



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ ESE





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

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.000.2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 2 de 30

CONTENIDO

1.	QUIENES SOMOS	3
2.	MISIÓN	3
3.	VISIÓN.....	3
4.	VALORES INSTITUCIONALES	4
4.1.	Código de ética	4
4.2.	Código de integridad	6
5.	INTRODUCCIÓN	6
6.	OBJETIVOS.....	7
6.1.	Objetivo general.....	7
6.2.	Objetivos específicos	7
7.	PROPOSITO.....	7
8.	RESPONSABLES	8
9.	ETAPAS DE DESARROLLO	8
8.1.	Evaluación y diagnóstico	8
8.1.1.	Caracterización sociodemográfica de los participantes	9
8.1.2.	Tipo de vinculación	9
8.1.3.	Dependencia / Área	10
8.1.4.	Composición del núcleo familiar y entorno personal.....	10
8.1.5.	Participación en el Plan de Bienestar Social e Incentivos – Vigencia 2025	12
8.1.6.	Evaluación de las actividades realizadas.....	13
8.2.	Diseño y formulación	19
8.3.	Seguimiento y evaluación	19
10.	MARCO NORMATIVO	20
11.	NIVEL DE SATISFACCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS EN EL PLAN DE ACCIÓN DE BIENESTAR	20
12.	EJES DE PLAN DE BIENESTAR	21
13.1.	Eje Equilibrio Psicosocial:	21
13.2.	Eje Salud mental.....	23
13.3.	Eje Diversidad e Inclusión.....	24
13.4.	Eje transversal transformación Digital.....	25
13.5.	Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público	25
13.	PLAN DE ACCIÓN.....	26

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado</small> <small>NIT 900.000.2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad					 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá</small> <small>Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 3 de 30

14.	PLAN DE INCENTIVOS.....	29
15.	METODOLOGIA PARA LA APROBACIÓN	29

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

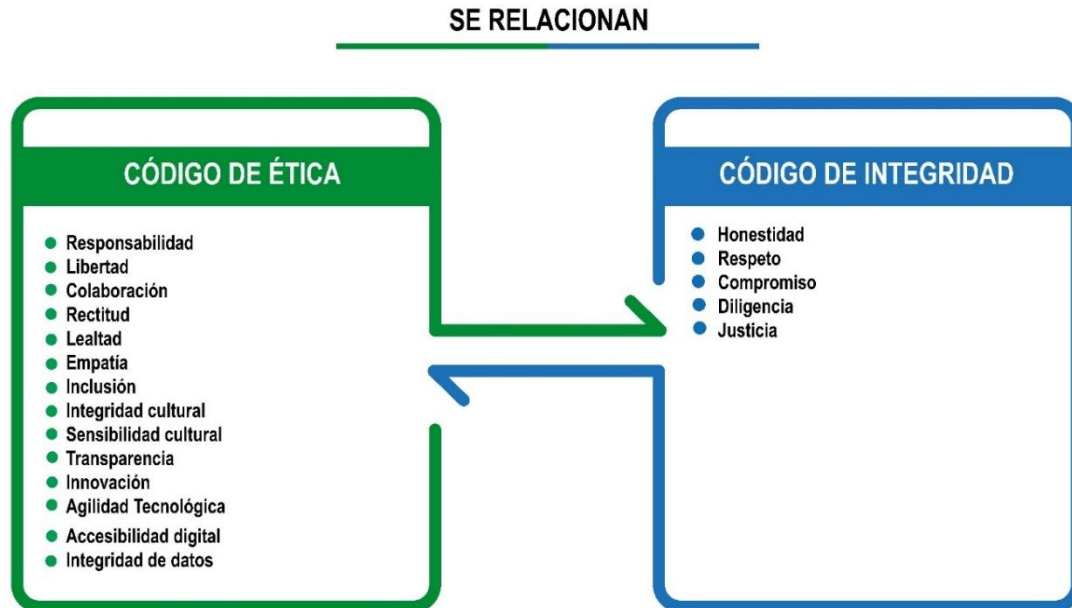
El Hospital Especial de Cubará se compromete a proporcionar servicios de salud integrados y de alta calidad, destacando por la implementación de soluciones de telemedicina que aseguren el acceso y eficiencia en la atención médica para nuestras diversas comunidades, incluidas las colonas, indígenas y 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



	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 4 de 30

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

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado</small> <small>NIT 900.000.000-1</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá</small> <small>Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 5 de 30

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.

	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 6 de 30

- **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. Código 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.

5. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026 se formula como un instrumento estratégico de gestión del talento humano, orientado a promover el bienestar integral de los servidores públicos, fortalecer su motivación, reconocer su desempeño y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales, en armonía con los principios de eficiencia, eficacia y calidad del servicio público.

La construcción y ejecución del plan se sustenta en el marco normativo vigente, especialmente en el Decreto-Ley 1567 de 1998, que crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, y establece el bienestar social laboral como un conjunto de programas y acciones dirigidas a mejorar la calidad de vida del servidor público y su familia, así como a fortalecer su sentido de pertenencia y compromiso institucional. De igual manera, el plan se articula con la Ley 909 de 2004, que regula la gestión del empleo público y el desarrollo del talento humano, y con el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, que define los lineamientos para la implementación de los programas de bienestar e incentivos en las entidades del Estado.

Asimismo, el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos se encuentra alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente con la Dimensión de Talento Humano, la cual orienta a las entidades públicas a implementar estrategias que promuevan ambientes laborales saludables, el reconocimiento del desempeño y el fortalecimiento de una cultura organizacional orientada al servicio a la ciudadanía.

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.000.2004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 7 de 30

Para la vigencia 2026, el plan adopta un enfoque integral y preventivo, estructurándose en cinco ejes estratégicos interrelacionados: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Diversidad e Inclusión, Transformación Digital e Identidad y Vocación por el Servicio Público, los cuales orientan la planeación, ejecución y seguimiento de las acciones de bienestar, en coherencia con las necesidades del talento humano y las prioridades institucionales.

En este sentido, el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2026 reafirma el compromiso de la entidad con el desarrollo integral de sus servidores públicos, el cumplimiento del marco normativo y el fortalecimiento de una gestión pública humana, eficiente y orientada a la excelencia.

6. OBJETIVOS

6.1. Objetivo general



Promover el bienestar integral y la calidad de vida del talento humano vinculado a la entidad, tanto del personal con contrato laboral indefinido como del personal vinculado mediante contratos de prestación de servicios, mediante la implementación de programas, estrategias e incentivos que fortalezcan la motivación, el desempeño y el sentido de pertenencia institucional, en concordancia con el marco normativo vigente, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las guías, orientaciones y buenas prácticas emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, contribuyendo a la excelencia en la prestación del servicio público.

6.2. Objetivos específicos

- Diseñar e implementar acciones de bienestar y salud integral, dirigidas al personal con contrato laboral indefinido y al personal vinculado mediante contratos de prestación de servicios, orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, la promoción de la salud mental y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, conforme a los lineamientos del MIPG y las orientaciones de Función Pública.
- Aplicar estrategias de reconocimiento, estímulos e incentivos, de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998, la normativa vigente y las guías del Departamento Administrativo de la Función Pública, que valoren el desempeño y el aporte institucional del talento humano, fortaleciendo la motivación, la identidad institucional y el compromiso con los objetivos estratégicos de la entidad.
- Fortalecer el desarrollo integral, la inclusión y la apropiación de la cultura organizacional, mediante acciones alineadas con las orientaciones de Función Pública en materia de talento humano, diversidad, equidad, transformación digital e innovación, que promuevan un ambiente laboral respetuoso, participativo y coherente con los valores del servicio público, independientemente de la modalidad de vinculación.

7. PROPOSITO

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos tiene como propósito promover el bienestar integral y la calidad de vida del talento humano vinculado a la entidad, tanto del personal con contrato laboral indefinido como del personal vinculado mediante contratos de prestación de servicios, mediante acciones que fortalezcan entornos laborales saludables, el reconocimiento del desempeño y el sentido de pertenencia institucional. El plan se

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado</small> <small>NIT 900.000.000-1</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad					 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá</small> <small>Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 8 de 30

desarrolla en concordancia con el marco normativo vigente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las guías y orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública.

8. RESPONSABLES

En el marco de la ejecución del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la E.S.E. Hospital Especial de Cubará, la administración, en articulación con el área responsable de Talento Humano, tendrá a su cargo liderar la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y del personal vinculado a la entidad, independientemente de la modalidad de contratación. Este proceso se desarrollará mediante el uso de las herramientas institucionales disponibles para el levantamiento de información, garantizando la recolección de datos pertinentes, actualizados y representativos de las dinámicas laborales.

Asimismo, la administración será responsable de articular la planeación y ejecución del plan con los cinco ejes estratégicos definidos equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital e identidad y vocación por el servicio público, asegurando la implementación de acciones que respondan a las necesidades identificadas, fortalezcan el desarrollo integral del talento humano, consoliden el compromiso institucional y contribuyan a la mejora continua en la calidad de los servicios de salud prestados a la comunidad.

9. ETAPAS DE DESARROLLO

8.1. Evaluación y diagnóstico

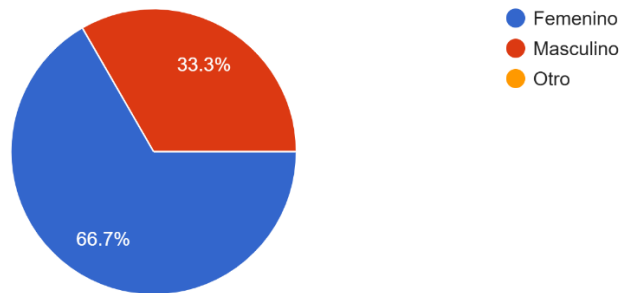
Durante esta etapa, en la E.S.E. Hospital Especial de Cubará se realizó una evaluación integral del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos correspondiente a la vigencia 2025, con el fin de analizar la percepción de las servidoras y los servidores públicos, así como del personal vinculado a la entidad, frente a las acciones desarrolladas durante dicho periodo. Este proceso permitió identificar las fortalezas del plan, así como nuevas necesidades y oportunidades de mejora, mediante el uso de diversas herramientas de recolección de información.

Como instrumento principal, se aplicó una encuesta institucional de evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos 2025, la cual permitió recopilar información relevante sobre las expectativas, experiencias y nivel de satisfacción del talento humano respecto a las estrategias de bienestar implementadas. De manera complementaria, se realizó un análisis de las condiciones laborales, organizacionales y personales del personal vinculado, con el propósito de asegurar que las acciones proyectadas para la vigencia 2026 respondan de manera efectiva a las necesidades y prioridades identificadas.

Los resultados obtenidos en esta etapa constituyeron un insumo fundamental para la formulación y ajuste del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, orientando el diseño de iniciativas enfocadas en el desarrollo integral del talento humano, el fortalecimiento de su bienestar, la motivación y el compromiso con la misión institucional del hospital.

8.1.1. Caracterización sociodemográfica de los participantes

Sexo
51 responses



Sexo

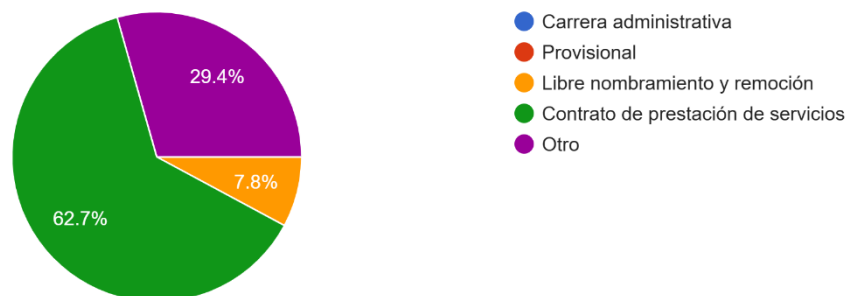
La encuesta fue respondida mayoritariamente por personas de **sexo femenino (66,7%)**, mientras que el **33,3% corresponde a sexo masculino**. No se registraron respuestas en la categoría “otro”.

Análisis:

La participación predominante de mujeres evidencia una mayor representación femenina en la planta y/o contratación de la institución, aspecto relevante para la planeación de actividades de bienestar con enfoque diferencial y de equidad de género.

8.1.2. Tipo de vinculación

Tipo de vinculación
51 responses



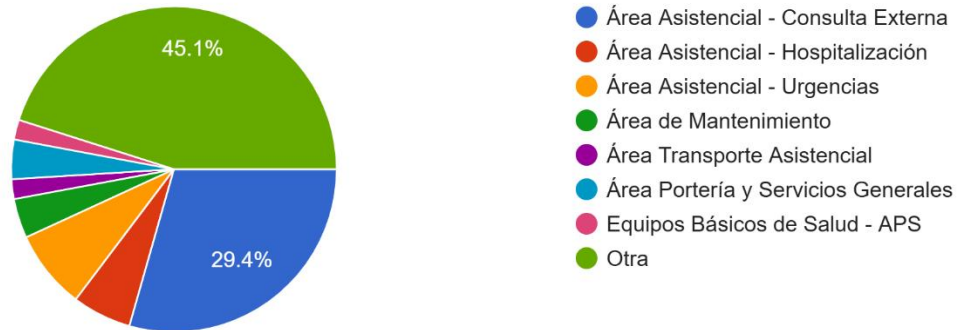
El 62,7% de los encuestados corresponde a contrato de prestación de servicios, seguido por un

29,4% que se ubica en la categoría otros tipos de vinculación, y un 7,8% bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción. No se evidencian respuestas significativas en carrera administrativa ni provisionalidad.

8.1.3. Dependencia / Área

Dependencia / Área

51 responses



El 45,1% de los participantes pertenece a la categoría “Otra”, seguida por el **Área Asistencial – Consulta Externa (29,4%)**. El porcentaje restante se distribuye entre Hospitalización, Urgencias, Mantenimiento, Transporte Asistencial, Portería y Servicios Generales, y Equipos Básicos de Salud – APS.

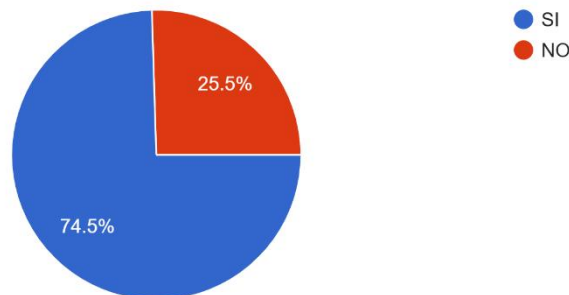
8.1.4. Composición del núcleo familiar y entorno personal

Hijos(as)

El 74,5% de los encuestados manifestó tener hijos(as), mientras que el 25,5% indicó no tenerlos.

¿Tiene hijos(as)?

51 responses

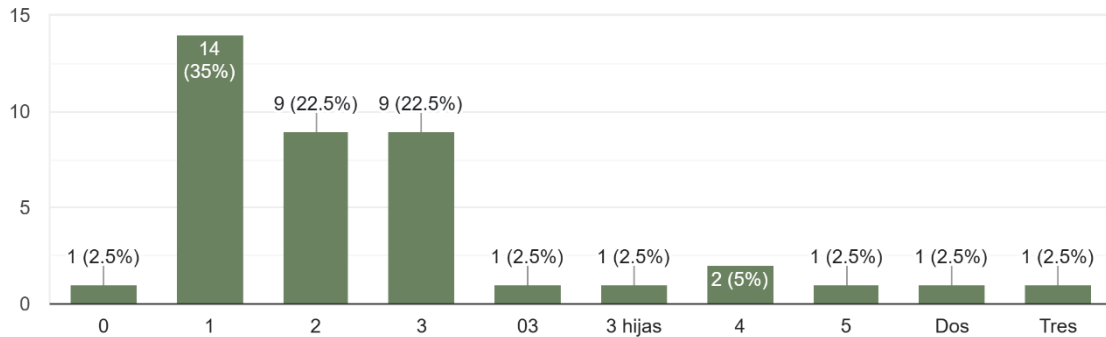


Número de hijos(as)

Entre quienes indicaron tener hijos(as), el mayor porcentaje corresponde a 1 hijo(a) (35%), seguido de 2 hijos(as) (22,5%) y 3 hijos(as) (22,5%). El resto de respuestas se distribuye en números superiores de manera marginal.

En caso afirmativo, indique el número de hijos(as)

40 responses

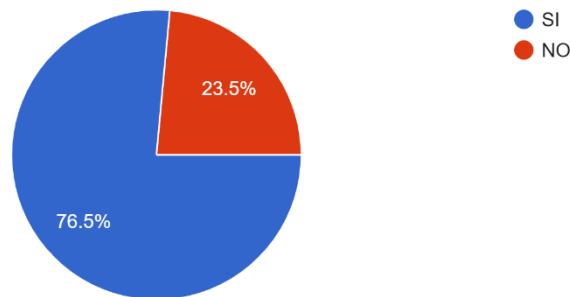


Mascotas

El **76,5%** de los encuestados manifestó tener mascotas, mientras que el **23,5%** indicó no tenerlas.

¿Tiene mascotas?

51 responses

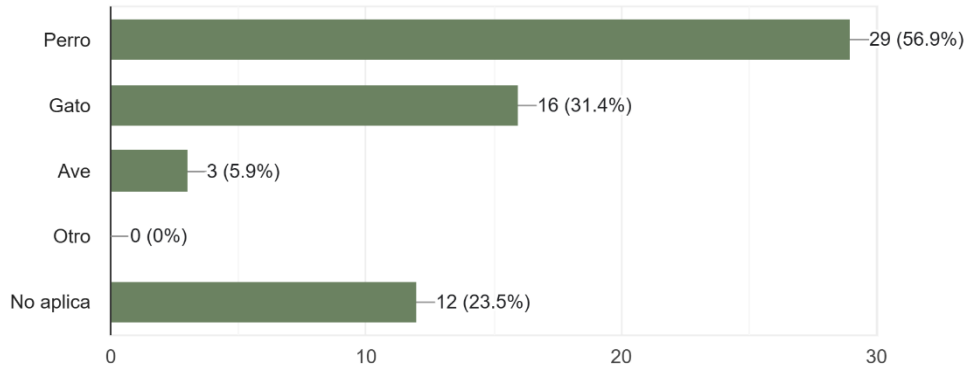


Tipo de mascota

El **56,9%** de los participantes tiene **perros**, el **31,4%** tiene **gatos**, y un **5,9%** reporta aves. Un **23,5%** indicó que no aplica.

Tipo de mascota(s)

51 responses

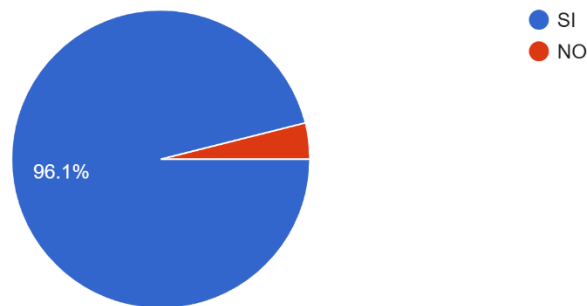


8.1.5. Participación en el Plan de Bienestar Social e Incentivos – Vigencia

2025

¿Participó en alguna de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos durante la vigencia 2025?

51 responses



Participación general

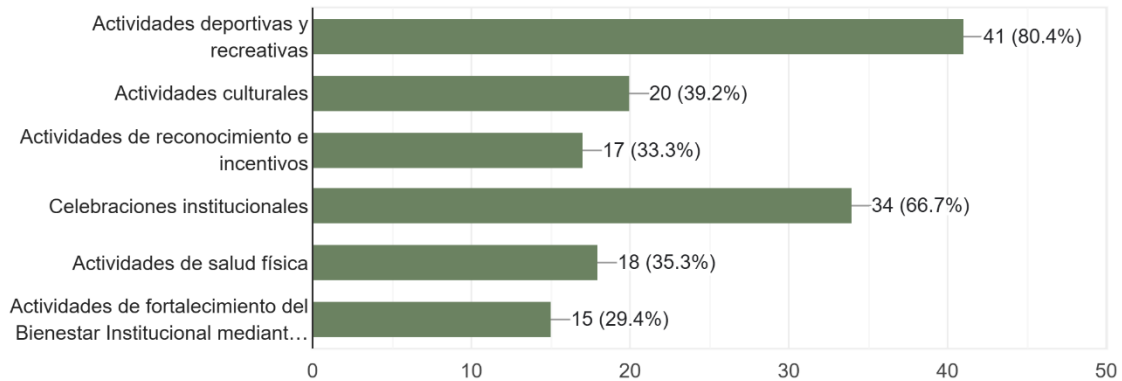
El 96,1% de los encuestados manifestó haber participado en al menos una actividad del Plan de Bienestar durante la vigencia 2025, mientras que solo el 3,9% no participó.

Análisis:

Este resultado evidencia una alta cobertura y aceptación de las actividades desarrolladas, reflejando una adecuada convocatoria y pertinencia de la oferta institucional.

¿En cuáles de las siguientes actividades participó?

51 respuestas



Las actividades con mayor participación fueron:

- **Actividades deportivas y recreativas:** 80,4%
- **Celebraciones institucionales:** 66,7%
- **Actividades culturales:** 39,2%
- **Actividades de salud física:** 35,3%
- **Actividades de reconocimiento e incentivos:** 33,3%
- **Actividades de fortalecimiento del bienestar institucional:** 29,4%

Análisis:

Se evidencia una mayor preferencia por actividades recreativas, deportivas y de integración institucional, las cuales fortalecen el clima laboral y la cohesión organizacional.

8.1.6. Evaluación de las actividades realizadas

Calificación general de las actividades (escala 1 a 5)

La mayor calificación se concentra en los niveles altos:

- 5: 45,1%
- 4: 33,3%
- 3: 15,7%

Los niveles 1 y 2 presentan porcentajes mínimos.

Análisis:

La percepción general es altamente favorable, lo que indica satisfacción con la planeación, ejecución

Calle 3 Nro. 5-47 Barrio San Rafael Cúbará – Boyacá Cel. 3134204942

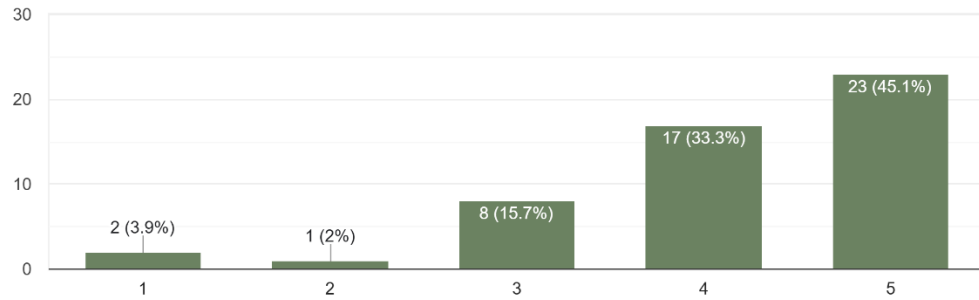
<mailto:correspondencia@hospitalcubara.gov.co>

hospitalcubara.gov.co

y pertinencia de las actividades realizadas durante la vigencia 2025.

¿Cómo califica, en general, las actividades realizadas durante la vigencia 2025?

51 responses



Contribución al bienestar personal y laboral

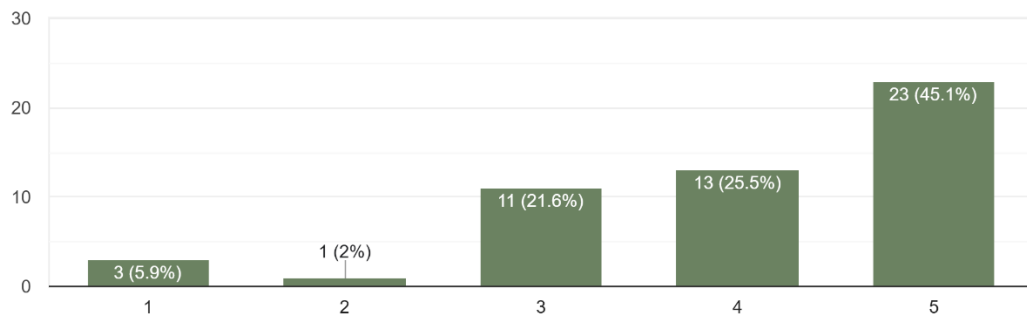
El 45,1% calificó con 5 y el 25,5% con 4 la contribución de las actividades a su bienestar personal y laboral.

Análisis:



Más del 70% de los encuestados considera que las actividades impactaron positivamente su bienestar, validando el enfoque del Plan de Bienestar como herramienta de mejora del clima organizacional.

Las actividades realizadas contribuyeron a su bienestar personal y laboral

51 responses



Respuesta a las necesidades del personal

	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad					 VIGILADO Supersalud Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 15 de 30

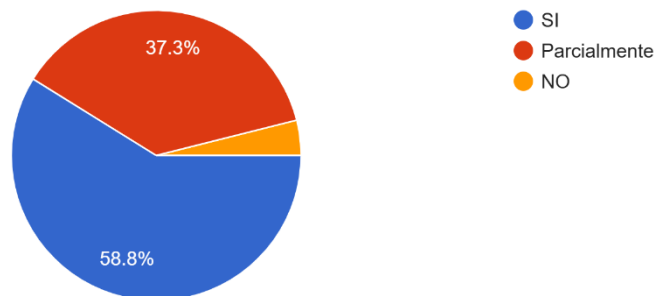
El **58,8%** considera que las actividades **sí respondieron** a sus necesidades, el **37,3%** indicó que **parcialmente**, y un porcentaje mínimo manifestó que no.

Análisis:

Aunque la percepción es mayoritariamente positiva, el porcentaje de respuestas “parcialmente” señala oportunidades de mejora en la focalización y diversificación de las actividades para atender de forma más integral las expectativas del personal.

¿Considera que las actividades respondieron a las necesidades de los servidores(as) y contratistas?

51 responses



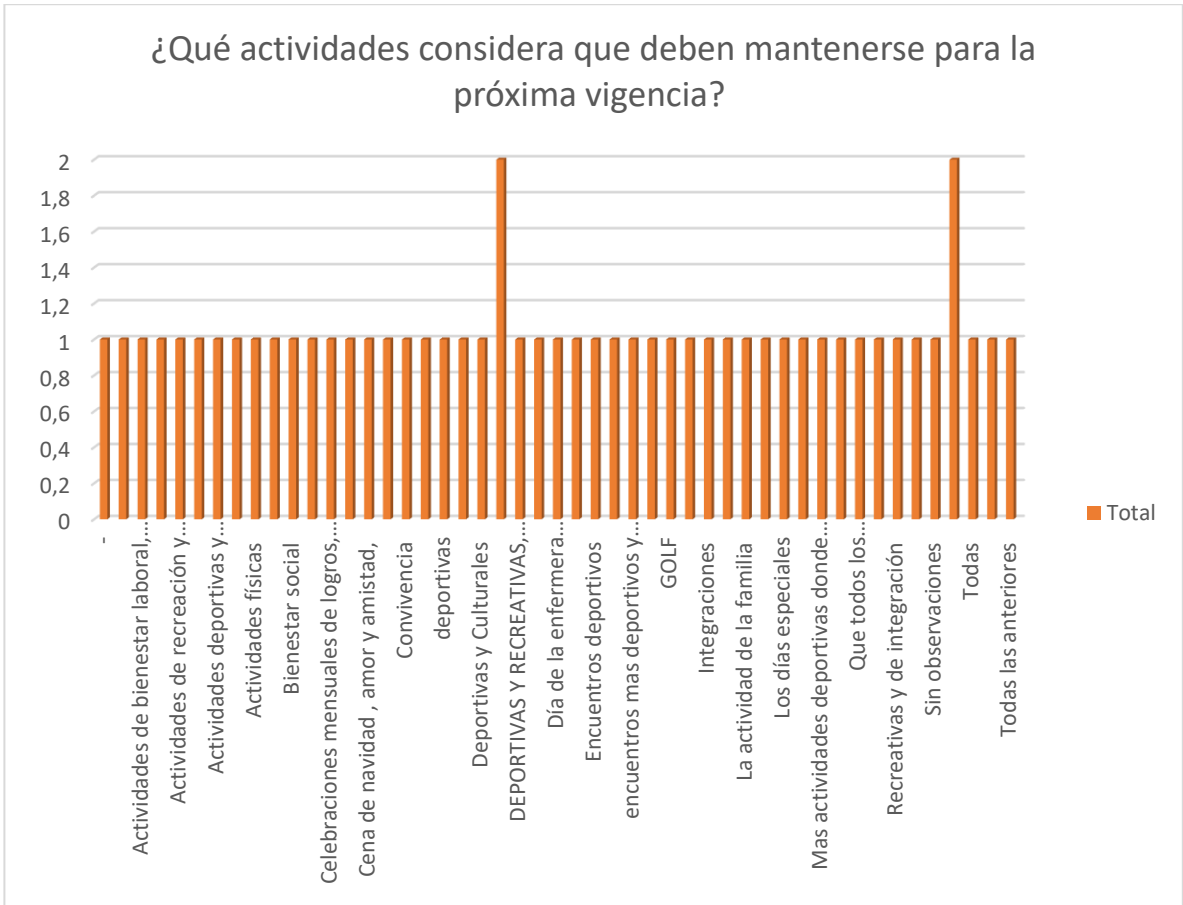
Actividades a mantener para la próxima vigencia



Las respuestas abiertas reflejan una alta coincidencia en mantener:

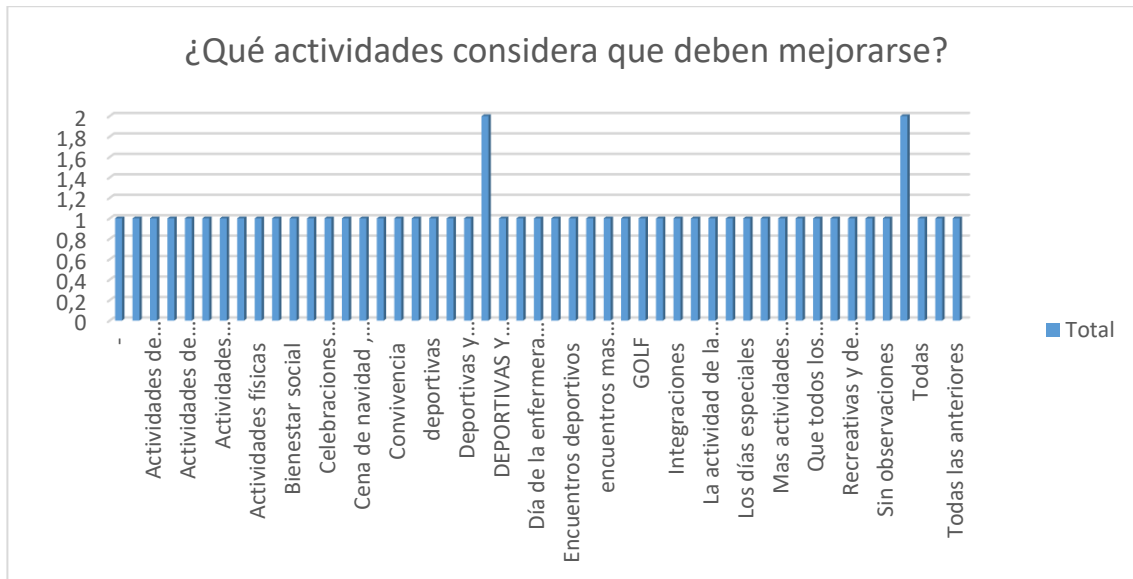
- Actividades deportivas y recreativas
- Celebraciones institucionales
- Actividades culturales
- Espacios de integración y bienestar social
- Actividades de reconocimiento e incentivos

Análisis:

La recurrencia de estas respuestas evidencia que las actividades ejecutadas son valoradas positivamente y deben mantenerse y fortalecerse en la próxima vigencia, priorizando aquellas con mayor impacto y participación.



 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.000.000-1</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad					 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 17 de 30



¿Qué actividades considera que deben mejorarse?

Observaciones clave:

Todas las actividades tienen una puntuación muy baja (casi todas cercanas a 1.0), lo que indica que no hay una sola actividad que destaque como crítica o problemática.

Las únicas excepciones son:



- “DEPORTIVAS Y...” (posiblemente “Deportivas y Culturales”) — tiene una barra ligeramente más alta (~1.8).

Análisis:

- El hecho de que la mayoría de las actividades estén en torno a 1.0 sugiere que no hay un descontento específico hacia una actividad en particular, sino más bien una percepción generalizada de que todo el plan necesita ajustes o mejora.
- La opción “Todas las anteriores” con una puntuación alta refuerza esta idea: el personal no ve un problema puntual, sino que siente que el plan en su conjunto puede ser optimizado.
- La categoría “Deportivas y Culturales” parece tener un poco más de atención, lo que podría indicar que estas actividades, aunque populares, necesitan mejor coordinación, variedad o calidad.

¿Aspectos que considera deben fortalecerse en la planeación del Plan de Bienestar?

Datos:

	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 18 de 30

Horarios: 41.2% → Mayoría clara
Logística: 23.5%
Comunicación: 25.5%
Cobertura: 9.8%

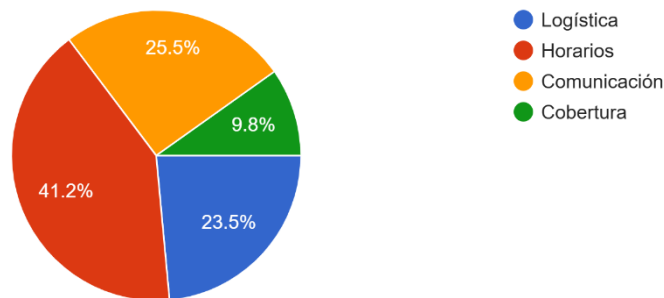
Análisis:

El aspecto más crítico identificado por el personal es la gestión de horarios, con casi la mitad de las respuestas (41.2%). Esto sugiere que hay insatisfacción o dificultades relacionadas con la flexibilidad, distribución o compatibilidad de los horarios laborales con las actividades del plan.

La comunicación y la logística son también áreas importantes, con porcentajes similares (25.5% y 23.5% respectivamente), lo que indica que el personal percibe fallos en la difusión de información y en la organización operativa de las actividades.

La cobertura (9.8%) es el aspecto menos mencionado, lo que podría indicar que, en general, se considera que el alcance del plan es adecuado, aunque no se descarta que pueda haber grupos o áreas específicas subtendidas.

Aspectos que considera deben fortalecerse en la planeación del Plan de Bienestar?
51 responses



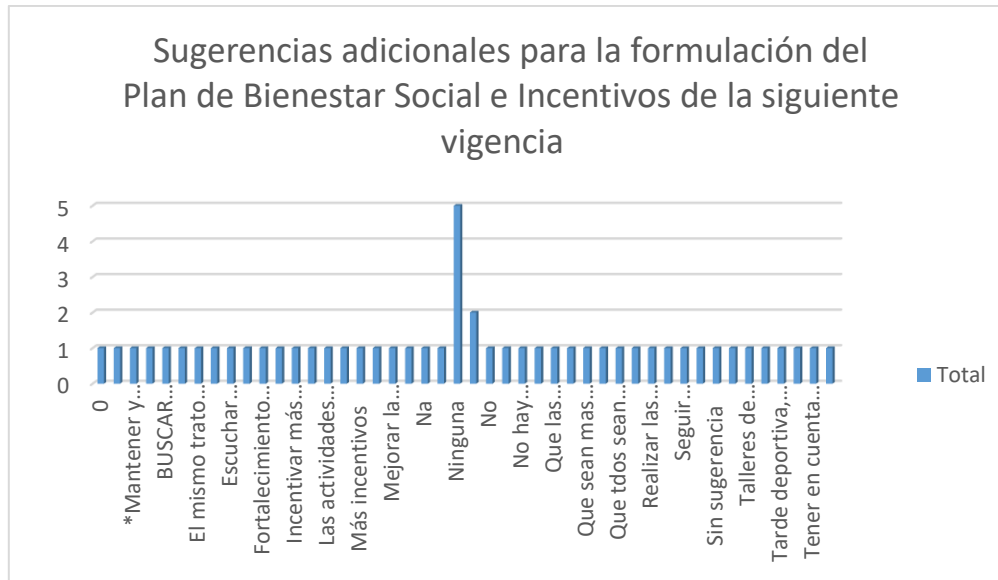
Sugerencias adicionales para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la siguiente vigencia.

El dato más relevante es que la mayoría de los encuestados no ofrecieron sugerencias nuevas, lo cual puede interpretarse de dos formas:

- Satisfacción general: No ven necesidad de cambios radicales.
- Falta de participación activa o desinterés: Puede deberse a fatiga por encuestas, falta de claridad o percepción de que sus opiniones no impactan.

Las pocas sugerencias dadas son genéricas (“buena gestión”, “más incentivos”), lo que refleja

una necesidad de mayor profundidad en la recolección de insumos para la próxima vigencia.



8.2. Diseño y formulación



Con base en la información recolectada durante la etapa de evaluación y diagnóstico del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos correspondiente a la vigencia 2025, así como en el análisis detallado de las necesidades, percepciones y oportunidades de mejora identificadas, en la E.S.E. Hospital Especial de Cubarรก se llevó a cabo el diseño y la formulación de las actividades que integran el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026.

Este proceso contempló la priorización de las estrategias consideradas fundamentales para responder de manera efectiva a las expectativas del talento humano vinculado a la entidad, asegurando que las iniciativas propuestas se encuentren alineadas con los cinco ejes estratégicos del plan: equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital e identidad y vocación por el servicio público. De esta manera, el plan se orienta al fortalecimiento del bienestar integral, la motivación y el compromiso institucional, en coherencia con los objetivos estratégicos del hospital y el marco normativo vigente.

8.3. Seguimiento y evaluación

En la E.S.E. Hospital Especial de Cubarรก, la etapa de seguimiento y evaluación se desarrollará como un componente permanente y fundamental del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026, con el propósito de verificar el cumplimiento de las actividades programadas y medir su impacto en el bienestar del talento humano vinculado a la entidad.

Durante esta fase, los responsables del proceso realizarán el seguimiento al nivel de participación y al grado de satisfacción de los servidores públicos y del personal vinculado frente a las actividades desarrolladas, mediante la implementación de mecanismos de monitoreo que permitan recolectar información tanto cuantitativa como cualitativa. Entre las herramientas a utilizar se contemplan encuestas de satisfacción, análisis de indicadores de participación y

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado</small> <small>NIT 900.000.000-1</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá</small> <small>Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 20 de 30



espacios de retroalimentación, los cuales servirán como insumo para la toma de decisiones, la identificación de oportunidades de mejora y el ajuste oportuno de las estrategias, garantizando la mejora continua del plan.

10. MARCO 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.
Decreto-Ley 1567 de 1998	Se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, y establece el bienestar social laboral como un conjunto de programas y acciones dirigidas a mejorar la calidad de vida del servidor público y su familia.

11. 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,

	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 21 de 30

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.

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

12. 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 2026 a través de cinco ejes que serán el fundamento para el desarrollo de las actividades programadas:

13.1. 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				
		Frecuencia	fecha	responsable
FACTORES PSICOSOCIALES	Jornada de integración institucional (actividad recreativa o cultural). Boyacensidad	1	Octubre	-
	Caminata ecológica y/o actividad de contacto con la naturaleza.	2	Marzo Septiembre	-

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.002.0004</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 22 de 30

	Taller de manejo del estrés, inteligencia emocional y autocuidado.	1	Julio	Psicología
	Actividades culturales y artísticas (música, danza, manualidades, artesanías). Bailo terapia -	Trimestral		SST Talento humano
	Actividad de cierre de vigencia (novena institucional, encuentro navideño o actividad de integración de fin de año).	1	diciembre	Comité de bienestar
	Celebración amor y amistad.	1	Septiembre	Comité de bienestar
EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR	Otorgamiento de permisos o estímulos en tiempo con ocasión del cumpleaños.	-	-	Administración
	Espacios de sensibilización sobre manejo del tiempo y conciliación vida – trabajo.	1	Febrero	Psicología
	Promoción del uso adecuado del tiempo libre y hábitos saludables.	1	Febrero	Psicología
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Celebración trimestral de cumpleaños del talento humano vinculado.	trimestral		Talento humano
	Espacios de sensibilización sobre trabajo en equipo, comunicación asertiva y sentido de pertenencia.	1	Junio	Psicología
	Jornadas de reconocimiento institucional por fechas especiales (Día de la Mujer, del Hombre, de	De acuerdo a los meses en los que se dé.	Mayo Junio	Talento humano



	la Madre, del Padre, entre otros).			
	Jornadas de promoción de estilos de vida saludables (por ejemplo, Día de la Bicicleta o actividad física institucional).	1	Agosto	Talento humano

13.2. 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	FRECUENCIA	FECHA	RESPONSABLE
Higiene mental o psicológica:	Taller de manejo del estrés laboral y autocontrol emocional	1	Agosto	Psicología
	Jornadas de pausas activas con enfoque en salud mental	12	-	SST
	Charlas psicoeducativas sobre salud mental en el entorno laboral	1	Marzo	Psicología
Prevención de nuevos riesgos a la salud:	Campañas de nutrición saludable	4	Marzo Junio Septiembre Diciembre	Comunicaciones, talento humano y nutrición
	Jornadas de	Trimestral	Marzo	Comunicaciones,

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.000.000-1</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 24 de 30



	promoción de entornos laborales saludables		Junio Septiembre Diciembre	talento humano y nutrición
	Jornadas de salud EXAMENES OCUPACIONALES PERIODICOS	1	Febrero – marzo	Talento humano SST

13.3. Eje Diversidad e Inclusión

Este eje comprende el conjunto de acciones que deben implementar las entidades públicas orientadas a promover la diversidad, la inclusión y la equidad, así como a la prevención, atención y adopción de medidas de protección frente a todas las formas de violencias contra las mujeres, violencias basadas en género y cualquier tipo de discriminación, ya sea por razón de raza, etnia, religión, discapacidad, orientación sexual u otras condiciones. Se desarrolla a través de dos estrategias:

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

EJE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN				
	ACTIVIDADES INVOLUCRADAS EN PLAN DE BIENESTAR	FRCUENCIA	FECHA	RESPONSABLE
Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:	Mensaje institucional mensual de trato respetuoso	4	Marzo Junio Septiembre Diciembre	Coordinar con comunicaciones
	Recordatorio de buenas prácticas de convivencia laboral	4	Marzo Junio Septiembre Diciembre	Coordinar con comunicaciones
Prevención, atención y medidas de protección:	Socialización del Protocolo de prevención y atención de violencias y discriminación	1	Junio	Talento humano SST
	Taller de identificación y prevención del acoso laboral y sexual	1	Junio	Talento humano SST
	Difusión de rutas	1	Junio	Talento humano

 HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ <small>Empresa Social del Estado NIT 900.000.000-1</small>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud <small>Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</small>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG:F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 25 de 30

	de atención y canales de denuncia				SST
--	-----------------------------------	--	--	--	-----

13.4. 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.				
	ACTIVIDADES INVOLUCRADAS EN PLAN DE BIENESTAR	FRECUENCIA	FECHA	RESPONSABLE
	Creación de Cultura Digital para el Bienestar	1	Mayo	Sistemas
	Analítica de Datos para el Bienestar	1	Mayo	Talento humano
	Creación de Ecosistemas Digitales	1	Mayo	Sistemas Comunicaciones

13.5. Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende las acciones orientadas a fortalecer en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia, la identidad institucional y la vocación por el servicio público, promoviendo la apropiación de la misión, la visión, los objetivos estratégicos y los valores institucionales, así como la interiorización de los principios de la función pública establecidos en la Ley 909 de 2004 y en el Código de Integridad del Servicio Público.

EJE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO				
	ACTIVIDADES INVOLUCRADAS EN PLAN DE BIENESTAR	FRECUENCIA	FECHA	RESPONSABLE

Calle 3 Nro. 5-47 Barrio San Rafael Cubará – Boyacá Cel. 3134204942



<mailto:correspondencia@hospitalcubara.gov.co>

hospitalcubara.gov.co



Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público (ARTICULADO CODIGO DE INTEGRIDAD)	Reconocer a un servidor público por su compromiso, buen trato y vocación de servicio, destacando su aporte a la misión institucional. (Publicación del reconocimiento en cartelera institucional. Mención breve del valor institucional que representa.)	4	Marzo Junio Septiembre Diciembre	Talento humano
--	---	---	---	----------------

13. PLAN DE ACCIÓN

ACTIVIDAD	FRECUENCIA	FECHA	RESPONSABLE
Jornada de integración institucional (actividad recreativa o cultural). Boyacensidad	1	Octubre	-
Caminata ecológica y/o actividad de contacto con la naturaleza.	2	Marzo Septiembre	
Taller de manejo del estrés, inteligencia emocional y autocuidado.	1	Julio	Psicología
Actividades culturales y artísticas (música, danza, manualidades, artesanías). Bailo terapia -	4	Marzo Junio Septiembre Diciembre	SST Talento humano
Actividad de cierre de vigencia (novena institucional, encuentro navideño o actividad de integración de fin de año).	1	diciembre	Comité de bienestar
Celebración amor y	1	Septiembre	Comité de bienestar

 <p>HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ Empresa Social del Estado NIT 900.002.2064</p>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 <p>VIGILADO Supersalud Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</p>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 27 de 30

amistad.			
Otorgamiento de permisos o estímulos en tiempo con ocasión del cumpleaños.	-	-	Administración
Espacios de sensibilización sobre manejo del tiempo y conciliación vida – trabajo.	1	Febrero	Psicología
Promoción del uso adecuado del tiempo libre y hábitos saludables.	1	Febrero	Psicología
Celebración trimestral de cumpleaños del talento humano vinculado.	4	Marzo Junio Septiembre Diciembre	Talento humano
Espacios de sensibilización sobre trabajo en equipo, comunicación asertiva y sentido de pertenencia.	1	Junio	Psicología
Jornadas de reconocimiento institucional por fechas especiales (Día de la Mujer, del Hombre, de la Madre, del Padre, entre otros).	De acuerdo a los meses en los que se dé.	Mayo Junio	Talento humano
Jornadas de promoción de estilos de vida saludables (por ejemplo, Día de la Bicicleta o actividad física institucional).	1	Agosto	Talento humano
Taller de manejo del estrés laboral y autocontrol emocional	1	Agosto	Psicología
Jornadas de pausas activas con enfoque en salud mental	12	-	SST



 <p>HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ Empresa Social del Estado NIT 900.002.3064</p>	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 <p>VIGILADO Supersalud Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383</p>	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 28 de 30

Charlas psicoeducativas sobre salud mental en el entorno laboral	1	Marzo	Psicología
Campañas de nutrición saludable	4	Marzo Junio Septiembre Diciembre	Comunicaciones, talento humano y nutrición
Jornadas de promoción de entornos laborales saludables	4	Marzo Junio Septiembre Diciembre	Comunicaciones, talento humano y nutrición
Jornadas de salud EXAMENES OCUPACIONALES PERIODICOS	1	Febrero – marzo	Talento humano SST
Mensaje institucional mensual de trato respetuoso	4	Marzo Junio Septiembre Diciembre	Coordinar con comunicaciones
Recordatorio de buenas prácticas de convivencia laboral	4	Marzo Junio Septiembre Diciembre	Coordinar con comunicaciones
Socialización del Protocolo de prevención y atención de violencias y discriminación	1	Junio	Talento humano SST
Taller de identificación y prevención del acoso laboral y sexual	1	Junio	Talento humano SST
Difusión de rutas de atención y canales de denuncia	1	Junio	Talento humano SST
Socialización de herramientas digitales ya existentes	1	Mayo	Sistemas
Encuestas de satisfacción digitalizadas	1	Mayo	Talento humano
Uso de un canal digital interno de comunicación	1	Mayo	Sistemas Comunicaciones
Reconocer a un	4	Marzo	Talento humano

Calle 3 Nro. 5-47 Barrio San Rafael Cúbará – Boyacá Cel. 3134204942

<mailto:correspondencia@hospitalcubara.gov.co>

hospitalcubara.gov.co

	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 29 de 30

servidor público por su compromiso, buen trato y vocación de servicio, destacando su aporte a la misión institucional. (Publicación del reconocimiento en cartelera institucional. Mención breve del valor institucional que representa.)		Junio Septiembre Diciembre	
---	--	----------------------------------	--

14. PLAN DE INCENTIVOS

1.1. 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.

15. 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) y comité de bienestar institucional**, 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

Calle 3 Nro. 5-47 Barrio San Rafael Cubará – Boyacá Cel. 3134204942

<mailto:correspondencia@hospitalcubara.gov.co>

hospitalcubara.gov.co

	Sistema Integrado de Garantía de la Calidad				 VIGILADO Supersalud Línea de Atención al Usuario 6500870 Bogotá Línea Gratuita Nacional 018000910383	
	Gestión Gerencial					
	Formato general de documento					
CÓDIGO	PG.F:1:GG	VERSIÓN	1	F. APROBACIÓN:	28/04/2025	Página 30 de 30

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 Cubarà
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 y comité de bienestar institucional