

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



CÓDIGO	3.4.1. D04
VERSIÓN	04
FECHA	Ene. 13 del 2026
TIPO	PLAN
PROCESO	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO


PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRA
DEPARTAMENTO DE BOYACA**

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

CHIQUINQUIRA, ENERO 2026

	CÓDIGO	3.4.1. D04	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
	VERSIÓN	04	
	FECHA	Ene. 13 del 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

Contenido

1. Introducción.....	3
2. Justificación	¡Error! Marcador no definido.
3. Identificación.....	5
4. Marco Legal.....	6,7
5. Definiciones y Conceptos.....	8,9
6. Generalidades.....	10
7. Contenido del Plan de Bienestar e Incentivos.....	11
8. Análisis Integral DOFA	12
9. Recursos Necesarios y Presupuesto Estimado.....	13
10. Recomendaciones.....	14
11. Documentos Relacionados del Sistema Integrado de Gestión.....	14,15
12. Indicadores de Éxito.....	16
13. Actividades y Cronograma	16
14. Seguimiento y Evaluación	17
15. Bibliografía	¡Error! Marcador no definido.
16. Revisión y aprobación	18
17. Control de Cambios al Documento	¡Error! Marcador no definido.

Tabla de contenido de Tablas

N/A

Tabla de contenido de Ilustraciones

Figura 1 Contenido de Ilustración: Plan de Incentivos..... 11

CÓDIGO: **3.4.1. D04**VERSION: **04**

FECHA: Ene. 13 del 2026

TIPO: PLAN

PROCESO: **TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO****PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

1. Introducción

El Plan de Bienestar e Incentivos de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, vigencia 2026, constituye una estrategia integral orientada a fortalecer el clima organizacional, mejorar la calidad de vida laboral y promover la satisfacción, motivación y compromiso del Talento Humano, reconociendo su aporte al cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos de la entidad.

En concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la ESE reconoce que el bienestar social, laboral y los incentivos al desempeño son elementos fundamentales para el fortalecimiento institucional, la prestación eficiente de los servicios de salud y la mejora continua de la gestión pública.

El Programa de Bienestar Social tiene como propósito diseñar e implementar acciones que contribuyan al desarrollo integral de los servidores públicos y colaboradores de la entidad, promoviendo condiciones laborales favorables, relaciones interpersonales armónicas y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. Para ello, desde la Coordinación de Gestión del Talento Humano, se planean, estructuran, ejecutan y evalúan las actividades de bienestar e incentivos, garantizando su articulación con las políticas institucionales, el Plan de Desarrollo y las necesidades del Talento Humano de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá.

CÓDIGO: **3.4.1. D04**VERSION: **04**

FECHA: Ene. 13 del 2026

TIPO: PLAN

PROCESO: **TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO****PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

2. Justificación

La gestión pública moderna reconoce que el bienestar de las personas es un factor determinante para el desempeño institucional y el cumplimiento de los fines del Estado. En coherencia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el Bienestar Social se concibe como un proceso continuo, participativo y estratégico que busca generar condiciones favorables para el desarrollo integral del Talento Humano, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su núcleo familiar. Este enfoque fortalece el compromiso institucional, eleva los niveles de satisfacción laboral y contribuye al desempeño eficiente de los servidores públicos.

En este contexto, la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá reconoce que la gestión del Talento Humano constituye un eje fundamental para garantizar la calidad, oportunidad y humanización de los servicios de salud. Por ello, se hace necesario implementar un Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, que permita atender de manera integral las necesidades del cliente interno, promover ambientes laborales saludables y consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la ética, la corresponsabilidad y la mejora continua.

El presente Plan tiene como propósito fortalecer el equilibrio físico, mental, emocional, social y familiar de los servidores y colaboradores de la ESE, favoreciendo un clima organizacional positivo que impulse el crecimiento personal, el trabajo en equipo y la adaptación a los cambios derivados de la dinámica institucional y del sector salud. De igual forma, busca prevenir factores de riesgo psicosocial, disminuir el desgaste laboral y potenciar el sentido de pertenencia hacia la entidad.

Así mismo, el Plan de Incentivos se orienta al reconocimiento del desempeño sobresaliente, el cumplimiento de metas y la adopción de buenas prácticas institucionales, como mecanismos para estimular la productividad, la calidad del servicio y el compromiso con los objetivos estratégicos del hospital. La implementación de incentivos no solo fortalece la motivación y el desarrollo profesional del Talento Humano, sino que impacta positivamente en la eficiencia institucional y en la satisfacción de los usuarios y sus familias, contribuyendo al logro de la misión social de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá.



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ

CÓDIGO:	3.4.1. D04
VERSION:	04
FECHA:	Ene. 13 del 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

3. Identificación

PROCESO SUBPROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO Talento Humano
OBJETIVO GENERAL	Diseñar e implementar estrategias integrales de bienestar e incentivos, orientadas a las necesidades, expectativas y condiciones del Talento Humano de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, el fortalecimiento del desarrollo profesional e individual, y la mejora continua de la calidad de vida en el trabajo. Todo ello con el propósito de consolidar un equipo humano motivado, competente, comprometido y alineado con los valores institucionales, contribuyendo al logro de los objetivos estratégicos y al fortalecimiento del desempeño institucional durante la vigencia 2026, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Promover la salud integral del Talento Humano mediante la implementación de estrategias de promoción y prevención orientadas al cuidado de la salud física, mental y emocional, que contribuyan a la reducción de factores de riesgo psicosocial y al fortalecimiento del autocuidado. ➤ Consolidar la cultura organizacional mediante la promoción de un equilibrio armónico entre el ámbito laboral, personal y familiar del Talento Humano, a través de acciones de bienestar que impulsen la convivencia, consoliden un clima laboral positivo y fortalezcan la capacidad de afrontamiento frente a situaciones cotidianas y escenarios de crisis institucional. ➤ Implementar estímulos e incentivos que reconozcan y valoren el buen desempeño individual y colectivo, orientados al aumento de la productividad, la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso del Talento Humano con el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la ESE.
ALCANCE	El Plan de Bienestar e Incentivos de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, vigencia 2026, aplica para todos los funcionarios y servidores públicos de la entidad, incluyendo personal de planta, contratistas, trabajadores en misión y demás formas de vinculación permitidas por la normatividad vigente. Así mismo, el Plan tiene alcance institucional e incluye la sede central, la Sede Sucre y la Unidad Básica de Atención (UBA) La Victoria, garantizando la



CÓDIGO:	3.4.1. D04
VERSION:	04
FECHA:	Ene. 13 del 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO

RESPONSABLE

implementación de las estrategias de bienestar e incentivos en todas las dependencias y puntos de atención de la entidad.

Líder de Gestión de Talento humano y del conocimiento.

4. Marco Legal

Ley 1437 de 2011, Artículo 2.2.10.3, Programas de Bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar no podrán asumir las responsabilidades que por ley corresponden a las Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud (EPS), Fondos de Vivienda y Pensiones, ni Administradoras de Riesgos Laborales (ARL). *Aplicación:* El hospital debe asegurar que las actividades contempladas en el plan complementen y no suplanten los servicios ofrecidos por estas entidades.

Decreto 1066 de 2015, Artículo 2.2.10.4, Recursos de los programas de bienestar. Está prohibido destinar recursos de los programas de bienestar para obras de infraestructura o la adquisición de bienes inmuebles. *Aplicación:* Los recursos asignados al plan se enfocarán exclusivamente en actividades y servicios que beneficien directamente a los funcionarios y sus familias.

Decreto 1066 de 2015, Artículo 2.2.10.6, Identificación de necesidades y expectativas. Los programas de bienestar deben basarse en estudios técnicos que identifiquen las necesidades y expectativas de los empleados. Las actividades y beneficiarios serán definidos bajo principios de equidad, eficiencia y cobertura institucional. *Aplicación:* El diseño del plan 2025 incluirá diagnósticos participativos para garantizar que las estrategias respondan a las necesidades reales de los funcionarios.

Decreto 1066 de 2015, Artículo 2.2.10.8, Planes de incentivos. Los planes de incentivos buscan reconocer el buen desempeño y fomentar una cultura laboral orientada a la calidad y productividad, promoviendo un mayor compromiso con los objetivos institucionales.

Aplicación: La E.S.E Hospital Regional de Chiquinquirá implementará mecanismos para destacar y premiar el desempeño sobresaliente de sus colaboradores.

Decreto 1066 de 2015, Artículo 2.2.10.17, Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos. La formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar serán responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o quienes hagan sus veces, con la colaboración de la Comisión de Personal y bajo la orientación del jefe de la entidad.



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUEQUIRÁ

CÓDIGO:	3.4.1. D04
VERSION:	04
FECHA:	Ene. 13 del 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEQUIRÁ

El plan estará liderado por el área de Talento Humano, con el apoyo de los líderes de otras áreas para garantizar su implementación exitosa.

Decreto 1567 de 2018: Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, estableciendo un marco general para promover el desarrollo de los servidores públicos y el reconocimiento a su desempeño. *Aplicación:* El hospital desarrollará actividades de formación y estímulos que potencien las capacidades del talento humano, alineadas con los objetivos institucionales.

Decreto 1083 de 2015: Título 10: Sistema de Estímulos. Capítulo 6: Capacitación, estímulos y bienestar. Define principios, requisitos y recursos económicos para la implementación de programas de Bienestar y estímulos

La planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá se desarrollarán en estricta observancia de los principios establecidos en la normatividad vigente, garantizando el uso eficiente, transparente y responsable de los recursos públicos asignados, en concordancia con los criterios de legalidad, economía, eficacia y control.

El Marco Legal constituye el soporte normativo que orienta y regula la implementación del plan, asegurando condiciones de equidad, objetividad y transparencia en el acceso a las actividades de bienestar y a los estímulos institucionales. Así mismo, actúa como una guía para verificar que las acciones programadas cumplan con los estándares legales, administrativos y técnicos exigidos a las entidades públicas del orden territorial.

En este sentido, las actividades contempladas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 estarán alineadas con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan de Desarrollo Institucional 2024–2027 y las disposiciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, contribuyendo al fortalecimiento del Talento Humano y al logro de los objetivos estratégicos de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá.

CÓDIGO: **3.4.1. D04**VERSION: **04**

FECHA: Ene. 13 del 2026

TIPO: PLAN

PROCESO: **TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO****PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

5. Definiciones y Conceptos

Con el propósito de asegurar una adecuada articulación conceptual y metodológica del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, se definen a continuación los conceptos fundamentales que orientan el diseño, implementación y evaluación de las acciones de bienestar y estímulos dirigidas al Talento Humano de la institución:

Bienestar Social:

Se concibe como un proceso permanente y sistemático orientado a generar, preservar y fortalecer las condiciones que favorecen el desarrollo integral de los servidores públicos, promoviendo el equilibrio entre las dimensiones personal, familiar, social y laboral. Este proceso contribuye al aumento de la satisfacción laboral, el desempeño institucional y el sentido de pertenencia hacia la entidad.

Estímulos:

Son mecanismos motivacionales establecidos por la ESE mediante programas y actividades de bienestar laboral, dirigidos a reconocer el desempeño destacado de los servidores públicos y a fortalecer su compromiso con los objetivos institucionales y la prestación de servicios de salud con calidad.

Incentivos:

Corresponden a reconocimientos, tanto de carácter tangible como intangible, otorgados a los colaboradores como resultado del cumplimiento de metas, la adopción de buenas prácticas o el desempeño sobresaliente, con el fin de promover la productividad, la excelencia y la mejora continua.

Programas:

Conjunto organizado de actividades, acciones y estrategias planificadas que se ejecutan de manera articulada para el logro de objetivos específicos, orientados al fortalecimiento del bienestar integral y al mejoramiento del desempeño del Talento Humano.

Calidad de Vida Laboral:

Hace referencia a la percepción que tienen los servidores públicos sobre su entorno de trabajo, en términos de bienestar, motivación y satisfacción. Un ambiente laboral favorable permite el desarrollo de competencias, mejora los resultados institucionales y dignifica el ejercicio del servicio público.



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ

CÓDIGO: **3.4.1. D04**

VERSION: **04**

FECHA: Ene. 13 del 2026

TIPO: PLAN

PROCESO: **TALENTO HUMANO Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

Clima Laboral:

Conjunto de percepciones, actitudes y sentimientos de los servidores frente a las políticas, procesos, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo de la entidad, que inciden directamente en la motivación, el comportamiento y la productividad del Talento Humano.

Cultura Organizacional:

Sistema de valores, principios, creencias y prácticas compartidas que orientan el comportamiento de los servidores públicos y definen la identidad institucional, promoviendo la cohesión interna, el sentido de pertenencia y la alineación con la misión, visión y objetivos estratégicos de la ESE.

Vocación de Servicio:

Actitud ética y compromiso del servidor público para desempeñar sus funciones con responsabilidad, dedicación y orientación al usuario, contribuyendo al bienestar de la comunidad y a la humanización de los servicios de salud.

Compromiso Institucional:

Grado de responsabilidad, lealtad y entrega del servidor público frente a las funciones asignadas y a los objetivos institucionales, reflejado en la aplicación de sus capacidades técnicas, profesionales y humanas.

Aplicación en el Plan de la Vigencia 2026

El presente marco conceptual constituye el fundamento para la formulación y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, orientando las acciones hacia la creación de un entorno laboral armónico, motivador y saludable. A través de su implementación, la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá busca fortalecer la cultura organizacional, optimizar el clima laboral y consolidar un Talento Humano comprometido, contribuyendo al cumplimiento de su misión institucional y a la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad y calidez humana.



CÓDIGO:	3.4.1. D04
VERSION:	04
FECHA:	Ene. 13 del 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO

6. Generalidades

La formulación del Plan de Bienestar e Incentivos de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá para la vigencia 2026 parte de la revisión integral del contexto institucional y del análisis de las condiciones laborales, organizacionales y psicosociales que inciden en el desempeño, la motivación y la calidad de vida del talento humano. Para ello, se tuvieron en cuenta los lineamientos normativos vigentes, las políticas internas de la entidad y los resultados obtenidos en vigencias anteriores, con el fin de identificar necesidades prioritarias y orientar la definición de acciones estratégicas enfocadas en el fortalecimiento del bienestar laboral y el reconocimiento institucional.

Para su elaboración, se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos:

- Revisión del Plan Estratégico Institucional y del Plan Estratégico de Talento Humano, con el fin de asegurar la alineación del Plan de Bienestar e Incentivos con los objetivos estratégicos de la entidad.
- Análisis de los resultados de las actividades de bienestar ejecutadas en vigencias anteriores, identificando fortalezas, oportunidades de mejora y niveles de participación de los colaboradores.
- Identificación de necesidades y expectativas del talento humano en materia de bienestar laboral, clima organizacional, reconocimiento e incentivos, considerando las particularidades del personal asistencial y administrativo.
- Consideración de las condiciones propias del sector salud, tales como la carga laboral, los turnos rotativos y la prestación continua del servicio, las cuales inciden directamente en el bienestar del personal.
- Revisión de la normatividad vigente aplicable a los programas de bienestar e incentivos en el empleo público, así como de las políticas institucionales adoptadas por la ESE

Con base en este diagnóstico, se establecen las estrategias y acciones del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, orientadas a fortalecer la calidad de vida laboral, el sentido de pertenencia, la motivación y el reconocimiento del talento humano, garantizando su implementación en la sede central, la Sede Sucre y la Unidad Básica de Atención (UBA) La Victoria, en concordancia con los principios de eficiencia, equidad y mejora continua.



CÓDIGO:	3.4.1. D04
VERSION:	04
FECHA:	Ene. 13 del 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

7. Contenido del Plan de Bienestar e Incentivos

Este documento desarrolla un conjunto articulado de estrategias, programas y actividades orientadas a promover el bienestar integral del talento humano y a fortalecer los mecanismos de reconocimiento e incentivos en la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá durante la vigencia 2026. Su estructura responde a las necesidades institucionales identificadas, a los lineamientos normativos vigentes y a los objetivos estratégicos de la entidad, buscando impactar positivamente el clima organizacional, la motivación y el sentido de pertenencia de los servidores.

A partir de este enfoque, el Plan se organiza en los siguientes componentes:

- Bienestar Social y Calidad de Vida Laboral
- Bienestar Psicosocial y Salud Mental
- Bienestar Físico y Promoción de la Salud
- Capacitación y Desarrollo Personal
- Reconocimiento e Incentivos
- Integración y Participación Institucional
- Seguimiento y Evaluación

El desarrollo de estos componentes se implementará de manera institucional en la sede central, la Sede Sucre y la Unidad Básica de Atención (UBA) La Victoria, garantizando cobertura y equidad en todas las dependencias de la entidad.

Contenido de ilustración: Plan de Incentivos





CÓDIGO:	3.4.1. D04
VERSION:	04
FECHA:	Ene. 13 del 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

8. Análisis Integral DOFA

FORTALEZAS (ANÁLISIS INTERNO)		DEBILIDADES (ANÁLISIS INTERNO)	
1	Compromiso institucional con el bienestar y la calidad de vida laboral del talento humano.	1	Limitaciones presupuestales que pueden restringir la ejecución de algunas actividades de bienestar e incentivos.
2	Existencia de políticas y lineamientos internos que respaldan la implementación de programas de bienestar e incentivos.	2	Dificultades para garantizar la participación total del personal debido a la rotación de turnos y la continuidad del servicio.
3	Talento humano con sentido de pertenencia y vocación de servicio, propio del sector salud.	3	Necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento y medición del impacto de las actividades de bienestar.
4	Articulación del Plan de Bienestar e Incentivos con el Plan Estratégico Institucional y el Plan Estratégico de Talento Humano.	4	Alta carga laboral del personal asistencial, lo que limita el tiempo disponible para actividades de integración.
5	Cobertura institucional del Plan en la sede central, Sede Sucre y UBA La Victoria.	5	Requerimiento de mayor articulación entre las áreas para la ejecución conjunta de las actividades del Plan.
OPORTUNIDADES (ANÁLISIS EXTERNO)		AMENAZAS (ANÁLISIS EXTERNO)	
1	Lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) que promueven el bienestar laboral en las entidades públicas.	1	Incremento de la demanda de servicios de salud que puede afectar la disponibilidad del personal para actividades de bienestar.
2	Normatividad vigente que respalda la implementación de programas de bienestar e incentivos en el empleo público.	2	Restricciones financieras del sector salud que impactan la sostenibilidad de los programas de bienestar.
3	Disponibilidad de alianzas interinstitucionales para el desarrollo de actividades de	3	Riesgo de desgaste físico y emocional del talento humano por las condiciones propias del servicio asistencial.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



CÓDIGO:	3.4.1. D04
VERSION:	04
FECHA:	Ene. 13 del 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

	promoción de la salud y bienestar.		
4	Avances en herramientas tecnológicas que facilitan la comunicación y participación del personal en las actividades del Plan.	4	Cambios normativos que puedan modificar los lineamientos para la implementación de incentivos.
5	Mayor sensibilización del talento humano frente a la importancia del autocuidado y la salud mental.	5	Factores externos asociados a emergencias sanitarias que limiten la ejecución presencial de actividades.

9. Recursos Necesarios y Presupuesto Estimado

RECURSO	ACTIVIDAD	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Recurso Financiero	Programas de promoción de la salud, prevención del riesgo psicosocial y autocuidado	1	\$ 500.000	\$ 500.000
Recurso Financiero	Estrategias de bienestar social y familiar (celebraciones institucionales, fechas especiales)	3	\$ 1.300.000	\$ 3.900.000
Recurso Financiero	Apoyo logístico para actividades de bienestar en sede central, Sede Sucre y UBA La Victoria	3	\$ 400.000	\$ 1.200.000
Recurso Financiero	Actividades de bienestar laboral (integración, recreación, cultura y deporte) para funcionarios, contratistas y trabajadores en misión	10	\$ 200.000	\$ 2.000.000
TOTAL:				\$ 7.600.000

CÓDIGO: **3.4.1. D04**VERSION: **04**

FECHA: Ene. 13 del 2026

TIPO: PLAN

PROCESO: **TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO****PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ****10. Recomendaciones**

- Diseñar e implementar una estrategia de comunicación interna que promueva la retroalimentación permanente.
- Desarrollar un programa integral de bienestar físico, emocional y mental.
- Estructurar un sistema de formación y desarrollo alineado con las necesidades institucionales y del personal.
- Implementar un esquema de incentivos flexible, equitativo y orientado al desempeño.
- Priorizar acciones de mejora en infraestructura y fortalecimiento de la seguridad y salud en el trabajo.

El presente diagnóstico constituye el soporte técnico para la formulación y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, asegurando que las acciones planteadas respondan de manera efectiva a las necesidades identificadas y contribuyan al fortalecimiento del Talento Humano y al cumplimiento de la misión institucional de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, en la sede central, la Sede Sucre y la Unidad Básica de Atención (UBA) La Victoria.

11. Documentos Relacionados del Sistema Integrado de Gestión

Para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2026 de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, se consideran como documentos relacionados del Sistema Integrado de Gestión los siguientes:

- Plan Estratégico Institucional.
- Plan Estratégico de Talento Humano.
- Plan Anual de Talento Humano.

E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁCÓDIGO: **3.4.1. D04**VERSION: **04**

FECHA: Ene. 13 del 2026

TIPO: PLAN

PROCESO: **TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO****PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

- Manual de Bienestar Social e Incentivos de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá.
- Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.
- Código de Integridad y Ética Institucional.
- Procedimiento de Bienestar Social e Incentivos.
- Procedimiento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial.
- Resultados de la medición del Clima Organizacional.
- Informes de ejecución y seguimiento del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Formatos de asistencia y participación en actividades de bienestar.
- Sistema de Gestión Documental Institucional.
- Lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Normatividad vigente aplicable a programas de bienestar e incentivos en el empleo público.



CÓDIGO:	3.4.1. D04
VERSION:	04
FECHA:	Ene. 13 del 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	TALENTO HUMANO Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

12. Indicadores de Éxito

RESULTADO/PRODUCTO ESPERADO	INDICADOR
Ejecutar las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos conforme a lo programado.	Cumplimiento del Plan (%) = (Número de actividades ejecutadas / Número total de actividades programadas) × 100
Garantizar la participación del talento humano en las actividades de bienestar.	Participación del personal (%) = (Número de colaboradores participantes / Total de colaboradores convocados) × 100
Implementar acciones de reconocimiento e incentivos institucionales.	Ejecución de incentivos (%) = (Número de incentivos otorgados / Número de incentivos programados) × 100

13. Actividades y Cronograma

Nº	ASPECTOS/ CRITERIOS	ACTIVIDAD	META	SOPORTE	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA
1	Diagnóstico de bienestar	Aplicar encuesta de percepción sobre bienestar laboral y clima organizacional	80 % de los colaboradores	Informe de resultados	Líder de Gestión del Talento Humano	31/05/2026
2	Integración institucional	Ejecutar actividades de integración y fortalecimiento del sentido de pertenencia	1 actividad ejecutada	Evidencias fotográficas y listados de asistencia	Evidencias fotográficas y listados de asistencia	30/09/2026
3	Reconocimiento e incentivos	Implementar acciones de reconocimiento al desempeño y compromiso institucional	1 programa de reconocimiento ejecutado	Informe	Gerencia / Talento Humano	30/11/2026

CÓDIGO: **3.4.1. D04**VERSION: **04**

FECHA: Ene. 13 del 2026

TIPO: PLAN

PROCESO: **TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO****PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

14. Seguimiento y Evaluación

La ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2026 de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá será objeto de seguimiento y evaluación de manera trimestral, a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con el fin de verificar el avance en el cumplimiento de las actividades programadas y el logro de las metas establecidas.

El seguimiento será realizado por el área de Gestión del Talento Humano, mediante el análisis de los indicadores definidos, la revisión de los soportes correspondientes y la presentación de informes que evidencien los resultados alcanzados, las buenas prácticas y los casos de éxito derivados de la implementación de las actividades.

En aquellos casos en que se identifiquen situaciones que hayan limitado o impedido el cumplimiento total o parcial de las metas propuestas, se documentarán las causas y se definirán las acciones de mejora pertinentes, las cuales serán presentadas ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, garantizando así la mejora continua del Plan y su alineación con los objetivos institucionales.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



CÓDIGO:	3.4.1. D04
VERSION:	04
FECHA	Ene. 13 del 2026
TIPO	PLAN
PROCESO	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS


USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

15. Bibliografía

No.	DOCUMENTO
1	Congreso de la República de Colombia. Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
2	Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
3	Ministerio de Salud y Protección Social. Normatividad vigente aplicable a las Empresas Sociales del Estado.

16. Revisión y aprobación

TEM	ELABORÓ	COORDINADOR	REVISÓ	APROBÓ
Firma	<i>Adriana Hernandez</i>	<i>Adriana Hernandez</i>		
Nombre	Adriana del Pilar Hernández Dueñas	Adriana del Pilar Hernández Dueñas	Luber Ney Antonio Murcia Gualteros	Juliana del Pilar Cortázar Murillo
Cargo	Coordinador de Gestión del talento humano y del conocimiento	Coordinador de Gestión del talento humano y del conocimiento	Coordinador de Planeación	Gerente
Fecha	Enero 13 de 2026	Enero 13 de 2026	Enero 14 de 2026	Enero 30 de 2026

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS		
	CÓDIGO:	3.4.1. D04
	VERSION:	04
	FECHA:	Ene. 13 del 2026
	TIPO:	PLAN
	PROCESO:	TALENTO HUMANO Y GESTION DEL CONOCIMIENTO
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ		

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

17. CONTROL DE CAMBIOS AL DOCUMENTO

Fecha del cambio	Versión actual	Justificación del Cambio	Indique el ítem del Documento donde se requiere el Cambio	Versión Nueva	Nombre y Cargo de quien elaboro el Cambio:	Nombre y Cargo de quien Aprobó el Cambio:
Ene. 25 de 2023	2	Actualización documento	N/A	3	Adriana del Pilar Hernández Dueñas Líder de Gestión del talento humano y del conocimiento	Juliana del Pilar Cortazar Murillo - Gerente