

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	Código: PLA-TLH-04	
	Versión: 01	Página 1 de 33

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
AÑO 2026**



Elaboró:

SILVIA MARCELA SOTELO PINO

Profesional Universitario Gr.2
Coordinadora Talento Humano

OSCAR JAVIER LÓPEZ GÓMEZ

Auxiliar Administrativo Gr.5

Revisó:

LEONOR MILENA BAMBAGUE MENESES

Jefe Oficina Asesora Planeación

MARTHA ISABEL ANDRADE PENAGOS

Subgerente Administrativo y Financiero Gr-1

Aprobó:

JUAN CARLOS ARTEAGA CIFUENTES

Gerente HUSJ

POPAYÁN, ENERO DE 2026

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	JUSTIFICACIÓN.....	4
3.	MARCO NORMATIVO Y POLÍTICO.....	4
4.	OBJETIVOS.....	12
4.1	OBJETIVO GENERAL.....	12
4.2	OBJETIVO ESPECÍFICOS.....	12
5.	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA.....	13
6.	DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	13
7.	PROGRAMAS DERIVADOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	18
8.	METODOLOGÍAS Y ESTRATEGIAS.....	23
9.	DETECCIÓN DE DESVIACIONES.....	28
10.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	28
10.1	Mecanismos de Seguimiento.....	29
10.2	Indicadores del Plan.....	29
10.3	Frecuencia de Evaluación del PLAN DE ACCIÓN (Formato Anexo).....	29
11.	CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS PASOS.....	30
11.1	Resumen de puntos clave.....	30
11.2	Recomendaciones y acciones por seguir.....	30
12.	ANEXOS.....	31
13.	TABLA DE CONTROL DE REGISTROS.....	32
14.	CONTROL DE CAMBIOS.....	32

1. INTRODUCCIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y se convierte en el principal factor que facilita la gestión y la obtención de logros y objetivos institucionales.

En este sentido, de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de 1991 el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Así mismo, la agenda global representada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) involucra temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), educación de calidad (ODS 4), igualdad de género (ODS 5), reducción de las desigualdades (ODS 10), paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16), alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), entre otros.

En consecuencia, para cumplir con este propósito, el documento denominado “*Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026*”, Colombia Potencia Mundial de la Vida” que hace parte integral de la Ley 2294 de 2023, en el catalizador C “Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, en el capítulo 6 “Trabajo digno y decente” literal c “Modernización y transformación del empleo público” establece que:

“(…) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público. **También se diseñará un Programa Nacional de Bienestar**, incluyendo un programa de desvinculación asistida y se actualizará el plan de formación y capacitación (...)2” (Subrayado fuera de texto).

Ante el contexto nacional planteado en el Plan de Desarrollo 2022-2026 “*Colombia Potencia de la Vida*”, el Hospital asume el reto de implementar lineamientos y estrategias en función de fortalecer el bienestar del talento humano, al ser el pilar fundamental para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

La Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de Bienestar Social e Incentivos que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, para lo cual el Hospital a través del proceso de Talento Humano, identificó las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario por medio una encuesta de diagnóstico, la cual fue aplicada en el mes de enero de 2026, por lo que, en este documento, observará el detalle de las actividades propuestas.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado de la vigencia 2026, se enfoca en cinco ejes estratégicos que son:

1. Eje 1 Equilibrio Psicosocial.
2. Eje 2 Salud Mental
3. Eje 3 Diversidad e Inclusión.
4. Eje 4 Transformación Digital.
5. Eje 5 Identidad y Vocación por el Servicio Público.

En este sentido el Plan de Bienestar Social de la vigencia 2026 incluye las actividades culturales, deportivas, recreativas, vacacionales y de calidad de vida laboral, que conecten con los diferentes momentos de vida de los Servidores Públicos y Colaboradores

Es importante señalar que para la ejecución y mayor cobertura del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, se requiere la participación y compromiso del Nivel Directivo de la Entidad, Servidores Públicos y la adherencia de los Colaboradores del Hospital, quienes independientemente de su forma de vinculación, prestan sus servicios profesionales y de apoyo a la Gestión Institucional.

2. JUSTIFICACIÓN

La implementación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026 del Hospital Universitario San José de Popayán-E.S.E., pretende dar respuesta a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG que en su Dimensión 1 adopta estrategias para gestionar adecuadamente al talento humano durante su ciclo de vida, mejorando sus condiciones de vida personal, familiar y laboral, con el propósito de lograr la coherencia entre el enfoque institucional y el sentido humano, afianzando la cultura organizacional y gestionando adecuadamente el clima laboral.

3. MARCO NORMATIVO Y POLÍTICO.

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público son:

La Carta Superior, en sus artículos 52 y 70, que señalan:

*“(...) **Artículo 52** modificado por el Acto Legislativo No. 02 de 2000: El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano.*

El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social.

Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.

El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas (...).

*(...) **Artículo 70.** Reglamentado por la Ley 1675 de 2013. El Estado tiene el deber de promover y fomentar el acceso a la cultura de todos los colombianos en igualdad de oportunidades, por medio de la educación permanente y la enseñanza científica, técnica, artística y profesional en todas las etapas del proceso de creación de la identidad nacional.*

La cultura en sus diversas manifestaciones es fundamento de la nacionalidad. El Estado reconoce la igualdad y dignidad de todas las que conviven en el país. El Estado promoverá la investigación, la ciencia, el desarrollo y la difusión de los valores culturales de la Nación (...).

La Ley 100 de 1993 y sus normas reglamentarias, definen el Sistema de Seguridad Social Integral como: *“(...) el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica, de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad(...).”* Por su parte, el Decreto Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y establece políticas de bienestar social orientadas a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente, en el artículo 19 del capítulo II ibídem, establece que: *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley, están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”*

El citado Decreto, define los programas de bienestar como aquellos “(...) *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 mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...).*”.

Así las cosas, el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, es formulado con el firme propósito de conducir al logro de los fines señalados en el artículo 21 del Decreto 1567 de 1998, a saber:

“(...)

- a. *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;*
- b. *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;*
- c. *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;*
- d. *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;*
- e. *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 (...).* “

Bienestar Social.

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 mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Programa de Incentivos.

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- 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.

Por otra parte, **el Artículo 37 de la Ley 1952 de 2019**, establece que además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

“ (...)

3. *Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.*

4. *Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.*

5. *Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes...”*

La Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, en el párrafo del artículo 36 establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen dicha Ley. Esta normatividad, fue concebida con la finalidad de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios.

En este sentido, a continuación se citan las disposiciones del Decreto 1083 de 2015, que reglamentan la Ley 909 de 2004 y que compilaron las disposiciones del antiguo Decreto 1227 de 2005, así:

Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social

Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus

familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. 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.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1º. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 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.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos y en todo caso se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

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

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

- El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
- Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

El Decreto 612 de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”* en su Artículo 1 adiciona al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: 2.2.22.3.14., determina que “.....deberán integrar los planes institucionales y

estratégicos...” entre los que se encuentra en el numeral 7 el Plan de Incentivos Institucionales”.

Ley 1960 de junio 27/2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones

Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG Versión 6 de diciembre de 2024. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Implementar estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos y Colaboradores del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, en función de propiciar condiciones que garanticen un adecuado clima laboral, el fortalecimiento de la cultura organizacional afianzando el sentido de pertenencia hacia la entidad y el bienestar del individuo, promoviendo el equilibrio entre la vida personal y laboral del ser humano, fomentando su motivación y reconocimiento en función de mejorar su desempeño y fortalecer su vocación al servicio público.

4.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Fortalecer la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores del Hospital de manera conjunta con el Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo en cuenta que el factor humano es el primer activo de la entidad, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
- Generar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos y colaboradores, mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales del talento humano del Hospital.
- Generar la estrategia que fortalezca la cultura organizacional, la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura

de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA.

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026 se encuentra alineado con la segunda línea estratégica del Plan de Desarrollo Institucional 2024-2028, denominada:

- *“En Alianza por un buen gobierno y equilibrio financiero”.*

Adicionalmente el PIB hace parte del cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Eje de Acreditación de *“Cultura Organizacional”*, y de la Dimensión de Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

6. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

El Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública es un instrumento técnico que establece lineamientos y recomendaciones a los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar que hacen parte de sus planes estratégicos de talento humano.

Estos programas de bienestar deben estar encaminados a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral teniendo como propósito mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos desde el ámbito laboral.

Las iniciativas relacionadas con el bienestar laboral deben estar enfocadas en los factores personales e individuales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que orientan a los individuos a determinar sus condiciones de calidad de vida. Adicionalmente, el bienestar laboral es un aspecto fundamental para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la organización.

Encuesta Identificación de necesidades.

En este sentido y en función de identificar las actividades de Bienestar e Incentivos a ser implementados en la vigencia 2026, se aplicó a través de medio electrónico a todo el talento humano del Hospital, una *Encuesta de Identificación de Necesidades* la cual se estructuró con base en algunos ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Dentro de los ejes temáticos que fueron sometidos a consulta en la encuesta de identificación se encuentran:

- EJE 1. Equilibrio Psicosocial.
- EJE 2. Salud Mental.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se logró identificar las actividades que tuvieron una mayor aceptación entre el talento humano encuestado en relación con cada uno de los ejes definidos.

Inicialmente se plantearon preguntas de tipo general con el propósito de identificar la percepción frente a las actividades de bienestar realizadas, así como metodologías y herramientas utilizadas para su difusión por parte del Hospital.

La *Encuesta de Identificación de Necesidades* fue atendida por un total de setecientas cuarenta y un (741) personas de un total de dos mil setecientas (2.700), contando con la participación del 27,44% del total del talento humano que labora en la institución.

Frente a los ejes temáticos no incluidos en la encuesta realizada, se realizarán las actividades que no fueron ejecutadas en la vigencia anterior por falta de asignación de presupuesto o la no realización del proceso contractual.

Las actividades corresponden a ejes que fueron encuestados en la vigencia anterior determinando las actividades a realizar, como son:

EJE 3. Diversidad e Inclusión.

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

EJE 4. Transformación Digital.

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

EJE 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público.

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Resultados Aspectos generales.

Considera de vital importancia la implementación de actividades de Bienestar Social e Incentivos, como aporte a su crecimiento personal y laboral?



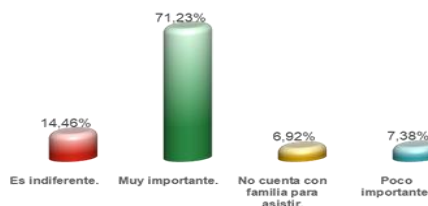
Siente que su labor se encuentra debidamente reconocida?



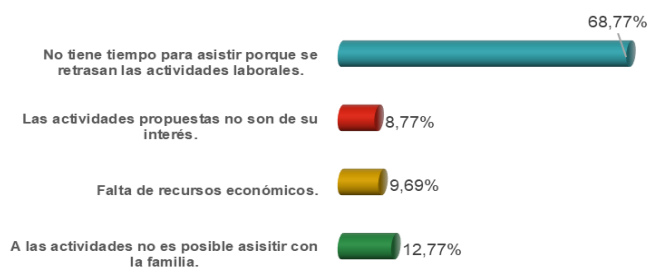
Ha participado activamente de las actividades de bienestar social desarrolladas en el Hospital?



La importancia de asistir a todas las actividades de bienestar social con la familia es para usted



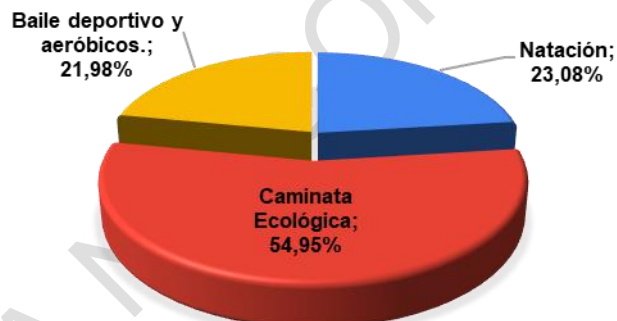
Cuál es el principal motivo por el cual no participa en las actividades de Bienestar Social?



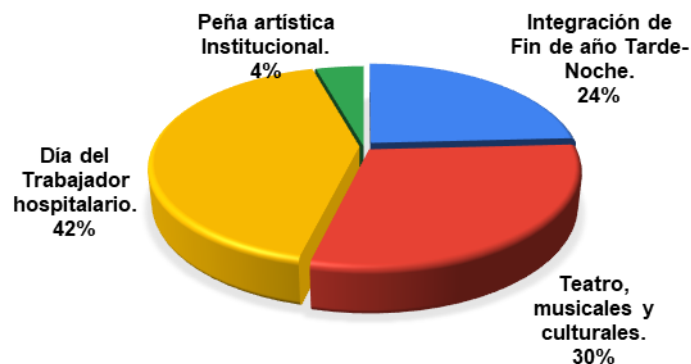
Actividades propuestas según Ejes Temáticos.

EJE 1. Equilibrio Psicosocial.

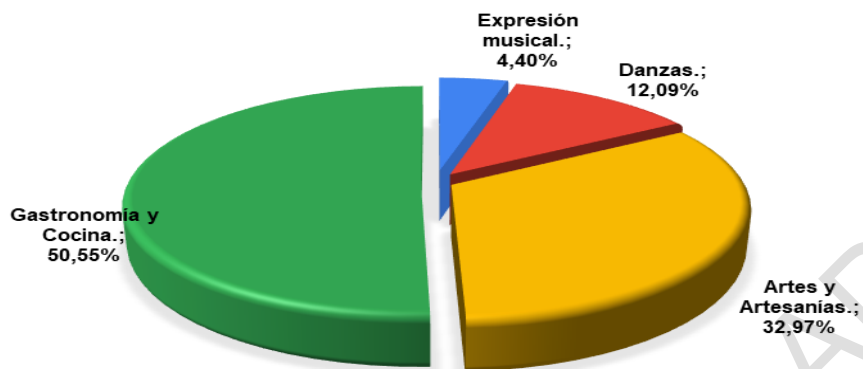
Actividades Recreativas:



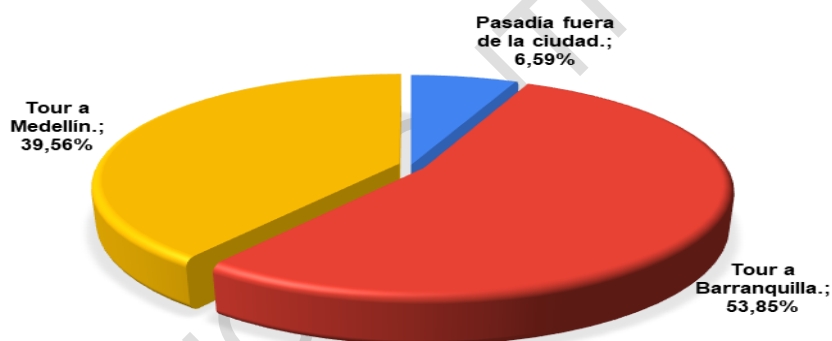
Actividades Culturales:



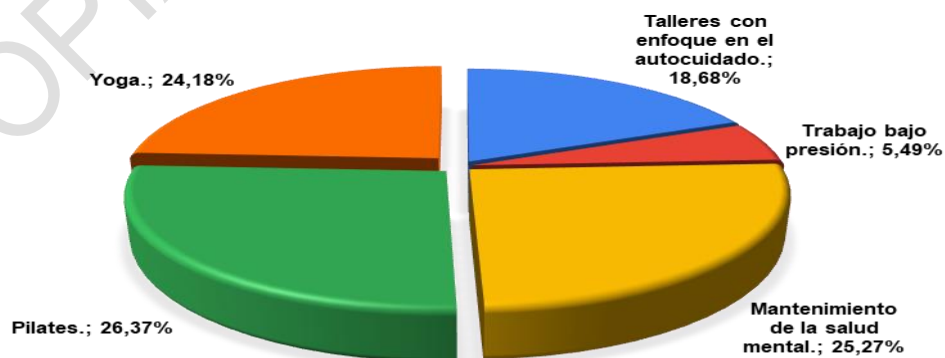
Actividades de formación artística y desarrollo personal:



Actividades Vacacional:



EJE 2. Salud Mental.



Los resultados obtenidos en la encuesta de identificación de necesidades son compartidos con los terceros contratados que prestan sus servicios a la institución con el propósito de aportar a la elaboración del plan de bienestar de sus afiliados y trabajadores.

7. PROGRAMAS DERIVADOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado orienta cada una de sus actividades al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores, desde las **RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR** propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, hasta la implementación de **PROGRAMAS DE INCENTIVOS** como a continuación se detalla:

Ruta de la Felicidad.

La felicidad nos hace productivos. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

- ✓ Entorno laboral saludable
- ✓ Teletrabajo
- ✓ Horarios flexibles
- ✓ Equilibrio vida laboral/personal
- ✓ Mejorar el entorno físico
- ✓ Salario emocional
- ✓ Espacios de innovación
- ✓ Mejoramiento individual

Ruta del Crecimiento.

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

- Cultura del liderazgo
- el trabajo en equipo
- el reconocimiento
- Estilo de liderazgo orientado al talento humano,
- valores y orientación al logro Desarrollo y formación ser
- Acuerdos de gestión
- Clima laboral

Ruta del Servicio.

El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los empleados de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

- Cultura organizacional
- Cambio e integridad
- Implementación de una cultura basada en el logro
- Generación de bienestar
- Capacitación

Ruta de la Calidad.

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas.

De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

- ✓ Evaluación del desempeño
- ✓ Acuerdos de gestión
- ✓ Clima organizacional

- ✓ Cultura organizacional,
- ✓ integridad y valores.

Ruta del Análisis de Datos.

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “*Disponer de información*”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

- ✓ Planta de personal
- ✓ Caracterización del Talento Humano
- ✓ Gestión de datos SIGEP.

PROGRAMA DE INCENTIVOS.

Este Programa se encuentra direccionado a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Incentivos Institucionales

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Otorgamiento de incentivos.

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Procedimiento.

El Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado establecerá mediante Circular Informativa o Convocatoria el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates.

Se efectuará reconocimiento no pecuniario a los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción de la entidad, quienes tengan las más altas calificaciones en su Evaluación del Desempeño Laboral.

Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

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

Componente	Estrategia	Actividades	Cobertura
Incentivo	Ruta de la Felicidad	No pecuniarios: Encargos Comisiones Reconocimiento por servicio	Empleados de Carrera y de Libre Nombramiento y Remoción

Pecuniarios: En dinero para premiar y reconocer a los mejores equipos de trabajo, no el desempeño individual (Decreto 1083 de 2015)

Equipos de trabajo
Empleados de Carrera
Administrativa y de Libre
Nombramiento y Remoción

Objetivos del Proyecto

Los proyectos que se inscriban por los Equipos de Trabajo deberán estar orientados al cumplimiento de cualquiera de los objetivos del Plan de Desarrollo 2024-2028:

Salario Emocional:

Este Programa busca incentivar el balance de la vida personal y laboral de los Servidores Públicos del Hospital para fortalecer el compromiso institucional. Es una retribución no monetaria que contribuye a la felicidad de los colaboradores y generan efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida.

Teniendo en cuenta lo anterior, se contemplan los siguientes eventos:

- ✓ Celebración de Cumpleaños:
- ✓ Horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente.
- ✓ Tiempo Compensado: En las fechas de semana santa, navidad y fin de año, se les dará la posibilidad a los funcionarios de reponer tiempo para que puedan disfrutar estas fechas en familia de acuerdo con lo estipulado por los direccionamientos de la entidad.
- ✓ Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte
- ✓ Celebración día del Trabajador Hospitalario
- ✓ Teletrabajo y/o Trabajo virtual en casa
- ✓ Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias
- ✓ Reconocimiento de Servidores Públicos según su profesión.

DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA Y RETIRO:

Este programa responde a la última fase del ciclo de vida laboral del servidor público en la entidad, para ello se crean mecanismos para la desvinculación asistida; está concebido para preparar a los empleados que se desvinculan de la entidad y para aquellos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión.

Pre-Pensionados: Este programa se encuentra enmarcado en la normatividad vigente así; por su parte la Ley 100 de 1993, establece las condiciones para la promoción de los servicios sociales complementarios para la tercera edad, las cuales contemplan la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación.

Los programas de preparación a la jubilación deben propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de reflexión que les permitan tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral por derecho a pensión.

Es así como el programa de preparación para la jubilación estará dirigido a los servidores públicos de la entidad y su población objetivo son las mujeres cuya edad se encuentre entre los 52 y 57 años, hombres cuya edad se encuentre entre los 57 y 62 años, con el objetivo de abordar una estrategia pre-retiro a mediano y corto plazo que favorezca el proceso adelantado por cada servidor público.

El objetivo principal del programa es preparar al trabajador para el cambio de estilo de vida en su etapa de jubilación y facilitar la adaptación a su nuevo entorno, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre e igualmente, la entrega de alternativas ocupacionales y de inversión.

8. METODOLOGÍAS Y ESTRATEGIAS

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se encuentra conceptualizado de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 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 mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

El Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, estableció los Ejes temáticos de los Programas de Bienestar Social, que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, los cuales se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

Ejes Temáticos.

El nuevo Plan incluye los siguientes ejes temáticos:

- Eje 1. Equilibrio Psicosocial.
- Eje 2. Salud Mental.
- Eje 3. Diversidad e Inclusión.
- Eje 4. Transformación Digital.
- Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público.

EJE 1: Equilibrio Psicosocial.

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos.

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

- Factores psicosociales.
- Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- Calidad de vida laboral.

Factores psicosociales:

Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:

Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

En este contexto entre otras iniciativas se recomiendan las siguientes: Horarios flexibles; teletrabajo; iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y

gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias (Ley 1857 de 201711); acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación; adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 201712; promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (Ley 1811 de 201613); adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.

Calidad de vida laboral:

Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

EJE 2: Salud Mental.

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludable relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

- Higiene mental o psicológica.
- Prevención de nuevos riesgos a la salud.

Higiene mental o psicológica.

Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

Prevención de nuevos riesgos a la salud.

Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este

componente lo integran las siguientes iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la telemedicina o teleorientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.

EJE 3: Diversidad e Inclusión.

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

- Fomento de la Inclusión, la diversidad y la equidad.
- Prevención, atención y medidas de protección.

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad.

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

Prevención, atención y medidas de protección.

Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

EJE 4: Transformación Digital.

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando

la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

- Creación de cultura digital para el bienestar.
- Analítica de datos para el bienestar.
- Creación de ecosistemas digitales.

Creación de cultura digital para el bienestar.

Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

Analítica de datos para el bienestar.

Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

Creación de ecosistemas digitales.

Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

EJE 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público.

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el

fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Este eje se encuentra conformado por el siguiente componente:

- Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

9. DETECCIÓN DE DESVIACIONES

Para establecer posibles desviaciones durante la ejecución del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026 del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, se realizará acciones de seguimiento y evaluación mediante el análisis del resultado que arrojan los indicadores y la contrastación de la meta establecida para cada uno de ellos, así como la verificación de los resultados de las encuestas de satisfacción de los participantes en la actividades programadas.

De igual manera se adelantará un análisis de las metodologías implementadas para el desarrollo del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026, en función de establecer el grado de impacto en el clima y la cultura organizacionales.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

10.1 Mecanismos de Seguimiento

Teniendo en cuenta los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el ciclo PHVA, se realiza la evaluación permanente a la ejecución del programa y el seguimiento de indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad.

Los resultados de estos indicadores permitirán al área de Talento Humano obtener el informe de logros, satisfacción, buenas prácticas y lecciones aprendidas que luego serán el insumo para revisar y realizar acciones de mejora que optimicen el proceso.

10.2 Indicadores del Plan

Los **INDICADORES** aplicados al Programa de Bienestar son los siguientes:

Indicador	Nombre del Indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado	Participación	Número de personas que asistieron al evento de bienestar/Número de personas inscritas en el evento de bienestar
Eficiencia	Ejecución presupuestal	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	Porcentaje de ejecución presupuestal	$(\text{Presupuesto ejecutado} / \text{presupuesto asignado}) * 100$
Efectividad	Impacto	Mide los cambios que se generan como consecuencia de las acciones emprendidas con respecto al objetivo general del Plan	Impacto	Promedio de los resultados obtenidos de la encuesta semestral del programa de bienestar dirigido a la población objetivo/Valor máximo que desean alcanzar como resultado de la evaluación de los eventos de bienestar.

10.3 Frecuencia de Evaluación del PLAN DE ACCIÓN (Formato Anexo)

El seguimiento y evaluación al Plan de Acción del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2026 se realizará de manera semestral.

Esta evaluación será precedida por el seguimiento de los Indicadores asignados, los cuales tienen una periodicidad de verificación que se realiza de manera trimestral.

11. CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS PASOS

11.1 Resumen de puntos clave

La Dimensión 1 de Talento Humano contemplada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG versión 6, percibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la organización, convirtiéndolo en el facilitador para el cumplimiento de los objetivos y lineamientos institucionales, por lo que su bienestar se convierte en el eje prioritario buscando incrementar los índices de favorabilidad del clima y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Es por esto que la construcción de este documento, en función de garantizar el bienestar del talento humano del Hospital, tuvo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública planteados en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, el cual brinda unas directrices a tener en cuenta para la identificación de las actividades a ser tenidas en cuenta en el PIB, debidamente delineados en los diferentes Ejes temáticos identificados.

Aunado a las directrices definidas en el PNB 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública, la construcción del PIB se alinea a las disposiciones definidas en la Dimensión para la Gestión Estratégica de Talento Humano contemplada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como al cumplimiento del lineamiento del plan estratégico institucional planteado en el Plan de Desarrollo Institucional 2025-2028.

Es importante resaltar que la construcción del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos se realizó de manera participativa mediante la aplicación de una encuesta a los servidores y colaboradores del Hospital, sumado a las experiencias brindadas el año anterior en la realización de las actividades de bienestar social realizadas por la institución, situación que permite identificar y consolidar un plan de bienestar ajustado a las necesidades reales del talento humano y de los lineamientos de la organización, en función de garantizar la mejora en el clima organizacional así como la consolidación y apropiación de la cultura organizacional con enfoque en procesos de alta calidad.

11.2 Recomendaciones y acciones por seguir

El programa de bienestar del Hospital está encaminado a contribuir en el desarrollo integral de los servidores y colaboradores, así como, en alcanzar el equilibrio entre su

vida personal, familiar y laboral, en función de mejorar la calidad de vida del talento humano desde el ámbito laboral.

Es por esto, que las iniciativas relacionadas con el bienestar laboral del talento humano del Hospital se encuentran enfocadas en gestionar actividades que mejoren sus condiciones de calidad de vida, desde el entendido que el bienestar laboral es un aspecto fundamental para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la organización.

Ante este importante desafío, se hace necesario que la institución adelante todas las gestiones pertinentes para una adecuada implementación de los programas de bienestar que permitan fortalecer la ejecución del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos adoptado para la vigencia 2026, en pro de garantizar un fortalecimiento del clima laboral y apropiación de la cultura organizacional.

Es importante que el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, se oriente al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores y colaboradores, desde el fortalecimiento de las **RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR** propuestas en este documento:

- ✓ *Ruta de la Felicidad.*
- ✓ *Ruta del Crecimiento.*
- ✓ *Ruta del Servicio.*
- ✓ *Ruta de la Calidad.*
- ✓ *Ruta del análisis de datos.*

12. ANEXOS

Anexo 1. Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2026.

13. TABLA DE CONTROL DE REGISTROS

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN		Anexo al procedimiento OPL-PD04 FORMATO DE CONTROL DE REGISTROS		OPL-PD04-FO11	
			Tiempo de retención		
Nombre del registro	Código	Recuperación	Almacenamiento	Conservación	Disposición
Formato de Cronograma Plan Institucional de Capacitación 2026	PLA-TLH-01-FO01	Personal de Talento Humano	Según TRD del Subproceso de Talento Humano	Según TRD del Subproceso de Talento Humano	Según TRD del Subproceso de Talento Humano

14. CONTROL DE CAMBIOS

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN		Anexo al procedimiento OPL-PD04 FORMATO DE CONTROL DE CAMBIOS		OPL-PD04-FO12
Código	Versión	Fecha	Descripción del Documento	
PLA-TLH-04	01	Enero de 2026	Creación de documento	

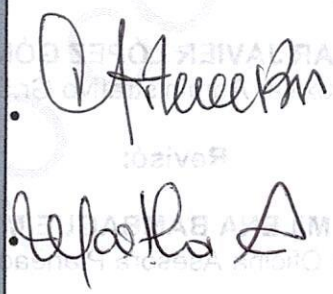
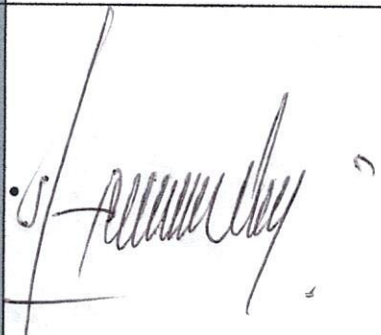
**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS 2026**

Código: PLA-TLH-04

Versión: 01

Página 33 de 33



Elaboró y/o actualizó	Oscar Javier López Gómez Silvia Marcela Sotelo Pino	Revisó	Leonor Milena Bambague Meneses Martha Isabel Andrade Penagos	Aprobó	Juan Carlos Arteaga Cifuentes
Cargo	Profesional Universitario Gr.2 Coordinadora Talento Humano Auxiliar Administrativo Gr.5	Cargo	Jefe Oficina Asesora Planeación Subgerente Administrativo y Financiero Gr-1	Cargo	Gerente HUSJ
Firma		Firma		Firma	
Fecha	30 ENE 2026	Fecha	30 ENE 2026	Fecha	30 ENE 2026
GESTIÓN DOCUMENTAL					
Nombre	Jesús Hernán Guerrero Erazo	Cargo	Auxiliar Admin Gr-3	Firma	