

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 1 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_006

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2026



ENERO DE 2026

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

Cra 5 N° 8-36 - Tel: 3502702807
E-Mail: hospital.mistrato@hsvpmistrato.gov.co
Mistrató Risaralda

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 2 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	4
JUSTIFICACIÓN	5
ALCANCE	5
MARCO NORMATIVO	6
MARCO CONCEPTUAL	7
FINALIDADES DEL PROGRAMA Y ESTRATEGIAS A DESARROLLAR	8
Del plan de capacitación	8
Del Sistema de Estímulos.....	9
Del plan de bienestar:.....	9
Del plan de incentivos:	10
De la Calidad de Vida Laboral.	10
OBJETIVO GENERAL DEL PRESENTE PROGRAMA.....	10
Objetivos específicos.....	10
FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PROGRAMA:.....	11
BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA.....	12
DEL COMITE DE BIENESTAR	12
EL COMITÉ ESTARA INTEGRADO POR:	12
FUNCIONES DEL COMITÉ.....	13
PROCESO DE GESTION DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR DEL EMPLEADO	13
DISTRIBUCION PRESUPUESTO AÑO 2026	14
DOTACIÓN DE CALZADO Y PRENDAS DE VESTIR	15
DEFINICIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	15
1. PLAN DE BIENESTAR PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	15
1.1. Integración Anual.....	16
1.2. Día del servidor publico	16
1.3. Jornada libre por cumpleaños.....	16
1.4. Reconocimientos en fechas especiales.	17
1.5. Promoción de la salud mental y física.....	17
1.6. Cumplimiento de la Resolución 2764 de 2022 – Evaluación y Gestión de Riesgos Psicosociales.....	18
1.7. Cumplimiento del Día de la Familia, establecido por la Ley 1857 de 2017.....	18
1.8. Cumplimiento del Decreto 1567 de 1998 – Programas de Inducción y Reinducción..	19
1.9. Desconexión laboral	19

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 3 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

2.	PLAN DE INCENTIVOS	19
	Finalidades del Programa de Incentivos	19
2.1.	Reconocimientos a personas o grupos de trabajo	20
2.2.	Reconocimiento al “Gestor/a de la Humanización”	21
2.3.	Reconocimiento al “Gestor/a de la seguridad del paciente”	21
2.4.	Incentivos no pecuniarios	21
3.	PLAN DE ESTÍMULOS	21
3.1.	Auxilio por calamidad domestica:.....	21
3.2.	Bienestar Familiar y Social	22
3.3.	Preparación para personas próximas a pensionarse y reconocimiento por su labor desarrollada	22
3.	PLAN DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN	23
3.1.	Estudios primaria y bachillerato:	23
3.2.	Estudios técnicos, tecnólogos y universitarios:	23
3.3.	Educación para el trabajo y desarrollo humano:	24
3.4.	Educación virtual técnico, tecnólogo o pregrado universitario:.....	24
	Requisitos para acceder a los auxilios educativos:	25
3.5.	Jornadas de capacitación interna	25
4.	DOTACIÓN DE CALZADO Y PRENDAS DE LABOR	26
5.	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	26
6.	INDICADORES DE CUMPLIMIENTO	26
7.	CONCLUSIONES	26
8.	DISPOSICIONES FINALES:.....	27
9.	BILIOGRAFIA	28

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 4 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Mistrató para la vigencia 2026 se formula como un instrumento de planeación institucional del proceso de Gestión del Talento Humano, orientado a promover el bienestar integral, la calidad de vida laboral y el fortalecimiento del clima organizacional de los servidores públicos, en concordancia con los principios que rigen la función administrativa y la gestión del empleo público.

El bienestar de los servidores públicos constituye un eje transversal en la gestión del talento humano, particularmente en las instituciones del sector salud, donde las cargas físicas, emocionales y psicosociales propias de la prestación del servicio pueden incidir directamente en la calidad, oportunidad y humanización de la atención en salud. Reconociendo esta realidad, la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Mistrató, bajo la coordinación estratégica de la Gerencia y la Oficina de Talento Humano, formula el Programa de Bienestar Social e Incentivos 2026 como una herramienta institucional orientada a mejorar las condiciones laborales, promover el desarrollo integral de los funcionarios y fortalecer una cultura organizacional basada en la humanización, el compromiso social y el servicio a la comunidad.

Este Programa se construye desde un enfoque participativo, sustentado en los resultados del diagnóstico institucional realizado en conjunto con el comité respectivo, el cual permitió identificar de manera directa los intereses, expectativas y necesidades del talento humano vinculado a la planta de cargos de la entidad, garantizando la pertinencia y coherencia de las acciones propuestas.

El documento se articula con los principios, lineamientos y líneas estratégicas del Programa Nacional de Bienestar e Incentivos 2023–2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública, así como con la normatividad vigente que regula la gestión del empleo público, reafirmando el compromiso institucional con el desarrollo humano, la dignidad laboral, la salud física y emocional de los servidores públicos y el fortalecimiento del sentido de pertenencia.

El Plan se estructura en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, normas que establecen la obligación de las entidades públicas de implementar programas de bienestar social e incentivos con un enfoque colectivo, preventivo y no salarial, orientados a fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia y el desempeño institucional de los servidores públicos.

Las acciones contempladas en el presente Plan comprenden actividades de bienestar social, recreación, integración institucional, capacitación, reconocimiento simbólico y promoción del autocuidado, diseñadas bajo criterios de legalidad, equidad, eficiencia y racionalidad del gasto público, evitando en todo caso la configuración de beneficios salariales o prestacionales no autorizados por la normativa vigente.

Así mismo, el Plan de Bienestar Social e Incentivos se articula de manera transversal con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en cumplimiento del Decreto

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 5 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

1072 de 2015, incorporando acciones orientadas a la prevención de riesgos laborales, la promoción de la salud, el manejo del estrés y el fortalecimiento de entornos laborales seguros y saludables.

La ejecución del Plan estará sujeta a la planeación institucional y a la disponibilidad presupuestal aprobada para la vigencia 2026, garantizando en todo momento la continuidad en la prestación de los servicios de salud y el cumplimiento de los principios de legalidad, eficiencia, economía, transparencia y responsabilidad administrativa que rigen la gestión pública.

JUSTIFICACIÓN

La prestación de servicios de salud con calidad y calidez requiere del compromiso, motivación y bienestar integral de los funcionarios. En este sentido, el talento humano es el capital más valioso de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, y su bienestar incide directamente en la eficiencia organizacional y la satisfacción de los usuarios.

El presente programa surge de la necesidad institucional de alinear las acciones de bienestar con las realidades y expectativas de los empleados. A partir de la encuesta aplicada a 19 funcionarios de planta y del análisis de sus hojas de vida, se identificaron necesidades concretas relacionadas con la salud mental, el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la formación continua y la promoción de espacios de integración. Este diagnóstico permitió redefinir prioridades y orientar estratégicamente las actividades del plan.

La implementación de este documento permitirá:

- Promover un entorno laboral más saludable y colaborativo.
- Estimular la motivación, el sentido de pertenencia y la permanencia del personal.
- Fomentar el desarrollo personal y profesional de los servidores.
- Dar cumplimiento a los lineamientos del Sistema de Gestión de Talento Humano y del Programa Nacional de Bienestar e Incentivos.

ALCANCE

El programa Institucional de Bienestar social, estímulos e incentivos está dirigido a todos los funcionarios vinculados a la planta de cargos de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ.

En atención el Decreto 1083 de 2015.

El hospital debe 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 y podrán incluir las siguientes acciones:

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 6 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

1. Deportivas, recreativas y vacacionales.
2. Artísticas y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación con el fin de contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos
5. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

MARCO NORMATIVO

El programa de Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ se fundamenta en el siguiente marco normativo:

- **Ley 909 de 2004** – Establece los principios que rigen la función pública y la carrera administrativa, incluyendo el desarrollo del talento humano como elemento clave de la gestión institucional.
- **Decreto 1567 de 1998** – Regula el sistema de estímulos para los empleados del Estado, señalando los componentes de bienestar social, incentivos y programas de capacitación.
- **Resolución 2646 de 2008** - 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.”
- **Decreto 1083 de 2015** - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **La Ley 1823 de 2017** - Ley de Salas Amigas de la Familia Lactante, establece espacios para que las mujeres lactantes puedan extraer y conservar su leche materna. Esta ley aplica a entidades públicas y privadas.
- **La Ley 1857 de 2017** – Establece el “Día de la Familia”, establece que los empleadores deben dar a sus trabajadores un día semestral para compartir con su familia. Esta ley modifica la Ley 1361 de 2009
- **Ley 2088 de 2021** - Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones
- **Ley 2191 de 2022** - Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
- **Resolución 2764 de 2022** - 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
- **Programa Nacional de Bienestar e Incentivos 2023-2026** del Departamento

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 7 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

Administrativo de la Función Pública, que establece como ejes estratégicos:

- ✓ Dignificación y desarrollo del servidor público.
- ✓ Promoción de la salud física y mental.
- ✓ Fortalecimiento de entornos laborales armónicos.
- ✓ Participación activa y comunicación efectiva.

MARCO CONCEPTUAL

Bienestar laboral: Estado de equilibrio entre las condiciones físicas, emocionales, sociales y organizacionales que permiten al empleado desarrollar sus funciones con satisfacción, salud y motivación. Incluye aspectos como el clima organizacional, la calidad de vida laboral, las relaciones interpersonales y las oportunidades de desarrollo personal.

Talento humano en salud: Conjunto de personas vinculadas a instituciones del sector salud que, mediante su conocimiento técnico y vocación de servicio, contribuyen al cuidado de la salud de la población. Su gestión debe contemplar elementos de formación continua, bienestar psicosocial, condiciones dignas de trabajo y desarrollo profesional.

Programa de bienestar: Conjunto de acciones planificadas, sistemáticas y coherentes que buscan impactar positivamente la calidad de vida laboral de los empleados públicos. Se compone de componentes como actividades recreativas, formativas, culturales, deportivas, educativas y de salud.

Sistema de estímulos: Estrategia de reconocimiento que busca reforzar conductas, habilidades y resultados esperados en los servidores públicos, a través de incentivos no salariales, fortaleciendo la cultura organizacional y la eficiencia institucional.

Humanización en salud: Enfoque que reconoce la dignidad humana en todas las acciones de atención, incluyendo la forma en que el talento humano se relaciona consigo mismo, con los usuarios y con sus compañeros. Promueve la empatía, el respeto, el cuidado mutuo y la escucha activa.

Calidad de vida laboral: Estado que resulta del equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional del trabajador, y que se refleja en su nivel de satisfacción, motivación y sentido de pertenencia. Incluye factores como condiciones laborales, desarrollo profesional, bienestar físico y emocional.

Factores de riesgo psicosocial: Condiciones presentes en una situación laboral que afectan la salud mental y física del trabajador, tales como el estrés, el acoso laboral, la sobrecarga o el desequilibrio entre la vida laboral y personal.

Desconexión laboral: Derecho de los trabajadores a no responder comunicaciones relacionadas con su trabajo fuera del horario laboral, garantizando la conciliación vida-trabajo y protegiendo la salud mental.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 8 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

Conciliación vida laboral y personal: Conjunto de medidas y prácticas orientadas a equilibrar las demandas del trabajo con las responsabilidades personales y familiares del trabajador.

Inclusión laboral: Principio que promueve la participación equitativa de todos los funcionarios, independientemente de su edad, género, etnia, condición física o social, garantizando espacios diversos e igualitarios en la institución.

Estímulo no pecuniario: Reconocimiento sin valor monetario (como días libres, placas, menciones, diplomas, etc.), que busca motivar, exaltar y reforzar el compromiso institucional del talento humano.

Equilibrio Psicosocial: Estado de armonía entre las demandas laborales y las capacidades emocionales, cognitivas y sociales del trabajador, que incluye la gestión del estrés, la motivación y las relaciones interpersonales.

Salud Mental Positiva: Enfoque que va más allá de la ausencia de enfermedad, promoviendo el bienestar emocional, la resiliencia y la capacidad de afrontamiento en el entorno laboral (basado en la Ley 1616 de 2013 y el CONPES 3992 de 2020).

Salario Emocional: Beneficios no monetarios (flexibilidad horaria, días libres, reconocimientos) que complementan la remuneración económica y fortalecen la motivación y el sentido de pertenencia.

FINALIDADES DEL PROGRAMA Y ESTRATEGIAS A DESARROLLAR

Del plan de capacitación

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;

Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público;

Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;

Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;

Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 9 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

Del Sistema de Estímulos

Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados:

Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;

Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;

Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Del plan de bienestar:

Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir 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 eficacia, la eficiencia y la efectividad en 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 participativas basadas en 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;

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 10 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a 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.

Del plan de incentivos:

Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública

Incentivos no Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

De la Calidad de Vida Laboral.

Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la entidad. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodología que las ciencias sociales y administrativas desarrollen.

OBJETIVO GENERAL DEL PRESENTE PROGRAMA

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paul de Mistrató, mediante la implementación de acciones de bienestar social e incentivos no salariales, en el marco de la normatividad vigente.

Objetivos específicos

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 11 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

1. Fortalecer el clima organizacional y la integración institucional.
2. Promover espacios de recreación, cultura, deporte y autocuidado.
3. Reconocer el compromiso institucional de los servidores públicos mediante estímulos simbólicos.
4. Articular las actividades de bienestar con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Fomentar hábitos de vida saludable y bienestar emocional.

FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PROGRAMA:

Este programa debe organizarse a partir de las iniciativas del talento humano como procesos permanentes, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su calidad de vida, elevando también los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, desempeño e identificación del empleado con la razón de ser de la institución.

Las actividades propuestas en Plan anual de bienestar social, estímulos e incentivos están dirigidos a promover la salud, mejorar las condiciones laborales y elevar el nivel y la calidad de vida del personal.

La elaboración y ejecución del Plan anual de bienestar social, estímulos e incentivos este compuesto de las siguientes etapas

- Socialización de las necesidades de Bienestar social, estímulos e incentivos con el comité institucional.
- Consolidación y documentación del Plan Anual de Bienestar social, estímulos e incentivos.
- Ejecución

Primera etapa: Esta etapa consiste en sostener reunión con el comité de bienestar social e incentivos, para conocer sus expectativas, gustos e intereses.

Segunda Etapa: Consolidación y documentación del Programa Anual de Bienestar social, estímulos e incentivos. Una vez consolidada la información sobre los requerimientos y necesidades del comité de bienestar, se priorizan actividades y acciones, teniendo en cuenta los recursos y los medios disponibles, dando como resultado el cronograma de actividades del Programa Anual de Bienestar social, estímulos e incentivos para la vigencia 2026.

Tercera Etapa: Ejecución del Programa Anual de Bienestar social, estímulos e incentivos. En esta etapa se inicia con las acciones y estrategias que buscan garantizar la ejecución de las actividades planteadas.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 12 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA

Serán beneficiados todos los empleados que se encuentren legalmente vinculados a la planta de cargos de la E.S.E, HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, en total veinticuatro (24) funcionarios para la vigencia 2026.

Parágrafo 1. Se perderá automáticamente la condición de integrante del Fondo de Bienestar, por la desvinculación permanente del funcionario de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Mistrató, por renuncia, retiro, pensión por vejez, y otro, y en consecuencia sus beneficiarios.

DEL COMITE DE BIENESTAR

Mediante la resolución número 128 del 26 de noviembre de 2024, por la cual se actualiza el comité de bienestar social y estímulos de la E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Mistrató, Risaralda.

Su objetivo es: El objetivo de la resolución es formalizar el Comité de Bienestar Social como instancia institucional, responsable de apoyar la implementación del Plan de Bienestar Social, garantizando que las acciones se desarrollen conforme a la normatividad vigente y a las necesidades del talento humano.

EL COMITÉ ESTARA INTEGRADO POR:

Representantes de los empleados, que corresponderá a los funcionarios designados por los mismos servidores por votación.

- Luz Marina Álvarez Cano C.C 66.702.249
- Maryory Olaya Pérez C.C 1033729228
- Tatiana Andrea Sánchez Osorio C.C 1.088.297.286
- Miriam Lucia Miagara Guaurabe C.C 25.171.115

En nombre del Hospital, quien hace las veces de jefe o coordinador del talento humano.

- Andrea Estefanía Sabogal Diaz C.C 1.144.055.903

En nombre del Hospital, quien hace las veces de Gerente

- Álvaro Aguirre Moncada C.C 6.403.646

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 13 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

- Sara Lourdes Cardona Álvarez C.C 6.403.646
- John Alberto Rendon Ramírez C.C 18.560.798
- Alexandra Milena Echeverry Morales C.C 1.092.911.784

NOTA: Las decisiones del comité serán tomadas por consenso.

FUNCIONES DEL COMITÉ

En desarrollo de las actividades del comité, serán funciones de este, el implementar plenamente los planes anuales de bienestar social, incentivos y capacitación y velar por su adecuada ejecución, así como y realizar valoración periódica de su implementación, todo ello de conformidad con el ordenamiento sobre la materia, especialmente lo referido al respecto en el decreto ley 1567 de 1998 y lo compendiado sobre la materia en el decreto 1083 de 2015 y, entre otras:

- Establecer su propio reglamento interno
- Orientar y elaborar la programación anual, implementación, desarrollo y evaluación de los programas de bienestar social, capacitación contemplados en la normatividad vigente
- Fomentar la aplicación de procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados a generar actitudes favorables frente al servicio público y mejoramiento continuo la ESE Hospital San Vicente de Paul de Mistrató.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicios públicos que privilegie la responsabilidad social y ética administrativa, procurando generar compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y su grupo familiar
- Determinar las actividades de bienestar social que corresponda conforme con el presupuesto asignado por la institución, así como su ejecución con sujeción al presente acto y a las normas legales.
- Reunirse de manera extraordinaria cada vez que el comité lo considere necesario y de acuerdo con las prioridades presentadas o expuestas por el personal de la Institución.

PROCESO DE GESTION DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR DEL EMPLEADO

Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social de la entidad se debe seguir la gestión que se describe a continuación:

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 14 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

1. Estudio de las necesidades de los empleados, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional.
2. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas que cumplan con los requisitos de ley; de los servicios, actividades de integración, actividades lúdicas, actividades de recreación, actividades que conlleven a mejorar el clima organizacional entre otras, de acuerdo con las solicitudes presentadas por algunos de sus integrantes.
3. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficiencia de estos y decidir sobre su modificación o continuidad.
4. La administración del Hospital asegurará un espacio definido, como por ejemplo la página web de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Mistrató para la publicación de temas referentes al programa de Bienestar Social.

La ejecución del gasto tendrá como principios fundamentales la eficiencia, la universalidad y autonomía. Para dar cumplimiento a normas nacionales de austeridad en el gasto público, queda prohibido:

1. Apropiar recursos para concurrir monetariamente con las fiestas municipales.
2. Compra algún tipo de licor.
3. Contratar la organización o celebración de actividades con personas naturales sin el debido registro en cámara de comercio o entidades jurídicas que no estén debidamente legalizados.
4. Entregar regalos con cargo a los recursos del fondo
5. Modificar los regímenes salariales y prestacional de los empleados.

DISTRIBUCION PRESUPUESTO AÑO 2026

Para la vigencia fiscal 2026, el presupuesto asignado al Plan de Bienestar Social e Incentivos asciende a \$70.941.000, conforme a la disponibilidad presupuestal aprobada y a la normatividad vigente.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 15 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_006

AUXILIO	PORCENTAJE	VALOR
ACTIVIDADES RECREATIVAS	92 %	\$ 65.265.720
EDUCACION Y CAPACITACION	8 %	\$ 5.675.280
TOTAL	100 %	\$ 70.941.000

DOTACIÓN DE CALZADO Y PRENDAS DE VESTIR

La dotación en el sector público es una prestación social que consiste en la entrega gratuita y material de un par de calzado y prendas de vestir para uso del servidor en las labores propias de su empleo. No se considera salario ni se computa como factor salarial.

Esto quiere decir que la entidad empleadora como el hospital debe entregar estos elementos para que el trabajador pueda cumplir su trabajo con vestuario adecuado según las funciones y el ambiente de trabajo donde se desempeña el servidor

Para que un empleado del hospital tenga derecho a esta dotación se deben dar dos condiciones básicas:

- Tener un salario básico mensual inferior a dos (2) salarios mínimos legales vigentes.
- Haber trabajado al servicio de la entidad de forma continua por al menos 6 meses antes de cada suministro.

AUXILIO	VALOR
DOTACIÓN DE CALZADO Y PRENDAS DE VESTIR	\$ 14.996.000

DEFINICIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

1. PLAN DE BIENESTAR PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Las actividades contempladas en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos serán aprobadas, priorizadas y programadas por el Comité de Bienestar de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, en el marco de sus competencias. En cada encuentro

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 16 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

ordinario o extraordinario, el comité tendrá la facultad de definir el cronograma de ejecución, los criterios de participación y las condiciones particulares para la concesión de beneficios, garantizando así una adecuada planeación, equidad en el acceso y el uso eficiente de los recursos disponibles. Esta metodología permite ajustar las actividades a las realidades institucionales y a las necesidades expresadas por el talento humano, promoviendo su participación activa y el cumplimiento efectivo del plan.

Estas actividades tienen como propósito fomentar la integración, la comunicación, el uso adecuado del tiempo libre, las pausas activas y el desarrollo personal de las y los colaboradores de planta de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ.

El presupuesto asignado para este rubro será el 70.941.000 del presupuesto de BIENESTAR DEL EMPLEADO para el año 2026.

A continuación, se definen las actividades que se realizarán en el marco de este plan y para las cuales se podrá destinar recursos humanos, físicos y financieros:

1.1. Integración Anual

Se organizará una actividad de integración anual para visitar y disfrutar de sitios turísticos del territorio nacional, dirigida al personal de planta y su núcleo familiar.

- La E.S.E cubrirá los costos del colaborador(a), mientras que los gastos de los familiares deberán ser asumidos por cada participante.
- La actividad será contratada con una agencia de viajes legalmente constituida, que deberá aportar toda la documentación necesaria para su desarrollo.
- El lugar y la fecha del viaje serán seleccionados por votación, adoptando la decisión de la mitad más uno del total de funcionarios participantes

1.2. Día del servidor publico

Espacio diseñado para el reconocimiento a los funcionarios públicos de la ESE Hospital San Vicente de Paúl, quienes reflejan la identidad de la institución durante el cumplimiento de sus funciones y en donde también se invita a la reflexión sobre sus derechos, deberes y aporte en el funcionamiento de las entidades públicas.

1.3. Jornada libre por cumpleaños.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 17 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

Permitir al personal de planta de la ESE 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 registrá por dos meses después del cumpleaños luego no podrá solicitarlo.

1.4. Reconocimientos en fechas especiales.

La E.S.E. realizará reconocimientos institucionales al personal en fechas especiales, con el propósito de exaltar su compromiso, desempeño y sentido de pertenencia. Dichos reconocimientos podrán efectuarse mediante actividades simbólicas, comunicados institucionales u otras estrategias definidas en el comité de Bienestar e Incentivos, garantizando criterios de equidad, transparencia y disponibilidad presupuestal.

Para el caso de cumpleaños y fechas especiales, como por ejemplo día del médico, de la enfermería, del odontólogo se hará entrega de un detalle especial.

Además, Se realizará una actividad institucional de manera trimestral en la que se reconozcan las personas que hayan cumplido años durante ese periodo de tiempo, en esta actividad se aportaran insumos para su reconocimiento y entrega de detalles de acuerdo con la capacidad presupuestal de la ESE Hospital San Vicente de Paul de Mistrató.

1.5. Promoción de la salud mental y física.

Para todas las instituciones tanto públicas como privadas es importante fomentar, promover y facilitar espacios en donde sus colaboradores puedan llevar a cabo actividades encaminadas a estilos de vida saludables, generando también conciencia sobre la importancia que tiene la salud mental en el día a día tanto en la vida laboral como en lo personal.

- Estos talleres se brindarán por el o la profesional de psicología contratada en el hospital.
- Los talleres tendrán inscripción previa, para garantizar las condiciones logísticas necesarias
- Se brindarán en horario laboral.
- Los siguientes talleres se hacen respondiendo al interés del personal encuestado

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 18 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

Taller de Manejo de Emociones

Espacio diseñado desde el área de Gestión del Talento Humano para brindar herramientas prácticas en inteligencia emocional.

Charlas sobre Burnout en el Sector Salud

Programa de prevención del desgaste profesional dirigido especialmente al personal clínico y administrativo con alta carga laboral.

Taller de Manejo del Estrés Laboral

Estrategia práctica para desarrollar habilidades de afrontamiento ante situaciones estresantes en el entorno hospitalario.

Talleres sobre Higiene del Sueño

Programa especializado para mejorar la calidad del descanso, especialmente dirigido a personal con turnos rotativos.

1.6. Cumplimiento de la Resolución 2764 de 2022 – Evaluación y Gestión de Riesgos Psicosociales

En concordancia con la Resolución 2764 de 2022, expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social, la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ se compromete a implementar la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, junto con la aplicación de la Guía Técnica General para la Promoción, Prevención e Intervención de dichos factores y sus efectos en la población trabajadora.

1.7. Cumplimiento del Día de la Familia, establecido por la Ley 1857 de 2017

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1857 de 2017, la institución otorgará a sus trabajadores un (1) día al año para el disfrute del Día de la Familia, con el fin de fortalecer la integración familiar y el bienestar del talento humano. Para tal efecto, la institución podrá facilitar este espacio autorizando tiempo libre dentro de la jornada laboral, garantizando en todo caso, la continuidad del servicio.

Este beneficio se concederá conforme a la normatividad vigente y estará sujeto a los ajustes que se deriven de eventuales modificaciones legales relacionadas con la reducción de la jornada laboral u otras disposiciones que regulen el tiempo de trabajo.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 19 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

1.8. Cumplimiento del Decreto 1567 de 1998 – Programas de Inducción y Reinducción

La institución dispondrá de una jornada institucional, en horario de mañana o tarde, para la realización de los programas de inducción y reinducción del personal. Dichas jornadas deberán llevarse a cabo dentro de la jornada laboral, garantizando la participación del talento humano y el cumplimiento de la normatividad vigente.

1.9. Desconexión laboral

En concordancia con lo establecido en la Ley 2191 de 2022, que regula el derecho a la desconexión laboral, la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ reconoce la importancia de respetar los espacios personales, familiares y de descanso de sus funcionarios. Por tanto, en los momentos de receso, licencias, vacaciones y fuera de la jornada laboral, se garantizará que el talento humano no sea requerido para realizar actividades, responder comunicaciones institucionales ni asumir compromisos laborales, salvo situaciones excepcionales previamente establecidas por norma o por emergencia institucional. Esta medida busca proteger la salud mental, promover la conciliación vida-trabajo y contribuir al bienestar integral del personal de planta, fortaleciendo así la motivación, el compromiso y la productividad en el ejercicio de sus funciones.

2. PLAN DE INCENTIVOS

El plan de Incentivos corresponde a un conjunto de reconocimientos anuales dirigidos al personal de planta de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, con el propósito de valorar el aporte significativo y el compromiso demostrado en el cumplimiento de sus responsabilidades dentro de la Institución.

Este programa busca elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de las y los colaboradores en el ejercicio de su labor, y contribuir así al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la calidad en la prestación de los servicios de salud.

Este plan busca fomentar una cultura organizacional basada en el reconocimiento del mérito, la eficiencia, el compromiso y el sentido de pertenencia, motivando al personal a través de estímulos que promuevan su desarrollo integral.

Finalidades del Programa de Incentivos

a. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de talento humano estén orientados al

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 20 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

bienestar social y al desempeño eficiente del personal.

b. Brindar herramientas y lineamientos a la Dirección para impulsar el desarrollo humano y profesional, y fortalecer la productividad laboral del equipo.

c. Fomentar el espíritu de trabajo en equipo, el sentido de pertenencia institucional, y el bienestar tanto individual como colectivo.

2.1. Reconocimientos a personas o grupos de trabajo

Podrán ser postulados de forma individual o grupal los empleados de planta que cumplan con los siguientes criterios:

1. **Avance satisfactorio del plan de acción individual o grupal**, correspondiente al período evaluado.
2. **Cumplimiento de al menos el 90% de las metas trazadas**, según los compromisos establecidos.
3. Además, se evaluarán los siguientes aspectos:
 - ✓ Compromiso demostrado con el mejoramiento de las relaciones interpersonales.
 - ✓ Presentación personal acorde con los lineamientos institucionales.
 - ✓ Participación activa en proyectos que fortalezcan la imagen y el posicionamiento de la E.S.E.
 - ✓ Implementación de acciones que promuevan estilos de vida saludables y el bienestar organizacional.

Criterios de desempate:

Beneficios:

- Se les concederá como beneficio la participación del grupo de trabajo en una actividad vacacional, en un lugar turístico en la región
- Si el reconocimiento es concedido a una persona se le concederá como beneficio la participación en una actividad vacacional para la persona y un acompañante que haga parte de su núcleo familiar, en un lugar turístico en la región

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 21 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

2.2. Reconocimiento al “Gestor/a de la Humanización”

Se otorgará al colaborador o equipo que se haya destacado por su trato digno, empático y respetuoso hacia los usuarios y sus familias, promoviendo el enfoque humanizado en cada contacto asistencial o administrativo.

Se les concederá medio salario mínimo legal vigente

2.3 Reconocimiento al “Gestor/a de la seguridad del paciente”

Se otorgará al colaborador o equipo que se haya destacado por garantizar practicas seguras, reporte de incidentes o eventos adversos, uso adecuado de EPP, promoviendo el enfoque seguro en cada contacto asistencial o administrativo.

Se les concederá medio salario mínimo legal vigente

2.4 Incentivos no pecuniarios

En concordancia con la normatividad vigente del sector público y sin generar efectos salariales ni prestacionales, la institución implementará incentivos no pecuniarios orientados al reconocimiento del desempeño institucional.

Estos incentivos consistirán en **reconocimientos simbólicos** tales como menciones honoríficas, diplomas, felicitaciones escritas o reconocimientos públicos, sin contenido económico ni prestacional, destinados a exaltar el compromiso, la calidad en la prestación del servicio y el cumplimiento de los objetivos institucionales, fortaleciendo la motivación y el sentido de pertenencia del talento humano.

3. PLAN DE ESTÍMULOS

3.1. Auxilio por calamidad domestica:

Tendrán derecho a este auxilio los colaboradores de planta que demuestren haber sufrido afectaciones en su vivienda o propiedad como consecuencia de alguna de las siguientes situaciones:

- Inundación
- Incendio
- Terremoto

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 22 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_006

- Otras causas de origen natural debidamente justificadas

Condiciones del auxilio:

- El apoyo económico será hasta un salario mínimo legal vigente (SMLV).
- Este auxilio podrá ser otorgado una vez al año, previa verificación de los hechos y presentación de los soportes requeridos.

3.2. Bienestar Familiar y Social

Tiene como objetivo fortalecer el núcleo familiar como factor protector del desempeño laboral, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar del talento humano.

Para el logro de este objetivo, la institución contempla, entre otras, la siguiente acción:

- **Permisos institucionales** para la participación en actividades del Plan de Bienestar Social, los cuales deberán ser previamente autorizados por el jefe inmediato, garantizando que no se genere afectación en la continuidad, calidad ni oportunidad de la operación institucional.
- **Tiempo vacacional** conforme a la normatividad vigente, garantizando la adecuada prestación del servicio y la continuidad de la atención en salud.
- **Jornadas laborales flexibles ocasionales**, debidamente autorizadas, en el marco de actividades institucionales de bienestar y sin afectación del servicio.
- **Programas de pausas activas y promoción de estilos de vida saludable**, orientados a la prevención de enfermedades laborales y al autocuidado del talento humano.
- **Jornadas de integración institucional**, orientadas al fortalecimiento del clima organizacional, la convivencia laboral y el trabajo en equipo.

3.3. Preparación para personas próximas a pensionarse y reconocimiento por su labor desarrollada

En cumplimiento del Plan de Bienestar Institucional, se establece como una de sus estrategias el reconocimiento a la labor desarrollada durante años de servicio por las personas que culminan su vida laboral y acceden a la pensión en el hospital.

En ese sentido, el Comité de Bienestar organizará actividades especiales cada vez que un servidor se pensione, con el propósito de exaltar su trayectoria, reconocer su aporte invaluable al fortalecimiento de la institución y resaltar los años de servicio, compromiso, entrega y dedicación brindados.

Este reconocimiento se llevará a cabo mediante una jornada especial, concebida como un espacio institucional de gratitud y valoración, que permita destacar el legado humano y profesional dejado por quienes han contribuido al cumplimiento de la misión del hospital.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 23 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

3. PLAN DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Plan de Educación y Capacitación tiene como propósito contribuir al desarrollo integral, la conservación y promoción del bienestar de las y los colaboradores de planta, mediante procesos educativos dirigidos tanto a su crecimiento personal y profesional como al de su núcleo familiar.

Serán beneficiarios directos las y los empleados de planta, así como hasta (2) hijos que dependan económicamente de ellos. En el caso de hijos con discapacidad física o con incapacidad absoluta, no se establecerá límite de edad para el acceso a los beneficios.

Presupuesto: El rubro destinado para los auxilios educativos corresponderá al 8 % del presupuesto total asignado al Programa de Bienestar del Empleado para la vigencia 2026. Una vez agotado este rubro, no se podrán conceder más beneficios.

La aplicación del plan se realizará conforme a los criterios establecidos así:

3.1. Estudios primaria y bachillerato:

Los hijos de colaboradores de planta que estén cursando estudios de primaria y bachillerato podrán acceder a un auxilio educativo y hasta 2 hijos equivalente a primaria y bachillerato por un valor \$ 213.000, destinado a apoyar los gastos de matrícula.

Requisitos para acceder al auxilio:

- Tener hasta 18 años de edad al momento de iniciar la carrera.
- Demostrar dependencia económica del colaborador.
- No contar con un núcleo familiar constituido.

3.2. Estudios técnicos, tecnológicos y universitarios:

Los hijos de colaboradores de planta que estén cursando estudios técnicos, tecnológicos o universitarios podrán acceder a un auxilio educativo equivalente a \$ 388.000 por semestre, destinado a apoyar los gastos de matrícula, sostenimiento y/o manutención en la ciudad donde se encuentren realizando sus estudios.

Requisitos para acceder al auxilio:

- Tener hasta 25 años de edad al momento de iniciar la carrera.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 24 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

- Demostrar dependencia económica del colaborador.
- No contar con un núcleo familiar constituido.

En el caso de estudios de especialización, se evaluará cada solicitud de manera individual por parte del comité, quien definirá la viabilidad del apoyo conforme a los criterios institucionales, recursos disponibles en el rubro y auxilios generados en el año por este concepto. En caso de no poder concederse este beneficio, el comité informará por escrito los motivos por los cuales esto no puede ser posible en el momento.

3.3. Educación para el trabajo y desarrollo humano:

Este auxilio está dirigido a las y los colaboradores de planta, así como a su cónyuge o compañera(o) permanente e hijos menores de 25 años, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

Requisitos:

- Demostrar dependencia económica del empleado(a) de planta.
- No tener un núcleo familiar constituido.

Aplicación del beneficio:

- Aplica para quienes estén cursando programas de formación complementaria, como cursos básicos, formación en el SENA u otras instituciones reconocidas en el marco de la educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- El auxilio será de medio (½) salario mínimo legal vigente (SMLV).
- Este apoyo se entregará una sola vez por año por cada beneficiario(a) que cumpla los requisitos.

3.4. Educación virtual técnico, tecnólogo o pregrado universitario:

Este auxilio está dirigido a las y los colaboradores de planta, su cónyuge o compañera(o) permanente, así como a sus hijos menores de 25 años, siempre que:

Requisitos:

- Demuestren dependencia económica del colaborador(a) de planta.
- No tengan un núcleo familiar constituido.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 25 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

Condiciones del auxilio:

- Aplica para personas que estén realizando estudios virtuales en instituciones reconocidas.
- Se otorgará un auxilio de medio (½) salario mínimo legal vigente (SMLV) por cada semestre cursado dentro del año en curso.
- El apoyo se entregará previa verificación del cumplimiento de los requisitos y presentación de los soportes correspondientes.

Requisitos para acceder a los auxilios educativos:

Los siguientes documentos deberán ser presentados por las y los colaboradores que deseen acceder a los auxilios educativos establecidos en el programa de Bienestar:

1. **Certificado original de estudios**, emitido por la institución educativa correspondiente. Este deberá contener:
 - ✓ Nombre completo y número de cédula del o la estudiante.
 - ✓ Pensum académico e intensidad horaria.
2. Certificado de promedio de notas del último período cursado, el cual deberá ser igual o superior a 4, además el recibo de matrícula vigente.
3. En caso de cancelación del semestre por causas como paro u otras razones, se deberá presentar:
 - ✓ El original de la matrícula del semestre a cursar, o
 - ✓ Certificación expedida por la institución de educación superior correspondiente.
4. **Verificación y seguimiento:**
 - ✓ El comité de bienestar realizará seguimiento a la entrega de los auxilios.
 - ✓ Se verificará el cumplimiento de todos los requisitos y la validez de los soportes entregados.

Nota: El auxilio educativo constituye un apoyo económico parcial dirigido al o la colaboradora. El valor restante de la educación del empleado o sus beneficiarios deberá ser asumido directamente por el mismo.

3.5. Jornadas de capacitación interna

La institución desarrollará jornadas de capacitación interna orientadas al fortalecimiento del

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 26 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01 Código: 09_OD_006

bienestar laboral, el trabajo en equipo, la atención humanizada, la ética pública y la apropiación de los valores institucionales, con el propósito de mejorar el desempeño del talento humano y consolidar una cultura organizacional basada en la calidad, el respeto y el servicio al usuario.

4. DOTACIÓN DE CALZADO Y PRENDAS DE LABOR

La dotación de calzado y prendas de vestir constituye una prestación social obligatoria a cargo del empleador, de conformidad con la normatividad laboral vigente en Colombia. Esta consiste en la entrega gratuita y periódica de un par de zapatos y un vestido de labor (pantalón y camisa) a los trabajadores que devenguen hasta dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes y que hayan cumplido al menos tres (3) meses de servicio continuo.

La dotación deberá suministrarse en las fechas legalmente establecidas (30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre), deberá ser utilizada exclusivamente durante la jornada laboral y no constituye salario ni es susceptible de compensación en dinero.

5. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social se articularán de manera integral con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y demás normas concordantes, con el fin de promover ambientes laborales seguros, saludables y preventivos, orientados a la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales, así como al fortalecimiento del autocuidado y la protección del talento humano.

6. INDICADORES DE CUMPLIMIENTO

Actividad: Ejecución del 80% del programa bienestar social, estímulos e incentivos.

Indicador: Número de actividades ejecutadas / Número de cantidades planeadas * 100

Producto: Pagos realizados, ejecución presupuestal actas, listados y fotografías de los participantes de las actividades contempladas en el programa.

7. CONCLUSIONES

Este programa presenta una visión amplia e inclusiva del bienestar institucional, al contemplar dimensiones físicas, mentales, familiares, formativas, culturales y recreativas. Este enfoque integral responde a la normatividad vigente y a las expectativas expresadas por los funcionarios.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 27 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

Este documento cumple con una sólida articulación normativa, incluyendo la Ley 1857 de 2017, Resolución 2764 de 2022, Decreto 1567 de 1998, Ley de desconexión laboral, entre otras, garantizando legalidad, oportunidad y transparencia en su ejecución.

El reconocimiento del talento humano a través de estímulos, celebraciones, integración familiar y reconocimientos públicos favorece la construcción de una cultura organizacional positiva, basada en el respeto, el sentido de pertenencia y el compromiso institucional.

El plan identifica de manera prioritaria la necesidad de promover la salud mental y actualizar competencias del personal. La inclusión de pausas activas, programas de formación y talleres sobre manejo emocional responden a estos desafíos.

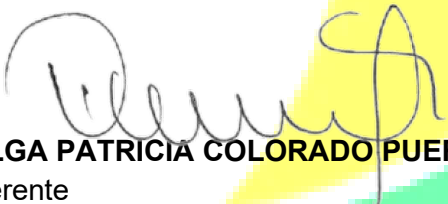
El liderazgo activo de la gerencia junto con el Comité de Bienestar garantiza gobernanza, seguimiento y sostenibilidad del plan, así como su capacidad de adaptación ante nuevas necesidades institucionales.

8. DISPOSICIONES FINALES:

Las adiciones que se hagan con destino a la cuenta del fondo de bienestar social serán distribuidas de acuerdo con las necesidades que se presentan en cada rubro de los ya mencionados.

Este programa de Bienestar del Empleado podrá ser ajustado y modificado a solicitud de los empleados, pero, en todo caso, deberá ser revisado por el comité de bienestar, quienes viabilizarán o no los cambios sugeridos.

Dado en Mistrató, Risaralda, a los 28 días del mes de enero de 2026.


OLGA PATRICIA COLORADO PUERTA
Gerente


ANDREA ESTEFANIA SABOGAL DIAZ
Secretario (a) técnica del comité

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 28 de 28
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 30/01/2026
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026	Versión: 01
		Código: 09_OD_006

9. BILIOGRAFIA

- Colombia. Congreso de la República. (2004). 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.
- Colombia. Congreso de la República. (2017). Ley 1857 de 2017. Por la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 y se establece el "Día de la Familia".
- Colombia. Congreso de la República. (2021). Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
- Colombia. Congreso de la República. (2022). Ley 2191 de 2022. Por medio de la cual se regula la desconexión laboral.
- Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. (2008). Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones para la gestión del riesgo psicosocial en el trabajo.
- Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. (2022). Resolución 2764 de 2022. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial
- Colombia. Presidencia de la República. (1998). Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Colombia. Presidencia de la República. (2015). Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). Programa Nacional de Bienestar e Incentivos 2023-2026. Bogotá: DAFP.
- E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ. (2026). Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Salud mental en el trabajo. Ginebra: OIT.
- Wilmar, B., & Schaufeli, W. B. (2019). Burnout en el sector salud: Un enfoque psicosocial. Revista de Psicología del Trabajo, 35(2), 123-135.