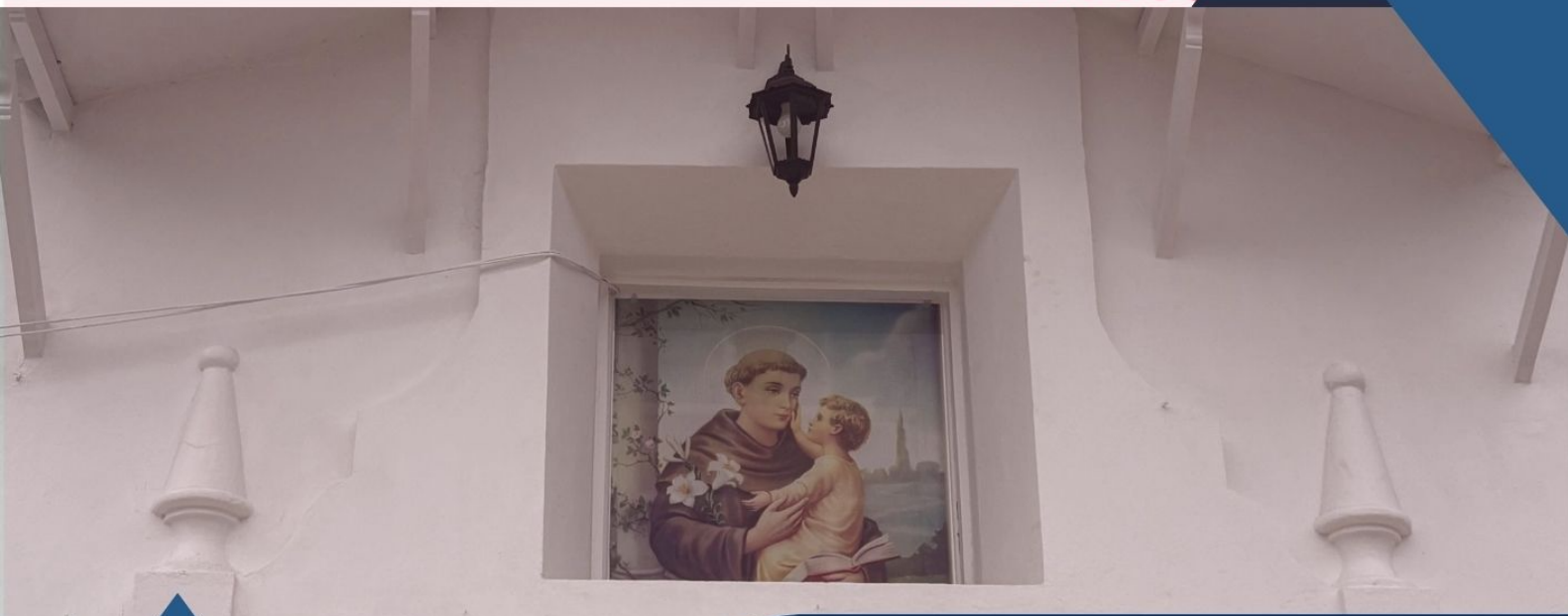


PLAN

De Bienestar



HOSPITAL
SAN ANTONIO
DE SESQUILÉ E.S.E.

Talento Humano

2026



@hospitalsesquile

<http://www.hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co/>

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:	 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.		
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

I. VALIDACIÓN:

	Nombre	Cargo	Fecha	Firma
Elaboro	Nelly Pérez Torres	Contratista – Talento humano	Enero 2026	
Reviso	Geraldinne Forero Medina	Líder De Calidad	Enero 2026	
Reviso	Edwin Orjuela Cortes	Subgerente Administrativo	Enero 2026	
Aprobó	Sandra C. Torres Cristancho	Gerente	Enero 2026	

II. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO: (Cuando el Documento es versión 1 este literal no aplica)

FECHA	RESPONSABLE	DOCUMENTO QUE MODIFICA	CONTROL DE CAMBIO	CÓDIGO Y VERSIÓN
			ELABORACION	1
			Actualización Por:	2

III. CONTROL DE ORIGINAL Y COPIAS DEL DOCUMENTO:

Copia Nro.	Nombre de Quién Tiene Copia del Documento	Cargo	Fecha Recibido	Firma
ORIGINAL				
COPIA				



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

TABLA DE CONTENIDO

1	INTRODUCCION.....	4
2	ENFOQUE DIFERENCIAL.....	4
3	OBJETIVOS	8
3.1	OBJETIVO GENERAL	8
3.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	8
4	ALCANCE	8
5	MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL.....	9
6	CONTEXTO.....	14
7	RESPONSABLES Y ROLES	15
8	RECURSOS	15
9	DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN ..	16
10	PLAN DE ACCIÓN	17
11	DESARROLLO OPERATIVO DEL PLAN.....	26
12	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	27
13	BIBLIOGRAFIA	28



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

1 INTRODUCCION

El Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales de la E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de salud de Gachancipá está diseñado para fortalecer la calidad de vida, la motivación y el desempeño del talento humano que conforma la institución, en consonancia con el Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026. Este programa nacional establece lineamientos clave para el desarrollo integral de los servidores públicos, promoviendo la gestión eficiente de su bienestar, el equilibrio entre su vida personal y laboral, y el reconocimiento de su labor como motor fundamental en la prestación de servicios públicos.

El Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026 resalta la importancia de fomentar una cultura organizacional basada en la innovación, el respeto, la inclusión y el trabajo colaborativo, objetivos que se alinean con la misión y visión de la E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de salud de Gachancipá; a partir de estos lineamientos, el presente plan incorpora actividades y estrategias que no solo buscan el bienestar físico, emocional y social de los colaboradores, sino también la implementación de incentivos que promuevan el reconocimiento del desempeño destacado y el compromiso institucional.

El plan se enmarca en el cumplimiento de la normativa vigente, como el Decreto 1567 de 1998, y responde a los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como a las políticas nacionales de talento humano. Estas directrices aseguran que la institución mantenga un enfoque integral en la gestión de su recurso humano, clave para garantizar la continuidad, eficiencia y calidad de los servicios de salud ofrecidos a la comunidad.

Con este plan, la E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de salud de Gachancipá reafirma su compromiso con el desarrollo y cuidado de su talento humano, integrando los objetivos nacionales de bienestar con las necesidades y particularidades de la institución. De esta manera, se busca consolidar un entorno laboral saludable, motivador y sostenible que impulse el cumplimiento de su misión institucional.

2 ENFOQUE DIFERENCIAL

La prestación de servicios de salud en, está enmarcada dentro del enfoque diferencial dadas las características individuales del usuario, su familia y la comunidad en general,



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

promoviendo permanentemente la dignidad humana y la igualdad de condiciones, a través de la comunicación efectiva y la caracterización adecuada de la población que se beneficia con la prestación de nuestros servicios.

Cuando se habla de enfoque diferencial es el reconocimiento de esas características particulares debido a **su edad, género, orientación sexual, grupo étnico y situación de discapacidad**, los cuales deben recibir un tratamiento especial en materia de ayuda humanitaria, atención, asistencial y reparación integral.

MI COMPROMISO COMO COLBORADOR DE LA DE E.S.E HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILE Y PUESTO DE SALUD DE GACHANCIPA.

Velar por la Eliminación de actos de discriminación, diferencias innecesarias, injustas y evitables en detrimento del estado de la salud, autoestima y supervivencia de nuestros usuarios.

POR GÉNERO Y ORIENTACION SEXUAL: La equidad de género en salud significa, Asegurar que las mujeres, los hombres y las personas LGTBI, tengan las mismas oportunidades para gozar de buena salud de acuerdo con sus necesidades y condiciones de vida sin señalamientos de ninguna clase.

POR ETNIA: La población indígena, Afro descendiente, Población ROM (Gitanos), deben tener igualdad de derechos para acceder a una atención con Trato Digno y actitud amable.

POR CICLO VITAL: El adulto mayor, los niños y niñas, la población infantil a cargo del ICBF u otras instituciones y la población mayor en centros de protección. Debemos estar dispuestos cuanto esté a nuestro alcance para favorecer la satisfacción de sus necesidades, sin sumar obstáculos adicionales a los que la sociedad ha creado.

POR CONDICION DE VIDA: Cuando se está e periodo gestacional o el curso de transición o identificación de identidad de género, a su mismo respetar las creencias y costumbres de cada individuo

POR SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD: Asegurar la atención preferencial de nuestros usuarios con algún tipo de situación limitante en nuestras IPS, evitando que su condición (Física, Mental o Sensorial) afecte su potencial desarrollo de cuantas habilidades y destrezas pueda lograr.



REGIÓN DE SALUD
SABANA CENTRO



Gobernación de
Cundinamarca

SESQUILÉ
Calle 5 #8-66 Sesquilé Centro
gerente@hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co

GACHANCIPÁ
Carrera 2 #6-41 Centro Gachancipá

www.hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

POSICIÓN SOCIAL DESVENTAJOSA: Población en condiciones de desplazamiento forzado, menores desvinculados del conflicto armado, personas incluidas en el programa de protección a testigos, población desmovilizada. Significa crear los medios que garanticen la seguridad física, emocional, sexual, social, legal de las víctimas y apoyen los esfuerzos por retomar el control de sus vidas y avanzar en los procesos de curación, justicia y reparación.

Para todos estos grupos poblacionales debemos conocer, entender e informar a los pacientes los beneficios con que cuentan acorde a la normatividad vigente para su salud y bienestar.

Por tanto, para el presente manual se definen las siguientes poblaciones de enfoque diferencial.

- Población de Adulto Mayor con patologías Crónicas
- Población Gestantes
- Población con discapacidad
- Población menos de 5 años
- Población LGTBI
- Población étnica.
- Población Afrodescendiente
- Población Privada de la Libertad
- Población Víctima del conflicto Armado

Con el fin de velar por el cumplimiento de la resolución 3100 de 2019 y la normatividad vigente y aplicada.

Para llegar a un mundo libre de discriminación, en la documentación creada deberá contar con un capítulo de enfoque diferencial en sus procedimientos y protocolos y instructivos que permita a los empleados y colaboradores, o cualquier otro interesado en el documento saber el manejo que se debe hacer en caso de encontrarse con alguna población antes mencionada. Eliminando de este modo las barreras de discriminación diferencias innecesarias, injustas y evitables en detrimento del estado de salud, autoestima y supervivencia.

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

Para el presente manual se tendrá herramientas digitales que permitan a los colaboradores con algún tipo discapacidad poder conocerlo, entenderlo y comprenderlo, usando un lenguaje neutro y no discriminatorio siguiendo las normativas de lengua española.

Caracterización de la atención con enfoque integral y diferencial.

La atención diferencial e integral debe tener unas características especiales tales como:

1. Siempre brinde un trato respetuoso y diferencial: Dar un trato digno y respetuoso que tenga en cuenta las necesidades de cada persona permite crear una sociedad más inclusiva y brindar un servicio oportuno y adecuado a la población priorizada por la institución.

2. Sea un conocedor: Infórmese y prepárese para ayudar a crear una atención en salud más participativa, conociendo, al menos de manera general, las barreras que enfrentan los usuarios y población especial en cada uno del ciclo de atención.

3. Pregunte antes de ayudar: Identifique cuales son las habilidades y características especiales de cada población y persona antes de ayudar con el fin de identificar si la persona quiera recibir ayuda y así identificar cual es la mejor forma de ayudarlo y respetar su autonomía e independencia.

4. No subestimar o exaltar sin razón: Una condición especial o característica especial de cada individuo no define la condición humana del mismo. Por lo tanto, estas personas no son más o menos que otras personas. Subestimar sus capacidades o exaltar sus logros "a pesar de su discapacidad", acentúa las barreras existentes para su participación y goce efectivo de derechos.

5. Tenga en cuenta el lenguaje: Se debe activar la comunicación verbal y no verbal en cada uno de los momentos de verdad que se tiene con el usuario y su familia por eso las expresiones deben ser respetuosas e incluyentes.

- ✓ **Escuche:** Escuche siempre a las personas y permita que expresen sus necesidades. De ser necesario, desles el tiempo que requieran para hacerlo. Su conocimiento, escucha y empatía son las herramientas que le permitirán ayudarles a encontrar soluciones a sus necesidades
- ✓ **Utilice herramientas:** Recuerde que no existe una sola forma de comunicarse. Complemente su atención a las personas con discapacidad con el uso de herramientas de comunicación alternas como lápiz, papel, imágenes o ejemplos que le permitan comprender mejor su requerimiento.



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

- ✓ **Disposición:** Escuche, explique con calma y de forma sencilla, y evite comportamientos que puedan hacer sentir incómoda o maltratada a la persona con discapacidad.
- ✓ **Rectifique:** Verifique que la información suministrada al ciudadano con discapacidad ha sido efectivamente comprendida. Para esto solicite retroalimentación y, si es necesario, repita la información en un lenguaje claro y sencillo, manteniendo la exactitud y veracidad de ésta.

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar e implementar un Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales alineado con el Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026, que fomente el desarrollo integral, la motivación y el reconocimiento del talento humano de E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de salud de Gachancipá, contribuyendo al fortalecimiento de la calidad en la prestación de los servicios de salud y al cumplimiento de los objetivos institucionales

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover el bienestar integral del talento humano.
- Fortalecer la cultura organizacional
- Reconocer el desempeño destacado
- Fortalecer la comunicación interna y el sentido de pertenencia

4 ALCANCE

El plan de Bienestar e incentivos institucionales de talento humano de la E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de salud de Gachancipá está dirigido a todo el personal sin importar su forma de vinculación, teniendo como base que todos los colaboradores requieren de actividades que mejoren el clima laboral y fortalezcan los lazos con la institución, aquellas actividades que requieran del uso del presupuesto de uso exclusivo de funcionarios serán específicas para los mismo.



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

5 MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

Para facilitar la comprensión del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales de la E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá, a continuación, se presentan las principales definiciones que orientan su diseño e implementación:

- **Bienestar Laboral:** Conjunto de acciones, estrategias y programas dirigidos a mejorar las condiciones físicas, emocionales, sociales y laborales de los colaboradores, promoviendo un entorno saludable y motivador para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.
- **Incentivos Institucionales:** Reconocimientos, beneficios o estímulos otorgados a los colaboradores en función de su desempeño, compromiso y aportes significativos a la institución, con el fin de motivar y fortalecer la cultura organizacional.
- **Talento Humano:** Conjunto de personas que conforman la organización, cuyas competencias, habilidades y actitudes son esenciales para el cumplimiento de la misión y visión institucional.
- **Calidad de Vida Laboral:** Grado de satisfacción y bienestar experimentado por los colaboradores en su entorno de trabajo, influenciado por factores como el clima organizacional, el equilibrio entre vida personal y laboral, la seguridad y la estabilidad en el empleo.
- **Sistema Nacional de Bienestar Social:** Marco normativo establecido por el Decreto 1567 de 1998, que promueve la calidad de vida laboral y la integración de los servidores públicos mediante programas de bienestar social y de incentivos.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Estructura de gestión adoptada por las entidades públicas para integrar la planificación, la gestión del talento humano y el control interno, incluyendo el bienestar como componente estratégico.
- **Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026:** Política nacional que define lineamientos específicos para la promoción del bienestar integral, la motivación y el reconocimiento de los servidores públicos en el periodo correspondiente, estableciendo metas y objetivos a cumplir por las entidades públicas.
- **Reconocimiento:** Estrategia de incentivo que busca valorar públicamente los logros, esfuerzos y compromisos destacados de los colaboradores, fortaleciendo su motivación y sentido de pertenencia.
- **Clima Organizacional:** Percepción colectiva de los colaboradores respecto al



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

ambiente de trabajo en aspectos como relaciones interpersonales, comunicación, liderazgo y cumplimiento de objetivos institucionales.

- **Desarrollo Profesional:** Conjunto de procesos y actividades orientados a fortalecer las competencias técnicas y comportamentales del talento humano, garantizando su actualización y alineación con las necesidades de la institución.
- **Equilibrio Vida-Trabajo:** Estado en el cual los colaboradores logran un balance adecuado entre sus responsabilidades laborales y sus actividades personales, familiares y de ocio, promoviendo su bienestar integral y productividad.
- **Actividades de Bienestar:** Programas, eventos o acciones implementadas por la institución para mejorar las condiciones laborales y personales de los colaboradores, tales como jornadas de integración, programas de salud ocupacional, formación y recreación.
- **Salud Ocupacional:** Área encargada de la prevención de riesgos laborales, la promoción de un entorno de trabajo seguro y saludable, y la protección de la salud física y mental de los trabajadores.
- **Responsabilidad Social Institucional:** Compromiso de la entidad para contribuir al bienestar y desarrollo de sus colaboradores, su entorno social y la comunidad en general, mediante acciones que generen impacto positivo.
- **Evaluación del Clima Laboral:** Proceso sistemático de análisis para identificar percepciones y opiniones de los colaboradores sobre el ambiente laboral, con el objetivo de implementar mejoras que optimicen el desempeño institucional.
- **Gestión del Talento Humano:** Conjunto de estrategias y prácticas que buscan maximizar el potencial, la productividad y la satisfacción del personal a través de procesos como selección, capacitación, motivación, bienestar y reconocimiento.
- **Estímulo:** Recompensa tangible o intangible otorgada al personal como reconocimiento a su desempeño, compromiso o aportes significativos, orientado a fomentar la excelencia y la motivación.
- **Inclusión Laboral:** Prácticas y políticas que promueven la igualdad de oportunidades en el empleo, garantizando la participación activa de personas sin discriminación por género, raza, discapacidad, edad u otras condiciones.
- **Prevención de Riesgos Psicosociales:** Conjunto de medidas orientadas a identificar y minimizar los factores que puedan afectar la salud mental y emocional de los colaboradores, tales como el estrés laboral, el acoso o la sobrecarga de trabajo.
- **Motivación Laboral:** Estado emocional que impulsa a los colaboradores a comprometerse con los objetivos institucionales, derivado de factores como el reconocimiento, las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo.



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

- **Seguridad en el Trabajo:** Prácticas y medidas implementadas para proteger a los colaboradores de accidentes, enfermedades laborales y otras situaciones que puedan afectar su integridad física o emocional en el lugar de trabajo.
- **Participación Activa:** Involucramiento y contribución de los colaboradores en la planificación, desarrollo y evaluación de los programas de bienestar e incentivos, promoviendo un sentido de corresponsabilidad.
- **Responsabilidad del Empleador:** Obligación de la institución de garantizar condiciones laborales adecuadas, promover el bienestar del talento humano y cumplir con las disposiciones legales vigentes.

MARCO LEGAL					
ID	Norma	Número	Año	Emisor	Define
1	Ley	909	2004	Presidencia de la república	Artículo 14 bienestar social e incentivos al personal, sistema salarial y prestacional, nomenclatura y clasificación de empleos, manuales de funciones y requisitos, plantas de personal y relaciones laborales Artículo 36 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 la presente Ley.
2	Decreto ley	1567	1998	Presidencia de la república	Artículo 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establéese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

				Artículo 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados. Artículo 19. Programas Anuales. 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. Artículo 20. Bienestar Social. 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. ARTÍCULO 26. Programa de Incentivos. 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
--	--	--	--	--



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

					vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.
3	Resolución	312	2013	DAFP	Artículo 35. 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 y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos 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 de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.
4	Resolución	365	2015	DAFP	Modificó parcialmente la 312 de 2013, donde se dispone entre otros que, en caso de empate entre dos o más empleados correspondientes al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta el mayor puntaje de la sumatoria.
5	Decreto	1083	2015	Presidencia de la república	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.
6	Ley	1857	2017		"Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
7	Decreto	051	2017		Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 DE 2009"



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

--	--	--	--	--	--

7 CONTEXTO

La ESE Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de Salud de Gachancipá, como institución prestadora de servicios de salud, reconoce que su principal activo es el talento humano, cuyo compromiso, bienestar y motivación son fundamentales para garantizar la prestación de servicios de calidad, humanizados y oportunos a la comunidad.

En un entorno caracterizado por la creciente demanda de atención en salud, los cambios regulatorios y las exigencias del sistema de salud, es imprescindible contar con estrategias que fortalezcan el sentido de pertenencia, promuevan la satisfacción laboral y contribuyan al desarrollo integral de los colaboradores.

El Plan de Bienestar e Incentivos tiene como objetivo principal diseñar y ejecutar acciones que mejoren la calidad de vida de los trabajadores, reconozcan su desempeño y fomenten un clima organizacional positivo. Estas acciones no solo buscan impactar el bienestar físico, mental y emocional del personal, sino también fortalecer la cohesión del equipo, la productividad y la alineación con los valores institucionales.

Este plan se desarrolla en el marco de la normatividad vigente, que establece la importancia de implementar programas de bienestar laboral en las entidades públicas, y se encuentra alineado con la misión de la ESE San Antonio de Sesquilé de brindar servicios de salud con calidad, eficiencia y calidez.

De esta manera, el Plan de Bienestar e Incentivos integra actividades orientadas al desarrollo personal y profesional, la promoción de la salud ocupacional, la prevención de riesgos psicosociales y el reconocimiento de los aportes de los colaboradores, con el fin de garantizar un ambiente de trabajo saludable, motivador y en armonía con los objetivos institucionales.

Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles, instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

BENEFICIARIOS

Los incentivos serán otorgados a los servidores de planta que demuestren un nivel de excelencia el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 2024.

Adicionalmente, el procedimiento para la selección de los mismos se llevará a cabo según lo estipulado en la resolución 312 de 2013 y modificada por la Resolución 365 de 2015, expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los mecanismos de generación de bienestar y reconocimiento atenderán a todos los funcionarios de la Entidad sin importar el tipo de vinculación laboral.

8 RESPONSABLES Y ROLES

La responsabilidad del Plan de Bienestar será de la oficina de Talento humano, la Subgerencia Administrativa y Financiera, y debe contar con todo el apoyo y respaldo de la gerencia y de los líderes de las diferentes áreas

Profesional del área de talento humano – Seguimiento y ejecución del Plan

Apoyo administrativo a talento humano – Ejecución del plan

Líderes de procesos – Apoyo al cumplimiento de las actividades

Alta dirección – Aprobar planes y recursos

9 RECURSOS

Detalla los recursos necesarios para implementar el protocolo:

- **Humanos:** perfiles profesionales requeridos.
- **Físicos:** equipos, espacios, materiales.
- **Técnicos y tecnológicos:** herramientas, software, dispositivos.

TIPO DE RECURSO	RECURSOS
-----------------	----------



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

Talento humano	1. Profesional de Talento humano 2. A poyo administrativo
Otros	1. Equipo de computo 2. Oficina 3. Elementos de papelería

10 DESARROLLO DE ESTRATEGIAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN

10.1 BIENESTAR

Los Planes de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. En este sentido, el bienestar social comprende: la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral.

La noción del bienestar parte de la idea de que el Estado tiene la responsabilidad de "proveer y satisfacer las necesidades básicas de carácter económico, educativo, sanitario etc., sancionadas por las sociedades modernas, desde instancias diversas, tanto públicas como privadas, bajo el amparo del Estado como órgano garante y regulador" (Briceño, 2012, p. 30). Con base en lo anterior, se entiende el bienestar como la provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de las personas (Función Pública, 2020).

10.2 INCENTIVOS

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. Tal como lo señalan el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, existen dos tipos de incentivos que deben ser tenidos en cuenta en el Programa de Incentivos Institucional:

- **No pecuniarios:** dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo. Entre los que se pueden encontrar: traslados, encargos, comisiones, becas, proyectos especiales, publicaciones y reconocimiento públicos, programas de turismo. De conformidad



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

con los lineamientos establecidos en el artículo 26 del Decreto 1567 de 1998, los incentivos deberán orientarse a: crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Por tanto al momento de entregar dicho incentivo, la entidad deberá tener en cuenta, lo estipulado en el Artículo 78 del Decreto 1227 de 2005, el cual indica que, 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 o de los equipos de trabajo, que se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo y de los resultados evidentes y evidenciados del trabajo en equipo, de la calidad de los productos 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. Los incentivos para tener en cuenta, de conformidad al cumplimiento de los requisitos señalados en el Decreto 1083 de 2015.

- **Pecuniarios:** dirigido a equipos de trabajo y con un reconocimiento económico equivalente máximo a 40 SMMLV.

11 METODOLOGIA

La metodología que se utilizar en el desarrollo del Plan estará basada en El Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 el cual enmarca en programa en 5 ejes que buscan mejorar la calidad de vida de todos los colaboradores y lograr un equilibrio entre su vida laboral o profesional y personal.

11.1 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.

Dentro de este eje encontramos los siguientes componentes:

- **Factores psicosociales:** Se refieren a aspectos que combinan elementos psicológicos y sociales que influyen en el bienestar y la salud mental de los individuos dentro de una organización. Estos factores pueden tener un

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

impacto significativo en el ambiente laboral y, por lo tanto, en el rendimiento y la satisfacción de los empleados. Incluir estos factores psicosociales en un plan de bienestar institucional implica diseñar estrategias y políticas que aborden estas áreas para mejorar la calidad de vida laboral de los empleados y, en última instancia, su rendimiento y compromiso con la organización.

- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** se refiere a la capacidad de los empleados para armonizar las demandas y responsabilidades de su vida laboral con las de su vida personal y familiar. Un adecuado equilibrio promueve el bienestar general de los individuos y contribuye a un ambiente laboral más saludable. Lograr un equilibrio adecuado entre la vida personal, familiar y laboral no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también puede conducir a una mayor satisfacción laboral, retención de talento y productividad en el entorno laboral. Por lo tanto, es un elemento esencial en un enfoque integral de bienestar institucional.
- **Calidad de vida laboral:** Es un componente esencial dentro de un plan de bienestar institucional y se refiere al nivel de satisfacción, bienestar y felicidad que los empleados experimentan en el entorno de trabajo. Este concepto abarca varios aspectos relacionados con el trabajo y su impacto en la vida de los empleados. Incluir la Calidad de Vida Laboral en un plan de bienestar institucional implica adoptar medidas específicas y políticas que aborden estos aspectos para mejorar la experiencia laboral de los empleados. Un enfoque integral hacia la CVL no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también puede tener un impacto positivo en la productividad, la retención de talento y la reputación de la organización.

11.2 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 saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable entre otros aspectos.

Dentro de este eje encontramos los siguientes componentes:

- **Higiene mental o psicológica:** se refiere a las medidas y prácticas diseñadas



REGIÓN DE SALUD
SABANA CENTRO



Gobernación de
Cundinamarca

SESQUILÉ
Calle 5 #8-66 Sesquilé Centro
gerente@hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co

GACHANCIPÁ
Carrera 2 #6-41 Centro Gachancipá

www.hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

para promover y mantener la salud mental de los empleados en el entorno laboral. Este componente busca prevenir el estrés, el agotamiento y otros problemas psicológicos que puedan surgir debido a las demandas y presiones del trabajo. La higiene mental es esencial para crear un entorno laboral positivo y sostenible. Un plan de bienestar institucional que incluya medidas específicas para abordar la salud mental puede resultar en empleados más comprometidos, productivos y satisfechos.

- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** se refiere a la implementación de medidas y estrategias destinadas a evitar la aparición de nuevos riesgos para la salud de los empleados dentro del entorno laboral. Este enfoque proactivo busca identificar y abordar posibles amenazas para la salud antes de que se conviertan en problemas significativos. La prevención de nuevos riesgos a la salud es esencial para crear un entorno laboral seguro y saludable, lo que beneficia tanto a los empleados como a la organización en términos de productividad, satisfacción laboral y retención de talento. Integra medidas proactivas para mantener y mejorar la salud y el bienestar de los empleados en el contexto de sus responsabilidades laborales.

11.3 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.

Dentro de este eje encontramos los siguientes componentes:

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** se refiere a la implementación de estrategias y políticas que buscan crear un entorno de trabajo donde todos los empleados se sientan valorados, respetados y tienen igualdad de oportunidades. Estos principios son fundamentales para promover un ambiente laboral saludable y productivo. La integración de la inclusión, la diversidad y la equidad en el plan de bienestar institucional no solo beneficia a los empleados, sino que también puede contribuir a un ambiente laboral más innovador, creativo y colaborativo, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la productividad y el éxito general de la



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

organización.

- **Prevención, atención y medidas de protección:** son componentes esenciales dentro de un plan de bienestar institucional, especialmente en el contexto de la salud y seguridad de los empleados. Estos aspectos están diseñados para anticipar y abordar situaciones que puedan afectar negativamente el bienestar de los trabajadores. El plan de bienestar institucional efectivo integra estas medidas en un enfoque holístico para garantizar la salud y seguridad de los empleados en todas las dimensiones, ya sea física, mental o emocional. Además, fomenta una cultura organizacional que valora y promueve el cuidado de los empleados, contribuyendo así a un entorno laboral saludable y sostenible. La implementación exitosa de estos elementos requiere una colaboración continua entre la dirección de la empresa, los trabajadores y otros stakeholders relevantes.

11.4 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.

Dentro de este eje encontramos los siguientes componentes:

- **Creación de cultura digital para el bienestar:** Este implica establecer y fomentar prácticas y valores relacionados con el bienestar de los empleados en el entorno digital. Con la creciente importancia de la tecnología en el trabajo y la comunicación, la cultura digital para el bienestar se centra en garantizar que los empleados puedan utilizar la tecnología de manera saludable, equilibrada y productiva. La creación de una cultura digital para el bienestar no solo implica implementar herramientas y políticas, sino también cultivar una mentalidad organizacional que valore la salud y el equilibrio de



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

los empleados en el mundo digital. En última instancia, se trata de integrar la tecnología de manera que mejore la calidad de vida laboral en lugar de convertirse en una fuente de estrés o agotamiento.

- **Analítica de datos para el bienestar:** Esto implica el uso de herramientas y técnicas de análisis de datos para comprender, evaluar y mejorar la salud y el bienestar de los empleados dentro de una organización. Esta práctica implica recopilar y analizar datos relevantes para obtener información que puedan ayudar a la toma de decisiones y la implementación de estrategias específicas en el ámbito del bienestar de los empleados. Al comprender mejor los factores que influyen en el bienestar, las organizaciones pueden adaptar sus programas y políticas para crear entornos laborales más saludables y apoyar el desarrollo integral de sus empleados.
- **Creación de ecosistemas digitales:** Esto implica aprovechar las tecnologías digitales y las plataformas en línea para facilitar y mejorar la oferta de servicios y recursos que contribuyen al bienestar de los empleados dentro de una organización. Estos ecosistemas digitales están diseñados para proporcionar un entorno integrado y accesible que aborda diversas dimensiones del bienestar, incluyendo la salud física, mental, emocional y social. La implementación de ecosistemas digitales en el bienestar institucional no solo mejora la accesibilidad a los recursos de bienestar, sino que también permite una personalización más efectiva de los servicios para adaptarse a las necesidades individuales de los empleados. Además, el uso de tecnologías digitales puede contribuir a la creación de una cultura organizacional que valora la salud y el bienestar de los empleados, incluso en entornos de trabajo remotos o distribuidos.

11.5 EJE 5 IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PUBLICO

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.



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

Dentro de este eje encontramos los siguientes componentes:

- **El fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** dentro del plan de bienestar institucional se refiere a estrategias y acciones diseñadas para fortalecer el compromiso, la identificación y la motivación de los empleados hacia su organización y la prestación de servicios públicos. Estos elementos son fundamentales para construir un entorno laboral saludable, mejorar la moral y la productividad, y fortalecer la relación entre los empleados y la institución para la que trabajan. Aquí hay algunos aspectos clave relacionados con este tema:
 - ✓ **Cultura organizacional:** Fomentar una cultura que promueva los valores compartidos, la misión y la visión de la organización puede contribuir a un sentido de pertenencia más fuerte. La identificación de los empleados con los objetivos y valores de la institución es esencial para cultivar un ambiente positivo.
 - ✓ **Comunicación efectiva:** Establecer canales de comunicación efectivos para informar a los empleados sobre las iniciativas, los logros y los desafíos de la organización puede fortalecer su conexión con la misma. La transparencia en la comunicación contribuye al sentido de pertenencia.
 - ✓ **Reconocimiento y recompensas:** Implementar programas de reconocimiento y recompensas que destaquen los logros individuales y colectivos puede impulsar la motivación y el sentido de pertenencia. Reconocer la contribución valiosa de los empleados fortalece su conexión con la organización.
 - ✓ **Desarrollo profesional:** Brindar oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización puede estimular la vocación por el servicio público al mostrar a los empleados que su trabajo es valorado y que hay posibilidades de progresar en sus carreras.
 - ✓ **Participación y empoderamiento:** Involucrar a los empleados en la toma de decisiones y darles un sentido de responsabilidad y

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

empoderamiento en sus roles puede aumentar su compromiso y sentido de pertenencia.

- ✓ **Formación y desarrollo:** Proporcionar capacitación continua y programas de desarrollo profesional que fortalezcan las habilidades y competencias de los empleados contribuye no solo a su crecimiento individual, sino también al éxito general de la organización.
- ✓ **Valores éticos y servicio público:** Reforzar la importancia de los valores éticos y la misión de servicio público puede nutrir la vocación y el compromiso de los empleados con la idea de contribuir al bienestar de la sociedad a través de su trabajo.
- ✓ **Ambiente laboral positivo:** Crear un entorno laboral positivo, inclusivo y colaborativo es esencial para que los empleados se sientan valorados y motivados a contribuir al éxito de la organización.

El fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público no solo beneficia a los empleados individualmente, sino que también contribuye a la construcción de una institución más fuerte, eficiente y orientada hacia el bienestar de la comunidad a la que sirve. Es un componente importante en un enfoque integral de bienestar institucional.

Cada uno de los ejes que hacen parte de la metodología a utilizar apuntan a un colaborador más comprometido con la institución, sin abandonar sus propias necesidades por el contrario busca satisfacerlas desde el plano laboral lo que conlleva a personal más comprometido y que da mejores resultados.

12 PLAN DE ACCIÓN

El desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales de la E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de salud de Gachancipá comprende la planificación, implementación y evaluación de estrategias orientadas a mejorar las condiciones laborales, fortalecer la motivación y promover el reconocimiento del talento humano. Este proceso se lleva a cabo en etapas que aseguran una ejecución efectiva, alineada con las necesidades de la institución y los lineamientos del *Programa Nacional de Bienestar 2023-2026*.



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

1. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

El punto de partida para el desarrollo del plan es un diagnóstico integral que permite identificar:

- Las necesidades y expectativas del talento humano en términos de bienestar y motivación.
- Factores que afectan el clima organizacional, como el nivel de satisfacción laboral, la comunicación interna y las relaciones interpersonales.
- Recursos disponibles (financieros, humanos y logísticos) para la implementación del plan.

Este diagnóstico se realiza mediante encuestas, entrevistas, grupos focales y análisis de indicadores de gestión del talento humano.

2. FORMULACIÓN DEL PLAN

Con base en el diagnóstico, se establecen las líneas estratégicas del plan, las cuales incluyen:

- Bienestar Físico: Actividades de promoción de la salud, jornadas médicas, campañas de prevención y programas de actividad física.
- Bienestar Emocional: Programas de apoyo psicosocial, talleres de manejo del estrés y actividades que fomenten la salud mental.
- Reconocimiento e Incentivos: Mecanismos para destacar el desempeño sobresaliente, como certificaciones, reconocimientos públicos o incentivos económicos.
- Desarrollo Profesional: Cursos, capacitaciones y oportunidades de formación continua para el personal.
- Recreación e Integración: Eventos de integración, celebraciones especiales y actividades recreativas que promuevan el sentido de pertenencia.

3. IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS

En esta etapa se desarrollan las actividades programadas, asegurando la participación activa de los colaboradores y el seguimiento continuo de su ejecución. Las principales acciones incluyen:



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

- La difusión del plan entre los colaboradores para fomentar el compromiso y la participación.
- La coordinación de recursos humanos y logísticos para garantizar la ejecución oportuna de las actividades.
- La comunicación efectiva de los logros y resultados parciales para mantener informados a los involucrados.

4. EVALUACIÓN Y MONITOREO

El seguimiento y la evaluación son fundamentales para medir el impacto del plan y realizar ajustes según sea necesario. Este proceso incluye:

- Recolección de información sobre la percepción de los colaboradores respecto a las actividades implementadas.
- Medición de indicadores clave, como satisfacción laboral, reducción de ausentismo y clima organizacional.
- Ajustes a las estrategias con base en los resultados obtenidos, garantizando la mejora continua del plan.

5. SOSTENIBILIDAD DEL PLAN

Para garantizar la sostenibilidad del plan, se establecen mecanismos que permitan su actualización periódica y su integración en la planeación institucional a largo plazo. Esto incluye:

La inclusión del bienestar en los procesos de gestión del talento humano y en los objetivos estratégicos de la entidad.

- La asignación anual de recursos financieros y humanos específicos para el desarrollo del plan.
- La incorporación de los principios del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 en las políticas institucionales de gestión del talento humano.

Con este desarrollo estructurado, el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales de la E.S.E Hospital San Antonio de Sesquilé y Puesto de salud de Gachancipá busca consolidar un entorno laboral saludable, motivador y productivo que impulse el cumplimiento de su misión de servicio a la comunidad.



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

13 DESARROLLO OPERATIVO DEL PLAN

ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimie
1	Actualizar el Plan.	Talento Humano	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al cronograma
2	Publicar el Plan	Talento Humano	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al cronograma
3	Realizar una caminata y crear un espacio destinado a la actividad física de los trabajadores de la ESE.	Talento Humano	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al cronograma
4	Realizar celebración de fechas especiales	Talento Humano - SST	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al cronograma
5	Implementación de talleres de bienestar y desarrollo personal. (Yoga - Aromaterapia).	Talento Humano - SST	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al cronograma
6	Nos preocupamos por tu confort, un lugar de trabajo seguro.	Talento Humano - SST	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al cronograma
7	Realizar actividades como pausas activas, rumbo terapia, higiene postural.	Talento Humano - SST	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al cronograma
8	Dentro del eje colaboradores empáticos del programa de humanización, implementar la Estrategia de salud mental.	Talento Humano	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al cronograma
9	Realizar sesiones de coaching que incluyen entre otros los temas de empatía - comunicación asertiva.	Talento Humano	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al cronograma



TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E.S.E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

10	Evaluación de riesgo psicosocial y análisis de los resultados.	Talento Humano	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al cronograma
11	Realizar publicación mensual de los cumpleaños y celebración semestral.	Talento Humano - Comunicaciones	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al cronograma
12	Realizar acompañamiento mediante una charla a los funcionarios próximos a culminar su ciclo laboral.	Talento Humano	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al cronograma
13	Realizar Jornada de salud enmarcada en la semana de SST	Talento Humano - SST	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al cronograma
14	Vincular a los colaboradores de OPS a un comité de integración que permite el desarrollo de actividades conjuntas.	Talento Humano - SST	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al cronograma
15	Identificar las necesidades de conocimiento tecnológico.	Talento Humano - Sistemas	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al cronograma
16	Actividad lúdica para dar respuesta a las necesidades de conocimiento.	Talento Humano	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al cronograma
17	Celebrar el día del servidor publico	Talento Humano	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al cronograma
18	Exaltar a los trabajadores, enmarcado en el código de integridad.	Talento Humano - SST	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al cronograma
19	Actividad para fortalecer sentido de pertenencia con la institución	Talento Humano - SST	Cumplimiento al 100%	De acuerdo al cronograma

14 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento del presente Plan será realizado por la oficina de Planeación y presentado ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional de manera trimestral con el fin de



REGIÓN DE SALUD
SABANA CENTRO



Gobernación de
Cundinamarca

SESQUILÉ
Calle 5 #8-66 Sesquilé Centro
gerente@hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co

GACHANCPÁ
Carrera 2 #6-41 Centro Gachancipá

www.hospital-sesquile-cundinamarca.gov.co

TIPO DE DOCUMENTO:	ÁREA O PROCESO QUE LO GENERA:		 HOSPITAL SAN ANTONIO DE SESQUILÉ E. S. E.	
PLAN	MACROPROCESO ESTRATEGICO PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO			
NOMBRE DOCUMENTO	CÓDIGO	VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN	VIGENCIA
PLAN DE BIENESTAR	PA-PL-34	03	29/01/2026	4 AÑOS

dar cumplimiento al cronograma dispuesto para tal fin, mediante el formato del Plan de Acción código D-F-021.

15 BIBLIOGRAFIA

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 Función Publica

