

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA



PLAN DE ACCIÓN (PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS)

E.S.E
Hospital De La Vega
2026



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	3
Objetivo general.....	3
Objetivos específicos	3
Beneficiarios	4
ALCANCE.....	4
DEFINICIONES	4
NORMATIVIDAD	6
CONDICIONES GENERALES	7
DESPLIEGUE DEL PLAN DE BIENESTAR	7
Bienestar social y de salud	7
Incentivos	8
CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	11
PRESUPUESTO.....	11
ANEXOS.....	12
BIBLIOGRAFÍA.....	12
CONTROL DE CAMBIOS	12

Hospital De La Vega



INTRODUCCIÓN

La gestión del recurso humano genera desafíos orientados a mantener el bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores y por otro lado a fomentar el potencial y la productividad de las instituciones.

El plan de bienestar e incentivos de la E.S.E Hospital de la Vega y Puesto de Salud de Nocaima está orientado a generar un ambiente de trabajo motivante para los servidores a través de incentivos que exalten sus cualidades humanas y su desempeño profesional. A través del plan se amplía la visión hacia el trabajador, pasando de ser una pieza en el proceso a dimensionarse como un ser humano integral que cumple una misión en la institución pero que a su vez está en el desarrollo de sus metas personales, situación que impulsa a apoyar este desarrollo personal logrando en aras de alinear los objetivos personales con los objetivos de la institución fomentando el compromiso al cumplimiento de las metas organizacionales.

El despliegue del plan de bienestar e incentivos genera un bienestar psicológico en los servidores que conduce a la alienación, la satisfacción del empleado, actitud de cooperación y aumento en la productividad, así como fuente de generación de comportamientos que apunta a una cultura de compromiso y de hacer las cosas bien.

El área de Talento Humano se convierte en pieza clave para el Plan de Bienestar Incentivos de la mano de la alta Gerencia y el grupo directivo mejorando el nivel de satisfacción, eficiencia y eficacia en los funcionarios, colaboradores, generando sentido de pertenencia por la Institución.

OBJETIVOS

Objetivo general

Promover el mejoramiento del entorno laboral de los servidores públicos de la ESE Hospital de la Vega a través del desarrollo de estrategias orientadas a generar actividades de bienestar, aprendizaje, integración, esparcimiento y motivación que fomenten la calidad y calidez en la prestación de los servicios y cumplimiento de funciones institucionales.

Objetivos específicos

- Garantizar la creación de espacios que faciliten un ambiente laboral que favorezca la cultura del trabajo en equipo, la participación e integración.



- Propiciar el reconocimiento de estímulos por el desempeño individual y grupos de trabajo de los funcionarios y/o contratistas de la ESE Hospital de La Vega enfocado en la prestación del buen servicio.
- Fomentar el desarrollo de actividades que propicien el sano esparcimiento y la generación de hábitos y estilos de vida saludable entre los colaboradores de la ESE.
- Fomentar el desarrollo de actividades culturales que promuevan una cultura de integración entre los colaboradores del Hospital.

Beneficiarios

Son beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos todos los funcionarios y colaboradores de La E.S.E Hospital De La Vega y Puesto de Salud Nocaima y sus familias acordes a lo dispuesto en la Ley 1567 de 1998.

ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos aplican para todos los funcionarios y colaboradores de la E.S.E Hospital De La Vega y Puesto de Salud Nocaima, a través de los diferentes momentos de la vida del trabajador (ingreso, desarrollo y retiro).

DEFINICIONES

- **BIENESTAR SOCIAL:** Procesos orientados a crear y mantener las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios de la institución, que permita mejorar si calidad de vida, laboral y familiar, por ende, elevar los niveles de identificación, satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en su trabajo.
- **CALIDAD DE VIDA LABORAL:** programas orientados a promover condiciones de trabajo favorables, al buen desempeño laboral y a la motivación de los servidores públicos, en cuanto a clima organizacional, adaptación al cambio, preparación para el retiro identificación de la cultura institucional y fortalecimiento del trabajo en equipo.
- **CLIMA INSTITUCIONAL:** Conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los servidores manifiesten en relación con las características de la institución, tales como políticas prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma institución, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios laborales, jornadas de trabajo, facilitación de toma de decisiones, calidad de capacitación, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, estrategias institucionales, estilos de comunicación, procedimientos



administrativos, entre otros elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en el comportamiento.

- **EQUIPO DE TRABAJO DE ALTO DESEMPEÑO:** Grupo interdisciplinario conformado por personas con altos conocimientos y destrezas, que aportan al logro de un objetivo específico y al desarrollo de soluciones con altos estándares de efectividad. El equipo de trabajo de alto desempeño puede ser considerado un grupo, una oficina, un área, o aquellos equipos que se crean con el fin de dar cumplimiento a un objetivo o meta en específico de la ESE.
- **SALUD MENTAL:** 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.
- **INCENTIVOS:** Son un estímulo planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual, al ser satisfactorio de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad, de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.
- **PREMIO:** Es el otorgamiento a una persona, equipo de trabajo o área, de un incentivo que se determine y aplique de acuerdo con las normas vigentes, en reconocimiento al compromiso y esfuerzo en el logro de resultados que impacten la gestión operativa, administrativa, asistencial y educativa en beneficio de la institución, ejemplo “premio a la mejor enfermera del mes” de acuerdo a los objetivos corporativos y misionalidad establecido por la de la E.S.E.
- **RESPONSABLES:** Son responsables de la proyección y el despliegue el plan de bienestar e incentivos los líderes de Talento Humano, el Profesional de Salud y Seguridad en el Trabajo y el Líder del Programa de humanización bajo la dirección de la Subgerencia Administrativa en apoyo con Gerencia. No obstante, todos los líderes y directivos deben participar en su despliegue con comportamientos que promuevan la participación de sus equipos de trabajo. De igual forma el grupo responsable se puede apoyar en el área de comunicaciones y sistemas.
- **APOYO INTERINSTITUCIONAL:** Para la ejecución del Plan la E.S.E Hospital de La Vega y Puesto de Salud Nocaima podrá gestionar apoyo interinstitucional con entidades que promuevan el desarrollo del talento humano y generen acciones para mejorar su calidad de vida en el entorno laboral.
- **DAFP:** Quien debe ejercer la dirección del sistema mediante la formulación de la política, la asesoría a las entidades sobre la materia y la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los programas.



- **ENTIDADES PÚBLICAS DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:** Quienes deben facilitar, mediante convenios, sus servicios para el desarrollo de los programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas.
- **ENTIDADES PÚBLICAS DEL ORDEN NACIONAL Y TERRITORIAL:** Quienes con autonomía administrativa deberán poner en marcha, en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos
- **COMITÉS INSTITUCIONALES E INTERINSTITUCIONALES DE EMPLEADOS DEL ESTADO:** Quienes deberán participar en el diseño y la ejecución de los programas del Sistema de Estímulos.
- **CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR:** Orientadas a mejorar el bienestar del trabajador y de su familia a través de los diferentes programas que desarrollan, como educación, recreación, turismo social, vivienda y crédito, entre otros
- **ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES:** destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.
- **PLAN DE INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL:** La líder de SSG-ST también realiza anual el plan y evaluación de intervención psicosocial en acompañamiento con una psicóloga ESST especialista seguridad y salud en el trabajo, dónde se genera un plan de mejora de acuerdo a los resultados y análisis por la especialista para la E.S.E. Hospital de La Vega y Puesto de Salud de Nocaima. Teniendo en cuenta que el último viernes de cada mes se asigna un espacio en la agenda de la psicóloga de La E.S.E. de (1) una hora para que los colaboradores que deseen puedan recibir atención, en dado caso que lo necesite como un apoyo y bienestar emocional en la salud mental de cada uno de nuestros colaboradores.

NORMATIVIDAD

- Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”. TITULO IV. CAPITULO PRIMERO: Articulo 33, numerales 4 y 5.
- Ley 909 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. CAPITULO I: Articulo 36. Parágrafo.
- Decreto 1227 del 21 de abril de 2005. “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”. TITULO V. CAPITULO II: Articulo 76, 77.



- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” TITULO 10 SISTEMA DE ESTIMULOS: Articulo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.
- Decreto 1499 de 2017: “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Decreto 612 de Decreto 612 de 2018 “Por medio del cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”

CONDICIONES GENERALES

El Plan de Bienestar e Incentivos de la E.S.E. Hospital de La Vega y el Puesto de Salud de Nocaima se formula en cumplimiento de la normatividad vigente del empleo público en Colombia, con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral, el clima organizacional y el fortalecimiento del compromiso institucional.

Dado que la estructura administrativa de la entidad cuenta únicamente con un (1) cargo de planta, correspondiente al Gerente, de libre nombramiento y remoción, el Plan de Bienestar e Incentivos se orienta principalmente al cumplimiento formal de la normativa aplicable a los empleados públicos de planta. No obstante, reconociendo que la mayor parte del talento humano que apoya la prestación de los servicios de salud se encuentra vinculado mediante contratos de prestación de servicios, la entidad podrá desarrollar, de manera voluntaria actividades, pero no obligatoria. Las actividades de bienestar dirigidas a contratistas no constituyen incentivos salariales ni prestacionales, ni generan derechos adquiridos. Teniendo en cuenta que no se deja proyección en disponibilidad presupuestal, debido a que este plan no lo contempla y no lo requiere. Y estas actividades se desarrollan por medio de gestión y se soportan por medio de acta institucional y/o registro fotográfico de manera digital.

El planteamiento del plan de bienestar e incentivos se realiza teniendo en cuenta los lineamientos normativos, los criterios de la Gerencia y la opinión de los colaboradores, esta última se obtiene mediante una encuesta virtual en la que se evalúan los principales intereses y preferencias.

DESPLIEGUE DEL PLAN DE BIENESTAR

Bienestar social y de salud

El Plan de Bienestar e incentivos tendrá un enfoque de actividades dirigidas a promover actividades de recreación, cultura y deporte ofreciendo a los empleados y contratistas



alternativas que cobijen las necesidades de integración, identidad cultural e institucional, así como el sentido de pertenencia.

De esta forma se garantizan los derechos y disipaciones de Ley en el área de Bienestar y Calidad de vida en el trabajo.

Actividades:

- Caminatas-Pausas activas- Cafecito con humanización y talento humano- Rumba –spa- terapia o zumba: Realizar sesiones de pausas activas, rumba terapia promoviendo hábitos, estilos de vida saludables, dialogo con los contratistas que deseen, jornadas de caminatas.

Metodología: Se realiza la actividad mediante el apoyo institucional que se gestione.

- Jornadas de promoción y prevención de la salud.

Metodología: realizar jornadas de promoción y prevención de la salud en según los intereses de los colaboradores con el apoyo de profesionales del área de la salud y convenio que se puedan gestionar.

- Actividades artísticas y culturales: realizar jornadas de actividades artísticas y culturales con el apoyo del área de humanización y otras dependencias y gestionar apoyo interinstitucional.

Incentivos

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

Actividades:

- Incentivo día de cumpleaños: Otorgar un día de descanso remunerado al empleado público de planta, por motivo de su cumpleaños.
- Diseñar tarjeta electrónica de reconocimiento y entrega de detalle a los colaboradores de La E.S.E. Hospital de La Vega y Puesto de Salud de Nocaima.
- Reconocimiento de las profesiones: La actividad tiene por objeto brindar un reconocimiento especial a los funcionarios que se desempeñan como profesionales en la institución.

Metodología: De forma mensual se realiza reconocimiento por medio de una tarjeta que se envía por medios electrónicos y se publica en la página de La E.S.E.



Se programa una jornada de entrega de detalles con marca institucional como reconocimiento a su labor a los profesionales en medicina general, enfermero (as) y auxiliares de enfermería.

- Reconocimiento con horas de descanso del empleado o colaborador del mes articulado con humanización: Tiene como objetivo brindar un reconocimiento digital a los funcionarios y/o colaboradores de La E.S.E. Hospital de La Vega y Puesto de Salud de Nocaima por su dedicación, compromiso, solidaridad, trabajo en equipo, responsabilidad, puntualidad, desempeño, atención al usuario, entre otros.

Metodología: De forma mensual se realiza reconocimiento por medio de una tarjeta que se envía por medios electrónicos y se publica en la página de La ESE, que se otorgará como motivación unas horas a las personas que se lo ganen, con el fin de motivar a cada colaborador y/o empleado que lo logre. Este reconocimiento se ejecutará con el acompañamiento de gestores, supervisores, líderes, humanización, comunicaciones y talento humano para postular a los colaboradores.

- Conmemoración día del Servidor Público: El Día Nacional del Servidor Público establecido por el Decreto 2865 de 2013, que posteriormente fue compilado por el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en su artículo 2.2.15.1 señala: “Declarase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público.

Metodología: Se realiza actividad de integración para el reconocimiento de los funcionarios, colaboradores, espacio lúdico y educativo en los valores del código de integridad, para continuar incentivando el compromiso institucional y el crecimiento profesional.

- **Programa Servimos DAFP:** Es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación (DAFP, 2019). Metodología: Difundir a través de folletos y medios electrónicos el Programa Servimos a todos los funcionarios de la entidad para promover el aprovechamiento de estos beneficios.
- Celebración día de la mujer:

Actividad: Reconocimiento día de la mujer.

Metodología: Se realiza una actividad de reconocimiento y entrega de detalles.

- Celebración día del hombre: Reconocimiento día del hombre.

Metodología: Se realiza una actividad de reconocimiento y entrega de detalles.



- Celebración día de la madre: Reconocimiento día de la madre.

Metodología: Se realiza una actividad de reconocimiento y entrega de detalles.

- Halloween: Conmemorar el día de los niños de los funcionarios y contratistas de La ESE, con el fin de generar una integración y entorno familiar.

Metodología: Se realiza actividad e integración lúdica con los colaboradores, funcionarios y sus hijos, generando recreación, unión y diversión para cada uno, entregando también unos detalles.

- Amor y amistad: Conmemorar el día amor y amistad parte de los funcionarios y contratistas de La ESE.

Metodología: Se realiza actividad e integración con los colaboradores, funcionarios de La E.S.E y Puesto de Salud de Nocaima, con el fin de generar un ambiente integral, de unión, amor, compañerismo, fortaleciendo los lazos de amistad y siendo agradable para cada uno.

- Novena de aguinaldos: Conmemorar y festejar las novenas de aguinaldos por parte de los funcionarios y contratistas de La E.S.E., como tradición y espiritualidad.

Metodología: Se realizan grupos con las diferentes áreas de la ESE y se convoca a los funcionarios y contratistas a participar activamente en la realización de la novena de acuerdo al día asignado para su grupo.

- Velitas: Conmemorar el día de las velitas por parte de los funcionarios y contratistas de La ESE.

Metodología: Se encienden velitas al frente del Hospital con el fin de fortalecer los lazos de integración, unión, paz, espiritualidad y dentro de las creencias de cada persona se realiza oración y/o palabras de agradecimiento.

Hospital De La Vega



E.S.E. HOSPITAL DE LA VEGA
LA VEGA - CUNDINAMARCA

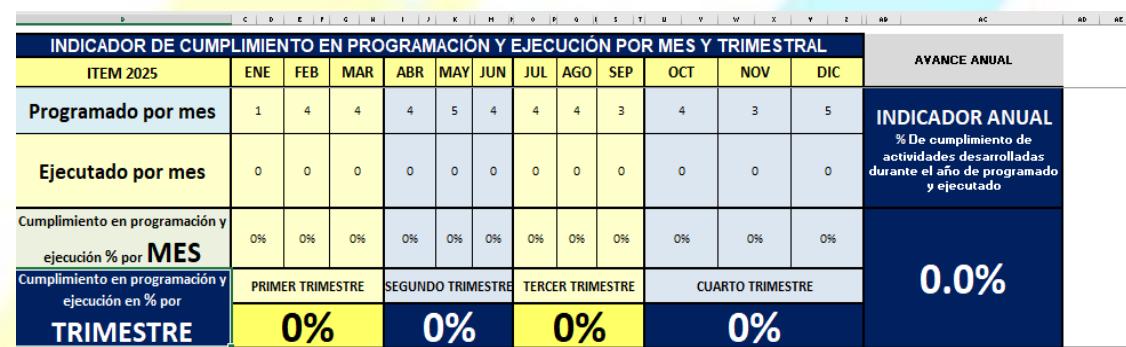
Código: PLN-PL-10

Versión: 0

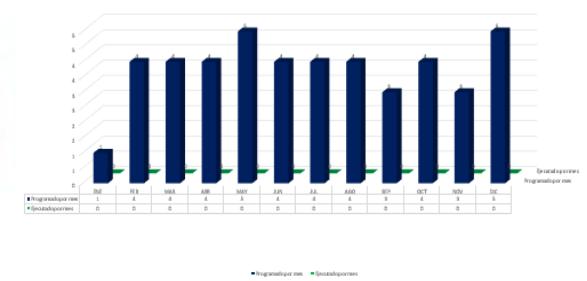
Fecha: 27/11/2026

Página 11 de 13

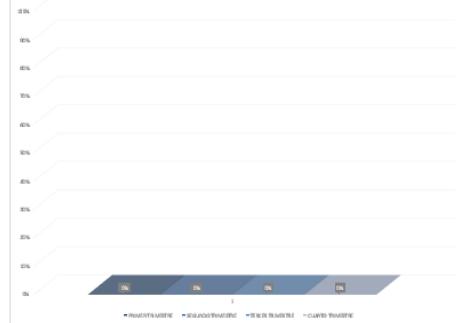
CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



CUMPLIMIENTO POR MES



CUMPLIMIENTO POR TRIMESTRE



PRESUPUESTO

Los recursos para el plan de bienestar e incentivos no están sujetos a disponibilidad presupuestal de la vigencia actual. Por lo tanto; las actividades de bienestar dirigidas a



contratistas no constituyen incentivos salariales ni prestacionales, ni generan derechos adquiridos. Teniendo en cuenta que no se deja proyección en disponibilidad presupuestal, debido a que este plan no lo contempla y no lo requiere. Y estas actividades se desarrollan por medio de gestión.

ANEXOS

1. Plan de acción de bienestar e incentivos. Puede quedar sujetos a cambios en cuánto a la programación.
2. TH informe encuesta para el plan-programa bienestar 2026

BIBLIOGRAFÍA

- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFFP - Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFFP en su Artículo 35. Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único
- Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión
- establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048#page=29&zoom=100,122,729

CONTROL DE CAMBIOS

APROBACIÓN DE MODIFICACIÓN ÚLTIMA VERSIÓN				
	CARGO	NOMBRE	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	Líder de Talento Humano	María Fernanda Cadena Urquijo	16/01/2026	
REVISÓ	Asesora de Planeación	Gloria Alexandra Plazas	23/01/2026	
APROBÓ	Gerente	Carlos Alberto Mantilla Moreno	27/11/2026	



CONTROL DE CAMBIOS				
VERSION	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	SOLICITO	ESTADO
0	27 ENERO 2026	Plan de acción 2026	Asesora planeación	Aprobado

E.S.E.
Hospital De La Vega