

E.S.E.
Hospital
SAN JUAN DE DIOS PAMPLONA



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PAMPLONA

Talento Humano

Plan de Bienestar Institucional

Vigencia 2026



1. INTRODUCCIÓN

La E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, como Empresa Social del Estado prestadora de servicios de salud de segundo nivel de complejidad, reconoce que el talento humano constituye el eje fundamental para el cumplimiento de su misión institucional, orientada a la prestación de servicios integrales de salud con calidad, seguridad, humanización y eficiencia.

En este contexto, el Sistema de Estímulos, Bienestar e Incentivos se configura como un instrumento estratégico de gestión del talento humano, cuyo propósito es fortalecer la motivación, el compromiso, el desempeño y el sentido de pertenencia de los servidores públicos, en armonía con los objetivos estratégicos, misionales y operativos de la entidad.

El presente Plan de Incentivos Institucionales para la vigencia 2026 se formula en concordancia con la Política Institucional de Talento Humano de la E.S.E., el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Programa Nacional de Bienestar y la normatividad vigente que regula el Sistema de Estímulos en el empleo público, especialmente lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Plan se orienta a reconocer el desempeño sobresaliente individual y colectivo, propiciar ambientes laborales saludables, fortalecer la calidad de vida laboral y contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos; considerando las condiciones reales de la entidad, su capacidad presupuestal, la medición del clima organizacional, los resultados de la batería de riesgo psicosocial y las necesidades identificadas en los diferentes procesos institucionales.

2. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Sistema de Estímulos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, mediante la implementación de incentivos y reconocimientos al desempeño sobresaliente individual y colectivo, que contribuyan a la motivación, el compromiso, el bienestar integral y el desarrollo de competencias del talento humano, en coherencia con la Política Institucional de Talento Humano, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y los objetivos estratégicos y misionales de la entidad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Reconocer y estimular el desempeño laboral en niveles de excelencia de los servidores públicos, de acuerdo con los resultados de la evaluación del



desempeño y el logro de metas institucionales, promoviendo una cultura organizacional basada en el mérito y la transparencia.

- Promover el bienestar integral y la calidad de vida laboral de los servidores públicos, mediante la implementación de incentivos y acciones que favorezcan el equilibrio psicosocial, la salud mental, la integración familiar y el fortalecimiento de ambientes laborales saludables y humanizados.
- Fortalecer el sentido de pertenencia, la identidad institucional y la vocación por el servicio público, incentivando comportamientos alineados con los valores, principios éticos y compromisos establecidos en el Código de Integridad y en la misión institucional de la E.S.E.
- Fomentar el trabajo en equipo, la cooperación interdependencial y el logro de resultados colectivos, a través del reconocimiento de equipos de trabajo que contribuyan de manera significativa a la mejora continua de los procesos y a la calidad en la prestación de los servicios de salud.
- Articular el Plan de Incentivos Institucionales con los resultados del diagnóstico de clima organizacional, la batería de riesgo psicosocial y las necesidades identificadas en la gestión del talento humano; garantizando la pertinencia, eficacia y sostenibilidad de las acciones implementadas.
- Contribuir al desarrollo de competencias laborales, personales y digitales de los servidores públicos, mediante incentivos no pecuniarios que fortalezcan la innovación, la transformación digital y la eficiencia institucional.
- Garantizar que la implementación del Plan de Incentivos Institucionales se realice con sujeción a la normatividad vigente, la disponibilidad presupuestal y los principios de legalidad, eficiencia, economía y responsabilidad administrativa.

3. ALCANCE

El Plan de Incentivos Institucionales 2026 aplica a los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona vinculados a la planta de personal, tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos establecidos en la normatividad vigente para acceder a los estímulos e incentivos institucionales.

La participación en los incentivos estará sujeta, entre otros criterios, a la evaluación del desempeño laboral en firme, el cumplimiento de metas institucionales, la ausencia de sanciones disciplinarias y el tiempo mínimo de vinculación exigido por el Decreto 1083 de 2015. Los contratistas podrán participar únicamente en



actividades de bienestar social, de conformidad con la disponibilidad presupuestal y las disposiciones legales aplicables.

4. RESPONSABLES

RESPONSABLES DEL PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES.

- Oficina de Talento Humano.
- Comité de Bienestar Social.

5. MARCO NORMATIVO

El Plan de Incentivos Institucionales 2026 de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona se sustenta en el siguiente marco normativo, el cual define los principios, obligaciones y lineamientos para la gestión del talento humano, el bienestar laboral y el reconocimiento del desempeño en el empleo público.

Constitución Política de Colombia. Establece los principios fundamentales que orientan la función pública, en especial los artículos 2, 25, 53 y 209, que consagran el trabajo como un derecho y una obligación social, la dignidad humana, la prevalencia del interés general y los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad en la actuación administrativa.

Decreto Ley 1567 de 1998. Crea el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y define los programas de bienestar social e incentivos como instrumentos obligatorios para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos. Establece la obligación de las entidades públicas de diseñar, ejecutar y evaluar anualmente planes de bienestar e incentivos, orientados al reconocimiento del desempeño y a la mejora de la calidad de vida laboral.

Ley 909 de 2004. Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. En su artículo 36 y normas concordantes, dispone que las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el fin de fortalecer el desempeño laboral, la motivación y el desarrollo integral de los servidores públicos, contribuyendo al cumplimiento de los resultados institucionales y a la profesionalización del servicio público.

Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública. En el Título 10, reglamenta de manera específica el Sistema de Estímulos, los planes de incentivos institucionales y los criterios para el reconocimiento del desempeño sobresaliente individual y por equipos de trabajo. Define los requisitos de participación, los tipos de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, la responsabilidad del jefe de la entidad en su adopción anual y la necesidad de garantizar procedimientos objetivos, transparentes y verificables.

Decreto 894 de 2017. Modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, ampliando el principio de profesionalización del servidor público y



garantizando que todos los servidores, independientemente de su tipo de vinculación, puedan acceder en igualdad de condiciones a programas de capacitación y bienestar, de acuerdo con las necesidades institucionales y la disponibilidad presupuestal.

Decreto 1499 de 2017. Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual articula la planeación, la gestión y la evaluación del desempeño institucional. En el marco del MIPG, la gestión del talento humano y el bienestar laboral se constituyen en dimensiones estratégicas para el fortalecimiento de la capacidad institucional, la integridad, la motivación y la mejora continua de la calidad del servicio público.

Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 – Departamento Administrativo de la Función Pública. Define los lineamientos, ejes estratégicos y enfoques para la implementación de acciones de bienestar en las entidades públicas, orientadas al equilibrio psicosocial, la salud mental, la diversidad e inclusión, la transformación digital y la identidad y vocación por el servicio público, los cuales sirven de referente para la formulación del Plan de Incentivos Institucionales.

Lineamientos de Talento Humano del MIPG. Establecen directrices para la planeación, desarrollo y evaluación de la gestión del talento humano, enfatizando en el mérito, la integridad, el bienestar, la capacitación y el reconocimiento del desempeño como factores determinantes para el logro de los objetivos estratégicos institucionales.

Código de Integridad del Servicio Público Colombiano. Define los valores y principios éticos que deben orientar la conducta de los servidores públicos, promoviendo una cultura de integridad, transparencia, respeto y compromiso con lo público, los cuales se refuerzan a través de los mecanismos de reconocimiento e incentivos institucionales.

Política Institucional de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona. Establece los lineamientos internos para la gestión estratégica del talento humano, orientados al desarrollo de competencias, el bienestar integral, la humanización del servicio y la mejora continua del desempeño, constituyéndose en el marco de referencia directo para la formulación, implementación y evaluación del Plan de Incentivos Institucionales 2026.

6. MARCO CONCEPTUAL

El Sistema de Estímulos comprende el conjunto articulado de políticas, planes, programas y acciones orientadas a promover el bienestar social, la calidad de vida laboral y el reconocimiento del desempeño sobresaliente de los servidores públicos, como estrategia para fortalecer la eficiencia, la eficacia y la efectividad institucional.

El Plan de Incentivos Institucionales constituye uno de los componentes del Sistema de Estímulos y se orienta específicamente al reconocimiento del mérito, el



desempeño en niveles de excelencia y el logro de resultados individuales y colectivos que impactan positivamente la prestación del servicio público de salud.

En el marco del MIPG, el bienestar y los incentivos se conciben como herramientas de gestión que contribuyen al desarrollo de competencias, la motivación, la integridad, la humanización del servicio y la consolidación de una cultura organizacional basada en valores, principios éticos y vocación por el servicio público.

7. POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO:

La E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona orienta la gestión del talento humano al fortalecimiento de las competencias laborales, el reconocimiento del desempeño, la promoción del bienestar integral y la generación de ambientes laborales seguros, saludables y humanizados, en coherencia con el Código de Integridad, el MIPG y la normatividad vigente.

El Plan de Incentivos Institucionales 2026 se articula de manera directa con esta política, al constituirse en un mecanismo para valorar el aporte de los servidores públicos al cumplimiento de la misión institucional y a la mejora continua de la calidad en la prestación de los servicios de salud.

8. DESCRIPCION DEL PLAN

El Plan de Incentivos Institucionales 2026 de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona está diseñado conforme a la realidad operativa, administrativa y presupuestal de la entidad, y se fundamenta en el diagnóstico de necesidades derivado del clima organizacional, la batería de riesgo psicosocial, los resultados de bienestar de vigencias anteriores y los objetivos estratégicos institucionales.

El Plan contempla incentivos pecuniarios y no pecuniarios dirigidos al reconocimiento del desempeño sobresaliente individual y por equipos de trabajo, así como acciones de bienestar orientadas a fortalecer la calidad de vida laboral, el equilibrio psicosocial, la salud mental, la identidad institucional y la vocación por el servicio público; su implementación busca consolidar una cultura organizacional basada en el mérito, la motivación, la corresponsabilidad y el compromiso institucional, contribuyendo de manera directa a la eficiencia administrativa y a la mejora continua de la atención en salud brindada a la comunidad.

9. DIAGNOSTICO NECESIDADES:

El diagnóstico de necesidades que sustenta el Plan de Bienestar Institucional de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona se fundamenta en un análisis integral, técnico y jurídico de los resultados obtenidos en la aplicación de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, realizada a una muestra total de setenta y un (71) servidores públicos de planta de la institución, pertenecientes a cargos asistenciales, administrativos, técnicos, operativos y con



funciones de jefatura, en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución 2646 de 2008, la Resolución 2764 de 2022, el Decreto 1072 de 2015 y las disposiciones concordantes del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST. Dicho diagnóstico constituye un insumo esencial para la formulación de acciones de bienestar orientadas a la protección de la salud mental, física y socioemocional de los servidores públicos, así como para la mejora continua de la calidad de vida laboral y del ambiente organizacional.

El estudio psicosocial fue aplicado a la totalidad de la muestra definida, compuesta en un 72% por mujeres (51 personas) y un 28% por hombres (20 personas), lo que permitió obtener una visión representativa y transversal de las condiciones intralaborales y extralaborales, así como de la sintomatología asociada al estrés laboral, propias de una institución hospitalaria de segundo nivel de complejidad caracterizada por la prestación permanente de servicios de salud, la atención continua de usuarios y la elevada responsabilidad funcional que recae sobre su talento humano.

Los resultados de la evaluación general de los factores de riesgo psicosocial evidencian que el 31% de los colaboradores evaluados se ubican en un nivel de riesgo muy alto, el 15% en riesgo alto, el 17% en riesgo medio, el 14% en riesgo bajo y únicamente el 23% se encuentran sin riesgo o con riesgo despreciable, lo cual configura un panorama institucional que exige la adopción de medidas estructuradas, oportunas y sostenibles de intervención, prevención y control.

Este comportamiento global del riesgo psicosocial pone de manifiesto la existencia de condiciones organizacionales que, de no ser abordadas de manera integral, pueden generar efectos adversos sobre la salud física y mental de los servidores públicos, así como impactos negativos sobre el desempeño institucional y la calidad del servicio prestado a la comunidad.

En el análisis de los factores de riesgo psicosocial intralaborales, se identifican niveles de riesgo significativos asociados principalmente a los dominios de demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales, y recompensas; de manera particular, se evidencian niveles elevados de riesgo relacionados con las demandas cuantitativas, la carga mental y emocional, las exigencias de responsabilidad del cargo, las demandas ambientales y de esfuerzo físico, así como aspectos relacionados con la claridad del rol, la autonomía, la capacitación, la retroalimentación del desempeño y el reconocimiento laboral. Estos resultados guardan estrecha relación con la naturaleza del servicio hospitalario, la presión asistencial constante y la responsabilidad inherente a la atención en salud, factores que incrementan el desgaste físico y emocional del personal.

Desde la perspectiva de los factores de riesgo psicosocial extralaborales, los resultados muestran que el 31% de los colaboradores se ubican en riesgo medio, el 24% en riesgo alto y el 6% en riesgo muy alto, destacándose de manera particular la dimensión relacionada con el tiempo fuera del trabajo, en la cual el 39% de los servidores públicos se encuentran en niveles de riesgo alto y muy alto.



Esta situación evidencia dificultades en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como limitaciones en el uso efectivo del tiempo de descanso, lo cual incide de manera directa en el bienestar integral de los trabajadores y potencia los efectos de los factores intralaborales.

En relación con la evaluación de la sintomatología asociada al estrés, los resultados indican que el 28% de los colaboradores presentan un nivel de estrés muy alto, el 8% un nivel alto, el 17% un nivel medio, el 18% un nivel bajo y el 28% un nivel muy bajo. La presencia de un porcentaje significativo de trabajadores con niveles de estrés alto y muy alto evidencia la necesidad de implementar acciones inmediatas de prevención e intervención, orientadas al manejo del estrés laboral, la promoción de la salud mental y el fortalecimiento de estrategias de afrontamiento, autocuidado y resiliencia organizacional.

En atención a lo anterior, el diagnóstico de necesidades concluye que la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona requiere implementar y fortalecer un Plan de Bienestar Institucional estructurado, coherente y técnicamente sustentado, que permita intervenir de manera prioritaria los factores de riesgo psicosocial identificados, mitigar los efectos del desgaste físico y emocional del personal, promover ambientes laborales seguros, saludables y humanizados, y fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso institucional. Las acciones de bienestar deberán articularse de forma armónica con el SG-SST, el Sistema de Estímulos e Incentivos, la Política Institucional de Talento Humano y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; garantizando su pertinencia, legalidad, sostenibilidad y contribución efectiva al cumplimiento de la misión institucional y a la prestación de servicios de salud con calidad y enfoque humanizado.

10. OBLIGACIONES.

DE LOS SERVIDORES PUBLICOS:

Los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona deberán

- Participar de manera activa y responsable en las actividades de bienestar, estímulos e incentivos programadas por la Oficina de Talento Humano.
- Asumir la evaluación del desempeño laboral como un instrumento de gestión orientado al mejoramiento continuo del desempeño individual e institucional.
- Cumplir con los criterios y requisitos establecidos para acceder a los incentivos institucionales, conforme a la normatividad vigente.
- Conformar y participar en equipos de trabajo orientados al logro de resultados institucionales y al acceso a incentivos por desempeño colectivo.



- Contribuir a la evaluación y mejora de los programas del Sistema de Estímulos, suministrando información veraz y oportuna cuando sea requerida.

DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PAMPLONA

La E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona se compromete a:

- Asignar y gestionar los recursos necesarios para la implementación del Plan de Incentivos Institucionales, de conformidad con la disponibilidad presupuestal.
- Garantizar la adopción, divulgación y aplicación del Plan bajo criterios de legalidad, transparencia, objetividad y equidad.
- Facilitar los medios físicos, tecnológicos y administrativos requeridos para el desarrollo de las actividades de bienestar e incentivos.
- Divulgar los resultados de los procesos de selección y reconocimiento de los mejores servidores y equipos de trabajo.
- Evaluar periódicamente la efectividad del Plan, implementando acciones de mejora cuando a ello haya lugar.

11. PROGRAMAS QUE COMPONEN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS:

Los programas que integran el Plan de Bienestar e Incentivos 2026 de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona se estructuran conforme a la normatividad vigente, los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el diagnóstico institucional y la capacidad presupuestal de la entidad, priorizando acciones sostenibles, pertinentes e innovadoras acordes con las necesidades reales del talento humano en un hospital de segundo nivel de complejidad.

1. Programa de Promoción y Prevención de la Salud Integral

Tiene como propósito fortalecer la salud física y mental de los servidores públicos, mediante estrategias de promoción del autocuidado y prevención de la enfermedad, orientadas a mitigar los efectos del desgaste laboral propio del sector salud. Incluye pausas activas institucionales, jornadas de estilos de vida saludable, campañas preventivas, semanas de la salud, ferias de servicios complementarios y actividades de educación en salud, desarrolladas en articulación con la ARL, EPSs y entidades aliadas.



2. Programa de Salud Mental y Gestión del Riesgo Psicosocial

Orientado a la prevención, intervención y seguimiento de los factores de riesgo psicosocial identificados en la batería aplicada, con especial énfasis en el manejo del estrés, la fatiga laboral, el síndrome de desgaste profesional y la presión asistencial. Comprende acompañamiento desde psicología organizacional, talleres de inteligencia emocional, comunicación asertiva, resolución de conflictos y fortalecimiento del bienestar emocional, priorizando áreas críticas asistenciales.

3. Programa de Calidad de Vida Laboral

Busca mejorar las condiciones laborales y el bienestar general de los servidores públicos, promoviendo el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Incluye estrategias como el día libre compensatorio por cumpleaños, auxilios complementarios conforme a la disponibilidad presupuestal, fortalecimiento de entornos laborales seguros y humanizados, y acciones orientadas al reconocimiento del esfuerzo y compromiso institucional.

4. Programa de Actividad Física, Deporte y Recreación

Promueve la integración, la salud física y el trabajo en equipo a través de actividades deportivas y recreativas de bajo costo y alto impacto, tales como caminatas ecológicas, ciclo paseos, campeonatos internos, jornadas recreo deportivas y actividades lúdicas, incentivando la participación de los servidores públicos y su núcleo familiar primario.

5. Programa de Cultura, Identidad e Integración Institucional

Fortalece el sentido de pertenencia, la identidad institucional y la cohesión organizacional mediante actividades culturales, artísticas y de integración social. Incluye celebraciones institucionales representativas, semana cultural, jornadas de integración, reconocimiento a la trayectoria laboral, exaltación de valores institucionales y actos simbólicos de reconocimiento, priorizando criterios de austeridad y uso eficiente de los recursos públicos.

6. Programa de Diversidad, Inclusión y Enfoque Diferencial

Orienta acciones para promover ambientes laborales respetuosos, incluyentes y libres de cualquier forma de discriminación, en concordancia con los principios constitucionales y el enfoque de derechos. Comprende capacitaciones en diversidad e inclusión, campañas de sensibilización, actividades culturales representativas y acciones preventivas frente a situaciones de acoso laboral y discriminación.

7. Programa de Formación y Desarrollo de Competencias



Busca fortalecer las competencias técnicas, humanas y digitales del talento humano, mediante incentivos no pecuniarios tales como comisiones de estudio, participación en proyectos especiales, capacitaciones en transformación digital, ciberseguridad y uso eficiente de herramientas tecnológicas institucionales, priorizando las necesidades críticas para la prestación del servicio de salud.

8. Programa de Preparación para la Jubilación y Pre pensionables

Dirigido a los servidores públicos próximos al retiro laboral, con el fin de facilitar una transición informada, digna y saludable. Incluye orientación en aspectos legales, financieros, de salud y bienestar emocional, talleres de proyecto de vida, autocuidado y actividades recreativas, en articulación con fondos de pensiones y entidades aliadas.

9. Programa de Incentivos y Reconocimiento al Mérito

Como eje transversal del Plan, este programa establece los mecanismos para reconocer el desempeño sobresaliente individual y colectivo, mediante incentivos pecuniarios y no pecuniarios, conforme a la normatividad vigente y la disponibilidad presupuestal. Incluye reconocimientos públicos, participación en proyectos estratégicos, encargos, comisiones, salario emocional y exaltaciones institucionales, promoviendo una cultura organizacional basada en el mérito, la transparencia y la equidad.

10. Articulación Presupuestal

La ejecución de los programas se realizará con cargo a los rubros presupuestales aprobados para bienestar social e incentivos en la vigencia 2026, garantizando el uso eficiente, racional y transparente de los recursos públicos, priorizando acciones de alto impacto institucional y sostenibilidad financiera, sin comprometer la estabilidad presupuestal de la E.S.E.

11. Promoción de vivienda

El componente de promoción de vivienda dentro del Plan de Bienestar e Incentivos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona se concibe como una estrategia de bienestar social de carácter orientador, informativo y articulador, estrictamente ajustada al marco normativo vigente, a la capacidad presupuestal de la entidad y a sus competencias legales como Empresa Social del Estado.

Desde un enfoque técnico y jurídico, es preciso señalar que la E.S.E. no tiene competencia para otorgar subsidios directos de vivienda, asumir obligaciones crediticias ni realizar aportes económicos individuales a favor de los servidores públicos, por lo cual este programa no constituye un beneficio pecuniario, sino un incentivo social indirecto, en los términos del Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015. El programa se orienta a desarrollar acciones de socialización, acompañamiento y gestión interinstitucional, tales como: Jornadas informativas



sobre programas de vivienda de interés social y prioritario, divulgación de líneas de crédito y subsidios ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, cajas de compensación familiar, entidades territoriales y entidades financieras. Orientación general sobre requisitos, trámites y modalidades de acceso a programas de vivienda, articulación con estrategias de educación financiera y planeación patrimonial.

Estas acciones se desarrollarán bajo criterios de austeridad, racionalidad del gasto, igualdad de acceso a la información y aprovechamiento de alianzas estratégicas, evitando la generación de cargas presupuestales adicionales y garantizando el cumplimiento de los principios de legalidad y sostenibilidad fiscal.

En el marco del Sistema de Estímulos, la promoción de vivienda se configura como un mecanismo de apoyo institucional indirecto, que fortalece el sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso del talento humano, sin desbordar las competencias legales de la E.S.E. ni comprometer recursos públicos de forma indebida.

El programa será objeto de seguimiento y evaluación por parte del Comité de Bienestar Social e Incentivos, con el fin de verificar su pertinencia, impacto y coherencia con las necesidades reales del talento humano y los objetivos estratégicos institucionales.

12. Calidad de vida laboral

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado, está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en termino de relaciones interpersonales.

13. Clima laboral y cultura organizacional.

El desarrollo organizacional es un esfuerzo planificado para incrementar a largo plazo los procesos de motivación, aprendizaje, innovación y de mayor participación grupal encaminados a mejorar el clima laboral, aumentar la competitividad y la capacidad resolutive de los profesionales de la salud y de los directivos, mediante la administración eficaz de una cultura organizacional evidenciando el nivel de los valores que rige la organización y el comportamiento de sus miembros.

A la vez el clima laboral, busca a través de acciones fortalecer la comunicación organizacional, el liderazgo en el equipo directivo y de los coordinadores de la entidad, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, mediante el apoyo constante y el acompañamiento conforme a los resultados establecidos por la batería psico laboral aplicada, en pro de la prevención del riesgo; talleres vivenciales de humanización a nivel general y específico a grupos focalizados que requieran



intervención, donde se abordan variables como la empatía, crear cultura, la moral, la creatividad, trabajo en equipo, inteligencia emocional y resolución de conflictos.

12. ENTIDADES DE APOYO.

Para el cumplimiento del presente Plan de Bienestar e Incentivos para los funcionarios de planta de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, se contará con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación familiar. Comfaorient
- Entidades promotoras de salud.
- Fondos de pensiones y cesantías.
- Entidad administradora de riesgos laborales.
- Convenios Interinstitucionales de la entidad.

13. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

Se cuenta con un Comité de Bienestar Social e Incentivos creado mediante Resolución No 307 del 28 de octubre de 2019 y conformado por:

- Gerente
- Subdirector Administrativo
- Representante de los trabajadores
- Representante del Sindicato de Anthoc
- Representante del Sindicato Asintrasersaludnorte
- El Profesional Universitario de Talento Humano
- Secretaria Técnica del Comité

14. PRESUPUESTO ASIGNADO:

Para el año 2026, se cuenta con el siguiente presupuesto para los planes de bienestar e incentivos de la vigencia:

CODIGO PRESUPUESTAL	CONCEPTOS	PRESUPUESTO INICIAL AÑO 2024
2.1.2.02.02.006.02	Bienestar Social	\$80.000.000.00
2.1.2.02.02.009.04	Bienestar social (aux funerario/lentes/odontolo)	\$4.000.000.00
2.4.5.02.06.02	Bienestar Social	\$120.000.000.00
2.4.5.02.09.05	Bienestar Social	\$15.000.000.00
TOTAL		\$219.000.000

15. REGISTRO Y EVALUACION SISTEMA DE ESTIMULOS



- Plan de Bienestar
- Cronograma de Bienestar.
- FO-1801 Encuesta satisfacción frente a eventos realizados en la E.S.E.

El seguimiento y evaluación del Sistema de Estímulos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona constituye un componente esencial para garantizar la efectividad, pertinencia, transparencia y mejora continua del Plan de Bienestar e Incentivos, en concordancia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad vigente. Con el fin de asegurar un control adecuado sobre la ejecución del Plan, la entidad implementará los siguientes instrumentos de registro, seguimiento y evaluación:

- **Plan de Bienestar:** Documento rector que consolida los programas, actividades, responsables, recursos y metas del componente de bienestar social e incentivos institucionales. El Plan de Bienestar permite orientar la ejecución de las acciones programadas, realizar seguimiento periódico a su avance y evaluar su contribución al bienestar integral, la motivación y el desempeño del talento humano.
- **Cronograma de Bienestar:** Instrumento operativo que define de manera organizada y secuencial las actividades de bienestar e incentivos a desarrollar durante la vigencia 2026, estableciendo tiempos de ejecución, responsables y población objetivo. El cronograma facilita la planeación, coordinación y control de las actividades, garantizando su articulación con las dinámicas asistenciales y administrativas propias de un hospital de segundo nivel de complejidad.
- **FO-1801 – Encuesta de Satisfacción frente a Eventos de Bienestar:** Herramienta institucional utilizada para medir el nivel de satisfacción de los servidores públicos frente a las actividades y eventos de bienestar realizados por la E.S.E. La información recolectada a través del formato FO-1801 constituye un insumo técnico fundamental para evaluar el impacto de las acciones implementadas, identificar oportunidades de mejora y orientar la toma de decisiones del Comité de Bienestar Social e Incentivos.

Los resultados del seguimiento y evaluación del Sistema de Estímulos serán analizados periódicamente por la Oficina de Talento Humano y el Comité de Bienestar Social e Incentivos, y servirán como base para la formulación de planes de mejora y el ajuste de las estrategias de bienestar e incentivos en vigencias posteriores

16. EJES TEMATICOS PARA EL DESARROLLO DE LAS ESTRATEGIAS EN PRO DEL BIENESTAR DE SUS SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS, SEGÚN INDICACIONES DADAS POR EL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR.



En concordancia con las orientaciones del Programa Nacional de Bienestar y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona estructura las estrategias de bienestar e incentivos alrededor de ejes temáticos que permiten una intervención integral, coherente y sostenible sobre las necesidades del talento humano.

Estos ejes temáticos orientan la formulación, ejecución y evaluación de los programas y actividades del Plan de Bienestar e Incentivos, garantizando su alineación con la misión institucional, la vocación por el servicio público y las particularidades del sector salud.

Propósito General

Contribuir al fortalecimiento de la eficacia institucional, el desarrollo integral, la satisfacción laboral, la felicidad organizacional y la motivación del talento humano que presta sus servicios en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, mediante la implementación de estrategias de bienestar e incentivos que promuevan la calidad de vida laboral, la salud mental, la identidad institucional y el reconocimiento del mérito.

Los ejes temáticos definidos permiten abordar de manera transversal aspectos relacionados con la salud integral, el equilibrio psicosocial, la inclusión, la innovación, el aprendizaje organizacional y la humanización del servicio, asegurando que las acciones de bienestar respondan de forma efectiva a las necesidades reales de los servidores públicos y contribuyan al logro de los objetivos estratégicos institucionales.



EJE	TEMÁTICA	ACTIVIDAD	PRESUPUESTO
EJE 1 Equilibrio Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> Factores psicosociales. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Calidad de vida laboral 	Auxilio Funerario (74 cupos, cada uno de \$227.040 cubrimiento de marzo a diciembre)	\$21.197.376 de pesos
		Compensatorio por el Día de Cumpleaños (Día Libre) + Enviar el listado de cumpleaños del mes	0
		Feria Comercial de Proyectos de Vivienda con Fondo Nacional del Ahorro	0
		Feria de Servicios Comfaorienta	0
		Día de la Familia	\$30.000.000 de pesos
		Feria de Servicios Bancarios (BBVA - BANCOLOMBIA - DAVIVIENDA)	0
EJE 2 Salud Mental	<ul style="list-style-type: none"> Higiene Mental y psicológica. Prevención de nuevos riesgos de salud. 	Actividades Deportivas, Recreativas y Juegos Tradicionales	\$25.000.000 de pesos
		Abordaje desde Psicología Organizacional (Manejo del Estrés)	\$80.000.000 de pesos
EJE 3 Diversidad e Inclusión	<ul style="list-style-type: none"> Fomento de inclusión, diversidad y la equidad. Prevención, atención y medidas de protección. 	Festival cultural Hospital San Juan de Dios de Pamplona "Diverso" para garantizar representación y autenticidad. (Logística)	\$10.000.000 de pesos
		Capitaciones en Diversidad e Inclusión	\$5.000.000 de pesos
		Resaltar Valores Institucionales Mensualmente con mensajes virtuales	0
EJE 4 Transformación Digital	<ul style="list-style-type: none"> Transformación de cultura digital para el bienestar. Análítica de datos para el bienestar. Creación de ecosistema digitales, para facilitar el trabajo. 	Capacitación en Competencias Digitales (manejo de nuevas tecnologías, ciberseguridad y uso eficaz de las herramientas digitales de atención médica KubApp)	\$10.000.000 de pesos
	<ul style="list-style-type: none"> 	Placa de Exaltación Trabajadores con más de 20 años de servicio y pensionados durante el último año	\$5.000.000 de pesos
		Día del Servidor Público (Agendas, Lapicero Institucional, Escarapelas y Logística)	\$32.000.000 de pesos
		Gestión Auxilio Suplementario de Vivienda	0
TOTAL			\$219.000.000