

**RESOLUCIÓN No. 017**  
(27 de Enero de 2025)

***“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL,  
ESTÍMULOS E INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO,  
PARA LA VIGENCIA 2025”***

La Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, nombrada mediante Decreto 379 del 22 de marzo de 2024, expedido por el Gobernador de Santander y posesionada con Acta No. 017 del 01 de abril de 2024, con efectos legales y fiscales, a partir del 01 de abril de 2024, en ejercicio de las atribuciones constitucionales, legales, estatutarias y en especial las conferidas en el Acuerdo de Junta Directiva N° 003 del 06 de febrero de 2006, y

**CONSIDERANDO:**

Que la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, es una entidad prestadora de servicio de salud mental, descentralizada del orden departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 0098 del 14 de agosto de 1995, *“Por medio del cual se transforma un Hospital Departamental en una Empresa Social del Estado”*, proferido por el Gobernador de Santander y el Acuerdo de Junta Directiva N° 003 de 2006, *“Por medio del cual se reforma el Estatuto de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo”*, expedido por la Junta Directiva de la Entidad.

Al respecto, el Decreto 1567 de 1998 *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados”*, establece el sistema de estímulos, el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Así mismo, el Decreto en el Capítulo II y III consagra los programas de Bienestar Social e Incentivos, los cuales se deben organizar, a partir de las iniciativas de los servidores públicos, que permitan mejorar las condiciones, que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, todo esto bajo la implementación de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, y determina las áreas de intervención que deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

De otra parte, el Decreto 1083 de 2015<sup>1</sup>, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, en el artículo 2.1.1.1, señala que el objeto de la presente norma, tiene como fin compilar en un solo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública, incluidos los relacionados con el sistema de estímulos, entre otros, aplicable a las entidades territoriales y entidades descentralizadas, dentro de la cual, se encuentra la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

<sup>1</sup> Modificado y adicionado mediante el Decreto 648 del 19 de abril de 2017.

Sobre el particular, el artículo 2.2.10.1 de la norma en mención, establece que *“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.”*, y en los artículos siguientes señala quienes son los beneficiarios, entre otros aspectos que deben tenerse en cuenta para cumplir con la finalidad allí establecida.

Así mismo, en el artículo 2.2.10.8 del decreto antes referido, se consagra que *“Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.”*, y en el artículo siguiente se prevé lo siguiente:

*“El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.*

*Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.*

*(...)”*

Con posterioridad, se expidió la Ley 1960 de 2019, *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*, en su artículo 3, modificadorio del literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que *“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.”*

Adicionalmente, el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñó la Guía de Intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional 2005: Guía de Intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral y el Cambio Organizacional 2005<sup>2</sup>, en la cual genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.

Aunado a lo anterior, el Manual Operativo del Sistema de Gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2017, brinda los elementos fundamentales para la implementación de este modelo.

Sobre el particular, se advierte que la gerencia de la entidad expidió la Resolución No. 022 del 24 de enero de 2024, *“Por medio de la cual se adopta el plan anual de bienestar y estímulos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2024”*, la cual debe ser actualizada anualmente, de acuerdo con el plan institucional de la entidad.

<sup>2</sup> Puede consultarse el contenido de la Guía en el siguiente Link de la Página Web de la ESAP: <https://candidatosconlaeducacion.esap.edu.co/handle/123456789/8633>



Ahora bien, se precisa que la entidad profirió la Resolución 015 del 27 de enero de 2025, "Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025", estableciendo en el artículo segundo que se estructuren los planes institucionales y estratégicos, que hacen parte integrante del plan de acción de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, dentro del cual se encuentra el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025.

En ese orden de ideas, con el fin de darle cumplimiento a lo dispuesto en las normas antes relacionadas, se hace necesario adoptar el Plan Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025.

Que en mérito de lo expuesto,

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el Plan Anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025, el cual forma parte integrante de este acto administrativo en dieciséis (16) folios útiles.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** La presente resolución debe ser comunicada al Jefe de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, por ser el responsable del seguimiento, aplicación y verificación del cumplimiento del Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la entidad.


**ARTÍCULO TERCERO:** El presente acto administrativo se publicará en la página web de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo ([www.hospitalsancamilo.gov.co](http://www.hospitalsancamilo.gov.co)).

**ARTICULO CUARTO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su comunicación y publicación, y deroga las disposiciones internas que sean contrarias.


Expedida en Bucaramanga, a los veintisiete (27) días del mes enero de dos mil veinticinco (2025).

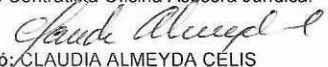
### PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

  
NATALIA SOFIA OJEDA ORTIZ  
Gerente

Vo.Bo. Aspectos Jurídicos: JAVIER ORLANDO DIAZ GIRON  
Jefe Oficina Asesora Jurídica: 

Vo.Bo Aspectos Técnicos: PEDRO PABLO GIRALDO LOZANO  
Jefe Oficina Talento Humano: 

Revisó Aspectos Jurídicos: NATALIA CASTRO ARIZA   
Abogado Contratista Oficina Asesora Jurídica.

  
Proyectó: CLAUDIA ALMEYDA CELIS  
Técnico Operativo

HOSPITAL PSIQUIÁTRICO  
*San Camilo*



## Plan Institucional de Bienestar 2025

**Tipo de proceso:** Administrativos

**Proceso:** Gestión del Talento Humano

**Subproceso:** Programa de Bienestar Social y Laboral

**Código:** AD-GTH-PL-03

**Versión:** 04

**Fecha de aprobación:** 27 de enero de 2025



[www.hospitalsancamilo.gov.co](http://www.hospitalsancamilo.gov.co)



[ventanillaunica@hospitalsancamilo.gov.co](mailto:ventanillaunica@hospitalsancamilo.gov.co)



(607) 7008391



Calle 45 N° 7-18 Bucaramanga, Santander.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN ..... 3

2. JUSTIFICACIÓN ..... 3

3. OBJETIVO GENERAL ..... 4

    3.1. Objetivos Específicos ..... 4

4. PARTES INTERESADAS ..... 4

5. POLÍTICAS ..... 4

6. PROCESOS RELACIONADOS ..... 4

7. REQUISITOS LEGALES APLICABLES ..... 5

8. RESPONSABLES ..... 6

9. DESCRIPCIÓN ..... 6

    9.1. Definiciones ..... 6

    9.2. Valores ..... 8

    9.3. Relación 'Empresas felices, empresas productivas' ..... 9

        9.3.1. Focos de aplicación modelo empresas felices, empresas productivas ..... 10

    9.4. Prioridades de Bienestar ..... 10

        9.4.1. EJE 1. Equilibrio Psicosocial ..... 11

        9.4.2. EJE 2. Salud Mental ..... 11

        9.4.3. EJE 3. Diversidad e Inclusión ..... 11

        9.4.4. EJE 4. Transformación Digital ..... 12

        9.4.5. EJE 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público ..... 12

    9.5. Cronograma de Actividades ..... 13

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN ..... 16

    10.1. Encuesta de Satisfacción ..... 16

11. CONTROL DE MODIFICACIONES ..... 17



## 1. INTRODUCCIÓN

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, comprometida con el bienestar integral de sus trabajadores, presenta el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025. Este documento surge como resultado del análisis de la encuesta de satisfacción y detección de necesidades aplicada a los colaboradores de la entidad, con el propósito de diseñar estrategias que fomenten un ambiente laboral saludable, motivador y alineado con los valores institucionales.

A partir de los hallazgos obtenidos en la encuesta, se han identificado aspectos clave que inciden en la calidad de vida laboral, el desarrollo profesional y el reconocimiento del esfuerzo y compromiso de los trabajadores. En respuesta a ello, el presente plan incorpora programas y actividades dirigidos a fortalecer el bienestar físico, emocional y social del talento humano, promoviendo la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia hacia la institución.

El Plan de Bienestar e Incentivos 2025 se estructura en torno a ejes estratégicos que abarcan el equilibrio entre la vida laboral y personal, el fortalecimiento de la salud mental como parte fundamental del quehacer diario de la entidad y de la calidad de vida de los trabajadores, el reconocimiento al desempeño destacado y la promoción de un clima organizacional basado en el respeto, la inclusión social y el trabajo en equipo. Con ello, se busca no solo mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sino también potenciar la eficiencia y el impacto positivo de los servicios prestados por la institución.

Confiamos en que este plan contribuirá significativamente al bienestar de nuestros colaboradores, consolidando un equipo humano comprometido con la misión y la visión del Hospital Psiquiátrico San Camilo. La participación activa de todos será clave para el éxito de esta iniciativa, garantizando una implementación efectiva y el logro de los objetivos propuestos.

## 2. JUSTIFICACIÓN

El programa de Bienestar e Incentivos desarrolla programas y actividades de salud, cultura, recreación, deportes, entre otras, para todos los servidores y colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo de Bucaramanga y sus sedes.

Las actividades se encuentran orientadas a brindar espacios diferentes al laboral dentro de la organización, aplicando los valores y objetivos de la empresa, con el interés de promover la socialización de todos los colaboradores.

Para el 2025 se desarrollarán actividades basadas en los 5 ejes del Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026, cuya finalidad es contar con la participación de los servidores y colaboradores en las diferentes actividades programadas, por medio de las cuales se busca lograr un mayor sentido de pertenencia institucional e identidad corporativa.

### 3. OBJETIVO GENERAL

Promover espacios y actividades enfocadas en el bienestar laboral y social de los servidores y colaboradores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, y sus sedes, que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, por medio de la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo así su orgullo y sentido de pertenencia institucional.

#### 3.1. Objetivos Específicos

- Establecer actividades para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de los servidores y colaboradores de la ESE y sus sedes.
- Implementar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, mediante estrategias que permitan contar con servidores y colaboradores sanos física y mentalmente.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión dentro de la comunidad institucional y con el público externo, por medio de charlas, capacitaciones y talleres que aporten a la igualdad, el respeto y la equidad.
- Desarrollar acciones orientadas a las buenas prácticas en el entorno laboral y familiar de los servidores y colaboradores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, en los diferentes escenarios.

### 4. PARTES INTERESADAS

El Programa Anual de Bienestar e Incentivos aplica a todos los servidores y colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo de Bucaramanga, sede principal, y sus sedes: Unidad de Salud Mental en Barrancabermeja y San Camilo Kids en Piedecuesta, de acuerdo con las normas vigentes.

### 5. POLÍTICAS

Para la elaboración y cumplimiento este plan, se deben tener en cuenta los lineamientos establecidos en las políticas institucionales pertenecientes a la Oficina de Talento Humano, junto a su Plan GETH (Gerencia Estratégica del Talento Humano).

### 6. PROCESOS RELACIONADOS

El presente Programa de Bienestar Social e Incentivos tiene relación con todos los procesos institucionales: Estratégicos, asistenciales, administrativos, y de seguimiento y evaluación.

## 7. REQUISITOS LEGALES APLICABLES

Dentro del Marco Normativo que rige el bienestar en el sector público, se establecen las siguientes normas, guías, decretos y leyes:

- **La Ley 909 de septiembre 23/2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1857 de julio 26/2017.** Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1960 de junio 27/2019. ARTÍCULO 3.** 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.
- **Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998.** Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 1811 de octubre 21/2016.** 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 2191 de enero 06/2022.** Por medio de la cual se regula la desconexión laboral – Ley de Desconexión Laboral.
- **Ley 1221 de julio 16/2008.** Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1823 de enero 04/2017.** Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 2088 de mayo 12/2021.** Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto Ley 1567 de 1998, título II: Sistema de estímulos para los empleados del Estado.** Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.



- **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 1072 de 2015**, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.
- **Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005**. Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.
- **Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018**. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.
- **Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2021**. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.

## 8. RESPONSABLES

Será responsabilidad del profesional encargado del Programa de Bienestar Social, perteneciente a la Oficina de Talento Humano, la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los trabajadores y colaboradores de la entidad por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación y ejecución del Plan Anual de Bienestar e Incentivos y desarrollar periódicamente el Comité de Bienestar Social.

## 9. DESCRIPCIÓN

### 9.1. Definiciones

- **Calidad de Vida:** De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud OMS en 2019, la calidad de vida es definida como la percepción que un individuo tiene de su situación de vida en relación con su contexto (cultura, sistema de valores) sus objetivos, aspiraciones y preocupaciones.
- **Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123. Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas

territorialmente y por servicios.” (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

- **Necesidades:** A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público.
- **Bienestar:** Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:
  - **Axiológicas:** Subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
  - **Existenciales:** Formas de hacer, ser, tener y estar.
- **Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).
- **Calidad de vida laboral:** Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).
- **Cambio Organizacional:** Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.
- **Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).
- **Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la

organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

- **Riesgo Psicosocial:** La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual es canalizado a través de percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Factores psicosociales; comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales, en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas. Resolución 2646 de 2008, Capítulo 2, Art. 5.

## 9.2. Valores

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, adoptó el Código de Integridad Institucional integrando los valores que tiene la institución. El Código de Integridad será aplicable a los servidores públicos de la Hospital psiquiátrico San Camilo, cualquiera que sea la forma de su vinculación, y a todo contratista de la Entidad.

- **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.
- **RESPECTO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **COMPROMISO:** Soy 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:** Cumplo 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:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **HUMANIZACION:** Ser solidario y reconocer las necesidades de los demás en forma



desinteresada buscando siempre el logro de los objetivos y el alcance del bien común dentro de la institución.

- **TRANSPARENCIA:** Calidad de un gobierno, empresa, organización o persona de ser abierta en la divulgación de información, normas, planes, procesos y acciones.

### 9.3. Relación 'Empresas felices, empresas productivas'

La E.S.E. Hospital Psiquiátrico San Camilo realizará actividades de Bienestar y Estímulos que cumplan con las políticas de calidad de vida de los empleados públicos, enmarcados en el marco normativo, conceptual e institucional, buscando estrategias, acciones de mejora, cultura, mejor clima organizacional, dirigidos a fortalecer el talento humano destacando sus virtudes, capacidades, competencias y autoeficacia, siempre satisfaciendo las necesidades del cliente interno y externo.

El direccionamiento de una estrategia centrada en la felicidad del servidor como motor para la prestación del servicio en salud mental, con esto se busca posicionar no solo a la organización sino al servidor, destacando la confianza, credibilidad, excelencia, servicio, liderazgo que lleven a dar cumplimiento a la misión, visión, valores de la organización.

La Función Pública en el marco de MIPG lanzó la iniciativa de la Política del Talento Humano, como una de las 16 políticas de gestión y desempeño institucional que se consideran interrelacionadas con los Sistemas de Servicio Nacional al Ciudadano, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Ambiental y Seguridad de la Información, estas políticas y en especial la del Talento Humano, como eje central de la gestión institucional, entre otras:

- a) Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.
- b) Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y mejoramiento continuo.

Los elementos constitutivos de la política, de acuerdo con el Manual Operativo del MIPG, son la integridad, y la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). El primer elemento se desarrolla a través de la implementación y apropiación del Código de Integridad, y el segundo a través de los planes de GETH y el ciclo de Gestión. Es en este último y por medio de los diferentes pasos del ciclo de la política, el espacio en el cual se desarrollan los elementos fundamentales para el bienestar y desarrollo humano.

- **"Ruta de la Felicidad:** La felicidad nos hace productivos

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se

sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y re inducción, mejoramiento individual."

### 9.3.1. Focos de aplicación modelo empresas felices, empresas productivas

- **Calidad de vida:** Equilibrio entre la vida personal y la vida laboral centrada en la Felicidad como motor de la productividad, busca contribuir al posicionamiento de una cultura de confianza, credibilidad, excelencia, servicio, liderazgo que dinamice y exprese la relación entre creencias, rituales, misión, visión, valores y capacidades organizacionales en la planeación del desarrollo del país y las capacidades humanas vistas en las virtudes y valores de seres humanos integrales y éticos.
- **Gestión ambiental:** La Gestión del medio ambiente empresarial se traduce en un conjunto de actividades, medios y técnicas tendientes de conservar los elementos de los ecosistemas y las relaciones ecológicas entre ellos, en especial cuando se producen alteraciones debidas a las acciones de la empresa (hombre). Desde esta perspectiva la Entidad puede intervenir para modificar, influir u orientar los usos del ambiente, así como los impactos de las actividades humanas sobre el mismo.
- **Ambiente laboral:** El Clima Organizacional es un factor determinante en el éxito de una organización y la consecución de objetivos. Por ello; gestionar adecuadamente el ambiente laboral, garantizará personas motivadas y productivas que aportarán al éxito de la organización Lo cual se convierte en un factor de protección que disminuye el riesgo psicosocial de los integrantes del DNP.
- **Trabajo en equipo:** Entendido como compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la entidad lleva a cabo para alcanzar metas comunes. También es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros.

### 9.4. Prioridades de Bienestar

La Oficina de Talento Humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo desarrollará el Plan de Bienestar e Incentivos para la Vigencia 2025, tomando las bases del Modelo de Programa Nacional vigente, titulado "Programa Nacional de Bienestar 2023-2026", basados en sus 5 Ejes:

- Eje 1. Equilibrio Psicosocial
- Eje 2. Salud Mental
- Eje 3. Diversidad e Inclusión
- Eje 4. Transformación Digital

## Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público

La participación de los servidores y colaboradores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, y sus sedes, estarán basadas en actividades de bienestar, estímulos, salud y seguridad, disminuyendo así el riesgo psicosocial y fortaleciendo la cultura organizacional, para generar y promover actitudes positivas y un aumento en el sentido de pertenencia institucional.

### 9.4.1. EJE 1. Equilibrio Psicosocial

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo realizará actividades relacionadas con Calidad de Vida, Apoyo Psicosocial y Clima Laboral, así:

- Bienestar espiritual.
- Eventos recreacionales, deportivos, artísticos y culturales.
- Celebración de profesiones y fechas especiales.
- Desvinculación laboral asistida.
- Programación de incentivos.
- Cumpleaños.

### 9.4.2. EJE 2. Salud Mental

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo realizará actividades relacionadas con Salud Mental y Prevención, teniendo en cuenta la importancia de estar saludables de mente y cuerpo.

- Estrategias de trabajo bajo presión.
- Orientación psicológica para trabajadores.
- Manejo de la ansiedad y depresión.
- Educación para su promoción y mantenimiento.

### 9.4.3. EJE 3. Diversidad e Inclusión

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo realizará actividades relacionadas con el fomento de la inclusión, diversidad de género, prevención de situación asociadas a la violencia contra la mujer y medidas de protección, entre otros focos de interés.

- Diagnóstico e intervención del clima laboral, adaptación al cambio y desvinculación laboral.
- Inclusión laboral, diversidad y equidad.
- Prevención de la discriminación con actividades de detección de fuentes de violencia.



#### **9.4.4. EJE 4. Transformación Digital**

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo realizará actividades relacionadas con la creación de una cultura digital para el bienestar de los trabajadores.

- Conocimiento en analítica de datos para el Bienestar.
- Fortalecimiento de ecosistemas digitales para facilitar el trabajo de servidores y colaboradores.
- Protección y tratamiento de datos institucionales.

#### **9.4.5. EJE 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público**

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo aunará esfuerzos para fortalecer el sentido de pertenencia de sus trabajadores y su vocación por el servicio público.

- Mejores equipos de trabajo.
- Reconocimiento a servidores públicos de carrera.
- Día del Servidor Público.
- Mayor conocimiento en el ámbito de lo público.

## 9.5. Cronograma de Actividades

Nº	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACIÓN	UNIDAD, SERVICIO, ELEMENTO	RECURSOS
<b>EJE N. 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b> (Calidad de Vida Laboral, Apoyo Psicosocial, Desvinculación)					
1	Torneos deportivos internos	Gerencia, TH y Bienestar Social	De marzo a octubre	Personal administrativo, asistencial y operativo	Cancha institucional, materiales y jueces
2	Día de Cumpleaños	Gerencia, TH y Bienestar Social	De enero a diciembre	Personal administrativo, asistencial y operativo	Gestión de incentivos
3	Licencia mujeres	Gerencia, TH y Bienestar Social	Según solicitudes recibidas	Personal administrativo, asistencial y operativo	N/A
4	Bienestar espiritual	Gerencia, TH y Bienestar Social	De febrero a diciembre	Personal administrativo, asistencial y operativo	Capilla institucional y capellán
6	Celebración de profesiones	Gerencia, TH y Bienestar Social	Según calendario	Personal administrativo, asistencial y operativo	Gestión de incentivos
7	Días compensados	Gerencia, TH y Bienestar Social	Abril y diciembre	Personal administrativo, asistencial y operativo	Resoluciones institucionales
8	Jornada Pet Friendly	Gerencia, TH y Bienestar Social	Octubre	Personal administrativo, asistencial y operativo	Gestión de incentivos
9	Día de la Familia	Gerencia, TH y Bienestar Social	Según solicitudes recibidas	Personal de planta institucional	Ley 1857 de 2017
10	San Camilo Emprende	Gerencia, TH y Bienestar Social	Junio y noviembre	Personal administrativo, asistencial y operativo	Mobiliario y espacios a disposición
11	Día de la Niñez y la recreación	Gerencia, TH y Bienestar Social	Abril	Personal administrativo, asistencial y operativo	Gestión de incentivos
12	Viernes de Vóley	Bienestar Social	De enero a noviembre	Personal administrativo, asistencial y operativo	Cancha institucional, materiales y profesores de deportes
13	Visitas institucionales	TH y Bienestar Social	De enero a noviembre	Personal administrativo, asistencial y operativo	Stand de servicios de entidades aliadas
14	Celebración de aniversario USM	Gerencia, TH y Bienestar Social	Mayo	Personal sede Barrancabermeja	Gestión de incentivos
15	Celebración de aniversario HPSC	Gerencia, TH y Bienestar Social	Agosto	Personal sede Bucaramanga	Gestión de incentivos
16	Celebración fechas especiales	Gerencia, TH y Bienestar Social	Según calendario	Personal administrativo, asistencial y operativo	Gestión de incentivos

17	<b>Espacio de esparcimiento – pre pensionables</b>	Gerencia, TH y Bienestar Social	Julio y Noviembre	Personal de planta a dos años de pensión	Programa de incentivos
18	<b>Reconocimiento años de servicio</b>	Gerencia, TH y Bienestar Social	Junio	Personal administrativo, asistencial y operativo	Programa de incentivos
19	<b>Salario emocional (Vacaciones)</b>	Gerencia, TH y Bienestar Social	De enero a diciembre	Personal de planta	Programa de incentivos
20	<b>Orientación y apoyo psicológico</b>	Bienestar Social	Según solicitudes recibidas	Personal administrativo, asistencial y operativo	Profesional de psicología contratado
21	<b>Feria vivienda y crédito</b>	Gerencia, TH y Bienestar Social	Abril	Personal administrativo, asistencial y operativo	Entidades aliadas
22	<b>Cursos y talleres de arte, manualidades y cocina</b>	Gerencia, TH y Bienestar Social	Sujeto a disponibilidad	Personal administrativo, asistencial y operativo	Entidades aliadas
23	<b>Desafío 2025</b>	Gerencia, TH y Bienestar Social	Sujeto a disponibilidad	Personal administrativo, asistencial y operativo	Entidades aliadas
24	<b>Los servidores públicos tienen talento</b>	Gerencia, TH y Bienestar Social	Sujeto a disponibilidad	Personal administrativo, asistencial y operativo	Convocatoria pública
25	<b>Club de cine y lectura</b>	Gerencia, TH y Bienestar Social	De marzo a septiembre	Personal administrativo, asistencial y operativo	Auditorio de Bienestar Social y proyector
26	<b>Crecimiento educativo</b>	Gerencia, TH y Bienestar Social	Sujeto a disponibilidad	Personal administrativo, asistencial y operativo	Entidades aliadas
27	<b>Promoción de las artes y la cultura</b>	Gerencia, TH y Bienestar Social	Sujeto a disponibilidad	Personal administrativo, asistencial y operativo	Entidades aliadas
<b>EJE N. 2 SALUD MENTAL</b> (Higiene Mental y Psicológica, Prevención de Riesgos en Salud)					
28	<b>Autocuidado cuerpo y mente</b>	Gerencia, TH y Bienestar Social	Marzo – abril, Agosto – septiembre	Personal administrativo, asistencial y operativo	Entidades aliadas
29	<b>Mitigación del Estrés, Ansiedad y Sedentarismo</b>	TH y Bienestar Social	Febrero, mayo, agosto y noviembre.	Personal administrativo, asistencial y operativo	Entidades aliadas
30	<b>Día de la Salud Mental</b>	Gerencia, TH y Bienestar Social	Octubre	Personal administrativo, asistencial y operativo	Entidades aliadas
31	<b>Día de la Prevención del Suicidio</b>	Gerencia, TH y Bienestar Social	Septiembre	Personal administrativo, asistencial y operativo	Entidades aliadas
32	<b>Bienestar verde</b>	Gerencia, Gestión Ambiental y Bienestar social	Junio y julio	Personal administrativo, asistencial y operativo	N/A



33	Promoción del uso de la bicicleta	Gerencia, Gestión Ambiental y Bienestar social	Junio y julio	Personal administrativo, asistencial y operativo	N/A
34	Pausas activas	Bienestar Social	Marzo, agosto, noviembre	Personal administrativo, asistencial y operativo	Entidades aliadas
35	Estilos de vida saludable	Bienestar Social	De abril a julio	Personal administrativo, asistencial y operativo	Entidades aliadas
<b>EJE N. 3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</b> (Fomento de Inclusión, Diversidad, Equidad y Prevención, Atención y Medidas de Protección)					
36	Código Naranja	Gerencia, TH y Bienestar Social	Mayo y noviembre	Personal administrativo, asistencial y operativo	N/A
37	Estado joven	Gerencia, TH y Bienestar Social	Sujeto a disponibilidad	Personal de planta	N/A
38	Curso de Lenguaje de Señas	Gerencia, TH y Bienestar Social	Noviembre	Personal administrativo, asistencial y operativo	Entidades aliadas
39	Campaña de cultura inclusiva	Gerencia, TH y Bienestar Social	Septiembre	Personal administrativo, asistencial y operativo	N/A
<b>EJE N. 4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b> (Cultura Digital para el Bienestar)					
40	Política de Habeas Data	Gestión Documental y Bienestar Social	Julio	Personal administrativo, asistencial y operativo	Política
41	Instructivo del Gestor de Solicitudes	Comunicaciones, TIC y Bienestar Social	Abril	Personal administrativo, asistencial y operativo	Gestor de Solicitudes
42	Uso de herramientas digitales para facilitar el trabajo	Comunicaciones, TIC y Bienestar Social	Junio	Personal administrativo, asistencial y operativo	N/A
43	Cómo evitar y qué hacer ante un hackeo	Comunicaciones, TIC y Bienestar Social	Mayo	Personal administrativo, asistencial y operativo	N/A
<b>EJE N. 5 IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO</b>					
44	Mejores equipos de trabajo	Gerencia, TH y Bienestar Social	Abril, agosto y diciembre	Personal administrativo, asistencial y operativo	Gestión de incentivos
45	Programa Servimos	TH y Bienestar Social	Febrero	Personal administrativo, asistencial y operativo	Alianzas
46	Día del Servidor Público	Gerencia, TH y Bienestar Social	Junio	Personal administrativo, asistencial y operativo	Gestión de incentivos
47	Reconocimiento a servidores de	Gerencia, TH y Bienestar Social	Junio	Servidores de carrera	Gestión de incentivos

	carrera				
48	Campaña que aporte al sentido de pertenencia	Gerencia, TH y Bienestar Social	Agosto	Personal administrativo, asistencial y operativo	N/A
49	Código de Integridad	Gerencia, TH y Bienestar Social	Sujeto a disponibilidad	Personal administrativo, asistencial y operativo	Valores institucionales
50	Premio Nacional de Alta Gerencia	Gerencia, TH y Bienestar Social	Sujeto a disponibilidad	Gerente	Convocatoria Pública

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, realizará evaluación permanente a las actividades ejecutadas y el seguimiento a indicadores de cumplimiento, medición y calidad.

Esto, permite a la Gerencia y al Comité de Bienestar Social conocer los logros, buenas prácticas en el ámbito laboral y familiar, satisfacción de los servidores y colaboradores, para mantener una mejora continua y contar con colaboradores sanos física y mentalmente.

INDICADOR	DEFINICIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	FÓRMULA
CUMPLIMIENTO	Mide el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado	Ejecución	Número de actividades realizadas en el mes/Número de actividades planeadas en el mes
MEDICIÓN	Mide el porcentaje de personas participantes	Participación	Número de personas que asistieron al evento de bienestar/Número de personas invitadas al evento de bienestar
CALIDAD	Mide el nivel de satisfacción del personal participante	Impacto	Promedio de los resultados obtenidos de la encuesta del programa de bienestar dirigido a la población objetivo/Valor máximo que desean alcanzar como resultado de la evaluación de los eventos de bienestar

10.1. Encuesta de Satisfacción

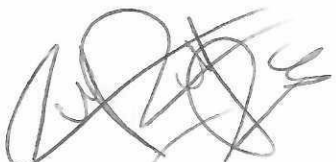

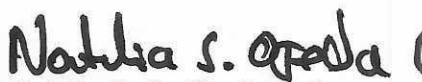
Para evaluar la satisfacción de los trabajadores y colaboradores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, se utilizará como instrumento de medición la encuesta digital realizada en formato de formulario de Google con Código AD-GTH-PL-03-R-01.

Este instrumento ha sido codificado con restricciones que impiden su impresión, fomentando así el uso de herramientas digitales y reduciendo el consumo innecesario de papel. Además, su formato en línea facilita la tabulación automática de las respuestas, optimizando el análisis de los datos y agilizando la toma de decisiones basadas en la percepción y el bienestar del personal.

El formulario incluye preguntas estructuradas y abiertas que abarcan aspectos como el clima organizacional, condiciones laborales, comunicación interna, oportunidades de desarrollo y satisfacción general. A través de este mecanismo, se busca obtener información precisa que contribuya a la mejora continua del ambiente laboral en la entidad.

11. CONTROL DE MODIFICACIONES

VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN			DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
	DIA	MES	AÑO	
01	27	01	2025	Creación del documento

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
		
Lina Paola Ruiz Polanco Profesional de Bienestar Social	Pedro Pablo Giraldo Lozano Jefe de Talento Humano	Natalia Sofia Ojeda Ortiz Gerente
FECHA: 27/01/2025	FECHA: 27/01/2025	FECHA: 27/01/2025