

# Plan anual de *Bienestar Social,*

**ESTIMULOS E INCENTIVOS**

**2025**



**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

**Código:** HMFS-DC-0042

**Versión:** 07

**Fecha de Actualización:**  
Enero de 2025

**Elaboró:**  
Gestión de las personas

### Contenido

Introducción .....	3
1. Alcance.....	4
2. Objetivo General .....	4
2.1 Objetivos Específicos .....	4
3. Marco Normativo.....	5
4. Fases para la formulación del plan .....	7
4.1 Primera Etapa: Sistematización y Caracterización de necesidades de Bienestar social, estímulos e incentivos .....	7
4.2 Segunda Etapa: Consolidación y documentación del Plan Anual de Bienestar social, estímulos e incentivos. ....	8
4.3 Tercera Etapa: Ejecución del Plan Anual de Bienestar social, estímulos e incentivos. ....	8
5. Programa de cultura y clima organizacional. ....	9
6. Programa de recreación y esparcimiento. ....	10
7. Programa de solidaridad y calamidad.....	14
Programa de desvinculación laboral asistida (Prejubilables).....	15
8. Programa de estímulos e incentivos.....	15
9. Presupuesto para la planeación y ejecución del Plan Anual de Bienestar social, estímulos e incentivos vigencia 2025 .....	20
10. Indicadores para Evaluar la Gestión del plan anual de Bienestar.....	21



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

**Código:** HMFS-DC-0042

**Versión:** 07

**Fecha de Actualización:**  
Enero de 2025

**Elaboró:**  
Gestión de las personas

### Introducción

El Plan Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez se desarrolla a partir de una búsqueda sistemática de estrategias orientadas a mejorar las condiciones de vida laboral de todos los funcionarios y colaboradores. Este plan tiene como objetivo principal ofrecer alternativas que promuevan el bienestar, la felicidad y el sentido de pertenencia de los servidores públicos, contribuyendo tanto a su crecimiento profesional como personal. De este modo, se asegura la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano que caracteriza a todos los colaboradores, quienes son el recurso más valioso de la institución.

Es fundamental destacar que el Decreto Ley 1567 de 1998, que crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados públicos, establece en su Artículo 20 que los programas de bienestar social deben ser iniciativas permanentes orientadas a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, su calidad de vida y la de su familia, incrementando la satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad.

Asimismo, el Artículo 23 de este decreto enfatiza la importancia de estructurar programas que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, abarcando aspectos como salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Dentro de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, se encuentra vigente la Resolución 736 del 30 de noviembre de 2021, la cual actualiza y unifica el reglamento del Comité de Bienestar Social para los funcionarios públicos vinculados. Las disposiciones de este comité incluyen los beneficios reconocidos a los funcionarios de la planta de cargos de la entidad.

Este plan expone los fundamentos, procedimientos, métodos y condiciones para la implementación y desarrollo del Plan de Estímulos e Incentivos, tanto a nivel individual como colectivo, con el propósito de crear un entorno laboral adecuado que mejore la calidad de vida, refuerce el sentido de pertenencia y motive a los funcionarios de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez.



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

**Código:** HMFS-DC-0042

**Versión:** 07

**Fecha de Actualización:**  
Enero de 2025

**Elaboró:**  
Gestión de las personas

### 1. Alcance

El Plan Institucional de Bienestar social, estímulos e incentivos de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez está diseñado para beneficiar a toda la población de la entidad, incluyendo funcionarios públicos de carrera, de libre nombramiento y remoción, provisionales, colaboradores y contratistas, según corresponda a cada componente y en conformidad con la normatividad vigente.

### 2. Objetivo General

Implementar estrategias de bienestar integral que incluyan acciones de participación, aprendizaje, esparcimiento e integración, con el fin de mejorar las condiciones psicosociales y atender las necesidades de todos los funcionarios vinculados a la planta de cargos de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, así como de los afiliados, participantes y contratistas que apoyan los procesos en la institución. Estas estrategias buscan generar un impacto positivo en el desempeño laboral, aumentar la satisfacción del personal y mejorar la prestación de servicios, todo ello bajo un enfoque de humanización y atención centrada en el ser humano.

#### 2.1 Objetivos Específicos

1. Crear condiciones psicosociales favorables que promuevan la creatividad, la identidad y la participación de los funcionarios y colaboradores de la institución, contribuyendo a un entorno laboral motivador y armonioso.
2. Desarrollar acciones participativas en los ámbitos educativo, recreativo y cultural, enfocadas en la promoción y prevención, que apoyen el bienestar integral de los funcionarios y sus familias.
3. Implementar programas que impulsen el crecimiento personal y profesional, promoviendo una ética sólida y una identidad institucional que se refleje en la calidad de los servicios de salud prestados.
4. Potenciar el Código de Buen Gobierno y de Integridad como eje central de los valores adoptados por la entidad, fomentando un fuerte compromiso institucional, sentido de pertenencia y prácticas transparentes en todas las áreas de trabajo.



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

**Código:** HMFS-DC-0042

**Versión:** 07

**Fecha de Actualización:**  
Enero de 2025

**Elaboró:**  
Gestión de las personas

5. Diseñar y ejecutar actividades que refuercen el enfoque humanizado en la atención al usuario, asegurando que el trato amable, empático y respetuoso sea una característica distintiva de los servicios prestados por la institución.

### 3. Marco Normativo

REFERENTE NORMATIVO	TEMATICA
Ley 2191 de 2022	"Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral"
Ley 909 de 2004	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. En el parágrafo del capítulo I del título VI establece lo siguiente:" Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley."
Decreto 1083 de 2015.	<p>"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública."</p> <p><b>Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos.</b> "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".</p> <p><b>Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.</b> "Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Deportivos, recreativos y vacacionales.</li> <li>2. Artísticos y culturales.</li> <li>3. Promoción y prevención de la salud.</li> <li>4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar</li> </ol>



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

**Código:** HMFS-DC-0042

**Versión:** 07

**Fecha de Actualización:**  
Enero de 2025

**Elaboró:**  
Gestión de las personas

	<p>del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.</p> <p>5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”.</p>
<p>Decreto Ley 1567 de 1998.</p>	<p>“Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados del Estado, “el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”. En su Artículo 19 establece que en las organizaciones regidas por este Decreto se deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social para los empleados.”</p>
<p>Resolución 2646 de 2008</p>	<p>“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.”</p>
<p>Resolución 2764 de 2022</p>	<p>“Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.”</p>

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0042
		<b>Versión:</b> 07
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2025
		<b>Elaboró:</b> Gestión de las personas

Decreto Ley 1042 de 1978	“Por la cual se establece que los funcionarios públicos que realicen actividades en horarios diferentes al establecido para la jornada ordinaria de trabajo tendrán derecho a recibir una compensación adicional.”
Plan de Desarrollo institucional 2024-2028	Por medio del cual se trazan los objetivos, estrategias y acciones específicas para alcanzar las metas a corto, mediano y largo plazo en nuestro hospital en aras de trabajar por la prestación de servicios de salud, la comunidad y los colaboradores.

#### 4. Fases para la formulación del plan

Los programas de bienestar social deben basarse en iniciativas del talento humano como procesos continuos, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los empleados. Estos programas buscan no solo mejorar la calidad de vida del personal, sino también aumentar su satisfacción, eficacia, eficiencia, desempeño e identificación con la misión y los valores de la institución.

Las actividades propuestas en el Plan Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos están diseñadas para promover la salud, prevenir accidentes y enfermedades laborales, y elevar tanto el nivel como la calidad de vida del personal de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez.

La elaboración y ejecución del Plan Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se estructura en las siguientes etapas:

##### 4.1 Primera Etapa: Sistematización y Caracterización de necesidades de Bienestar social, estímulos e incentivos

En esta primera etapa se recopiló y analizó información clave a partir de los siguientes espacios y herramientas:

- Asamblea General Ordinaria de Funcionarios: Se consideraron las necesidades expresadas durante la Asamblea número 31, realizada el 29 de noviembre de 2024.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0042
		<b>Versión:</b> 07
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2025
		<b>Elaboró:</b> Gestión de las personas

- Resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial 2023: Se tomaron en cuenta los hallazgos obtenidos para identificar factores de riesgo y áreas de mejora en el bienestar psicosocial de los colaboradores.

Esta sistematización permitió caracterizar las necesidades de bienestar social, estímulos e incentivos, sentando las bases para el diseño del plan.

#### **4.2 Segunda Etapa: Consolidación y documentación del Plan Anual de Bienestar social, estímulos e incentivos.**

Con la información recopilada, se procede a consolidar los requerimientos y necesidades identificadas. En esta etapa, se priorizan los temas a atender, considerando los recursos y medios disponibles. El resultado es un plan estructurado que incluye los objetivos, actividades y recursos necesarios para su implementación

#### **4.3 Tercera Etapa: Ejecución del Plan Anual de Bienestar social, estímulos e incentivos.**

La ejecución del plan se lleva a cabo a través de acciones y estrategias diseñadas para asegurar el cumplimiento de las actividades propuestas. Las principales tareas incluyen:

- Elaboración del Cronograma de Actividades: Planificación de las actividades a lo largo del año.
- Caracterización de Recursos: Identificación de actividades que pueden ser atendidas con recursos propios y aquellas que requieren apoyo externo o contraprestaciones.
- Promoción de Actividades Culturales, Artísticas y de Esparcimiento: Desarrollo de destrezas y talentos, y fomento de la integración.
- Seguimiento de la Ejecución del Plan: Monitoreo continuo para asegurar el cumplimiento y efectividad de las acciones implementadas.

Las actividades se organizan en programas específicos que garantizan su implementación de acuerdo con el cronograma propuesto:

- Programa de Cultura y Clima Organizacional



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

**Código:** HMFS-DC-0042

**Versión:** 07

**Fecha de Actualización:**  
Enero de 2025

**Elaboró:**  
Gestión de las personas

- Programas de Recreación y Esparcimiento
- Programa de Solidaridad y Calamidad
- Programa de Desvinculación Laboral Asistida (Prejubilables)
- Programa de Desconexión Laboral
- Programa de Estímulos e Incentivos

### **5. Programa de cultura y clima organizacional.**

El programa de Cultura y Clima Organizacional tiene como objetivo promover un ambiente de trabajo saludable que fortalezca la identidad y cultura institucional entre todos los funcionarios de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, independientemente de su tipo de vinculación.

#### **Actividades:**

##### **1. Día del servidor publico**

Espacio diseñado para el reconocimiento a los funcionarios públicos de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez por su dedicación y reflejo de los valores institucionales. Es un espacio para la reflexión sobre sus derechos, deberes y contribución al funcionamiento de la entidad.

##### **2. Reconocimientos por la antigüedad en el servicio (Quinquenios)**

Se otorga un reconocimiento especial a los funcionarios que cumplen períodos significativos de servicio en la institución, destacando su compromiso y aportes continuos.

**Tipo de Estímulo:** Placa conmemorativa

##### **3. Asamblea General**

Evento anual dirigido al personal de planta, donde la gerencia presenta un informe detallado sobre los avances institucionales y el balance de actividades del comité de bienestar social. Este espacio también se utiliza para decisiones

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0042
		<b>Versión:</b> 07
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2025
		<b>Elaboró:</b> Gestión de las personas

relacionadas con el presupuesto anual para actividades de bienestar, elección de los miembros del comité de bienestar social, y otras iniciativas para mejorar el clima organizacional.

#### **4. Estrategia Semana de la Cultura Organizacional**

La ESE Hospital Marco Fidel Suárez en el marco del programa de cultura y clima organizacional ejecutará la estrategia SEMANA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL. Dicho espacio estará enfocado en espacios de formación y bienestar dirigido a todo el personal vinculado de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez.

La semana de la cultura organizacional se encuentra prevista para ser desarrollada en el primer trimestre del año, busca entregar herramientas de formación en habilidades blandas tales como el manejo de emociones, resiliencia, conciencia e implementación de alimentación saludable, tenencia responsable de mascotas, legislación y protección ambiental, alimentación saludable para mascotas.

Las acciones de formación y de bienestar serán desarrolladas a través de alianzas estratégicas.

#### **6. Programa de recreación y esparcimiento.**

El Programa de Recreación y Esparcimiento de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez tiene como objetivo ofrecer a los funcionarios espacios de descanso, diversión y convivencia, que contribuyan al bienestar integral y al fortalecimiento de lazos personales y familiares. Estas actividades buscan generar un ambiente laboral positivo y promover un balance saludable entre la vida profesional y personal.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0042
		<b>Versión:</b> 07
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2025
		<b>Elaboró:</b> Gestión de las personas

### 1. Jornada libre por cumpleaños.

Permitir al personal de planta de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez un día libre por motivo de la celebración del día de cumpleaños el cual se podrá solicitar cumpliendo los siguientes requisitos:

- Solicitar el día libre 8 días antes o posteriores a la fecha de cumpleaños
- Diligenciar el formato HMFS-FT-0065- FORMATO UNICO DE SITUACIÓN ADMINISTRATIVA, y entregarlo al jefe inmediato.

**Nota:** La aprobación del día libre estará sujeta a la necesidad del servicio.

### 2. Tarde de cine.

Brindar a los funcionarios vinculados a la planta de cargos de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez una tarde de cine semestral, promoviendo espacios de recreación y dispersión fuera de las instalaciones de la institución.

**Periodicidad:** 2 veces por año. (una vez por semestre)

### 3. Día de la familia.

En el marco de lo establecido en la Ley 1857 de 2017 y con el propósito de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad autorizar a los funcionarios vinculados a la planta de cargos planta de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez el disfrute de un día libre remunerado con el fin de disfrutar junto a sus familiares, dicho permiso se podrá solicitar cumpliendo los siguientes requisitos:

- Diligenciar el formato HMFS-FT-0065- FORMATO UNICO DE SITUACIÓN ADMINISTRATIVA, y entregarlo al jefe inmediato.

**Nota:** La aprobación del día libre estará sujeta a la necesidad del servicio

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0042
		<b>Versión:</b> 07
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2025
		<b>Elaboró:</b> Gestión de las personas

#### **4. Reconocimientos en las fechas especiales.**

Realizar un reconocimiento especial al personal de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, en las siguientes fechas:

- Día del Cumpleaños de los funcionarios de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez.
- Día Nacional del Contador Público 01 de Marzo.
- Día Internacional de la Mujer 08 de Marzo.
- Día Nacional del Hombre 19 de Marzo.
- Día Nacional del Bacteriólogo 28 de Abril.
- Día Nacional de la Madre 12 de Mayo.
- Día Internacional de la enfermería 12 de Mayo.
- Día Nacional del Ginecobstetra 28 de Mayo.
- Día Nacional del Padre 16 de Junio.
- Día Nacional del abogado 22 de Junio.
- Día Nacional del Médico Internista 12 de Julio.
- Día Nacional del Químico Farmacéutico 25 de Septiembre.
- Día Nacional del Médico Cirujano 26 de septiembre.
- Día Mundial del Anestesiólogo 16 de octubre.
- Día Nacional del Regente de farmacia 5 de Diciembre.
- Día Mundial del Médico 12 de Diciembre.

#### **5. Celebración Halloween.**

Fomentar un espacio lúdico y de recreación donde el personal de planta de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez pueda compartir junto a sus hijos la celebración del día de Halloween en la institución.

#### **6. Promoción de la salud mental y física.**

Para todas las instituciones, tanto públicas como privadas, es esencial fomentar, promover y facilitar espacios que permitan a los colaboradores participar en actividades que favorezcan estilos de vida saludables. Este enfoque no solo implica la promoción de hábitos saludables y la creación de un ambiente laboral positivo, sino también la implementación de políticas que respeten y promuevan el bienestar integral de los empleados.

En ese sentido, la ESE Hospital Marco Fidel Suárez reconoce la importancia de mantener un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal de sus



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

**Código:** HMFS-DC-0042

**Versión:** 07

**Fecha de Actualización:**  
Enero de 2025

**Elaboró:**  
Gestión de las personas

funcionarios, especialmente cuando enfrentan jornadas laborales adicionales durante los fines de semana. La necesidad de que los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción estén disponibles para situaciones críticas en estos períodos hace imperativo establecer medidas que reconozcan su esfuerzo adicional.

Para abordar esta situación y prevenir el agotamiento, así como para promover una salud mental y física óptima, se ha decidido realizar una compensación específica de tiempo. Así, cada funcionario de Libre Nombramiento y Remoción que realice una jornada laboral extra durante el fin de semana, sin importar si incluye un día festivo, recibirá medio día de compensación. La coordinación de la compensación por disponibilidad se realizará con el jefe inmediato con previo diligenciamiento del formato Único de Situación Administrativa, de acuerdo con las necesidades del servicio institucional. Además, estos períodos de compensación podrán ser acumulativos.

Esta medida está alineada con el Artículo 33 del Decreto Ley 1042 de 1978, que regula la jornada laboral de los empleados públicos, garantizando así que la compensación y las políticas adoptadas se ajusten a la normativa vigente.

### 7. Enfócate 2025

**Enfócate 2025** es una iniciativa estratégica dentro del Plan de Bienestar de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, diseñada para proporcionar a los funcionarios herramientas prácticas y efectivas que les permitan planificar y proyectar su desarrollo integral para el año 2025. Este programa busca fomentar un enfoque equilibrado en tres áreas clave: familiar, laboral y personal, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y el rendimiento profesional de cada colaborador.

#### Actividades

- Talleres de Planeación Personal y Familiar
- Sesiones de Coaching y Mentoría
- Seminarios de Planeación Estratégica Laboral
- Encuentros Motivacionales
- Espacios de Reflexión y Bienestar

## **7. Programa de solidaridad y calamidad**

### **1. Reconocimiento por solidaridad (Auxilio económico por fallecimiento)**

Reconocer un auxilio económico equivalente a un salario mínimo legal mensual vigente para ser reconocido una vez al año, destinado a los funcionarios vinculados por fallecimiento de un familiar en primer grado de consanguinidad (padres, hijos), fallecimiento del (la) cónyuge, compañero o compañera permanente e hijos adoptivos.

Los requisitos para acceder a dicho reconocimiento son los siguientes:

- ♥ Diligenciar el formato HMFS-FT-1304-AUXILIO ECONOMICO POR FALLECIMIENTO BIENESTAR SOCIAL.
- ♥ Presentar según aplique uno de los siguientes soportes
  - ❖ Padres e hijos: Registro Civil
  - ❖ Conyugue: Registro civil de matrimonio
  - ❖ Compañero permanente: Declaración bajo la gravedad de juramento donde manifieste el tiempo de convivencia.
  - ❖ Hijos adoptivos: Registro civil parentesco
- ♥ Presentar la documentación completa ante el comité de Bienestar.

### **2. Préstamo por solidaridad.**

Permitir al personal vinculado de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez acceder a un préstamo por un monto máximo de 4 SMLMV, sustentando de manera clara los motivos del préstamo y cumpliendo los requisitos establecidos en la resolución 736 de noviembre 30 de 2021

- ♥ Diligenciar el formato HMFS-FT-0067-SOLICITUD DE CREDITO DE BIENESTAR SOCIAL.
- ♥ Presentar de manera clara y concisa los motivos de solicitud del crédito y los soportes que sustentan dicha solicitud.
- ♥ Presentar la documentación completa ante el comité de Bienestar.

**Nota:** La aprobación del crédito estará sujeta a decisión del comité de bienestar y otras variables externas al comité (Capacidad de endeudamiento, disponibilidad de recursos entre otras)



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

**Código:** HMFS-DC-0042

**Versión:** 07

**Fecha de Actualización:**  
Enero de 2025

**Elaboró:**  
Gestión de las personas

### **Programa de desvinculación laboral asistida (Prejubilables).**

El programa de desvinculación laboral tiene por objeto asistir a los funcionarios que se encuentran próximos a pensionarse para que puedan adquirir y desarrollar herramientas para afrontar, una vida fuera del ámbito laboral en el que se han desempeñado por tanto tiempo.

Lo anterior se logrará por medio de los siguientes espacios y herramientas:

- Actividades recreativas,
- Conversatorios,
- Talleres lúdicos y vivenciales.

### **8. Programa de estímulos e incentivos.**

Con el propósito de mejorar el desempeño y el ambiente laboral la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, realizará actividades de promoción de estímulos e incentivos a los cuales tendrá acceso el personal de planta de la institución durante la vigencia 2025. Los estímulos e incentivos a los que tendrá acceso el personal de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez se encuentran contenidos en la resolución 736 de noviembre 30 de 2021:

#### **1. Bono para estudio**

Brindar un apoyo económico al personal de la institución con fines académicos propios o de uno (1) de sus hijos y el monto derivara del grado de escolaridad para el que se solicite

El monto del bono para estudios de preescolar, primaria, bachillerato y necesidades educativas especiales será de medio SMMLV. El valor del bono para estudios superiores será de 1 SMMLV.

Los requisitos para el disfrute de este beneficio son los siguientes:

- ♥ Diligenciamiento del formato: HMFS-FT-0066-FORMATO SOLICITUD BONO EDUCATIVO BIENESTAR SOCIAL
- ♥ Adjuntar soporte expedido por la institución educativa (Certificado académico)

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0042
		<b>Versión:</b> 07
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2025
		<b>Elaboró:</b> Gestión de las personas

- ♥ Solo se podrá hacer disfrute de este beneficio una vez al año y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

El pago del bono se realizará de acuerdo con la disponibilidad financiera, las solicitudes serán recibidas durante el mes de febrero y obedeciendo los plazos establecidos por el comité de bienestar, exceptuando para estudios superiores que podrá ser solicitado hasta el último día del mes de agosto.

## 2. Bono de lente y monturas.

Brindar al personal de planta de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez un apoyo económico en la compra de sus lentes o monturas para las gafas. El valor del auxilio para lentes será equivalente hasta el 50% de un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV),

Los requisitos para el disfrute de este beneficio son los siguientes:

- ♥ Diligenciamiento del formato: HMFS-FT-0064-SOLICITUD DE AUXILIO ECONOMICO PARA LENTES
- ♥ Adjuntar factura de la compra donde evidencie razón social y NIT del negocio o prestador del servicio.
- ♥ Solo se podrá hacer disfrute de este beneficio una vez al año y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

## 3. Convenio Smart Fit

El personal vinculado a la planta de cargos de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez podrá asistir gratuitamente a cualquiera de las instalaciones de los Gimnasios de la franquicia Smart Fit.

Los requisitos para el disfrute de este beneficio son los siguientes:

- ♥ Solicitar el código del Gimnasio al siguiente correo [auxgestionhumana@hmfs.gov.co](mailto:auxgestionhumana@hmfs.gov.co)
- ♥ Diligenciar el formato de autorización descuento por nómina.
- ♥ El funcionario deberá asistir a mínimo 8 clases durante el mes en que se solicitó el código para gimnasio de lo contrario se realizara una deducción de nómina por el valor correspondiente definido por el Smart Fit.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0042
		<b>Versión:</b> 07
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2025
		<b>Elaboró:</b> Gestión de las personas

#### 4. Día de la salud

En conmemoración de la fundación de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y del día internacional de la salud que tiene lugar anualmente el 7 de abril se, la ESE Hospital Marco Fidel Suárez otorgará al personal vinculado a la planta de cargos un día libre remunerado para ser disfrutado entre el 01 de abril y el 31 de mayo.

Para el disfrute de este beneficio deberá seguir los siguientes pasos:

- ♥ Diligenciar el formato HMFS-FT-0065- FORMATO UNICO DE SITUACIÓN ADMINISTRATIVA, y entregarlo al jefe inmediato.
- ♥ La fecha máxima para el disfrute de este beneficio será el último día hábil del mes de mayo.

**Nota:** La aprobación del día libre estará sujeta a la necesidad del servicio.

#### 5. Ven en bicicleta al trabajo

La ESE Hospital Marco Fidel Suárez plantea dentro sus pilares de trabajo y cultura organizacional ser hospital con sello verde, promoviendo el uso eficiente de los recursos, el cuidado del medio ambiente y la disminución de la huella contaminante en cada uno de nuestros procesos y en cumplimiento con lo expuesto en el artículo 5 de la ley 1811 de 2016 se brindará medio día libre remunerado a los funcionarios que certifiquen haber asistido en bicicleta al lugar de trabajo durante 30 días.

Para el disfrute de este beneficio deberá seguir los siguientes pasos

- ♥ Realizar el diligenciamiento del formato: HMFS-FT-0775-FORMATO MOVILIDAD SOSTENIBLE Y AMIGABLE.
- ♥ Presentar ante el director de gestión de las personas el formato diligenciado y las evidencias de haber asistido en un vehículo amigable con el medio ambiente al lugar de trabajo para recibir la firma correspondiente y acumular las 30 asistencias para el disfrute del beneficio.
- ♥ Para el disfrute del beneficio deberá diligenciar el formato HMFS-FT-0065-FORMATO UNICO DE SITUACIÓN ADMINISTRATIVA, y entregarlo al jefe inmediato.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0042
		<b>Versión:</b> 07
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2025
		<b>Elaboró:</b> Gestión de las personas

**Nota:** La aprobación del día libre estará sujeta a la necesidad del servicio

## **6. Reconocimientos a funcionarios públicos de la institución**

- **Reconocimiento al mejor funcionario por desempeño laboral.**

Es un espacio diseñado desde el área de gestión de las personas para reconocer al funcionario de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez que obtenga la puntuación más alta en la evaluación de desempeño final del año anterior, dicho reconocimiento tendrá lugar en la celebración del día del funcionario público.

Los funcionarios deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

### **Criterios de desempate:**

1. No haber tenido exaltaciones en otras versiones
2. Se otorgará un punto adicional a la calificación del funcionario que haya tenido participación en los comités institucionales en los dos últimos años.

### **Beneficios:**

- Los servidores seleccionados recibirán un reconocimiento público, que será entregado en ceremonia oficial.
- Placas conmemorativas para el primer, segundo y tercer lugar, mención especial con copia a la historia laboral.
- Publicación de sus nombres en las carteleras y medios de comunicación internos de la ESE.

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0042
		<b>Versión:</b> 07
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2025
		<b>Elaboró:</b> Gestión de las personas

**Tipo de Estímulo:** Individual no pecuniario.

- **Reconocimiento al mejor proyecto individual o grupal 2025**

La comisión de personal definirá la entrega de un reconocimiento al mejor proyecto individual o grupal 2025.

**¿A quién va dirigido?**

Todos los servidores o colaboradores de la institución

**Modalidad:**

- ♥ Individual
- ♥ Grupal: grupos conformados entre 3 a 5 funcionarios, los cuales podrán pertenecer a áreas diferentes.

**¿Qué debe presentar para participar?**

Se debe presentar un plan o proyecto innovador y medible, que genere un impacto positivo a la dependencia o la entidad, con criterios de excelencia.

Debe ser una propuesta inherente a la labor del funcionario o sus competencias técnicas y que tenga relación con al menos una de las líneas de del Plan de desarrollo institucional

La presentación del proyecto se realizará conforme a los lineamientos establecidos en el formato HMFS-FT-0856 FORMATO DE PRESENTACION DE PROYECTOS INSTITUCIONAL.

**¿Criterios de selección?**

- ♥ Alineación con el Plan de Desarrollo Institucional
- ♥ Cumplimiento con el cronograma de trabajo
- ♥ Optimización de los recursos
- ♥ Puesta en marcha del proyecto
- ♥ Aporte de medición del proyecto
- ♥ Alcance del proyecto
- ♥ Innovación.



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

**Código:** HMFS-DC-0042

**Versión:** 07

**Fecha de Actualización:**  
Enero de 2025

**Elaboró:**  
Gestión de las personas

### Premiación

#### Proyecto Individual

- ♥ Reconocimiento público entregado en la Asamblea Anual Ordinaria.
- ♥ Placas conmemorativas para los tres mejores proyectos institucionales.
- ♥ Mención especial con copia a la historia laboral.
- ♥ Publicación de los reconocimientos en los medios físicos y digitales de comunicación de la institución.

#### Proyecto grupal

- ♥ Reconocimiento público entregado en la Asamblea Anual Ordinaria.
- ♥ Placas conmemorativas para cada uno de los integrantes del equipo de trabajo
- ♥ Mención especial con copia a la historia laboral.
- ♥ Publicación de los reconocimientos en los medios físicos y digitales de comunicación de la institución.

### 9. Presupuesto para la planeación y ejecución del Plan Anual de Bienestar social, estímulos e incentivos vigencia 2025

<b>RUBRO:</b>	2.1.2.02.02.009.905
<b>NOMBRE DEL RUBRO:</b>	Bienestar Social
<b>VALOR:</b>	\$ 326.592.555
<b>VIGENCIA DEL CDP:</b>	2025

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0042
		<b>Versión:</b> 07
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2025
		<b>Elaboró:</b> Gestión de las personas

## 10. Indicadores para Evaluar la Gestión del plan anual de Bienestar

Porcentaje de cumplimiento del plan de capacitación	$(\text{No. de actividades ejecutadas} / \text{Número de cantidades planeadas}) \times 100$
---	---

**Firmado y aprobado 10 de enero de 2025**

REVISIÓN Y APROBACIÓN		
ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
<b>Nombre:</b> Daniel Bravo Henao	<b>Nombre:</b> Lency Naranjo Zuluaga	<b>Nombre:</b> Julián Felipe Pineda Velásquez
<b>Cargo:</b> Director Gestión Humana	<b>Cargo:</b> Subgerente científica	<b>Cargo:</b> Gerente

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	FECHA	CAMBIO	RESPONSABLE
01	Enero de 2021	Creación del documento	Director de gestión de las personas
02	Enero de 2022	Actualización del documento	Director de gestión de las personas
03	Enero de 2023	Actualización del documento	Director de gestión de las personas
04	Julio del 2023	Se actualiza el plan de estímulos e incentivos, recreación y esparcimiento, solidaridad y calamidad, reconocimiento mejor proyecto individual y reconocimiento mejor proyecto grupal.	Director gestión de las personas
05	Enero de 2024	Actualización anual del documento	Director gestión de las personas

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Código:</b> HMFS-DC-0042
		<b>Versión:</b> 07
		<b>Fecha de Actualización:</b> Enero de 2025
		<b>Elaboró:</b> Gestión de las personas

		Implementación compensatorio fines de semana y marco normativo.	
06	marzo de 2024	Actualización de Estrategia Semana de la Cultura Organizacional.	Director gestión de las personas
07	Enero de 2025	Actualización de introducción, alcance, objetivo general, objetivo específico, marco normativo, fases para la formación del plan y presupuesto para la planeación.	Director gestión de las personas