS | Fecha: |
| | ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL | Código: ME-GGE-PL-009 Versión: 01 Página No: 29 de 29 |

CONTROL DE REVISIONES

| VERSION | FECHA | COMENTARIO |
|---------|-------|---------------|
| 01 | | Actualización |

| | |
|---|---------------|
| Elaborado por: Nombre: RAFAEL LUNA JOYAS Cargo: Técnico Operativo/JGTH Firma: | Fecha: |
| Actualizado por: Nombre: YOLANDA BAUTISTA ALVARADO Cargo: Apoyo Profesional Talento Humano Firma: | Fecha: |
| Revisado por: Nombre: CHRISTIAN JOHANNY RAMIREZ CARDOZO Cargo: Asesor Jurídico Externo Firma: | Fecha: |
| Revisado por: Nombre: DIEGO FERNANDO MOMPOTES Cargo: Profesional Planeación Agremiado Firma: | Fecha: |
| Aprobado por: Nombre: JOSE ANTONIO MUÑOZ PAZ Cargo: Gerente Firma: | Fecha: |