PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVO 3
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS: 3
4. ALCANCE 3
5. MARCO NORMATIVO 4
6. DESCRIPCIÓN/ EJECUCIÓN 4

Descripción del Plan 4

Beneficiarios 4

7. Áreas de Intervención 4

Calidad de Vida Laboral: 4

8. Metas del Plan 5

1O. AREAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 5

- AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL 6

11. MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL 6

1. .OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS: 15

- OBLIGACIONES DE E.S.E HOSPITAL GERIATRICO SAN MIGUEL: 15

12. ESTRATEGIAS 15

13. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES 16

- LOS OBJETIVOS DE ESTA ÁREA SON: 16

14. VIVIENDA 16

15. NIVEL DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN 16

16. NIVEL EDUCATIVO 16

17. RECREACIÓN Y DEPORTE 16

ESTRATEGIAS 17

18. EVENTO ARTISTICO Y CULTURAL 17

19. METAS DEL PLAN 17

CUMPLIMIENTO O EJECUCIÓN 17

SATISFACCIÓN: 17

INDICADORES PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 17

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026 de la E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel tiene como objetivo principal promover el desarrollo integral y la calidad de vida de nuestros servidores públicos. Este plan está diseñado para fortalecer el sentido de pertenencia, fomentar el compromiso laboral y mejorar el ambiente organizacional, garantizando la satisfacción de los funcionarios y el cumplimiento de nuestra misión institucional.

2. OBJETIVO

Generar condiciones propicias para incrementar la eficiencia, eficacia y efectividad de los servidores públicos, mejorando su calidad de vida y motivación a través de programas que fomenten el compromiso y desarrollo integral, en alineación con la misión de la institución.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Fortalecer el sentido de pertenencia institucional mediante actividades culturales y recreativas.
- Fomentar el trabajo en equipo y la adaptación a través de talleres y capacitaciones.
- Mejorar el clima organizacional promoviendo la autonomía, creatividad y satisfacción laboral.
- Desarrollar valores organizacionales orientados hacia la responsabilidad social y la ética administrativa.
- Generar actitudes que impulsen la identificación de los servidores con los objetivos de la institución.

4. ALCANCE

Este plan está dirigido a todos los funcionarios públicos y contratistas vinculados a la E.S.E Hospital Geriátrico y Ancianato San Miguel. Incluye actividades enfocadas en el desarrollo integral, la salud mental y física, la recreación y el reconocimiento de los logros individuales y colectivos.

5. MARCO NORMATIVO

El plan se fundamenta en las siguientes disposiciones legales:

Decreto Ley 1567 de 1998: Creación del Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos.

Ley 909 de 2004: Regulación del empleo público y la carrera administrativa.

Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Ley 734 de 2002: Código Disciplinario Único, que promueve la participación en programas de bienestar social.

Resolución 390 de 2017: Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

6. DESCRIPCIÓN/ EJECUCIÓN

Descripción del Plan

Beneficiarios

Los beneficiarios del plan incluyen a los servidores públicos de la institución y sus familias, quienes podrán participar en actividades recreativas, educativas y culturales diseñadas para mejorar su bienestar.

7. Áreas de Intervención

Calidad de Vida Laboral:

- Programas de pausas activas.
- Talleres de manejo del estrés y salud mental.
- Jornadas de sensibilización sobre hábitos saludables.

2. **Protección y Servicios Sociales:**
   - Acceso a programas de vivienda y educación.
   - Actividades de integración familiar y social.
   - Talleres de desarrollo personal y profesional.

3. **Recreación y Deporte:**
   - Organización de torneos deportivos internos.
   - Celebraciones de fechas especiales como el Día de la Madre y el Día del Padre.
4. **Cultura y Arte:**
   - Participación en eventos artísticos y culturales.
   - Reconocimientos a la trayectoria laboral.

8. Metas del Plan

1. Lograr un nivel de satisfacción laboral superior al 90% en las encuestas internas.
2. Alcanzar un 85% de participación en las actividades programadas.
3. Mejorar el índice de clima organizacional en un 10% respecto al año anterior.

9.ETAPAS DE DESARROLLO

Dentro del plan y teniendo en cuenta los lineamientos del plan nacional de bienestar, a partir de la formulación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2024, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **EVALUACIÓN Y DIAGNÓSTICO**: Durante esta esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos hacia el programa de bienestar social, Estímulos e incentivos de la vigencia 2024, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información, esto con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2026.

- **DISEÑO Y FORMULACIÓN**: A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2024.

- **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**: Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos, al igual que llevar diligenciado su respectivo indicador

1O. AREAS DE INTERVENCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

La E.S.E. HOSPITAL GERIATRICO SAN MIGUEL, en su plan de bienestar social, plantea el mejoramiento de las condiciones y el fortalecimiento del crecimiento personal del empleado,

razón por la cual, se enmarcan las áreas de intervención como CALIDAD DE VIDA LABORAL y PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

- **AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

El área de calidad de vida laboral se dirige al desarrollo integral, espiritual y emocional del funcionario, creando sentido de pertenencia y considerando el esparcimiento y ocio, primordiales para la generación del bienestar laboral, permitiendo aumentar la productividad y la satisfacción, para el progreso personal, profesional y organizacional.

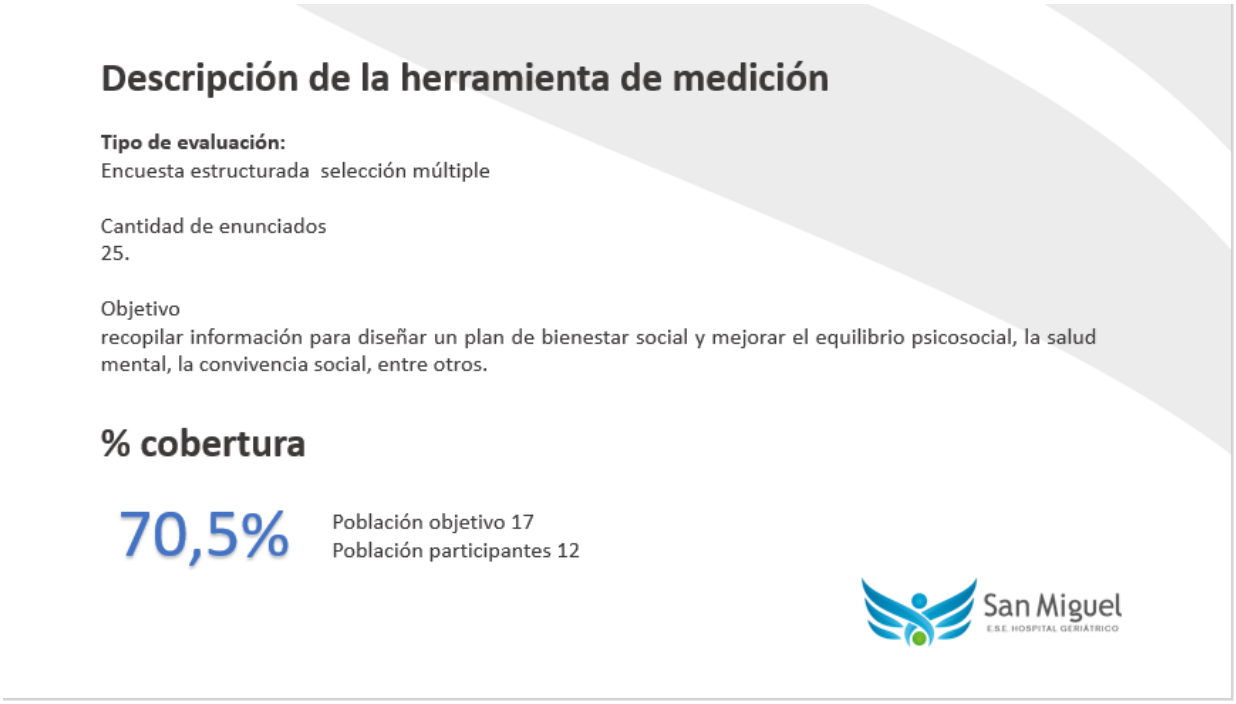
Por otra parte, este programa pretende preparar y orientar al funcionario que está a cortas de pre-pensionarse, brindando apoyo socio laboral y a afrontar los cambios en el estilo de vida y que su adaptación al cambio se le desarrolle de manera amena, fomentándole la importancia del cuido de la salud, las diferentes alternativas de ocupación de tiempo libre y la estructuración de un proyecto de vida que satisfaga sus conocimientos, capacidades y creatividad.

ACTIVIDADES DE FECHAS ESPECIALES EN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	
ACTIVIDAD	**OBJETIVO**
CUMPLEAÑOS	✓ Envió por correo electrónico de tarjeta de felicitación ✓ Dia de descanso
EXALTACIÓN DE LA PROFESIÓN U OFICIO	✓ Socialización en las redes sociales de la institución
RECONOCIMIENTO EN DÍAS ESPECIALES (DÍA DE LA MUJER, DÍA DEL HOMBRE, DÍA DE LA FAMILIA, DÍA DE LA MADRE, DÍA DEL PADRE	✓ Socialización en las redes sociales de la institución
JORNADA LABORAL ESPECIAL	✓ Hora de lactancia ✓ Permisos remunerados ✓ Dia de Calamidad
INFORME DE GESTIÓN	✓ Reconocimiento al Servidor público de acuerdo con su trayectoria institucional.

11. MEDICIÓN DEL CLIMA LABORAL

El Decreto 1083 de 2015 en su Art. 2.2.10.7 “Programa de Bienestar de Calidad de Vida Laboral. De conformidad con el Art. 24 del Decreto - Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención”



Datos generales

Cantidad total de personas con vivienda propia: 12.

Distribución por estado civil:

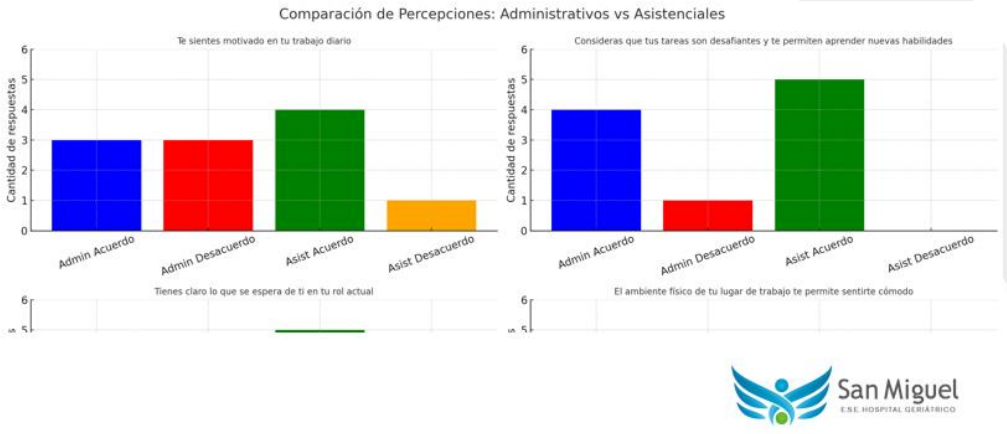
Casados: 4.
Solteros: 5.
Unión libre: 2.
Separados: 1.

Antigüedad en la empresa:

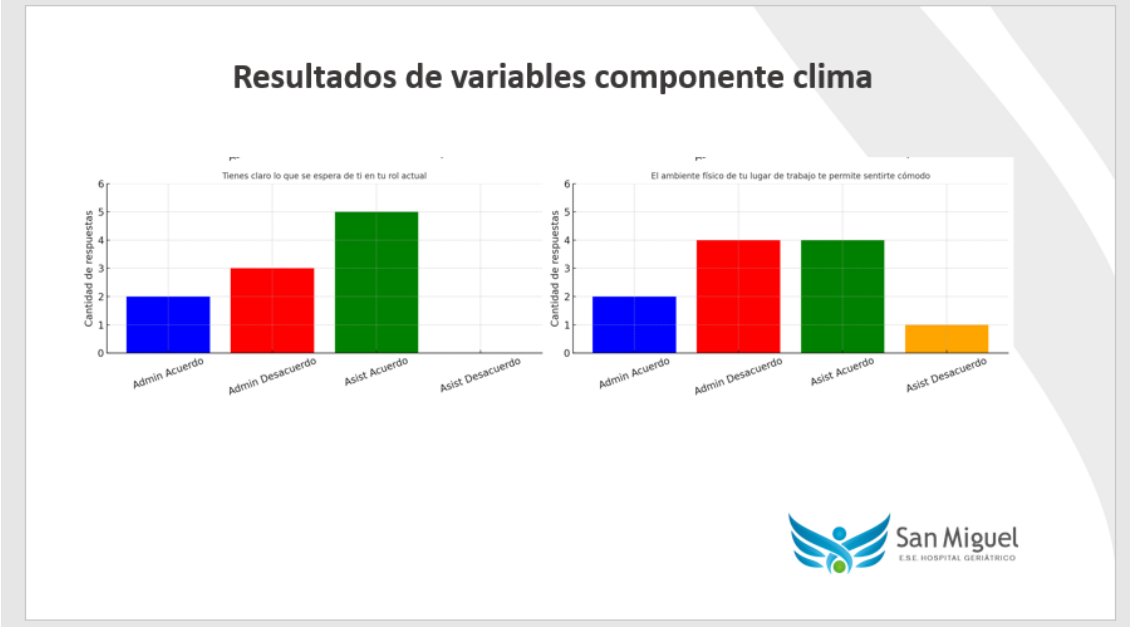
1 a 5 años: 3 personas.
6 a 10 años: 1 persona.
11 a 15 años: 2 personas.
Más de 16 años: 6 personas.

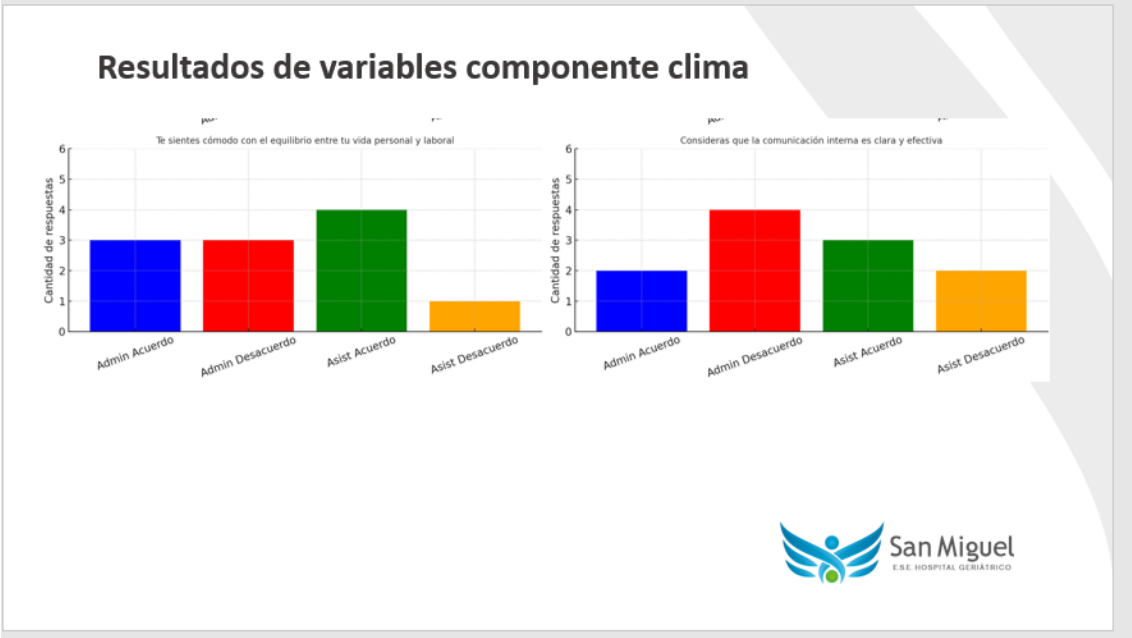
San Miguel E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO

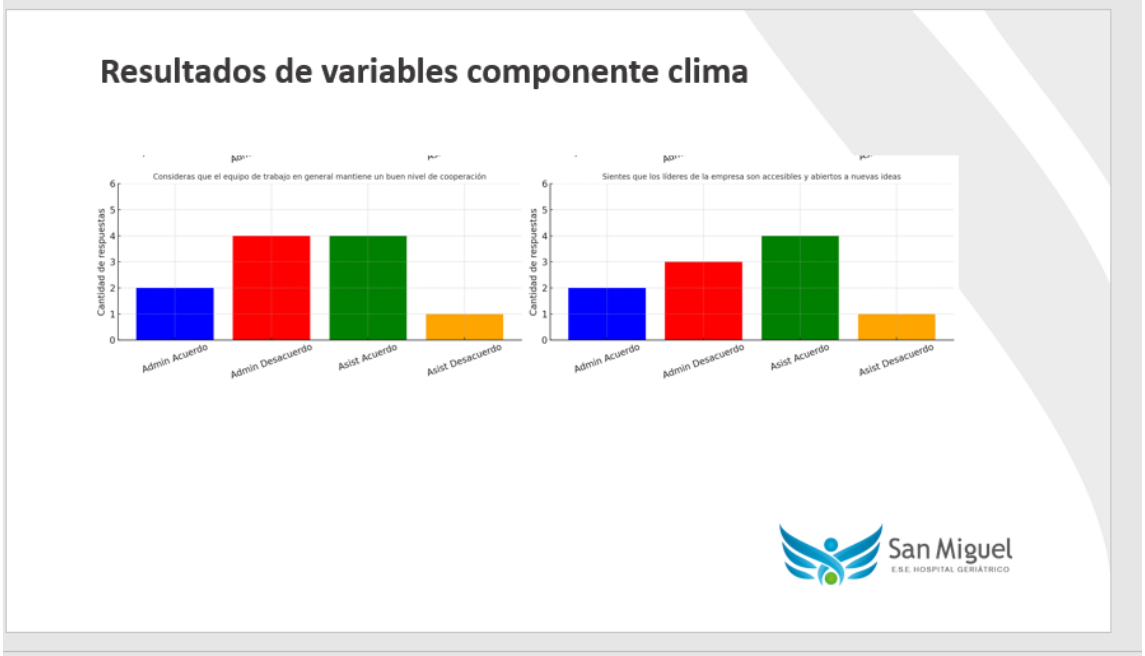
Resultados de variables componente clima



San Miguel E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO


Resultados de variables componente clima
Tienes claro lo que se espera de ti en tu rol actual
Cantidad de respuestas
Admin Acuerdo
Admin Desacuerdo
Asist Acuerdo
Asist Desacuerdo
El ambiente físico de tu lugar de trabajo te permite sentirte cómodo
Cantidad de respuestas
Admin Acuerdo
Admin Desacuerdo
Asist Acuerdo
Asist Desacuerdo
San Miguel
E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO


Resultados de variables componente clima
Te sientes cómodo con el equilibrio entre tu vida personal y laboral
Cantidad de respuestas
Admin Acuerdo
Admin Desacuerdo
Asist Acuerdo
Asist Desacuerdo
Consideras que la comunicación interna es clara y efectiva
Cantidad de respuestas
Admin Acuerdo
Admin Desacuerdo
Asist Acuerdo
Asist Desacuerdo
San Miguel
E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO


Resultados de variables componente clima
Consideras que el equipo de trabajo en general mantiene un buen nivel de cooperación
Cantidad de respuestas
Admin Acuerdo
Admin Desacuerdo
Asist Acuerdo
Asist Desacuerdo
Sientes que los líderes de la empresa son accesibles y abiertos a nuevas ideas
Cantidad de respuestas
Admin Acuerdo
Admin Desacuerdo
Asist Acuerdo
Asist Desacuerdo
San Miguel
E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO

Análisis de resultados

Motivación en el trabajo diario:
El personal asistencial perciben una mayor motivación que el personal administrativos.

Tareas desafiantes:
El personal asistencial muestran una percepción más positiva respecto al desafío y aprendizaje que ofrecen sus tareas.

Claridad del rol actual:
El grupo asistencial tiene más claridad sobre sus responsabilidades en comparación con el administrativo.

Ambiente físico:
El grupo asistencial se siente más cómodo con su ambiente físico que el personal administrativo.

Equilibrio personal-laboral:
El personal asistencial manifiesta mayor satisfacción con el equilibrio entre vida laboral y personal.

Comunicación interna:
El personal administrativo tienen mayores desacuerdos respecto a la claridad y efectividad de la comunicación interna..

Análisis de resultados

Cooperación del equipo:
Aunque ambos grupos tienen una percepción positiva, los asistentes están más de acuerdo en que existe cooperación en el equipo.

Accesibilidad de los líderes:
El personal asistencial consideran a los líderes más accesibles y abiertos en comparación con los administrativos.

Claridad del rol
Refuerza la comunicación de expectativas y objetivos en el grupo administrativo mediante reuniones periódicas, manuales de funciones actualizados o sesiones de feedback.

Recomendaciones

1. Motivación en el trabajo diario
Recomendación: Realiza entrevistas o grupos focales con el personal administrativo para identificar barreras de motivación, como falta de reconocimiento, oportunidades de crecimiento o carga laboral.
Implementa estrategias como programas de reconocimiento y capacitación para mejorar su motivación.

2. Tareas desafiantes y aprendizaje
Recomendación: Revisar los roles administrativos para incluir tareas que fomenten el aprendizaje y desarrollo profesional.
Ofrecer proyectos retadores o roles de liderazgo en iniciativas internas.

3. Claridad del rol
Recomendación: Refuerza la comunicación de expectativas y objetivos en el grupo administrativo mediante reuniones periódicas, manuales de funciones actualizados o sesiones de feedback.

.

Recomendaciones

4. Ambiente físico
Recomendación: Realizar una evaluación del ambiente físico de los administrativos para identificar aspectos a mejorar (espacios, equipos, ergonomía).
Realizar ajustes en las oficinas o estaciones de trabajo

5. Comunicación interna
Recomendación: Refuerza los canales de comunicación dirigidos al personal administrativo, como boletines, reuniones claras y frecuentes, y una plataforma digital para mantener informados a todos los empleados.

Análisis de resultados

7. Cooperación del equipo
Recomendación: Fomentar la integración entre equipos mediante actividades como talleres de trabajo en equipo, dinámicas de colaboración entre áreas y proyectos interdepartamentales.

8. Accesibilidad de los líderes
Recomendación: Capacita a los líderes en habilidades de comunicación y accesibilidad.
Fomenta la creación de espacios donde ambos grupos puedan expresar inquietudes y propuestas directamente con sus líderes con un trazabilidad y respuesta o construcción formal.

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE BIENESTAR

Motivos para participar:

Los empleados destacan que participarían para **ampliar o fortalecer amistades, disminuir el estrés, fortalecer el clima laboral y aprovechar los beneficios** ofrecidos por estas actividades.
Esto sugiere que existe interés en actividades que contribuyan al bienestar personal y grupal.

Motivos para no participar:

La **falta de motivación** es el principal obstáculo señalado. Esto indica que podría ser necesario mejorar la comunicación y promoción de las actividades, así como vincularlas más a las necesidades e intereses de los empleados.

2. Actividades de interés para los empleados

Entre las actividades sugeridas, se destacan:

Aeróbicos, ferias gastronómicas, cine, yoga y bolos, que apuntan a un interés en actividades recreativas, sociales y de relajación.

3. Jornadas de Promoción y Prevención de la Salud

•Las jornadas más populares incluyen:

- **Jornadas de vacunación, salud visual, tamizajes y actividades relacionadas con la prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias.**
  Esto demuestra un interés por parte de los empleados en cuidar su salud y acceder a servicios preventivos.

•Propuestas adicionales:
Los empleados valoran la organización de eventos como el **Día de la familia, caminatas ecológicas, festivales navideños, actividades culturales y eventos inclusivos con animales de compañía.**

4. Incentivos laborales deseados

Por desempeño en equipo:

Se valoran incentivos como el **día libre para cada miembro del equipo** y el **reconocimiento público de los logros colectivos.**
Esto evidencia que los empleados buscan un balance entre recompensas personales y grupales, junto con la validación de su trabajo.

Por desempeño individual:

Los empleados desean incentivos como el **día libre remunerado** y **reconocimientos formales como cartas de felicitación para la hoja de vida.**
Esto refleja una preferencia por incentivos tangibles y que aporten al desarrollo profesional.

1. .OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS:

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar, programados por el área de Talento Humano de la E.S.E
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por el área de Talento Humano de la ESE
- Con el registro de asistencia el servidor y su familia o acompañantes, da por aceptado su compromiso con la actividad y la aceptación de las normas y condiciones de esta.
- Es indispensable que cada participante asista cumplidamente a la hora y sitios acordados, para garantizar el estricto orden y cumplimiento logístico y en el desarrollo de los objetivos propuestos para la actividad.
- Los asistentes deberán actuar siempre fomentando los valores institucionales (honestidad, responsabilidad, respeto, compromiso, diligencias, justicia, etc.)
- Cuando el servidor público o participante incurra en alguna de las conductas del punto anterior será excluido de la actividad de manera inmediata, con sanción de no poder asistir a ninguna actividad de bienestar programada.
- **OBLIGACIONES DE E.S.E HOSPITAL GERIATRICO SAN MIGUEL:**

✓ Divulgar, promocionar e incentivar la participación de todos los servidores en el presente Plan.
✓ Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
✓ Comunicar los incentivos para los equipos de trabajo y los mecanismos de selección para la Institución.
✓ Divulgar entre todos los servidores (as) públicos (as), los resultados de la elección de los mejores servidores y equipos de trabajo

11. BIENESTAR LABORAL

La institución promoverá acciones para que los funcionarios compartan sus experiencias desde sus creencias espirituales, sociales, contribuyendo con la humanización del trabajo logrando disminuir el riesgo psicosocial.

12. ESTRATEGIAS

- Propiciar un ambiente laboral agradable que promueva tanto la salud física y mental de

los colaboradores

- Brindarles a los funcionarios la sesión de alimentación saludable, permitiéndoles sentirse bien consigo mismo.

13. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Esta área se enfoca en atender las necesidades y actividades de aprendizaje, identidad, recreación y seguridad social integral, generando estrategias que le permitan al funcionario mejorar los niveles de salud, vivienda, cultura y educación, afianzando el manejo de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios socio – culturales, propiciando un ambiente armónico en el entorno personal y laboral.

- **LOS OBJETIVOS DE ESTA ÁREA SON:**

✓ Propiciar el reconocimiento de las capacidades de expresión e imaginación del servidor público, logrando una mayor socialización y desarrollo personal.
✓ Mantener la salud física, mental y social de los funcionarios.
✓ Propender cobertura integral de las contingencias, especialmente de la salud y la capacidad económica de los funcionarios y sus familias.

14. VIVIENDA

Socialización referente a planes de vivienda propuestos por la Caja de Compensación Familiar COMFANDI.

15. NIVEL DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN

- Fomentar la realización de pausas activas.
- Capacitación en prevención de enfermedades, accidentes generales y profesionales.

16. NIVEL EDUCATIVO

La E.S.E. HOSPITAL GERIATRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL, tendrá comunicación continua con las entidades prestadoras de la ARL AXA COLPATRIA y la Caja de Compensación Familiar COMFANDI, permitiéndoles a sus funcionarios, retroalimentarse de cursos, talleres de crecimiento personal, diplomados, simposios y demás alternativas de educación que estas instituciones brinden para el bienestar del empleado.

17. RECREACIÓN Y DEPORTE

La institución propiciara actividades de integración y esparcimiento, promoviendo el bienestar integral, la motivación y el compromiso del empleado.

ESTRATEGIAS

- Motivar y orientar a los funcionarios a participar en las diferentes actividades lúdicas que ofrezca la institución.

18. EVENTO ARTISTICO Y CULTURAL

La E.S.E. HOSPIITAL GERIATRICO SAN MIGUEL realizará su informe de gestión, cuyo propósito es reconocer la trayectoria y el compromiso de los servidores públicos, cumpliendo el tiempo laborado por quinquenios, promoviendo el sentido de pertenencia institucional, elevando los niveles de eficacia y eficiencia que contribuyan a lograr los objetivos trazados.

19. METAS DEL PLAN

CUMPLIMIENTO O EJECUCIÓN

El porcentaje de cumplimiento general del Plan de Bienestar 2026, se estima en el 90 % al final de la vigencia.

SATISFACCIÓN:

Alcanzar un nivel de satisfacción con calificación de 4 a 5 en el 90% de las encuestas de satisfacción de las actividades evaluadas al final de la vigencia.

INDICADORES PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Se realizará una medición trimestral con el objetivo de monitorear la eficacia de la implementación del plan y tener la opción de establecer nuevos controles en caso de ser necesario.

Para la medición de las actividades y la percepción de la realización de esta se utilizarán los siguientes indicadores:

INDICADORES PARA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	
NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
Cumplimiento del Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos	(N de actividades ejecutadas / NO de actividades planificadas) *100 **Numerador**: Total de actividades ejecutadas dentro del periodo.

	Denominador: Total de actividades proyectadas en el Plan de Bienestar, estímulos e incentivos.
LISTADOS DE ASISTENCIA	Los cuales se deben diligenciar al inicio de cada una de las actividades, con el fin de registrar la asistencia de todos los servidores públicos que participaron. Al finalizar la actividad se deberá remitir dicho soporte por correo electrónico, a la Líder de Talento Humano.
Encuesta de satisfacción	Esta se debe diligenciar obligatoriamente, por una muestra significativa de participantes al final de la actividad
Registro Fotográfico	El cual puede ser remitido por correo electrónico a la responsable de la actividad, ente de control y/o responsable de la actividad.
Cobertura de las actividades de bienestar social, estimulos e incentivos	(N° Total personas participantes / N° total de personas convocadas a las actividades) *100 **Numerador**: Sumatoria de personas asistentes a las actividades de bienestar. **Denominador**: Sumatoria de personas convocadas a las actividades de bienestar.

Control de Emisión		
Elaborado por: ORIGINAL FIRMADO	Revisado por: ORIGINAL FIRMADO	Aprobado por: ORIGINAL FIRMADO
DEISY PLAZA Cargo TALENTO HUMANO-ASOSINDISALUD	IDALINE DIAZ ESCOBAR Cargo CALIDAD ASOSINDISALUD	OSCAR EDUARDO ERAZO CASTRO Cargo SUBGERNETE ADMINISTIVO Y FIANCIERO
Fecha: 26/01/2026	**Fecha:** 26/01/2026	**Fecha:** 26/01/2026

Cambios de Versión				
No.	**Versión**	**Descripción del cambio**	**Responsable**	**Fecha de actualización**
1	1	Creación del documento	Talento Humano	26/01/2026

San Miguel E.S.E. HOSPITAL GERIÁTRICO	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Codigo	PLA -TAH-05
		Versión	3
		Fecha	22/01/2025

MES	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	2026	RESPONSABLE	CUMPLIMIENTO			
				PLANEADO	REALIZADO	$	OBSERVACIÓN
MARZO	1 Marzo - Día del Contador	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	8 Marzo - Día Internacional de la Mujer	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	12 Marzo - Día de los Amigos	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	17 Marzo - Día del Psicoorientador	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	Jornadas de sensibilización (promoción y prevencion) sobre hábitos saludables.	ACTIVIDAD MENSUAL PYP	TALENTO HUMANO				
	19 Marzo - Dia del Hombre	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	23 Marzo - Dia del Optometra	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	Actividad para personal prepensional						
	27 Marzo - Dia Internacional del Teatro	ACTIVIDAD	TALENTO HUMANO				
	31 Marzo - Dia internacional contra el cáncer de Colon	SENSIBILIZACIÓN	TALENTO HUMANO				
	7 Abril - Día Mundial de la Salud	SENSIBILIZACIÓN	TALENTO HUMANO				
	22 abrul - Día de la Tierra	SENSIBILIZACIÓN	TALENTO HUMANO				
ABRIL	7 Abril - Día Mundial de la Salud	SENSIBILIZACIÓN	TALENTO HUMANO				
	22 abrul - Día de la Tierra	SENSIBILIZACIÓN	TALENTO HUMANO				
	23 Abril - Día del Idioma	SENSIBILIZACIÓN	TALENTO HUMANO				
	Jornadas de sensibilización (promoción y prevencion) sobre hábitos saludables.	ACTIVIDAD MENSUAL PYP	TALENTO HUMANO				
	26 Abril - Día deL Auxiliar Admon	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	28 Abril - Día del Bacteriólogo	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	29 Abril - Día del Arbol	SENSIBILIZACIÓN	TALENTO HUMANO				
	30 Abril - Día del Niño	ACTIVIDAD MENSUAL PYP	TALENTO HUMANO				
MAYO	8 Mayo - Dia de la Madre	ACTIVIDAD	TALENTO HUMANO				
	12 Mayo - Dia de la Enfermera	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	12 Mayo - Dia del Estadista	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	15 Mayo - Dia del Maestro	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	21 Mayo - Dia de la Afrocolombianidad	SENSIBILIZACIÓN	TALENTO HUMANO				
	Jornadas de sensibilización (promoción y prevencion) sobre hábitos saludables.	ACTIVIDAD MENSUAL PYP	TALENTO HUMANO				
JUNIO	1 Junio - Dia Internacional del Niño	SENSIBILIZACIÓN	TALENTO HUMANO				
	1 Junio - Día del Campesino	SENSIBILIZACIÓN	TALENTO HUMANO				
	5 Junio - Dia del medio ambiente	SENSIBILIZACIÓN	TALENTO HUMANO				
	14 Junio - Día mundial del donante de Sangre	SENSIBILIZACIÓN					
	17 Junio - Día del Higienista Dental	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	19 Junio - Día del Padre	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	22 Junio - Día del Abogado	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	Jornadas de sensibilización (promoción y prevencion) sobre hábitos saludables.	ACTIVIDAD MENSUAL PYP	TALENTO HUMANO				
	Actividad para personal prepensional	ACTIVIDAD	TALENTO HUMANO				

JULIO	3 Julio - Día del Economista	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	19 Julio - Día del Bodeguero	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	28 Julio - Día de la salud en el mundo del Trabajo	ACTIVIDAD MENSUAL PYP	TALENTO HUMANO				
	Jornadas de sensibilización (promoción y prevencion) sobre hábitos saludables.	ACTIVIDAD MENSUAL PYP	TALENTO HUMANO				
AGOSTO	Jornadas de sensibilización (promoción y prevencion) sobre hábitos saludables.	ACTIVIDAD MENSUAL PYP	TALENTO HUMANO				
	11 Agosto - Día del Nutricionista	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	12 Agosto - Día del Recreador	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	17 Agosto - Día del Ingeniero	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	26 Agosto - Día del Tendero	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	28 Agosto - Día del Adulto Mayor	ACTIVIDAD	TALENTO HUMANO				
SEPTIEMBRE			TALENTO HUMANO				
	Jornadas de sensibilización (promoción y prevencion) sobre hábitos saludables.	ACTIVIDAD MENSUAL PYP	TALENTO HUMANO				
	6 Septiembre - Día del Fonoaudiólogo	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	8 Septiembre - Día Internacional de la Alfabetización	SENSIBILIZACIÓN	TALENTO HUMANO				
	15 Septiembre - Día del Gerontólogo	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	17 Septiembre - Día de Amor y Amistad	ACTIVIDAD	TALENTO HUMANO				
	Actividad para personal prepensional	ACTIVIDAD					
	Actividad para personal prepensional						
OCTUBRE	3 Octubre - Día del Odontologo	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	3 Octubre - Día del Archivista	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	12 Octubre - Día de la Raza	SENSIBILIZACIÓN	TALENTO HUMANO				
	Jornadas de sensibilización (promoción y prevencion) sobre hábitos saludables.	ACTIVIDAD MENSUAL PYP	TALENTO HUMANO				
	14 Octubre - Día de los Tecnólogos	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	20 Octubre - Día del Cocinero o Chef	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	21 Octubre - Día del Promotor Social	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	22 Octubre - Día del Trabajador Social	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	23 Octubre - Día del Financiero	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	31 Octubre - Halloween	ACTIVIDAD	TALENTO HUMANO				
	31 Octubre - Día del Ahorro	ACTIVIDAD	TALENTO HUMANO				
NOVIEMBRE	Jornadas de sensibilización (promoción y prevencion) sobre hábitos saludables.	ACTIVIDAD MENSUAL PYP	TALENTO HUMANO				
	4 Noviembre - Día del Administrador	RECONOCIMIENTO	RECONOCIMENTO				
	11 Noviembre - Día del Bombero en Colombia	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	17 Noviembre - Día del Terapeuta Ocupacional	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	20 Noviembre - Día del Psicólogo	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	22 Noviembre - Día del Musico	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	27 Noviembre - Día del guarda de seguridad	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				
	Actividad para personal prepensional	RECONOCIMIENTO	TALENTO HUMANO				