
	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 05
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2026
		Página 1 de 15

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	OBJETIVO GENERAL.....	2
2.1.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	2
3.	ALCANCE.....	3
4.	RESPONSABLES.	3
5.	MARCO TEÓRICO.....	3
6.	MARCO NORMATIVO	4
7.	DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL.....	6
8.	DEFINICIONES.	6
9.	RECURSOS, MATERIALES, INSUMOS Y EQUIPOS.	7
10.	DESARROLLO.....	8
11.	INDICADORES.....	13
12.	BIBLIOGRAFÍA.	13
13.	ANEXOS	14

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 05
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2026
		Página 2 de 15

1. INTRODUCCIÓN.

El plan de bienestar social e incentivos de la ESE Hospital Regional de Duitama 2026 es parte esencial dentro del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, el cual se alinea con la Política de Talento Humano de: promover un entorno laboral saludable, seguro y motivador, con el fin de formar y contar con funcionarios y colaboradores satisfechos, comprometidos, humanizados y competentes alineados al cumplimiento de la misión y la visión de la institución. Teniendo en cuenta lo anterior, se diseña un conjunto estructurado de actividades, incentivos y programas que contribuyan al fortalecimiento de un ambiente laboral saludable y que ayuden a incrementar el bienestar, satisfacción, el sentido de pertenencia, la cultura de un servicio humanizado en los funcionarios y colaboradores, que contribuya al crecimiento personal y laboral.

Para la ESE Hospital Regional de Duitama es importante implementar un programa de bienestar e incentivos para sus colaboradores acorde a los lineamientos previstos en la normatividad legal vigente, ya que el desarrollo de dichas actividades, garantiza el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios y colaboradores, lo cual se verá reflejado en el mayor compromiso del colaborador en el desarrollo de su trabajo, lo que se traduce en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y plan de desarrollo de la entidad.

El plan y las acciones del presente plan se diseñaron teniendo en cuenta las necesidades identificadas en la política de Talento Humano, las líneas estratégicas que plantea el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, las negociaciones sindicales, los resultados de la encuesta de satisfacción del plan de bienestar social e incentivos 2025 y los resultados de la medición de clima y cultura organizacional 2025. Asimismo, este plan se fundamenta en los principios establecidos en la Constitución Política de 1991, que destacan el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida como finalidades sociales del Estado. También se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre los que se encuentran el ODS 3 (salud y bienestar), el ODS 4 (educación de calidad), el ODS 5 (igualdad de género), el ODS 10 (reducción de desigualdades) y el ODS 17 (alianzas para lograr los objetivos), entre otros.

2. OBJETIVO GENERAL.

Diseñar y ejecutar un plan de bienestar social e incentivos en el que se establezcan estrategias que generen un impacto positivo en el ambiente y desempeño laboral y en la satisfacción de los funcionarios y colaboradores.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Promover la salud mental y el bienestar emocional de los funcionarios y colaboradores.
2. Implementar iniciativas de inclusión, diversidad y equidad en el ámbito laboral.
3. Sensibilizar en los valores y principios del código de integridad institucional.
4. Fomentar el uso de tecnologías digitales para el bienestar de los funcionarios y colaboradores.
5. Desarrollar actividades que refuercen la identidad y vocación por el servicio público.
6. Promover los valores institucionales y la cultura de servicio.
7. Proveer incentivos económicos y no económicos alineados con el desempeño laboral.

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 05
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2026
		Página 3 de 15

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la ESE Hospital Regional de Duitama está dirigido a todos los tipos de vinculación, carrera administrativa, provisional, libre nombramiento y remoción, temporales, CPS y se detallan adicionalmente las acciones pactadas para el personal de planta sindicalizado según acuerdo sindical, de acuerdo con la normatividad establecida, incluyendo personal asistencial y administrativo, sin distinción de nivel jerárquico. Este plan se enfoca en mejorar la calidad de vida laboral a través de estrategias orientadas al equilibrio psicosocial, la salud mental, la diversidad e inclusión, la transformación digital y el fortalecimiento de la identidad y vocación de servicio.

4. RESPONSABLES.

La ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 estará a cargo de los siguientes responsables:

- **Gerente:** Aprobación general del plan y asignación de recursos para su implementación.
- **Líder de Talento Humano:** Coordinación general del plan, diseño de estrategias y seguimiento de su ejecución.
- **Equipo de Talento Humano:** Apoyo en la ejecución de las acciones que conforman el plan.
- **Líder de Planeación:** Apoyo en la formulación y seguimiento del cumplimiento de los objetivos estratégicos del plan.
- **Líder de Calidad:** Verificación del impacto de las acciones implementadas y alineación con los estándares de calidad institucional.
- **Comité de Bienestar Social e Incentivos:** Espacio de análisis, retroalimentación y evaluación de las estrategias y actividades.
- **Funcionarios:** Participación activa en las actividades, aportando sugerencias para la mejora continua del programa.

5. MARCO TEÓRICO.

El bienestar social en el ámbito laboral se entiende como un proceso integral diseñado para mejorar las condiciones físicas, emocionales y sociales de los colaboradores. Este concepto incluye dimensiones clave como la estabilidad emocional, la motivación y el sentido de pertenencia, aspectos fundamentales para fomentar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, y, en consecuencia, el fortalecimiento de la organización. Según la Guía de Estímulos para Servidores Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el bienestar social en el ámbito laboral contribuye al fortalecimiento de la identidad organizacional y al compromiso laboral de los colaboradores.

Desde una perspectiva estratégica, el bienestar en el lugar de trabajo no solo contribuye a la satisfacción de los colaboradores, sino que también se traduce en beneficios para la organización, tales como un incremento en la productividad y una mejora en la retención del talento humano. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define un entorno laboral saludable como aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran continuamente para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar, lo cual constituye una meta central para este plan.

El **Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026** se fundamenta en las líneas estratégicas establecidas en el **Plan de Desarrollo de Bienestar 2023 – 2026**, el cual define acciones encaminadas a la mejora del equilibrio psicosocial, la salud mental, la diversidad, la inclusión y la transformación

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 05
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2026
		Página 4 de 15


digital de los entornos laborales. Este enfoque permite articular los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y las políticas nacionales en torno al bienestar laboral, garantizando la implementación de estrategias integrales y sostenibles que beneficien tanto a los colaboradores como a la institución.

El diseño del plan también se apoya en un enfoque participativo, que incluye la identificación de necesidades específicas a través de encuestas de satisfacción, reuniones de retroalimentación y análisis del clima laboral. Este proceso asegura que las estrategias desarrolladas sean relevantes, equitativas y efectivas, abordando tanto las prioridades institucionales como las expectativas de los colaboradores. Este enfoque responde también a lo establecido en la Ley 1960 de 2019, que modifica aspectos de la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998, enfatizando la importancia de programas de bienestar social orientados al desarrollo integral de los empleados y al mejoramiento de su calidad de vida.

Un componente clave del marco conceptual es la integración de la diversidad y la inclusión como ejes transversales. El plan se compromete a garantizar un entorno de trabajo que valore las diferencias individuales, prevenga la discriminación y fomente la igualdad de oportunidades. Este enfoque está alineado con la Ley 909 de 2004, que promueve la equidad en el empleo público y fomenta un ambiente laboral incluyente y respetuoso de los derechos fundamentales.

6. MARCO NORMATIVO

Denominación	Fecha de emisión	Emisor	Descripción
Constitución Política de Colombia	1991	Asamblea Nacional Constituyente	Establece en su artículo 53 los principios fundamentales del trabajo, incluyendo la dignidad humana, la igualdad de oportunidades y la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.
Ley 909 de 2004	2004	Congreso de la República	Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. En su artículo 36, parágrafo, establece la obligación de implementar programas de bienestar e incentivos para elevar la eficiencia y satisfacción de los empleados.

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 05
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2026
		Página 5 de 15

Decreto-Ley 1567 de 1998	1998	Presidencia de la República	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, orientado al mejoramiento de la calidad de vida laboral.
Decreto 1083 de 2015	2015	Presidencia de la República	Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, compilando normas relacionadas con la gestión del talento humano en el sector público, incluyendo bienestar y estímulos.
Ley 1960 de 2019	2019	Congreso de la República	Modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998, enfatizando la importancia de programas de bienestar social orientados al desarrollo integral de los empleados y al mejoramiento de su calidad de vida.
CONPES 3992 de 2020	2020	Consejo Nacional de Política Económica y Social	Establece la estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia, relevante para la implementación de programas de bienestar en las entidades públicas.
Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	2023	Departamento Administrativo de la Función Pública	Proporciona lineamientos para la implementación de programas de bienestar social e incentivos en las entidades públicas, con énfasis en equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad, inclusión, transformación digital e identidad en el servicio público.

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 05
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2026
		Página 6 de 15

7. DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL

El **Programa de Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama** a través de un conjunto estructurado de actividades, incentivos y programas busca continuar el fortalecimiento de un ambiente laboral saludable, que ayude a incrementar el bienestar, satisfacción, el sentido de pertenencia, la cultura de un servicio humanizado en los funcionarios y colaboradores, que contribuya al crecimiento personal y laboral.

Para el diagnóstico de expectativas del plan de bienestar social e incentivos, se consideraron las percepciones de los servidores públicos respecto al desarrollo de las actividades realizadas dentro del plan de la vigencia anterior, las negociaciones sindicales, los resultados de la medición de clima y cultura organizacional 2025. A partir de esta información, y mediante un proceso de socialización y análisis en el Comité de Bienestar Social e Incentivos, se identificaron las expectativas y necesidades para la construcción del nuevo plan.

8. DEFINICIONES.

El diseño e implementación del **Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026** del Hospital Regional de Duitama se fundamenta en los siguientes lineamientos conceptuales y metodológicos, orientados a garantizar su efectividad, sostenibilidad y alineación con los objetivos estratégicos, los valores institucionales y las necesidades del talento humano:

Conceptuales

1. **Enfoque Integral de Bienestar:** Basado en el equilibrio entre las dimensiones física, mental, emocional y social de los colaboradores, promoviendo su desarrollo integral y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales.
2. **Participación Activa:** Incluye a los colaboradores en la identificación de necesidades y la formulación de estrategias a través de encuestas asegurando que las acciones respondan a sus expectativas y prioridades.
3. **Enfoque Basado en Derechos:** Reconoce el bienestar laboral como un derecho fundamental, promoviendo la equidad, la inclusión y el respeto por la diversidad dentro de un marco de cumplimiento normativo y legal.
4. **Articulación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):** Integra principios de sostenibilidad, igualdad de género, reducción de desigualdades y alianzas estratégicas, en coherencia con los ODS relevantes para la organización.
5. **Sostenibilidad y Continuidad:** Se asegura que las estrategias sean sostenibles a nivel financiero, técnico y operativo, garantizando su implementación efectiva a corto, mediano y largo plazo.

Metodológicos

1. **Diagnóstico Inicial:**
 - Aplicación de encuestas de satisfacción y análisis de indicadores de bienestar previos.

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 05
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2026 Página 7 de 15

- Identificación de las principales áreas de mejora mediante el análisis del clima organizacional y factores de riesgo psicosocial.

2. Planeación Estratégica:

- Definición de ejes estratégicos basados en el diagnóstico (equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital, identidad y vocación).
- Priorización de actividades según impacto, viabilidad y recursos disponibles.

3. Ejecución:

- Implementación de actividades y programas definidos para cada línea estratégica.
- Aseguramiento de la participación de los colaboradores mediante comunicación interna clara y efectiva.

4. Monitoreo y Evaluación:

- Definición de indicadores de cumplimiento y encuestas de satisfacción para evaluar el impacto y la percepción del plan.
- Ajustes continuos basados en la retroalimentación y resultados obtenidos.

5. Documentación y Transparencia:

- Registro de todas las actividades realizadas, participantes y resultados alcanzados.
- Informes de avance trimestrales dirigidos a la dirección institucional para garantizar la transparencia y rendición de cuentas.

9. RECURSOS, MATERIALES, INSUMOS Y EQUIPOS.

Para la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se dispondrá de los siguientes recursos:

- **Recursos financieros:** Asignación presupuestal proveniente del Hospital Regional de Duitama, destinada a la ejecución de las actividades del plan.
- **Recursos humanos:** Equipo multidisciplinario conformado por talento humano del hospital y profesionales internos y/o externos en casos específicos.
- **Materiales e insumos:**
 - Elementos para eventos conmemorativos y celebraciones institucionales.
 - Material de oficina y papelería para la documentación y divulgación de las actividades.
- **Equipos:**
 - Sala y/o auditorio para la realización de eventos, conferencias y talleres.
 - Equipos tecnológicos como proyectores, computadores y pantallas para presentaciones y capacitaciones.
 - Plataformas digitales para encuestas, capacitaciones y evaluaciones de satisfacción.

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 05
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2026 Página 8 de 15

10. DESARROLLO.

Para el diseño e implementación de las actividades propuesta dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la ESE Hospital Regional de Duitama se tienen en cuenta: la política de Talento Humano, las líneas estratégicas que plantea el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, las negociaciones sindicales, los resultados de la encuesta de satisfacción del plan de bienestar social e incentivos 2025 y los resultados de la medición de clima y cultura 2025. Así mismo, cabe resaltar que las acciones mencionadas en el presente plan son de carácter lúdico, recreativo, cultural, deportivo, educativo, seguridad y salud en el trabajo que busca bienestar físico, mental y social


Eje	Componentes	Actividades Propuestas
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.	Factores psicosociales	- Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos, eventos artísticos y culturales, capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, promover eventos de emprendimiento que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo, bienestar espiritual; entorno laboral saludable, celebración de cumpleaños.
	Equilibrio vida personal, familiar y laboral	Horarios flexibles; teletrabajo, día de la familia, día de la Niñez y la Recreación, adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, promoción del uso de la bicicleta.
	Calidad de vida laboral	Celebración del Día Nacional del Servidor Público, reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión, acompañamiento y reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores públicos cuando se presente algún cambio, por ejemplo, traslado de dependencia, en proceso de retiro de la entidad, o cuando se den procesos de reforma organizacional (programa de desvinculación asistida), programa de incentivos, actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de las servidoras y los servidores públicos, promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 05
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2026 Página 9 de 15

		relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.
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 saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.	Higiene mental o psicológica	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral " <i>burnout</i> ", síntomas de estrés, ansiedad y depresión, adopción de programas de <i>mindfulness</i> o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés. Importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo.
	Prevención de nuevos riesgos a la salud	Campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, 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.
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	Fomento de la inclusión, diversidad y la equidad	Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas, adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; frocolombiano; indígena, entre otros), así como otros

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 05
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2026 Página 10 de 15

discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.		grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+, adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de la institución.
	Prevención, atención y medidas de protección	Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.
Transformación Digital	Creación de cultura digital para el bienestar	Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano.
	Analítica de datos para el bienestar	Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (<i>big data</i>) y la protección de la información (<i>habeas data</i>) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.


	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 05
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2026
		Página 11 de 15

	Creación de ecosistemas digitales	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo, adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad.

A continuación, se detallan las actividades propuestas dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la ESE Hospital Regional de Duitama.

10.1. Programa de Bienestar Social e Incentivos ESE Hospital Regional de Duitama 2026

EJE	ACTIVIDAD	PERIODO
Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Uso de la sala amiga de la familia lactante.	Mensualmente
	Promoción uso de la bicicleta.	Mensualmente
	Celebración de fechas especiales.	Mensualmente
	Medición clima laboral.	Agosto
	Medición de cultura laboral	Mayo
	Día Internacional de la Enfermería	Mayo
	Día del Servidor Público.	Junio

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 05
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2026
		Página 12 de 15

	Suministro de ropa deportiva para el personal sindicalizado (según acuerdo sindical del 01 de enero de 2026).	Primer semestre (una actividad) Segundo semestre (una actividad)
	Actividad de bienestar espiritual.	Primer semestre (una actividad) Segundo semestre (una actividad)
	Actividad de bienestar social para el personal sindicalizado (según acuerdo sindical del 01 de enero de 2026).	Primer semestre (una actividad) Segundo semestre (una actividad)
	Actividad de relajación para el personal sindicalizado (según acuerdo sindical del 01 de enero de 2026).	Segundo semestre (una actividad)
	Suministro de tres (3) uniformes y tres (3) pares de zapatos (según acuerdo sindical del 01 de enero de 2026).	Segundo semestre (una actividad)
	Actividad de fortalecimiento de trabajo en equipo, por servicios.	Según cronograma
	Preparación de los prepensionados para el retiro del servicio.	Segundo Semestre
	Actividad de prevención en detección de acoso laboral, sexual y ciberacoso, por servicios.	Según cronograma
	Feria del día mundial de la seguridad y salud en el trabajo.	Abril
	Feria de Emprendimiento.	Julio
	Feria Institucional de la Calidad y Acreditación.	Septiembre
	Celebración del día de los niños.	Octubre
	Trabajo virtual (Teletrabajo) para mujeres menstruantes.	
Eje 2: Salud Mental	Concurso de talentos.	Diciembre
	Novenas Navideñas.	Diciembre
	Cumpleaños HRD	Diciembre
	Día internacional del médico	Diciembre
	Jornada deportiva	Primer semestre (una actividad) Segundo semestre (una actividad)
Eje 3: Diversidad e Inclusión	Se dará cumplimiento a través de las acciones programadas en el	

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 05
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2026
		Página 13 de 15

Eje 4. Transformación Digital	Plan Institucional de	
Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	Capacitaciones - 2026	
INCENTIVOS		
PECUNIARIO	Entrega de incentivos para personal sindicalizado (según acuerdo sindical del 01 de enero de 2026)	Primer semestre (una actividad) Segundo semestre (una actividad)
NO PECUNIARIO	Reconocimiento a pensionados del periodo 2026	Segundo semestre
	Reconocimiento por resultado de evaluación de desempeño laboral de 2026.	Mayo

11. INDICADORES.

La evaluación se realizará mediante un indicador de cumplimiento de actividades y encuestas de satisfacción al finalizar el año.

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA	METAS PARA LA VIGENCIA
Cumplimiento del cronograma de bienestar social e incentivos	Acciones de bienestar laboral ejecutadas en la vigencia / Acciones programadas para la vigencia	>90%

12. BIBLIOGRAFÍA.


Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2018). **Guía de estímulos para servidores públicos**. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co>.

Ley 1960 de 2019. **Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998, y se dictan otras disposiciones**. Congreso de la República de Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>.

Ley 909 de 2004. **Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones**. Congreso de la República de Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>.


Organización Mundial de la Salud (OMS). (2015). **Entorno laboral saludable: un modelo para la acción**. Recuperado de <https://www.who.int>.

Plan de Desarrollo de Bienestar 2023 – 2026. **Documento base para la proyección de estrategias de bienestar social en el ámbito laboral**. Función Pública.


	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 05
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2026 Página 14 de 15

13. ANEXOS

CLASE	CÓDIGO	NOMBRE	VERSIÓN
Formato	HRD-PA-GTH-DTH-PS-02-FO-06	Cronograma de Plan de Bienestar social e incentivos	1.0

			HOSPITAL REGIONAL DUITAMA															CÓDIGO: HRD-PA-GTH-DTH-PS-02-FO-06														
			SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD															Fecha : 20 de Enero de 2026														
			CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR															Versión: 01														
PROCESO O SERVICIO:		TODOS LOS PROCESOS Y SERVICIOS	RESPONSABLE DE PLANEACIÓN:	LÍDER DE TALENTO HUMANO Y PROFESIONAL DE APOYO DE TALENTO HUMANO																												
EQUIPO PRIMARIO:		TODOS LOS EQUIPOS PRIMARIOS	RESPONSABLE DE EJECUCIÓN:	LÍDER DE TALENTO HUMANO, LÍDERES DE PROCESO, REFERENTES, COORDINADORES.																												
AÑO:		2025	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO:	LÍDER DE TALENTO HUMANO Y APOYO PROFESIONAL DE TALENTO HUMANO																												
EJE	ACTIVIDAD	PERIODO	RESPONSABLE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	Actividades Programadas	Actividades Ejecutadas	% de Cumplimiento Anual														
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	USO DE LA SALA AMIGA DE LA FAMILIA LACTANTE	MENSUAL		3	0	3	0	3	0	3	0	6	0	7	0	5	0	8	0	4	0	6	0	6	0	5	0	14	0	12	0	0%
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	PROMOCIÓN USO DE LA BICICLETA	MENSUAL		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		12	0	0%
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CELEBRACIÓN FECHAS ESPECIALES-CUMPLEAÑOS	MENSUAL		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		1		12	0	0%
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	MEDICIÓN DE CULTURA	ANUAL							1													1								1	0	0%
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL	ANUAL									1											1								1	0	0%
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FERIA DEL DÍA MUNDIAL SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	ANUAL						1																						1	0	0%
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FERIA DE EMPRENDIMIENTO	ANUAL								1																				1	0	0%
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	DÍA INTERNACIONAL DE LA ENFERMERÍA	ANUAL						1																						1	0	0%
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	ANUAL								1																				1	0	0%
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SUMINISTRO DE ROPA DEPORTIVA PARA EL PERSONAL SINDICALIZADO (SEGÚN ACUERDO SINDICAL DEL 01 DE ENERO DE 2026)	SEMESTRAL								1																		1		2	0	0%
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	ACTIVIDAD DE BIENESTAR ESPIRITUAL	SEMESTRAL								1																		1		2	0	0%
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	ACTIVIDAD DE BIENESTAR SOCIAL PARA EL PERSONAL SINDICALIZADO (SEGÚN ACUERDO SINDICAL DEL 01 DE ENERO DE 2026)	SEMESTRAL								1																		1		2	0	0%
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	ACTIVIDAD DE RELAJACIÓN PARA EL PERSONAL SINDICALIZADO (SEGÚN ACUERDO SINDICAL DEL 01 DE ENERO DE 2026)	SEGUNDO SEMESTRE																									1		1	0	0%	
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	SUMISTRO DE TRES UNIFORMES Y 3 PARES DE ZAPATOS (SEGÚN ACUERDO SINDICAL DEL 01 DE ENERO DE 2026)	SEGUNDO SEMESTRE																									1		1	0	0%	
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	ACTIVIDAD DE FORTALECIMIENTO DE TRABAJO EN EQUIPO, POR SERVICIOS	SEGUNDO SEMESTRE											1																2	0	0%	
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	PREPARACIÓN DE LOS PREPENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO	SEGUNDO SEMESTRE													1														1	0	0%	
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FERIA INSTITUCIONAL DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN	ANUAL											1																1	0	0%	
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	ACTIVIDAD DE PREVENCIÓN EN DETECCIÓN DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y CIBERACOSO, POR SERVICIOS	ANUAL						1																					1	0	0%	
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	CELEBRACIÓN DÍA DE LOS NIÑOS	ANUAL												1															1	0	0%	
SALUD MENTAL	JORNADA DEPORTIVA	SEMESTRAL								1				1															2	0	0%	
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	TALLERES O CHARLAS PARA FOMENTAR LA INCLUSIÓN LABORAL, LA DIVERSIDAD Y LA EQUITAD	ANUAL							1																				1	0	0%	
TRANSFORMACION DIGITAL	CAPACITACIONES SOBRE TEMAS DE USO DEL CORREO Y POLÍTICA DE TRATAMIENTOS DE DATOS	PRIMER SEMESTRE								1				1															2	0	0%	
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	CAPACITACIONES SOBRE TEMAS DE USO DEL CORREO Y POLÍTICA DE TRATAMIENTOS DE DATOS	SEGUNDO SEMESTRE												1															1	0	0%	
INCENTIVO	ENTREGA DE BONO SALUDABLE AL PERSONAL SINDICALIZADO (SEGÚN ACUERDO SINDICAL DEL 01 DE ENERO DE 2026)	SEMESTRAL							1							1													2	0	0%	
INCENTIVO	RECONOCIMIENTO A PENSIONADOS DEL PERIODO 2025	ANUAL													1														1	0	0%	
INCENTIVO	RECONOCIMIENTO POR RESULTADO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE 2025	ANUAL														1													1	0	0%	
SALUD MENTAL	CUMPLEAÑOS HRD	ANUAL																									1		1	0	0%	
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	DÍA INTERNACIONAL DEL MÉDICO	ANUAL																									1		1	0	0%	
SALUD MENTAL	NOVENAS NAVIDEÑAS	ANUAL																									1		1	0	0%	
SALUD MENTAL	CONCURSO DE TALENTOS	ANUAL																									1		1	0	0%	
TOTAL ACTIVIDADES DE LOS EQUIPOS PRIMARIOS				3	0	3	0	3	0	6	0	7	0	5	0	8	0	4	0	6	0	6	0	6	0	5	0	14	0	70	0	0%
% de CUMPLIMIENTO MENSUAL DE LA ACTIVIDADES DE LOS EQUIPOS PRIMARIOS				0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
RESUMEN DE GESTIÓN ANUAL DEL PLAN DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA POR EQUIPOS PRIMARIOS				1er. TRIMESTRE			2do. TRIMESTRE			3er. TRIMESTRE			4to. TRIMESTRE			AÑO 2025																
P = Programado				9			18			18			25			70																0,0%
E = Ejecutado				0			0			0			0			0																

Este documento es propiedad de la Empresa Social del Estado Hospital Regional de Duitama.
Su reproducción es estará dada por el líder del proceso de gestión de calidad

	HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA	Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01
	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD	Versión: 05
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Fecha: 30/01/2026
		Página 15 de 15

Control de Cambios			
Versión	Fecha	Elaboro	Descripción del Cambio
00	02 de marzo de 2015	Angela Manrique Barrera	Elaboración guía de Bienestar y estímulos de servidores públicos
01	08 de marzo 2017	Angela Manrique Barrera	Cambio de imagen corporativa
02	06 de octubre de 2017	Angela Manrique Barrera	Cambio de código
03	19 julio de2021	Luis Miguel Diaz, Profesional de Talento Humano	Se ajustan los objetivos y el Marco legal, se incluye diagnóstico, se integra el programa nacional de bienestar Servidores Saludables, Entidades Sostenibles.
04	28 de marzo 2022	Luis Miguel Diaz, Profesional de Talento Humano	Actualización de plantilla Actualización de mapa de procesos Cambio de Codificación
01	30 de enero de 2023	Yury Johana Gutiérrez Líder de Talento Humano	Actualización del plan, definición de actividades con base en el Programa Nacional de Bienestar "servidores saludables entidades sostenibles". Y actualización a nueva estructura documental se reinician las versiones a 01
02	6 de noviembre de 2023	Yury Johana Gutiérrez Líder de Talento Humano	Se adicionan actividades según acuerdo sindical de 31 de mayo de 2023.
03	29 de enero de 2024	Yury Johana Gutiérrez Líder de Talento Humano	Actualización del plan: definición de actividades con base en el Programa Nacional de Bienestar 2023 -2026 y Comité de Bienestar Social e Incentivos.
04	30 de enero de 2025	Leidy Yuliana Salcedo Leal	Actualización del Plan vigencia 2025.
05	19 de enero de 2026	Viviana Carolina Ariza Durán	Actualización del Plan vigencia 2026.

Revisión y Aprobación		
Elaborado/Modificado por:	Cargo:	Fecha:
Viviana Carolina Ariza Durán	Apoyo de Talento Humano	19/01/2026
Revisado por:	Cargo:	Fecha:
Nicolás Arévalo Daniel Rodríguez Leidy Yuliana Salcedo Iris Adriana Mojica Carvajal Nidia Cadena Moreno María Angélica Moncaleano Cifuentes	Líder de Planeación y del SIGR Líder de Talento Humano Líder de Calidad Subgerente administrativa y financiera Subgerente científica	28/01/2026
Aprobado por:	Cargo:	Fecha:
Jairo Mauricio Santoyo Gutiérrez	Gerente	29/01/2026