



Hospital
Universitario de
Sucre E.S.E.

**PLAN INSTITUCIONAL DE
BIENESTAR E INCENTIVOS
2025**

POR TU SALUD, MÁS CERCA DE TI

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SINCELEJO E.S.E

SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

**PROCESO:
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

**SUBPROCESO:
TALENTO HUMANO**

**DOCUMENTO:
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

CÓDIGO: PL-GH-01

VERSIÓN No: 4

Aprobó:
Nombre: Melissa Velilla
Cargo: directora de Sede
Revisó:
Nombre: Candelaria Montes
Cargo: Profesional de Apoyo en el Proceso de planeación
Elaboró:
Nombre: Edelberto Agamez
Cargo: Líder del programa

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN	1
1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	1
1.1. ENCUESTA.....	1
2. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO.....	5
2.1. MARCO NORMATIVO.....	6
3. OBJETIVOS.....	7
3.1. OBJETIVO GENERAL.....	7
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	7
4. BENEFICIARIOS	7
5. RESPONSABLE	8
6. AREA DE INTERVENCION	8
7. COBERTURA	9
8. ESTRATEGIAS.....	9
9. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	10
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2025.....	1
11. PLAN DE BIENETAR 2025	2
12. CONTROL DE CAMBIOS.....	1

INTRODUCCIÓN

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado se presenta el programa de bienestar social e incentivos propuesto para los empleados del HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SUCRE ESE SEDE SAN MARCOS con vinculación de carera activa, libre nombramiento provisionales, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando aso la labor del empleado, intensificando una cultura de sentido de pertenencia y motivación. De la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los empleados, su grupo familiar y contribución de mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Con base en lo anteriormente se establece el programa de bienestar social 2021, el cual esta reportado en insumos importantes como la encuesta de expectativa diligenciada por los empleados.

1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar 2025 del HOSPITAL UNIVERSITARIO DE SUCRE ESE SEDE SAN MARCOS, se elaboró a través de la detención, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arrojó la encuesta de expectativa del plan de bienestar, siendo estos los principales insumos para la realización del plan y del cronograma de actividades.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico encontró o arrojó lo siguiente:

1.1. ENCUESTA

ACTIVIDAD DE INTERES	ACTIVIDAD DE INTERES	VOTOS	TIPO DE CONTRATO
¿Sabe usted que es bienestar social?	SI	37	PLANTA
¿Sabe usted que es bienestar social?	NO	0	PLANTA

Cargo que ocupa dentro de la Institución	PLANTA	37	PLANTA
Cargo que ocupa dentro de la Institución	CONTRATO	0	PLANTA
Cargo que ocupa dentro de la Institución	OCASIONAL	0	PLANTA
Nivel Jerárquico	Directivo	2	PLANTA
Nivel Jerárquico	Asesor	1	PLANTA
Nivel Jerárquico	Profesional	12	PLANTA
Nivel Jerárquico	Técnico	14	PLANTA
Nivel Jerárquico	Asistencial	8	PLANTA
Antigüedad	Entre 0 y 5 años	3	PLANTA
Antigüedad	Entre 6 y 10 años	2	PLANTA
Antigüedad	Entre 11 y 15 años	1	PLANTA
Antigüedad	Entre 16 y 20 años	8	PLANTA
Antigüedad	Otros	23	PLANTA
Edad del encuestado	Entre 18 y 23 años	0	PLANTA
Edad del encuestado	Entre 24 y 44 años	7	PLANTA
Edad del encuestado	Entre 45 y 59 años	20	PLANTA
Edad del encuestado	Mayo de 60 años	10	PLANTA
Edad del encuestado	Otros	0	PLANTA
Nivel de estudio	Bachiller	4	PLANTA
Nivel de estudio	Técnico	13	PLANTA
Nivel de estudio	Tecnólogo	1	PLANTA
Nivel de estudio	Profesional	14	PLANTA
Nivel de estudio	Especialista	5	PLANTA
Nivel de estudio	Maestría	0	PLANTA
Nivel de estudio	Doctorado	0	PLANTA
Estado civil	Soltero(a)	4	PLANTA
Estado civil	Casado(a)	17	PLANTA
Estado civil	Unión Libre	10	PLANTA
Estado civil	Separado (a)	1	PLANTA
Estado civil	Viudo (a)	5	PLANTA
Personas a cargo	Hijos	29	PLANTA
Personas a cargo	Conyugue	14	PLANTA
Personas a cargo	Mamá	16	PLANTA
Personas a cargo	Papá	3	PLANTA

Personas a cargo	Discapacitado mayo de edad	0	PLANTA
Personas a cargo	Ninguno	0	PLANTA
Personas a cargo	Otros	0	PLANTA
Deportivas	Futbol	10	PLANTA
Deportivas	Microfútbol	0	PLANTA
Deportivas	Baloncesto	5	PLANTA
Deportivas	Béisbol	1	PLANTA
Deportivas	Aeróbicos	15	PLANTA
Deportivas	Otros	0	PLANTA
Deportivas	NINGUNO	1	PLANTA
Deportivas	BOLEIBOL	1	PLANTA
Recreativas	Caminatas ecológicas	11	PLANTA
Recreativas	Paseos familiares	18	PLANTA
Recreativas	Día del padre	4	PLANTA
Recreativas	Día del servidor publico	2	PLANTA
Recreativas	Día de la salud en el mundo del Trabajo	2	PLANTA
Recreativas	Día de Amor y Amistad	6	PLANTA
Recreativas	Día de Halloween	1	PLANTA
Recreativas	Novena navideña	12	PLANTA
Recreativas	Pasadia	6	PLANTA
Recreativas	Otros	0	PLANTA
Recreativas	DIA DE LA MADRE	1	PLANTA
Recreativas	Teatro	2	PLANTA
Recreativas	Narrativa	0	PLANTA
Recreativas	Danza	4	PLANTA
Recreativas	Música	17	PLANTA
Recreativas	Curso artístico y cultural	12	PLANTA
Recreativas	Guitarra	5	PLANTA
Recreativas	PINTURA	2	PLANTA
Promoción y prevención de la salud	Salud Oral	8	PLANTA
Promoción y prevención de la salud	Salud visual	14	PLANTA
Promoción y prevención de la salud	Salud auditiva	5	PLANTA

Promoción y prevención de la salud	Prevención cardiovascular	14	PLANTA
Promoción y prevención de la salud	Prevención cáncer	12	PLANTA
Promoción y prevención de la salud	Manejo del estrés	14	PLANTA
Promoción y prevención de la salud	Tabaquismo	2	PLANTA
Promoción y prevención de la salud	Ergonomía	3	PLANTA
Preparación Pre pensionados	Talleres	9	PLANTA
Preparación Pre pensionados	Actividades de tiempo libre y recreación	24	PLANTA
Preparación Pre pensionados	Caminatas ecológicas	4	PLANTA
¿Conoce y ha utilizado los servicios de La Caja de Compensación familiar?	SI	15	PLANTA
¿Conoce y ha utilizado los servicios de La Caja de Compensación familiar?	NO	22	PLANTA
¿De cuál de los servicios que ofrece la Caja de Compensación familiar le interesa recibir información?	Turismo	10	PLANTA
¿De cuál de los servicios que ofrece la Caja de Compensación familiar le interesa recibir información?	Subsidio	16	PLANTA
¿De cuál de los servicios que ofrece la Caja de Compensación familiar le interesa recibir información?	Crédito	14	PLANTA
¿De cuál de los servicios que ofrece la Caja de Compensación familiar le interesa recibir información?	Educación	7	PLANTA
¿De cuál de los servicios que ofrece la Caja de Compensación familiar le interesa recibir información?	Deporte	7	PLANTA
¿De cuál de los servicios que ofrece la Caja de Compensación familiar le interesa recibir información?	Salud	10	PLANTA
¿De cuál de los servicios que ofrece la Caja de Compensación familiar le interesa recibir información?	Vivienda	19	PLANTA
¿De cuál de los servicios que ofrece la Caja de Compensación familiar le interesa recibir información?	Recreación	8	PLANTA

¿De cuál de los servicios que ofrece la Caja de Compensación familiar le interesa recibir información?	Cultura	6	PLANTA
¿De cuál de los servicios que ofrece la Caja de Compensación familiar le interesa recibir información?	Todas las anteriores	8	PLANTA
¿Requiere información acerca de los Servicios de promoción de programas De vivienda ofrecidos por fondo de Cesantías u otras entidades?	SI	28	PLANTA
¿Requiere información acerca de los Servicios de promoción de programas De vivienda ofrecidos por fondo de Cesantías u otras entidades?	NO	9	PLANTA

2. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

De acuerdo a lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” en el capítulo III, artículo 20, los 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; así como deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. De los programas de bienestar social tendrán derecho a beneficiarse todos los empleados de la entidad y sus familias.

Dentro del artículo 21 de mencionado Decreto, señala que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficiencia, la eficacia y la efectividad de su desempeño.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente



al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.


- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones basadas en la promoción y la prevención a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados en protección y previsión social a los empleados y su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

2.1. MARCO NORMATIVO

Desde el punto de vista normativo es importante identificar que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) expide en 1998 el decreto No. 1567 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado. En el capítulo III, artículos entre el 20 al 25 hablan de los programas de bienestar, los cuales deben tener en cuenta las necesidades de los servidores públicos en busca del desarrollo integral del individuo, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, sentido de pertenencia e identificación del empleado con su empresa, mejorando el ambiente de trabajo que motive y desarrolle la creatividad, enmarcándose dentro del Área de Protección y Servicios Sociales y del área de Calidad de Vida Laboral.

Por otro lado, el Decreto 1567 de 1998, en su artículo 20, establece que los programas de Bienestar deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos y que sean procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado. Se busca satisfacer las necesidades del trabajador y de la organización a través de la actividad laboral.



 Hospital Universitario de Sucre E.S.E.	NAME PROCESO			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025			
CÓDIGO:	PL-GH-01	VERSIÓN:	4	APROBACIÓN: 2025

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los trabajadores del Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos y sus funciones, generando espacios de conocimiento esparcimiento e integraciones familiares, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y logro de los valores institucionales.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Efectuar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos y los familiares, generando estaciones de conocimiento e integración familiar.
- Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicios que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso con la entidad y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivas y culturales de los trabajadores del Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos y sus familiares.

4. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los trabajadores, incluyendo familiares en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto ley 1567/98 se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados de estado, junto con las políticas de bienestar.

Social, orientados a la planeación, ejecución y cancelación del programa y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucional.



5. RESPONSABLE

El área de Talento Humano, del Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos, quien es el secretario del programa, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de bienestar social, con los demás miembros que lo integra

6. AREA DE INTERVENCION

El Programa de Bienestar Social del año 2025, está dirigido a todos los trabajadores de la Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos, el programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar de los trabajadores y la condición del clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El programa se enmarca en dos áreas a saber:

- **A.1-Área de protección y servicios sociales**


Esta área busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de trabajador y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Para el desempeño de las actividades de esta área, se debe tener en cuenta una coordinación permanente con nuestra caja de compensación familiar COMFASUCRE.

Así mismo la entidad velara por ofrecer a los trabajadores eventos de interés colectivo que implique fortalecer el trabajo en equipo, que promuevan la creatividad y la suma de alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promueva al desarrollo de destrezas y talentos de los trabajadores del Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos.

- **Área de programa de seguridad social integral.**

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: EPS, AFP, ARL, Fondos de vivienda y cajas de compensación familiar, a las cuales se afilian los trabajadores de la entidad.

	NAME PROCESO			
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025			
CÓDIGO:	PL-GH-01	VERSIÓN:	4	APROBACIÓN: 2025

El rol del área de bienestar social de la entidad será el permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención que en su campo específico deben ofrecer los diferentes organismos.

7. COBERTURA

El programa de bienestar cubre a todos los trabajadores y su grupo familiar, en temas relaciones con salud, educación y recreaciones, beneficios que recibirán tanto los trabajadores como sus familias a través de programas de bienestar y estimulación que desarrollara en el Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos, junto a la caja de compensación familiar COMFASUCRE.

La entidad, a través de la oficina de Talento Humano lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer su misión, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los trabajadores con el propósito de generar un mejor clima laboral y obtener un equilibrio de vida en los trabajadores detectando las condiciones de estos los cuales permitan implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

8. ESTRATEGIAS

Entre otras estrategias se encuentran.

- Comunicación con las entidades prestadoras de salud (EPS), ARL Y CAJAS DE COMPENSACION familiar (COMFASUCRE), al momento que se vincula el trabajador a la entidad.
- Orientación al trabajador sobre los servicios que presta el Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos, al momento de su vinculación a la entidad.
- Atención permanente y personalizada, en tema tales como: Servicios y traslados de EPS.





- Coordinación y entrega del carnet de la caja de compensación familiar (COMFASUCRE) (internet)

9. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

Los programas de bienestar social y estímulos que se establecen mediante el presente plan están sujetos a los recursos aprobados en el presupuesto de ingresos y gastos de la vigencia 2025, el cual es el 4% del total del presupuesto.

- **PROGRAMA DE RECREACION**

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social de los trabajadores, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior la eficacia del Talento Humano, busca el mejoramiento de las relaciones de los trabajadores con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer los valores tales como: El respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambiente de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los trabajadores, sus hijos y su núcleo familiar así mismo, que el trabajador tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia.

- **ESTRATEGIAS**

El programa de bienestar para el año 2025, se enfocó en los resultados de la encuesta, resultado de la encuesta de ambiente y desempeño institucional (EDI), como línea para el desarrollo de actividades que impactaron a los trabajadores:

- **ESTILO DE VIDA SALUDABLE**

Para el fortalecimiento de la cultura organizacional y clima laboral, la recreación es un espacio de interacción que ayuda a la comprensión de las dimensiones humanas más básicas, las emociones y las bases de comunicación. Por ello se hace importante utilizar este espacio para mejorar los lazos laborales y humanos entre colaboradores y líderes-coordinadores del Hospital Universitario de Sucre



ESE Sede San Marcos, impactan en las relaciones familiares, en el contacto del ser humano con su entorno natural y motivar el uso adecuado del tiempo libre.

Por lo anterior las actividades de cultura organizacional, están enmarcadas en el funcionario del mes; las actividades incluidas para riesgo psicosocial y charlas encaminadas a los fortalecimientos del clima laboral.

Así las cosas, la implementación de programas de actividad física, equilibrio de vida, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico; con el objetivo de crear en los trabajadores una cultura tanto de bienestar, los cuales incentiven al compromiso, la dinámica de estrés y no menos importante el hecho de tomar conciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados.

Por lo anterior, se debe medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación por parte de la caja de compensación familiar COMFASUCRE y la ARL

TRABAJO EN CASA de acuerdo con Ley 2088 de 2021 por medio de la cual se establece la modalidad de trabajo en casa en los trabajadores del sector público, la entidad se compromete con las prácticas, fortalecimiento del proceso de

selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño, para que los trabajadores cumplan los requerimientos que exige la modalidad.

Entre otras estrategias se encuentra:

- Participar en los programas deportivos y recreativos establecidos por la caja de compensación familiar COMFASUCRE.
- Ejecutar actividades (celebraciones de fechas especiales) que fortalezcan los lazos de unión de los trabajadores y su familia.

Impulsar actividades extra laborales tales como: Cursos de extensión y demás actividades que se programen con la estrategia de Entorno laboral saludable, promoviendo así el aprovechamiento del tiempo en los trabajadores.

• B.1-AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral es la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por todos los trabajadores, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente tanto en la productividad como las relaciones interpersonales entre todos los trabajadores de la institución.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de todos los trabajadores, tales como:

- **MEDICION DE CLIMA LABORAL**

El clima laboral se refiere a la forma como los trabajadores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante en sus comportamientos al interior de la entidad,

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, el Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos deberá medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Dichas estrategias se deben relacionar con actividades a realizar como intervención en aspectos que presenten debilidades en resultados en: Trabajo en equipo, taller de comunicación efectiva y toma de decisiones basadas en los problemas laborales y que los líderes de procesos sean piezas clave para empoderar a los equipos sobre su ambiente laboral.


- **PROGRAMA DE PRE-PENSIONADOS.**

Concebidos para preparar a los trabajadores del sector público del Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos, que este próximos a cumplir los requisitos establecidos para beneficios de la pensión, se requiere lo establecido en el artículo 262 literal c de la ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del decreto 1083/2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el año 2025, y, teniendo siempre presente los lineamientos del MIGP; en el cual invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los trabajadores del sector público, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Finalmente, en el evento que se presente, la entidad reconocer la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculan. Para llevar a cabo estas actividades se debe pedir apoyo a la caja de compensación familiar Comfasucre y la ARL.

- **PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL.**

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mínimo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación y lograr integraciones confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en

 Hospital Universitario de Sucre E.S.E.	NAME PROCESO				
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025				
CÓDIGO:	PL-GH-01	VERSIÓN:	4	APROBACIÓN:	2025

los diferentes espacios, para que los trabajadores vivan la cultura organizacional cimentada en los valores contenidos en el código de integridad.

ESTRATEGIAS

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas del Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos a los trabajadores en sus diferentes áreas.
- Difundir información relacionada al código de integridad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, como se indica en el módulo integrado de Planeación y Gestión MIPG, enmarcado en la ruta de conocimiento, los deberes y las responsabilidades de los trabajadores del sector público, generando un cambio en la cultura de la calidad y la integridad en el Hospital Universitario de Sucre ESE Sede San Marcos.
- Compartir la información a los trabajadores sobre las actividades que se realizan con apoyo de la caja de compensación familiar COMFASUCRE.
- Organizar actividades de integración por grupos de trabajo, tales como:

- **TARDE DE MÚSICA-DÍA DE LA FAMILIA.**

Para ello se realizará comidas de integración tales como: Un almuerzo a todos los funcionarios de la institución.

Mediante la realización de esta actividad lúdica y recreativa, se busca el fortalecimiento de las relaciones interpersonales entre los trabajadores, forjando la unión y trabajo en equipo, por otro lado, generar espacios de esparcimiento y de otro exaltar el valor de todos los trabajadores de los diferentes niveles de la organización.

Dando cumplimiento a la norma se pretende desarrollar una actividad cultural conmemorativa de esta ocasión. Es importante reconocer y celebrar el esfuerzo y dedicación de todos los profesionales de la salud, quienes desempeñan roles fundamentales en el bienestar de las personas. Por ello, se propone conmemorar el Día de:

- Médico, Enfermera, Fisioterapeuta, bacteriólogo, trabajadora social, psicólogo, entre otros.
- Celebrar día de la secretaria.
- Celebrar el día del Servidor Público
- Celebrar el día de la madre
- Celebrar el día de la mujer



- Celebrar el día del padre
- Talleres de relajación
- manejo del stress
- autoestima
- Clima Organizacional
- CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR-Comfasucre

Para estos se realizarán actividades acordes a cada tema. Espacio lúdico y recreativo a través del cual los trabajadores tienen la capacidad de aprender y desarrollar pautas de manejo del cansancio, manejo de stress y uso adecuado del tiempo libre.

Coordinar las Novenas Navideñas

Brinda herramientas que propenden por la sana utilización del tiempo libre permitiendo la integración de los trabajadores en la realización de las novenas navideñas, y cierre de fin de año.

- Novenas navideñas por área encargada.
- Concurso navideño con materiales reciclables.

ESTÍMULOS

En esta actividad se felicitará a todos los funcionarios y colaboradores de la entidad el día de su cumpleaños, utilizando estrategias tales como envió de tarjeta, publicación en cartelera y redes sociales.

Como gratitud por los servicios prestados a la entidad se hará reconocimiento público a aquellos servidores y colaboradores que tengan mayor tiempo de servicio a la entidad y estén próximos a pensionarse.

- Reconocimiento por el día de su cumpleaños a los trabajadores, otorgando un día compensatorio, ese mismo día en lo posible.
- Realizar sesión de incentivos 2025, en la sesión de cierre de fin de año

10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR 2025

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES BIENESTAR 2025												
MES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
ACTIVIDAD												
Descubriendo aptitudes para pensionados (COMFASUCRE)		28/02/2025										
Día del psicólogo											20/11/2025	
Clima organizacional (COMFASUCRE)					23/05/2025							
Manejo del estrés laboral (COMFASUCRE)											21/11/2025	
Día de la familia, Día de la madre.					12/05/2025							
Día del hombre			19/03/2025									
Día internacional de la mujer.			8/03/2025									
Trabajo en equipo (COMFASUCRE)								22/08/2025				
Cierre fin de año e incentivos Fiestas Navideñas												19/12/2025
Día de la secretaria y bacteriólogo				28/04/2025								
Proyecto de vida (COMFASUCRE)										17/10/2025		
Día de amor y amistad									19/09/2025			
Día del padre						16/06/2025						
Motivación laboral (COMFASUCRE)						6/06/2025						
Trabajo en equipo (COMFASUCRE)							18/07/2025					
Me amo, Me acepto Autoestima (COMFASUCRE)			14/03/2025									
Relaciones interpersonales humanizadas (COMFASUCRE)				21/04/2025								
Día de cumpleaños servidores	Todo el mes	Todo el mes	Todo el mes	Todo el mes	Todo el mes	Todo el mes	Todo el mes	Todo el mes	Todo el mes	Todo el mes	Todo el mes	Todo el mes
Día de la enfermera					12/05/2025							
Día del medico												3/12/2025
Día de la fisioterapeuta									8/09/2025			
Charla de inteligencia emocional		24/02/2025										
Día del trabajador social										22/10/2025		



12. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha del cambio	Versión	Descripción del cambio	Responsable
31 – Enero - 2021	1	Creación	Edelberto Agamez Prasca Líder del Programa
05 – Enero - 2022	2	Actualización	Edelberto Agamez Prasca Líder del Programa
30 – Enero - 2023	3	Actualización	Edelberto Agamez Prasca Líder del Programa
31 – Enero - 2025	4	Actualización	Edelberto Agamez Prasca Líder del Programa