

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ ESE



HOSPITAL ESPECIAL
DE CUBARÁ
Empresa Social del Estado
NIT. 826.002.304-1



CONTENIDO

1. QUIENES SOMOS	3
2. MISIÓN	3
3. VISIÓN.....	3
4. VALORES INSTITUCIONALES.....	4
4.1. CÓDIGO DE ÉTICA	4
4.2. CODIGO DE INTEGRIDAD	6
1. INTRODUCCION	7
2. OBJETIVOS	8
3. PROPOSITO	8
4. RESPONSABLES.....	8
5. ETAPAS DE DESARROLLO	9
6. MARO NORMATIVO	10
7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	11
8. NIVEL DE SATISFACCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS EN EL PLAN DE ACCIÓN DE BIENESTAR.....	11
9. EJES DE PLAN DE BIENESTAR.....	12
10. PLAN DE ACCIÓN.....	17
11. METODOLOGIA PARA LA APROBACIÓN.....	22



1. QUIENES SOMOS

Somos una Empresa Social del Estado, que presta servicios de salud de baja y mediana complejidad a la población colona e indígena del municipio de Cubará y zona de influencia, que busca brindar servicios integrales en salud, basados en la educación preventiva, mejorando la calidad de vida, orientada en la atención humanizada con enfoque diferencial. Su gestión se basa en el desarrollo comunitario e intercultural y la promoción de su talento humano, mediante la innovación en el uso de tecnologías de la información y la comunicación e implementación de herramientas administrativas.

2. MISIÓN

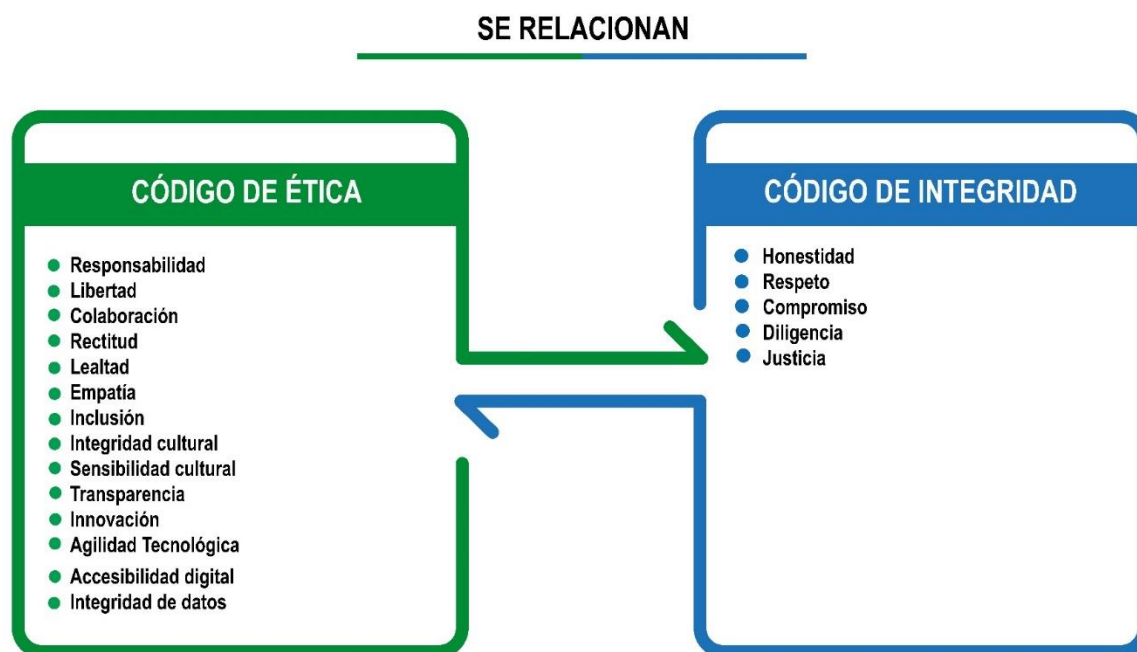
El Hospital Especial de Cubará se compromete a proporcionar servicios de salud integrados y de alta calidad, destacando por la implementación de soluciones de telemedicina que aseguren el acceso y eficiencia en la atención médica para nuestras diversas comunidades, incluidas las colonas, indígenas y NARP. Nos enfocamos en combinar la tecnología avanzada con un profundo respeto y entendimiento de la diversidad cultural, ofreciendo un enfoque de atención médica personalizado y éticamente enriquecido. A través de nuestra gestión, buscamos ser líderes en innovación y en la prestación de cuidados de salud con un modelo que valora y respeta las variadas prácticas y tradiciones de todas las comunidades que servimos.

3. VISIÓN

Para 2027, el Hospital Especial de Cubará será un referente en la aplicación de la telemedicina y en la integración de un enfoque intercultural en la prestación de servicios de salud. Nos destacaremos por nuestro modelo innovador que combina tecnología de punta con un profundo compromiso hacia la inclusión y el respeto de la diversidad étnica y cultural. Nuestro hospital será sinónimo de excelencia, accesibilidad y adaptabilidad, donde el personal capacitado y dedicado utiliza las mejores herramientas tecnológicas para ofrecer cuidados de salud excepcionales, humanizados y adaptados a las necesidades específicas de cada comunidad. Así, garantizamos una atención médica eficiente y respetuosa, estableciendo nuevos estándares para el cuidado de la salud en un entorno multicultural



4. VALORES INSTITUCIONALES



4.1. CÓDIGO DE ÉTICA

- **Responsabilidad:** Nos comprometemos con la integridad y la transparencia en cada acción que emprendemos. La responsabilidad es fundamental para cultivar la confianza dentro y fuera de nuestra institución y asegura que cada decisión y acción refleje nuestro compromiso con la excelencia en la atención médica y el bienestar comunitario.
- **Libertad:** Promovemos un ambiente donde todos tienen la libertad de expresar sus opiniones, tomar decisiones informadas y participar activamente en su cuidado y en la mejora continua de nuestros servicios. La libertad en nuestro hospital también implica responsabilidad personal y colectiva para garantizar que nuestras acciones beneficien a todos.
- **Colaboración:** Fomentamos una cultura de colaboración interna y externa, trabajando juntos hacia metas comunes. La colaboración en nuestro hospital se traduce en compartir conocimientos, prácticas y recursos de manera efectiva, no solo entre los empleados, sino también con pacientes y comunidades, para mejorar los resultados en salud.
- **Rectitud:** Nos adherimos firmemente a principios de equidad y justicia en todas nuestras operaciones. La rectitud en nuestro hospital significa actuar siempre con integridad, asegurando que



todas las decisiones y procedimientos sean justos y correctos, especialmente cuando enfrentamos dilemas éticos o desafíos operativos.

- **Lealtad:** Mantenemos un compromiso inquebrantable con nuestros principios y nuestra comunidad. La lealtad en nuestro contexto se refiere a mantenerse fiel a nuestros compromisos y valores, apoyando a nuestros pacientes, equipo y comunidad incluso en momentos de adversidad, garantizando una relación basada en la confianza y el respeto mutuo.
- **Empatía:** Promovemos activamente la empatía como un pilar de nuestra práctica médica y administrativa. Este valor nos impulsa a ponernos en el lugar de nuestros pacientes y sus familias, entendiendo sus contextos únicos y respondiendo a sus necesidades emocionales y culturales de manera comprensiva y respetuosa.
- **Inclusión:** Nos comprometemos a garantizar que todos los servicios y espacios del hospital sean accesibles e inclusivos para todos los individuos, independientemente de su origen étnico, lingüístico, cultural, religioso o de cualquier otra índole. La inclusión en nuestra institución significa adaptar nuestros servicios para reflejar y respetar la diversidad de la comunidad que servimos.
- **Integridad Cultural:** Valoramos y respetamos las diversas prácticas culturales y las perspectivas de salud de nuestras comunidades. La integridad cultural implica un compromiso para integrar prácticas médicas culturalmente apropiadas que sean respetuosas y efectivas para los diferentes grupos étnicos y culturales atendidos.
- **Sensibilidad Cultural:** Nos esforzamos por educar y capacitar a nuestro personal en sensibilidad cultural para mejorar la interacción y la comunicación con pacientes de diversas culturas. Este valor garantiza que nuestros servicios sean entregados de manera que sean culturalmente comprensibles y relevantes, fomentando una mayor efectividad en el tratamiento y cuidado.
- **Transparencia:** Aseguramos una comunicación abierta y honesta tanto dentro de nuestra organización como con nuestros pacientes y la comunidad. La transparencia no solo se refiere a la claridad en nuestras operaciones y decisiones, sino también a ser abiertos sobre nuestras capacidades y siempre buscar la mejora continua.
- **Innovación:** Fomentamos una cultura de innovación continua para mejorar la calidad y la eficiencia de nuestros servicios de salud. Este valor impulsa la adopción de nuevas tecnologías y enfoques, permitiéndonos ofrecer soluciones avanzadas y personalizadas de atención médica que responden a las necesidades cambiantes de nuestra comunidad.
- **Agilidad Tecnológica:** Nos comprometemos a mantener una infraestructura tecnológica ágil que nos permita adaptarnos rápidamente a los avances en el campo de la medicina y la información. La agilidad tecnológica asegura que podemos responder eficazmente a las emergencias, mejorar la comunicación con los pacientes y optimizar la gestión hospitalaria.



- **Accesibilidad Digital:** Promovemos la accesibilidad digital para garantizar que todos nuestros pacientes y su comunidad puedan beneficiarse de nuestras tecnologías. Esto incluye proporcionar plataformas y herramientas que sean fácilmente utilizables por personas de todas las edades y habilidades, reduciendo las barreras digitales y facilitando el acceso a la información de salud.
- **Integridad de Datos:** Nos comprometemos a proteger la integridad y la confidencialidad de los datos de los pacientes. Este valor es fundamental en un entorno en el que el uso de TICs es intensivo, asegurando que toda la información médica y personal sea manejada con los más altos estándares de seguridad y ética.

4.2. CODIGO DE INTEGRIDAD

- **Honestidad:** Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición
- **Compromiso:** Ser consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



1. INTRODUCCION

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos está diseñado para promover un equilibrio integral entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, fortaleciendo su bienestar y motivación, mientras potencia su productividad social. Este plan se fundamenta en la implementación de estrategias que reconocen y valoran el desempeño de los trabajadores, permitiendo articular de manera efectiva los objetivos institucionales con las necesidades del talento humano.

En este contexto, el plan se organiza en cinco ejes fundamentales que trabajan de forma interconectada para garantizar el bienestar integral de los servidores. En primer lugar, el Eje de Equilibrio Psicosocial busca armonizar las responsabilidades laborales y personales, creando condiciones que reduzcan el estrés y favorezcan un desempeño equilibrado, además de promover prácticas saludables que potencien tanto la calidad de vida como la productividad.

En segundo lugar, el Eje de Salud Mental se enfoca en la promoción, prevención e intervención de aspectos emocionales, asegurando un entorno laboral que priorice la resiliencia, el apoyo mutuo y el bienestar psicológico, elementos esenciales para el desarrollo integral de los trabajadores.

Asimismo, el Eje de Diversidad e Inclusión fomenta un ambiente laboral equitativo, respetuoso y libre de discriminación. Este eje promueve el reconocimiento y la participación activa de todas las personas, fortaleciendo una cultura organizacional que valore la diversidad como un recurso clave para la innovación y la cohesión.

Por otro lado, el Eje de Transformación Digital impulsa la modernización y optimización de los procesos institucionales mediante la integración de herramientas tecnológicas que no solo faciliten la gestión laboral, sino que también promuevan la conciliación con la vida personal, incrementando así la productividad y la innovación.

Finalmente, el Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público refuerza los valores institucionales a través del reconocimiento, la formación y la motivación, incentivando el orgullo, el sentido de pertenencia y el compromiso con la misión del servicio público.

En conjunto, estos cinco ejes interrelacionados reflejan un enfoque integral que no solo busca mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, sino también garantizar un impacto positivo en la calidad del servicio ofrecido a la comunidad. De esta manera, el plan reafirma nuestro compromiso con la construcción de una institución sostenible, inclusiva y orientada a la excelencia en el servicio público.



2. OBJETIVOS

Objetivo general

Promover el bienestar integral de las servidoras y los servidores públicos mediante la implementación de estrategias orientadas a fortalecer el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, fomentando la motivación, la identidad institucional y la vocación por el servicio público, con el fin de potenciar su desarrollo personal y profesional, así como la calidad del servicio ofrecido a la comunidad.

Objetivos específicos

Fomentar el equilibrio psicosocial mediante la implementación de prácticas saludables y condiciones laborales que reduzcan el estrés y favorezcan el desempeño equilibrado de los servidores públicos.

Promover la salud mental a través de estrategias de promoción, prevención e intervención que prioricen el bienestar psicológico, la resiliencia y el apoyo mutuo dentro del entorno laboral.

Garantizar un ambiente laboral inclusivo y equitativo mediante acciones que valoren la diversidad, prevengan la discriminación y fortalezcan una cultura organizacional basada en el respeto y la cohesión.

Impulsar la transformación digital al integrar herramientas tecnológicas que optimicen los procesos institucionales, mejoren la conciliación entre las responsabilidades laborales y personales, e incrementen la innovación y la productividad.

Fortalecer la identidad y la vocación por el servicio público mediante estrategias de reconocimiento, formación y motivación que refuercen el sentido de pertenencia, el compromiso institucional y el orgullo por servir a la comunidad.

3. PROPOSITO

Consolidar un entorno laboral saludable, inclusivo y motivador que impulse el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, fortaleciendo su compromiso con la misión institucional y garantizando la prestación de un servicio público de calidad, sostenible y orientado al bienestar de la comunidad.

4. RESPONSABLES

En el marco del desarrollo del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la E.S.E. Hospital Especial de Cubará, en conjunto con la administración tendrá la responsabilidad de liderar la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de las servidoras y los servidores públicos, así como de sus familias. Este proceso deberá llevarse a cabo utilizando las herramientas disponibles para el levantamiento de información, asegurando la recolección de datos pertinentes, actualizados y representativos de las dinámicas laborales y familiares de los integrantes de la institución.



En este sentido, la administración asumirá un rol proactivo en la articulación del plan con los cinco ejes fundamentales (equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital e identidad y vocación por el servicio público). Además, velará por la implementación de estrategias que no solo respondan a las necesidades identificadas, sino que también impulsen el desarrollo integral del talento humano, fortalezcan su compromiso con la misión del hospital y promuevan una prestación de servicios de salud de alta calidad a la comunidad.

5. ETAPAS DE DESARROLLO

Evaluación y diagnóstico: Durante esta etapa, en la E.S.E. Hospital Especial de Cubará se realizó una evaluación integral para analizar la percepción de las servidoras y los servidores públicos respecto al Plan de Bienestar e Incentivos. Este proceso permitió identificar las fortalezas del plan, así como nuevas necesidades y oportunidades de mejora, utilizando diversas herramientas de recolección de información.

Entre estas herramientas se aplicaron encuestas, que brindaron datos relevantes sobre las expectativas y experiencias del talento humano en relación con las estrategias de bienestar. Asimismo, se llevó a cabo un análisis detallado de las condiciones laborales y personales de los servidores públicos, asegurando que las acciones del plan respondieran de manera efectiva a sus necesidades y prioridades.

Los hallazgos obtenidos en esta etapa resultaron clave para realizar ajustes y diseñar iniciativas enfocadas en el desarrollo integral del personal, fortaleciendo su bienestar, su motivación y su compromiso con la misión institucional del hospital.

Diseño y formulación

Con base en la información recolectada durante la etapa de evaluación y diagnóstico, así como en el análisis detallado de las necesidades y oportunidades detectadas, en la E.S.E. Hospital Especial de Cubará se llevó a cabo la formulación de las actividades que conforman el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024.

Este proceso incluyó la priorización de las estrategias identificadas como fundamentales para responder a las expectativas del talento humano, garantizando que las iniciativas propuestas contribuyan al equilibrio psicosocial, la salud mental, la inclusión, la transformación digital y el fortalecimiento de la identidad y vocación por el servicio público.

Seguimiento y Evaluación

En la E.S.E. Hospital Especial de Cubará, la etapa de seguimiento y evaluación se desarrollará como un componente fundamental del Plan de Bienestar e Incentivos. Durante esta fase, los responsables del proceso



deberán identificar el grado de satisfacción y participación de los colaboradores en las actividades propuestas dentro del plan.

Para ello, se implementarán mecanismos de monitoreo que permitan recoger información objetiva y cualitativa sobre el impacto de las estrategias diseñadas. Entre las herramientas a utilizar se incluirán encuestas de satisfacción, análisis de indicadores de participación y reuniones de retroalimentación con el talento humano.

6. MARO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 909 de 2024 parágrafo del artículo 36.	las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
Ley 1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito
Ley 1960 de 2019, artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998.	Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos	Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.



7. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Corresponderá a la administración y al comité de gestión y desempeño realizar el respectivo monitoreo de las acciones realizadas de manera mensual, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2025.

8. NIVEL DE SATISFACCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS EN EL PLAN DE ACCIÓN DE BIENESTAR

En este apartado se presenta la metodología diseñada para evaluar el cumplimiento y la efectividad de las actividades establecidas en el Plan de Bienestar, asegurando que estas contribuyan al desarrollo integral de los trabajadores y al fortalecimiento del clima organizacional. La evaluación contempla tanto la ejecución de las actividades programadas como la percepción de satisfacción de los participantes. Se detallan los indicadores de cumplimiento y calidad, las herramientas empleadas para la recolección de datos y los criterios de análisis, lo que permite identificar fortalezas, oportunidades de mejora y garantizar la optimización continua del plan en alineación con los objetivos institucionales.

- **Indicador de Cumplimiento:** Este indicador tiene como propósito evaluar de manera mensual la implementación efectiva de las actividades diseñadas en el marco del plan de bienestar, estímulos e incentivos para los trabajadores, asegurando que cumplan con los objetivos establecidos y que aporten al bienestar integral del personal.

$$\text{Porcentaje de Ejecución} = \left(\frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades programadas}} \right) * 100$$

- **Índice de Satisfacción de Actividades de Bienestar e Incentivos (ISABI).**

$$\text{ISABI} = \left(\frac{\text{Suma de puntajes obtenidos}}{\text{Número máximo de puntajes posibles}} \right) * 100$$



9. EJES DE PLAN DE BIENESTAR

Con el fin de cumplir los compromisos adquiridos y en base a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y en aras de promover y propiciar el buen desempeño de los funcionarios se desarrollará el Plan de Bienestar 2024 a través de cinco ejes que serán el fundamento para el desarrollo de las actividades programadas:

9.1. Eje Equilibrio Psicosocial:

En este eje se contemplan las actividades que favorecen la adaptación a las nuevas dinámicas laborales y permiten como su nombre lo dice balancear la vida personal y laboral. Encontramos en este eje tres estrategias:

- **Factores Psicosociales:** En esta estrategia del plan se contemplarán las actividades deportivas, eventos artísticos y culturales, capacitación en artes y artesanías y bienestar espiritual.
- **Equilibrio vida personal y laboral:** Involucra actividades y políticas que promuevan el balance entre la vida personal y laboral, como flexibilidad laboral, beneficios en tiempo, actividades para la familia, los niños, sala de lactancia y el manejo del tiempo libre, entre otras.
- **Calidad de vida laboral:** Dentro de esta estrategia se contemplan actividades que favorecen la motivación, el reconocimiento y el desarrollo de competencias y habilidades en los colaboradores durante su ciclo de vida en la entidad.

EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL			
	ACTIVIDADES INVOLUCRADAS EN PLAN DE BIENESTAR	PERMANENTE	EN CRONOGRAMA
FACTORES PSICOSOCIALES	Celebración del amor y la amistad		X
	Caminata ecológica		X
	Apoyo a equipos deportivos en los campeonatos organizados por la administración municipal (fútbol, voleibol, baloncesto)		X
	Concurso de decoración navideña por dependencias		X
	Novenas navideñas		X



	Cena fin de año / Ancheta		X
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Día de la familia		X
	Horarios flexibles madres gestantes según la normativa vigente	X	
	Día del niño		X
	Permisos por cumpleaños	X	
	Conmemoración servidor publico		X
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Cumpleaños de los funcionarios mensual	
Actividades de reconocimiento por fechas especiales (hombre, mujer, madre, padre, etc)			X
Programa de pre pensionados			X
Día de la bicicleta			X

9.2. Eje Salud mental

Dentro de este eje se contemplan actividades enfocadas en proteger y mejorar la salud mental de todos los funcionarios de la E.S.E Hospital Especial de Cubará a través de dos estrategias:

- Higiene Mental: Se realizarán talleres que promueven el desarrollo de competencias que ayudan al afrontamiento de distintas situaciones, incluido el trabajo bajo presión, estrés, ansiedad y depresión.
- Prevención de nuevos riesgos a la salud y sus efectos: Se realizarán acciones o actividades enfocadas a la adaptación frente a nuevas realidades personales, familiares y laborales, así como actividades que fomenten los estados de salud óptimos.

EJE SALUD MENTAL			
	ACTIVIDADES INVOLUCRADAS EN PLAN DE BIENESTAR	PERMANENTE	EN CRONOGRAMA



HIGIENE MENTAL	Gimnasio (Quiero puedo y me gusta estar bien INSTITUCIONAL)	x	
NUEVOS RIESGOS	Jornadas de salud EXAMENES OCUPACIONALES PERIODICOS		x

9.3. Eje Convivencia Social

Son actividades en materia de inclusión, diversidad, equidad y representatividad; teniendo cuenta que parte del bienestar de los colaboradores está ampliamente relacionado con el clima laboral y la cultura organizacional. Se desarrolla a través de dos estrategias:

- Inclusión, diversidad y representatividad
- Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y el abuso de poder

CONVIVENCIA LABORAL		
ACTIVIDADES INVOLUCRADAS EN PLAN DE BIENESTAR	PERMANENTE	EN CRONOGRAMA
Día de la raza		x
Día intercultural (Formación en diversidad e inclusión)		x
Día del Hospital Especial de Cubará (establecer según reseña histórica)		x
Auditorías de clima laboral	x	
Acompañamiento psicológico	x	
Talleres mejoramiento de clima laboral	x	
"Voz Activa: Escuchamos para Mejorar" (Buzon de PQRSF institucional)	x	



9.4. Eje Alianzas Interinstitucionales

Fomentar alianzas que permitan acceder a la posibilidad de obtener beneficios para los colaboradores y sus familias, así como, usar o potenciar las buenas prácticas o experiencias exitosas de otras entidades, que puedan ser útiles para el desarrollo del plan de bienestar e incentivos de la entidad. Se desarrolla a través de las siguientes estrategias:

- Coordinación Interinstitucional
- Fomento buenas prácticas

EJE ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES		
Para llevar a cabo las actividades asociadas a este eje, la Entidad podrá realizar alianzas y convenios con empresas públicas y/o privadas cuando sea necesario.		
	PERMANENTE	CRONOGRAMA
Convenios con Entidades Financieras (CONVENIOS DE LIBRANZAS, TARJETAS DE CREDITO)	X	
Convenios con Instituciones Educativas (ACUERDOS CON UNIVERSIDADES, CENTRO DE FORMACIÓN TECNICOS O TECNOLOGICA PARA DESCUENTOS EN MATRICULAS PARA COLABORADORES DE LA ESE)	X	
Convenios comerciales con el municipio (DESCUENTOS A COLABORADORES EN SUS COMPRAS)	X	



9.5. Eje transversal transformación Digital

Busca aplicar las tecnologías como un instrumento, que permitan facilitar los procesos para el desarrollo de los funcionarios, la agilidad en las comunicaciones y en la participación. Se desarrolla teniendo en cuenta:

- Creación de cultura digital para el bienestar
- Analítica de datos para el bienestar
- Creación de ecosistemas digitales

EJE TRANSVERSAL TRANSFORMACIÓN DIGITAL			
Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad se enfoca en aprovechar las tecnologías para mejorar los procesos internos, potenciar el desarrollo de los funcionarios, agilizar la comunicación y fomentar una participación más activa.			
		PERMANENTE	CRONOGRAMA
Creación de Cultura Digital para el Bienestar	Capacitación en herramientas digitales		X
	Promoción de buenas prácticas digitales		X
Analítica de Datos para el Bienestar	Encuestas de satisfacción digitalizadas	X	
	Monitoreo de indicadores de bienestar	X	
Creación de Ecosistemas Digitales	Plataforma integral de bienestar (Página web de la E.S.E con usuario para diferentes actividades)	X	



10. PLAN DE ACCIÓN

EJE	FACTORES	ACTIVIDAD	FECHA	RESPONSABLE
EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	Realización de actividades culturales en el marco de la conmemoración del día de la Boyacensidad.	Octubre	Líder de talento humano
		Jornadas deportivas	- Marzo - Septiembre	Líder de talento humano
		Celebración del amor y la amistad	20/09/2025	Líder de talento humano
		Caminata ecológica	16/08/2025	Lider SST
		Apoyo a equipos deportivos en los campeonatos organizados por la administración municipal (futbol, voleibol, baloncesto)	Depende de las fechas de la administración.	Líder de talento humano
		Cena fin de año / Ancheta	20/12/2025	Líder de talento humano
	EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Día de la familia	15/05/2025	Líder de comunicaciones Líder de talento humano
		Horarios flexibles madres gestantes según la normativa vigente	Definir con cada gestante según la preferencia.	Líder de talento humano
		Día del niño	26/04/2024	Líder de comunicaciones Líder de talento humano



		Permisos por cumpleaños	Según corresponda.	Líder de talento humano
		Conmemoración servidor publico	27/06/2024	Líder de comunicaciones Líder de talento humano
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Cumpleaños de los funcionarios semestral	Según corresponda.	
		Actividades de reconocimiento por fechas especiales (hombre, mujer, madre, padre, etc)	<ul style="list-style-type: none"> • 19/03/2025 • 11/05/2025 • 8/03/2025 • 15/06/2025 	Líder de comunicaciones Líder de talento humano
		Programa de pre pensionados	Según corresponda si hay personas por salir.	Líder SST
		Día de la bicicleta	03/06/2025	Líder SST
		Día del Radiólogo	20/01/2025	Líder de comunicaciones Líder de talento humano
		Día del Contador	01/03/2025	
		Día del Bacteriólogo	28/04/2025	
		Día de la Enfermera	12/05/2025	
		Día del Abogado	22/06/2025	
		Día del Periodista y Comunicador	04/08/2025	
	Día del Nutricionista	11/08/2025		
Día del Ingeniero	17/08/2025			
Día del Odontólogo	03/10/2025			
Día del Psicólogo	20/11/2025			
EJE SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL	Gimnasio (Quiero puedo y me gusta estar bien INSTITUCIONAL)	01/04/2025 – 01/12/2025	Líder de SST Nutricionista



				Líder de talento humano
	NUEVOS RIESGOS	Jornadas de salud EXAMENES OCUPACIONALES PERIODICOS	01/07/2025	Lider de SST
EJE CONVIVENCIA SOCIAL	SON ACTIVIDADES EN MATERIA DE INCLUSIÓN, DIVERSIDAD, EQUIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	Día de la raza	12/10/2025	Líder de comunicaciones Líder de talento humano
		Día intercultural (Formación en diversidad e inclusión)	21/05/2025	Líder de comunicaciones Líder de talento humano Asesor de calidad
		Día del Hospital Especial de Cubará (establecer según reseña histórica)	5/07/2025	Líder de comunicaciones Líder de talento humano
		Auditorías de clima laboral	01/07/2025	Lider de SST
		Acompañamiento psicológico	01/08/2025	Psicología
		Talleres mejoramiento de clima laboral	01/10/2025	Lider SST
		"Voz Activa: Escuchamos para Mejorar" (Buzon de PQRSF institucional)	TRIMESTRAL	Lider SIAU



EJE ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	FOMENTAR ALIANZAS QUE PERMITAN ACCEDER A LA POSIBILIDAD DE OBTENER BENEFICIOS PARA LOS COLABORADORES Y SUS FAMILIAS	Convenios con Entidades Financieras (CONVENIOS DE LIBRANZAS, TARJETAS DE CREDITO)	DEFINIR	Líder de talento humano
		Convenios con Instituciones Educativas (ACUERDOS CON UNIVERSIDADES, CENTRO DE FORMACIÓN TECNICOS O TECNOLOGICA PARA DESCUENTOS EN MATICULAS PARA COLABORADORES DE LA ESE)	DEFINIR	Líder de talento humano
		Convenios comerciales con el municipio (DESCUENTOS A COLABORADORES EN SUS COMPRAS)	DEFINIR	Líder de talento humano
EJE TRANSVERSAL TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Creación de Cultura Digital para el Bienestar	Capacitación en herramientas digitales	20/02/2025	Líder de sistemas



		Promoción de buenas prácticas digitales	20/03/2025	Líder de sistemas
	Analítica de Datos para el Bienestar	Encuestas de satisfacción digitalizadas	12/06/2025	Líder de sistemas
		Monitoreo de indicadores de bienestar (Comité de convivencia)	Trimestral	Líder de sistemas
	Creación de Ecosistemas Digitales	Plataforma integral de bienestar (Pagina web de la E.S.E con usuario para diferentes actividades)	DEFINIR	Líder de sistemas

11. PLAN DE INCENTIVOS

11.1. Incentivos No Pecuarios

2.2.1. Reconocimiento a los funcionarios por su Cumpleaños

Todos los empleados de la E.S.E Hospital Especial de Cubará tendrán un día libre como estímulo por el día de su cumpleaños. Si el día de cumpleaños coincide con el día sábado, domingo o festivo, Semana Santa o período de vacaciones, se concederá el siguiente día hábil. Será subgerente administrativo y financiero quien otorgue el permiso.

2.2.2. Incentivos a los funcionarios

Su propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios de la entidad, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, reconociéndose la importancia y lo fundamental que son para la corporación, por lo cual se otorgará un bono de comida para disfrutar un fin de semana en los establecimientos comerciales del municipio.



11. METODOLOGIA PARA LA APROBACIÓN

La metodología de aprobación de los planes institucionales, según el **Decreto 612 de 2018**, debe articularse al funcionamiento del **Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD)**, como instancia clave de dirección estratégica. Este comité tiene la responsabilidad de revisar, validar y aprobar los planes institucionales antes de su implementación, asegurando su alineación con los objetivos estratégicos y la normatividad vigente. A continuación, se detalla una metodología para la aprobación:

Identificación y preparación de los planes institucionales

- Las áreas responsables elaboran los planes institucionales con base en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y las políticas definidas.

Revisión preliminar

- Antes de presentar los planes al CIGD, estos son revisados por los equipos técnicos o las instancias internas de cada área para asegurar que cumplen con los requisitos normativos

Socialización con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- Las áreas responsables presentan los planes al CIGD mediante sesiones programadas.

Ajustes y retroalimentación

- Si el CIGD encuentra inconsistencias o áreas de mejora, devuelve los planes a las áreas responsables con recomendaciones claras.
- Las áreas responsables realizan los ajustes necesarios y vuelven a presentar los planes.

Aprobación

- Una vez que el CIGD considera que el plan cumple con todos los requisitos, se emite un acta de aprobación formal, que incluye los compromisos adquiridos por las áreas responsables.

Comunicación y oficialización

- Los planes aprobados son comunicados a toda la institución mediante los canales definidos.

Seguimiento y evaluación

- El CIGD programa seguimiento mensual al cumplimiento del plan establecido.



- Se monitorean los avances con base en los indicadores definidos y se toman decisiones oportunas para garantizar su implementación efectiva.

EDWIN GIOVANNI QUINTERO TELLEZ
Gerente Hospital Especial de Cubará
C.C 79.824.210

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Paula Dayany Mogollón Sánchez Asesor de planeación	Edwin Giovanni Quintero Téllez Gerente	Comité de gestión y desempeño