

RESOLUCIÓN No. 008

(13 de Enero de 2026)

“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 2026”

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 No 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 2015¹, *“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.

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

¹ Modificado y adicionado mediante el Decreto 648 del 19 de abril de 2017.

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, modificatorio 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 2005², 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 se advierte que la gerencia de la entidad expidió la Resolución No. 017 del 27 de enero de 2025, *“Por medio de la cual se adopta el plan anual de bienestar y estímulos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025”*, la cual debe ser actualizada anualmente, de acuerdo con el plan institucional de la entidad.

Ahora bien, se precisa que la entidad profirió la Resolución 004 del 13 de enero de 2026, *“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2026”*, 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 2026.

² 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>

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 2026.

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 2026, el cual forma parte integrante de este acto administrativo en veintiséis (26) folios útiles.

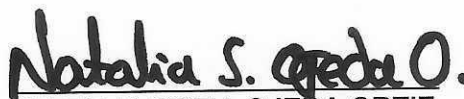
ARTÍCULO SEGUNDO: La presente resolución debe ser comunicada al Jefe de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, por ser el responsable del seguimiento, aplicación y verificación del cumplimiento del Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la entidad.

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

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 trece (13) días del mes enero de dos mil veintiséis (2026).

COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CUMPLASE


NATALIA SOFIA OJEDA ORTIZ
Gerente

Vo.Bo. Aspectos Jurídicos: Mayra Alejandra Téllez Romero.
Jefe Oficina Asesora Jurídica.

Revisó Aspectos Técnicos: Pedro Pablo Giraldo L.
Jefe Oficina de Talento Humano.

Proyectó: Angélica Lucia Parra Corzo.
Abogada Apoyo Oficina Talento Humano.

HOSPITAL PSIQUIÁTRICO
San Camilo



Tipo de proceso: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Proceso: Administrativo

Subproceso: Talento Humano

Código: AD-GTH-PL-04

Versión: 5

Fecha de aprobación: Enero 12 de 2026

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. JUSTIFICACIÓN	4
3. OBJETIVO GENERAL.....	5
3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
4. ALCANCE	6
4.1 Enfoque Diferencial del Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	6
5. PARTES INTERESADAS.....	7
6. POLÍTICAS	7
7. PROCESOS RELACIONADOS	8
8. REQUISITOS LEGALES APLICABLES.....	8
9. DESCRIPCION DE PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	9
10. DEFINICIONES.....	10
11. SISTEMA NACIONAL DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	11
12. EJES TEMÁTICOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	12
12.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	12
12.1.1 <i>Líneas de Acción</i>	12
12.1.2 <i>Actividades Sugeridas</i>	12
12.1.3 <i>Resultados Esperados</i>	12
12.2 EJE 2: SALUD MENTAL	13
12.2.1 <i>Líneas de Acción</i>	13
12.2.2 <i>Actividades Sugeridas</i>	13
12.2.3 <i>Indicadores de Seguimiento</i>	13
12.2.4 <i>Resultados Esperados</i>	14
12.3 EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSION.....	14
11.3.1. <i>Líneas de Acción</i>	14

11.3.2.	<i>Actividades Sugeridas</i>	14
11.3.3.	<i>Indicadores de Seguimiento</i>	15
11.3.4.	<i>Resultados Esperados</i>	15
12.4	EJE 4: TRANSFORMACION DIGITAL	15
11.4.1.	<i>Líneas de Acción</i>	15
11.4.2	<i>Actividades Sugeridas</i>	16
11.4.3	<i>Indicadores de Seguimiento</i>	16
11.4.4	<i>Resultados Esperados</i>	16
12.5	EJE 5: Identidad y vocación por el servicio publico	16
12.5.1	<i>Líneas de Acción</i>	17
12.5.2	<i>Actividades Sugeridas</i>	17
12.5.3	<i>Indicadores de Seguimiento</i>	17
12.5.4	<i>Resultados Esperados</i>	17
13.	BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES	18
13.2	Obligaciones	18
14.	METODOLOGÍA	19
14.1	Diagnóstico de necesidades de bienestar social	20
14.2	Planificación	20
14.3	Implementación	20
14.4	Monitoreo y seguimiento	21
14.5	Sostenibilidad	22
15.	ESTRATEGIA DEL COMPONENTE DEL PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS ...	23
15.1	Principios estratégicos	23
15.2	Componentes estratégicos	24
15.3	Metodología de implementación	24
16.	DOCUMENTOS QUE SOPORTAN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .	25
17.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	25

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar social e incentivos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo y sedes se concibe como un instrumento estratégico orientado a promover el bienestar integral del talento humano, fortaleciendo condiciones laborales que favorezcan la calidad de vida, la salud física y mental, y el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. A través de la implementación de programas y actividades de bienestar, la entidad busca propiciar un entorno de trabajo saludable, incluyente y participativo, que contribuya al mejoramiento del clima organizacional, la motivación y el sentido de pertenencia de los servidores, en coherencia con los lineamientos institucionales, la normatividad vigente y los principios de humanización del servicio en salud mental.

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, constituye una herramienta estratégica fundamental para fortalecer el desempeño institucional, promover un ambiente laboral saludable y mejorar la calidad de los servicios que se brindan a la ciudadanía.

La implementación de este plan se justifica en la necesidad de reconocer, motivar y valorar el talento humano, entendiendo que los servidores públicos son el principal recurso para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la generación de valor público. Un servidor público motivado y comprometido contribuye de manera directa a la eficiencia, eficacia y transparencia de la gestión pública.

Asimismo, el Plan de Bienestar Social busca mejorar las condiciones laborales, físicas, emocionales y sociales de los servidores públicos, fomentando el equilibrio entre la vida personal y laboral, la integración institucional y el sentido de pertenencia. Estas acciones permiten prevenir riesgos psicosociales, reducir el ausentismo y fortalecer la convivencia organizacional.

Por su parte, el sistema de incentivos se orienta a estimular el desempeño sobresaliente, la innovación, el cumplimiento de metas y la conducta ética, mediante mecanismos de reconocimiento que refuercen una cultura de mérito, responsabilidad y mejora continua. Los

incentivos, tanto monetarios como no monetarios, promueven la productividad y el compromiso con los valores del servicio público.

Adicionalmente, el Plan de Bienestar Social e Incentivos se alinea con la normativa vigente en materia de gestión del talento humano, salud ocupacional y ética pública, contribuyendo al desarrollo integral de los servidores públicos y al fortalecimiento institucional.

En este contexto, la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos se convierte en una acción prioritaria para consolidar un clima laboral positivo, potenciar el talento humano y garantizar una gestión pública orientada a resultados, calidad y servicio al ciudadano

3. OBJETIVO GENERAL

Promover el bienestar integral, la motivación y el compromiso de los servidores públicos mediante la implementación de acciones de bienestar social y un sistema de incentivos que reconozca el desempeño, fortalezca el clima laboral y contribuya al cumplimiento eficiente, ético y transparente de los objetivos institucionales, orientados a la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía.

3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Mejorar las condiciones laborales y el bienestar integral de los servidores públicos, promoviendo la salud física, mental, emocional y social en el entorno de trabajo.
- Fomentar el clima organizacional, basado en el respeto, la colaboración, la inclusión y el sentido de pertenencia institucional.
- Impulsar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, mediante programas y actividades que favorezcan el equilibrio y la calidad de vida de los servidores públicos.
- Reconocer y estimular el desempeño sobresaliente, la innovación, la productividad y el compromiso institucional, a través de un sistema de incentivos transparente y equitativo.
- Fortalecer la motivación y el compromiso de los servidores públicos con los objetivos estratégicos, valores y principios del servicio público.

- Prevenir riesgos psicosociales y promover entornos laborales saludables, contribuyendo a la reducción del ausentismo y al mejor desempeño laboral.
- Evaluar y mejorar continuamente las acciones del Plan de Bienestar Social e Incentivos, a partir de la retroalimentación y los resultados obtenidos.

4. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos tiene como alcance la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de programas, actividades y estrategias orientadas a promover el bienestar integral, la motivación y el desempeño de los servidores públicos de la entidad, en concordancia con la normativa vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Plan aplica a todos los servidores públicos, independientemente de su nivel jerárquico, modalidad de vinculación o dependencia, garantizando condiciones de equidad, inclusión e igualdad de oportunidades en el acceso a las acciones de bienestar e incentivos.

El alcance del Plan incluye la articulación con otros instrumentos de gestión institucional, tales como el Plan Estratégico, el Plan de Talento Humano, el Plan de Capacitación, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

4.1 Enfoque Diferencial del Plan de Bienestar Social e Incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se implementa bajo un enfoque diferencial, reconociendo la diversidad y las particularidades del talento humano de la entidad. En este sentido, se adoptan acciones que consideran variables como género, edad, discapacidad, condiciones de salud, pertenencia étnica y responsabilidades familiares, con el fin de garantizar la participación equitativa en los programas de bienestar e incentivos. Este enfoque busca prevenir cualquier forma de discriminación, promover la inclusión y asegurar condiciones que favorezcan el bienestar integral y el reconocimiento justo del desempeño de todos los servidores.

5. PARTES INTERESADAS

El Plan de Bienestar social e incentivos vincula a nivel interno todos los procesos estratégicos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo de acuerdo al mapa de procesos vigente, estratégicos, asistenciales, administrativos y seguimiento y evaluación.

A nivel externo familiares de los servidores públicos, entidades reguladoras y de control.

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo y sedes articula de manera coordinada a las partes interesadas internas y externas en la formulación y ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos, como una estrategia para fortalecer el bienestar, la motivación y el desempeño de los servidores públicos, lo cual permite responder de forma adecuada a la demanda asistencial, garantizando el acceso oportuno, la calidad en la prestación de los servicios de salud y el uso eficiente, transparente y responsable de los recursos públicos.

6. POLÍTICAS

Bienestar Integral del Servidor Público: El Plan estará orientado a promover el bienestar integral de los servidores públicos, abarcando las dimensiones física, mental, emocional, social y laboral, como factor clave para el desempeño y la calidad del servicio público.

Enfoque en el Desarrollo del Talento Humano: Las acciones de bienestar e incentivos contribuirán al desarrollo humano y organizacional, fortaleciendo competencias, motivación, compromiso y sentido de pertenencia institucional.

Equidad, Inclusión e Igualdad de Oportunidades: El Plan garantizará condiciones de equidad, inclusión y no discriminación, asegurando el acceso igualitario a los programas de bienestar e incentivos, conforme a los principios de la función pública.

Reconocimiento al Mérito y al Desempeño: Los incentivos estarán fundamentados en el mérito, el desempeño laboral, el cumplimiento de metas, la innovación y la conducta ética, en concordancia con el sistema de evaluación del desempeño laboral.

Legalidad y Transparencia: La formulación y ejecución del Plan se realizará conforme al marco normativo vigente y a los lineamientos del DAFP, garantizando transparencia, objetividad y uso responsable de los recursos públicos.

Participación de los Servidores Públicos: Se promoverá la participación activa de los servidores públicos en la identificación de necesidades, formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Prevención y Promoción de Entornos Laborales Saludables: El Plan priorizará acciones de prevención de riesgos psicosociales, promoción de la salud y fortalecimiento del clima organizacional, articuladas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Conciliación de la Vida Laboral, Familiar y Personal: Las estrategias de bienestar favorecerán el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, contribuyendo a la calidad de vida y al desempeño de los servidores públicos.

Articulación Institucional: El Plan se articulará con el Plan Estratégico Institucional, el Plan de Talento Humano, el Plan de Capacitación, el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás instrumentos de planeación institucional.

Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua: El Plan será objeto de seguimiento y evaluación periódica, con el fin de medir su impacto, garantizar su pertinencia y aplicar acciones de mejora continua, de acuerdo con los lineamientos de la Función Pública

7. PROCESOS RELACIONADOS

El Plan de Bienestar social e incentivos 2026 se articula con los diferentes procesos institucionales, garantizando su coherencia con la planeación estratégica, la gestión del talento humano y el mejoramiento continuo de la entidad.

8. REQUISITOS LEGALES APLICABLES

El marco normativo aplicable al Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se relaciona a continuación:

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”.

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”.

Decreto 1083 de mayo 26/2015. "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

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".

Decreto 51 de enero 16/2018. "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009".

Decreto 648 de abril 19/2018. "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".

Ley 1960 de junio 27/2019. "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".

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.

Programa Nacional de Bienestar Social 2023-2026. instrumento técnico y normativo expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) que orienta a las entidades públicas del orden nacional y territorial para estructurar e implementar sus Planes de Bienestar Social e Incentivos dentro de su gestión del talento humano

9. DESCRIPCION DE PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para Servidores Públicos es un instrumento de gestión del talento humano orientado a promover el bienestar integral, la motivación, el compromiso y el desempeño de los servidores públicos, reconociendo su papel fundamental en el cumplimiento de la misión institucional y en la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía.

Este Plan integra un conjunto de programas, actividades y estrategias dirigidas a fortalecer las dimensiones física, mental, emocional, social y laboral de los servidores públicos, así como a fomentar entornos de trabajo saludables, incluyentes y participativos. De igual manera, contempla un sistema de incentivos basado en el mérito, el desempeño, la innovación y la conducta ética, como mecanismo de reconocimiento y estímulo al buen desempeño.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se formula e implementa en concordancia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, la normativa vigente y los objetivos estratégicos de la entidad, articulándose con otros planes institucionales como el Plan Estratégico, el Plan de Talento Humano, el Plan de Capacitación y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través de su ejecución, el Plan contribuye al fortalecimiento del clima organizacional, la prevención de riesgos psicosociales, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, y la consolidación de una cultura institucional basada en la ética, la vocación de servicio y la mejora continua, impactando positivamente en la eficiencia institucional y en la calidad de los servicios públicos prestados

10. DEFINICIONES

- **Bienestar Social:** Conjunto de acciones, programas y estrategias orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, promoviendo condiciones laborales saludables, equilibrio entre la vida personal y laboral, y desarrollo integral.
- **Plan de Bienestar Social:** Instrumento de gestión del talento humano mediante el cual las entidades públicas diseñan, implementan y evalúan programas de bienestar, en concordancia con la normativa vigente y los lineamientos de la Función Pública.
- **Incentivos:** Mecanismos de reconocimiento, monetarios o no monetarios, otorgados a los servidores públicos como estímulo al desempeño sobresaliente, al cumplimiento de metas, a la innovación y a la conducta ética.
- **Servidor Público:** Persona que presta sus servicios a una entidad del Estado, en cualquiera de las modalidades de vinculación establecidas en la normativa vigente, y que cumple funciones públicas en beneficio de la ciudadanía.
- **Calidad de Vida Laboral:** Condiciones físicas, psicosociales, organizacionales y ambientales que influyen en el bienestar, la satisfacción y el desempeño del servidor público en su entorno de trabajo.

- **Clima Organizacional:** Percepción compartida de los servidores públicos sobre el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, el liderazgo y la cultura institucional.
- **Riesgos Psicosociales:** Factores presentes en el entorno laboral que pueden afectar la salud mental, emocional y social de los servidores públicos, tales como el estrés, la carga laboral y las relaciones laborales.
- **Equilibrio Vida Laboral, Personal y Familiar:** Armonización entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar del servidor público, que contribuye a su bienestar y productividad.
- **Gestión del Talento Humano:** Conjunto de políticas, procesos y prácticas orientadas a atraer, desarrollar, motivar y retener a los servidores públicos, alineadas con los objetivos institucionales.
- **Mérito:** Principio mediante el cual se reconoce el desempeño, las competencias, los resultados y la conducta ética de los servidores públicos, como base para la asignación de incentivos.
- **Entorno Laboral Saludable:** Ambiente de trabajo que promueve la seguridad, la salud física y mental, el respeto, la inclusión y el bienestar integral de los servidores públicos.
- **Seguimiento y Evaluación:** Proceso continuo de medición y análisis de los resultados del Plan de Bienestar Social, con el fin de verificar su efectividad e implementar acciones de mejora.

11. SISTEMA NACIONAL DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Sistema Nacional del Plan de Bienestar Social e Incentivos es el conjunto articulado de políticas, lineamientos, normas, actores, procesos y mecanismos que orientan, regulan y coordinan la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de los Planes de Bienestar Social e Incentivos en las entidades públicas del Estado colombiano.

Este sistema tiene como propósito garantizar el bienestar integral, la motivación, el reconocimiento al mérito y el fortalecimiento del desempeño de los servidores públicos, en coherencia con la Gestión Estratégica del Talento Humano y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

12. EJES TEMÁTICOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

12.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Equilibrio Psicosocial: está orientado a promover condiciones laborales que favorezcan la salud mental, emocional y social de los servidores públicos, fortaleciendo su capacidad de adaptación, manejo del estrés y equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar. Este eje busca prevenir factores de riesgo psicosocial y contribuir a la construcción de entornos laborales saludables y armónicos.

12.1.1 Líneas de Acción

- Conciliación vida laboral, personal y familiar.
- Prevención del estrés y la fatiga laboral.
- Fortalecimiento de habilidades socioemocionales.
- Promoción de ambientes laborales sanos y respetuosos.
- Fomento del salario emocional.

12.1.2 Actividades Sugeridas

- Jornadas de integración y convivencia laboral.
- Talleres de manejo del estrés, inteligencia emocional y comunicación asertiva.
- Actividades culturales, recreativas y deportivas.
- Campañas de autocuidado, pausas activas y bienestar emocional.
- Celebración de fechas especiales (familia, servidor público, integración institucional).
- Espacios de escucha y orientación psicosocial.

12.1.3 Resultados Esperados

- Servidores públicos con mayor bienestar emocional y motivación.
- Reducción de factores de riesgo psicosocial.
- Mejor clima laboral y relaciones interpersonales saludables.
- Incremento del sentido de pertenencia y compromiso institucional.

12.2 EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje está orientado a la promoción, prevención y fortalecimiento de la salud mental y el bienestar psicosocial de los servidores públicos, mediante acciones que contribuyan a la identificación y mitigación de riesgos psicosociales, el manejo adecuado del estrés laboral y la consolidación de entornos de trabajo saludables, seguros y humanizados.

Es importante promover el equilibrio psicosocial y la salud mental de los servidores públicos, fortaleciendo factores protectores que favorezcan el bienestar emocional, la adaptación al entorno laboral y la productividad institucional.

12.2.1 Líneas de Acción

- Promoción de la salud mental y el bienestar emocional.
- Prevención del estrés laboral, agotamiento emocional y fatiga mental.
- Fortalecimiento del clima organizacional y la convivencia laboral.
- Desarrollo de habilidades para la gestión emocional y la resiliencia.
- Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

12.2.2 Actividades Sugeridas

- Jornadas de sensibilización en salud mental y bienestar emocional.
- Talleres sobre manejo del estrés, inteligencia emocional y autocuidado.
- Estrategias de pausas activas y espacios de desconexión laboral.
- Acompañamiento psicosocial y orientación emocional (charlas o asesorías).
- Campañas institucionales de prevención del agotamiento laboral.
- Actividades de integración que fortalezcan las relaciones interpersonales.

12.2.3 Indicadores de Seguimiento

- Número de actividades realizadas en salud mental.
- Porcentaje de participación de servidores públicos.
- Nivel de satisfacción de los participantes.
- Disminución de reportes asociados a riesgos psicosociales.
- Mejora en los resultados de clima laboral.

12.2.4 Resultados Esperados

- Servidores públicos con mayor bienestar emocional y equilibrio psicosocial.
- Reducción de factores de riesgo psicosocial.
- Mejor clima organizacional y relaciones laborales saludables.
- Incremento del compromiso, la motivación y el desempeño laboral.

12.3 EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSION

Este eje busca promover una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la inclusión, reconociendo la diversidad de los servidores públicos y garantizando entornos laborales seguros, empáticos y libres de discriminación, que contribuyan positivamente al bienestar emocional y a la salud mental de todos los funcionarios.

Su finalidad es fomentar la diversidad y la inclusión en el entorno laboral, fortaleciendo factores protectores de la salud mental y promoviendo ambientes de trabajo respetuosos, equitativos y psicológicamente seguros para los servidores públicos.

11.3.1. Líneas de Acción

- Promoción de la inclusión y el respeto por la diversidad.
- Prevención de la discriminación y el acoso laboral.
- Construcción de entornos laboralmente seguros y emocionalmente saludables.
- Sensibilización en diversidad, equidad y derechos humanos.
- Fortalecimiento de la convivencia laboral y el respeto mutuo.

11.3.2. Actividades Sugeridas

- Jornadas de sensibilización sobre diversidad, inclusión y salud mental.
- Talleres de comunicación respetuosa, empatía y resolución pacífica de conflictos.
- Campañas institucionales contra la discriminación y el estigma en salud mental.
- Espacios de diálogo y reflexión sobre inclusión y bienestar emocional.

- Conmemoración de fechas relacionadas con diversidad, equidad y derechos humanos.
- Capacitación a líderes y equipos en gestión inclusiva y entornos psicológicamente seguros.

11.3.3. Indicadores de Seguimiento

- Número de actividades realizadas en diversidad e inclusión.
- Porcentaje de participación de los servidores públicos.
- Nivel de percepción de respeto e inclusión en el clima laboral.
- Reducción de reportes relacionados con discriminación o conflictos laborales.
- Resultados de encuestas de clima organizacional.

11.3.4. Resultados Esperados

- Entornos laborales inclusivos y respetuosos que favorezcan la salud mental.
- Servidores públicos con mayor bienestar emocional y sentido de pertenencia.
- Disminución de situaciones de exclusión, estigmatización o discriminación.
- Fortalecimiento de la convivencia laboral y la cultura organizacional.

12.4 EJE 4: TRANSFORMACION DIGITAL

El eje de Transformación Digital busca fortalecer las competencias digitales de los servidores públicos y promover el uso eficiente, seguro y responsable de las tecnologías de la información, contribuyendo a la modernización institucional, la optimización de los procesos y al bienestar laboral, incluyendo la prevención de la fatiga digital y el cuidado de la salud mental.

Su objetivo principal es impulsar la transformación digital del servidor público mediante el fortalecimiento de habilidades tecnológicas y la adopción de herramientas digitales que mejoren la eficiencia institucional, faciliten el trabajo colaborativo y promuevan el bienestar y la salud mental.

11.4.1. Líneas de Acción

- Fortalecimiento de competencias digitales.
- Innovación y modernización de procesos.
- Bienestar digital y prevención de la fatiga tecnológica.

- Seguridad digital y protección de la información.
- *Trabajo colaborativo y herramientas digitales.*

11.4.2 Actividades Sugeridas

- Capacitaciones en competencias digitales y uso de herramientas tecnológicas.
- Talleres sobre bienestar digital, manejo del tiempo en entornos virtuales y desconexión digital.
- Implementación de plataformas digitales para la gestión institucional y el bienestar laboral.
- Jornadas de sensibilización en seguridad de la información y autocuidado digital.
- *Espacios de innovación y buenas prácticas digitales.*

11.4.3 Indicadores de Seguimiento

- Número de capacitaciones realizadas en transformación digital.
- Porcentaje de servidores capacitados en competencias digitales.
- Nivel de satisfacción frente a las herramientas digitales implementadas.
- Reducción de tiempos en procesos administrativos.
- Percepción de equilibrio entre uso de tecnología y bienestar laboral.

11.4.4 Resultados Esperados

- Servidores públicos con mayores competencias digitales.
- Procesos institucionales más eficientes y modernos.
- Reducción de la sobrecarga digital y del estrés tecnológico.
- Mejora del bienestar laboral y la salud mental.
- Mayor adaptación al cambio y cultura de innovación.

12.5 EJE 5: Identidad y vocación por el servicio público

Este eje busca fortalecer la identidad institucional y la vocación de servicio de los servidores públicos, promoviendo el compromiso, el sentido de pertenencia y la motivación, factores que contribuyen al bienestar emocional, la resiliencia y la salud mental en el entorno laboral.

12.5.1 Líneas de Acción

- Reconocimiento y valorización de la labor del servidor público.
- Promoción de la ética, la responsabilidad y los valores institucionales.
- Fomento de la motivación, el orgullo y la satisfacción laboral.
- Actividades de sensibilización sobre la importancia del servicio público.
- Creación de espacios que fortalezcan la identidad institucional.

12.5.2 Actividades Sugeridas

- Jornadas de reconocimiento a servidores públicos destacados.
- Talleres sobre código de integridad y responsabilidad profesional.
- Espacios de reflexión sobre la misión y el impacto del servicio público.
- Campañas de motivación y comunicación institucional.
- Encuentros de integración que fortalezcan la identidad y cohesión del equipo.
- Publicación de logros y buenas prácticas institucionales.

12.5.3 Indicadores de Seguimiento

- Número de actividades de reconocimiento y motivación realizadas.
- Porcentaje de participación de los servidores públicos.
- Nivel de percepción de identidad y sentido de pertenencia (encuestas de clima laboral).
- Incremento en reportes de satisfacción laboral.
- Reconocimiento de logros individuales y colectivos dentro de la entidad.

12.5.4 Resultados Esperados

- Servidores públicos comprometidos, motivados y con fuerte sentido de pertenencia.
- Mejor clima laboral y relaciones interpersonales saludables.
- Aumento de la productividad y la excelencia en el servicio.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional y la vocación de servicio

13. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

13.1 Beneficiarios

Todos los servidores públicos de planta, provisional, temporal y por contrato de prestación de servicios, dependiendo de la normativa de cada entidad, que tengan vínculo laboral vigente con la institución. Esto incluye:

- **Servidores de planta o carrera administrativa:**

Tienen derecho a todos los beneficios del plan según su nivel y antigüedad.

Participan en programas de bienestar, recreación, capacitación y salud.

- **Servidores temporales o por contrato:**

Pueden acceder a actividades de bienestar, integración y desarrollo personal según la disponibilidad y políticas institucionales.

El acceso a incentivos puede estar condicionado a su tiempo de permanencia o contrato vigente.

- **Familiares directos:**

Algunas actividades recreativas, culturales o deportivas pueden incluir cónyuge, hijos o dependientes económicos, según lineamientos de la entidad.

- **Servidores en situación especial:**

Servidores con discapacidad, adultos mayores, madres gestantes o en licencia de maternidad/paternidad, se les garantiza participación adaptada a sus necesidades.

13.2 Obligaciones

Para acceder a los beneficios del Plan de Bienestar Social, los servidores públicos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, deben cumplir ciertas responsabilidades:

- **Cumplimiento laboral:**

Mantener un desempeño acorde a sus funciones y obligaciones contractuales.

No incurrir en faltas graves que puedan afectar el disfrute de los beneficios.

- **Participación activa:**

Inscribirse previamente a las actividades de bienestar según los criterios establecidos.

Asistir y cumplir con la participación en talleres, jornadas recreativas, deportivas o culturales.

- **Uso responsable de los recursos:**

Respetar los bienes, instalaciones y materiales proporcionados por la institución.

Participar en actividades de manera íntegra, respetuosa y solidaria.

- **Confidencialidad y ética:**

Garantizar respeto en espacios de orientación psicosocial o acompañamiento emocional.

Respetar la privacidad de la información de otros participantes.

- **Retroalimentación:**

Brindar opiniones o evaluaciones sobre las actividades para mejorar continuamente el plan.

14. METODOLOGÍA

La metodología del Plan de Bienestar Social de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, establece el proceso, los lineamientos y acciones necesarias para implementar, monitorear y evaluar de manera eficiente las estrategias de bienestar, integración y motivación de los servidores públicos.

14.1 Diagnóstico de necesidades de bienestar social

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, realiza el autodiagnóstico según el formato brindado por la Función Pública y los lineamientos dados por el programa Nacional de Bienestar Social 2023 – 2026, donde se identifican las necesidades, intereses y expectativas de los servidores públicos, basados en los resultados de la batería de riesgo psicosocial que permite la evaluación del clima laboral y factores psicosociales, análisis de los recursos y presupuesto disponible de la entidad, entre otros.

14.2 Planificación

La planificación del plan busca promover el bienestar físico, emocional, social y profesional de los servidores públicos, fomentando un ambiente laboral positivo, inclusivo y motivador, que contribuya al desempeño eficiente y a la satisfacción personal y profesional.

- Elaboración de Plan de Bienestar Social e incentivos de los servidores públicos, distribuyendo las acciones por eje temático según los lineamientos de la Función Pública.
- Definición de responsables, recursos necesarios, fechas e indicadores de seguimiento, según la plantilla de cronograma establecido para la entidad.
- Priorización de actividades según necesidades detectadas y capacidad institucional.

14.3 Implementación

Garantizar la ejecución efectiva de las actividades de bienestar social, promoviendo el equilibrio psicosocial, la inclusión, la motivación y la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad.

- Ejecución de las actividades programadas siguiendo el cronograma para la vigencia 2026.
- Socialización del plan de Bienestar Social a los servidores públicos y Comité de Bienestar social de los servidores públicos.
- Promocionar la participación activa de los servidores y, cuando aplique, de sus familiares.

14.4 Monitoreo y seguimiento

El objetivo del monitoreo y seguimiento es garantizar que las actividades de bienestar social de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, se implementen de manera efectiva, evaluando su impacto en los servidores públicos y contribución al clima laboral, permitiendo ajustes continuos para optimizar el programa.

Para ello, se contemplan las siguientes acciones:

1. Registro de Participación y Asistencia

- Se contará con evidencias de participación, como listas de asistencia, formularios de registro y reportes
- Se realizará control de asistencia en todas las actividades, tanto presenciales como virtuales.
- Se registrará la participación activa de los servidores en cada actividad, incluyendo interacción y cumplimiento de objetivos de cada sesión.

2. Evaluación de Satisfacción

- Se aplicarán encuestas de satisfacción al finalizar cada actividad para medir la percepción de los servidores.
- Se recopilarán sugerencias, comentarios y retroalimentación, para conocer fortalezas, oportunidades de mejora y el impacto percibido a través del Comité de Bienestar Social vigente.
- Los resultados de estas evaluaciones permitirán ajustar las estrategias y la planificación de futuras actividades.

3. Análisis de Impacto y Mejora Continua

- Se consolidarán los datos de participación y satisfacción en informes trimestrales y un informe anual.
- Se evaluará el efecto de las actividades en el bienestar emocional, la motivación y el clima laboral.

- Con base en las sugerencias realizadas por parte de la oficina de gestión integral y mejoramiento, se propondrán acciones correctivas y mejoras para incrementar la efectividad de las actividades.

14.5 Sostenibilidad

En el contexto del Plan de Bienestar Social para Servidores Públicos, la sostenibilidad implica que las actividades de bienestar estén integradas institucionalmente, cuenten con recursos adecuados, sean adaptables a las necesidades cambiantes de los servidores, y permitan un seguimiento y evaluación constante, asegurando que el programa siga promoviendo la motivación, el equilibrio psicosocial, la inclusión y la calidad de vida laboral de manera permanente

1. Integración Institucional

- Incluir las actividades de bienestar social dentro de los planes estratégicos y presupuestales de la entidad.
- Establecer políticas internas que fomenten la participación activa de los servidores públicos en todas las actividades.

2. Gestión de Recursos

- Presupuesto asignado dentro de la entidad, para actividades, talleres, capacitaciones y reconocimientos.
- Optimización de recursos mediante la planificación anual y el uso de herramientas digitales que faciliten la ejecución de actividades, igualmente contar con el apoyo de la caja de compensación familiar, ARL, y otras entidades aliadas de la entidad.

3. Cultura Organizacional

- Promover una cultura de bienestar que integre hábitos saludables, equilibrio emocional y respeto a la diversidad.
- Incentivar la participación activa de los servidores mediante reconocimientos y comunicación constante sobre los beneficios del programa.

4. Monitoreo y Mejora Continua

- Mantener un sistema de monitoreo y evaluación permanente que permita identificar fortalezas, oportunidades de mejora y ajustar las actividades según las necesidades de los servidores.
- Documentar experiencias, lecciones aprendidas y buenas prácticas para ser replicadas en años posteriores.

15. ESTRATEGIA DEL COMPONENTE DEL PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

15.1 Principios estratégicos

INTEGRIDAD: Es la fortaleza de espíritu que nos hace permanecer fieles a nuestros principios de verdad, de respeto a los compromisos y de honestidad consigo mismo y con los demás, lo cual conlleva al fortalecimiento del capital social como base para construir un desarrollo integral y una mejor calidad de vida en la Institución.

PERSEVERANCIA: Alcanzar lo propuesto y buscar soluciones a las dificultades que puedan surgir con un esfuerzo continuo.

RESPECTO A LA DIGNIDAD HUMANA Y CONFIDENCIALIDAD: Todo ser humano debe ser tratado con respeto a su dignidad, máxime si se encuentra en condiciones de vulnerabilidad y/o afectación de su salud mental a fin de no destruir ni perturbar su consideración como individuo, respetando los derechos fundamentales establecidos por la constitución y las leyes. Así mismo se respetará el derecho que tienen todas las personas a que se trate confidencialmente la información que les concierne.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Conjunto integral de políticas y programas en salud mental aplicados con ética y sentido de pertenencia, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad, generando un impacto positivo a nivel social.

CALIDEZ: Trato amable y considerado que recibe el usuario por parte de la persona que lo atiende.

VISIÓN POSITIVA: Transmitir una visión positiva de la enfermedad mental y de las personas con enfermedad mental. Enfatizar las facetas positivas, las potencialidades, los logros, los aspectos más humanos. Evitar sobredimensionar las limitaciones y los casos aislados negativos. Dar cabida a los ámbitos de integración real: acceso al empleo, buena convivencia, relaciones sociales satisfactorias, programas de atención eficaces, etc.

PROTECCIÓN DE MENORES: Se tendrá especial cuidado y en el marco de las leyes de protección de la infancia y adolescencia, en proteger los derechos de los menores, sin perjuicios de los principios que rigen sus culturas, y bienestar social, salud física y mental.

15.2 Componentes estratégicos

EJE 1: Bienestar Psicosocial y Salud Mental

Actividades de prevención del estrés laboral, talleres de resiliencia, pausas activas y orientación emocional.

EJE 2: Diversidad e Inclusión

Estrategias de sensibilización, jornadas inclusivas, prevención de discriminación y fortalecimiento de entornos respetuosos.

EJE 3: Transformación Digital

Fortalecimiento de competencias digitales, adopción de herramientas tecnológicas y promoción del bienestar digital.

EJE 4: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Reconocimiento de logros, talleres de valores institucionales, fomento del compromiso y sentido de pertenencia.

EJE 5: Incentivos y Reconocimientos

Bonificaciones no monetarias (días de descanso por acuerdo laboral, actividades recreativas, capacitaciones), reconocimientos públicos y beneficios asociados al desempeño.

15.3 Metodología de implementación

La metodología de implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos garantizara que las acciones dirigidas al fortalecimiento del bienestar de los servidores públicos se realicen de manera sistemática, eficiente y alineada con los objetivos estratégicos de la institución.



- **Planificación:** definir actividades, responsables, recursos y cronogramas.
- **Ejecución:** llevar a cabo actividades de manera participativa y estructurada.
- **Monitoreo:** seguimiento de indicadores de participación, satisfacción y resultados.
- **Evaluación:** medición del impacto del plan y retroalimentación para mejora continua

16. DOCUMENTOS QUE SOPORTAN EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- Plan de Bienestar Social e incentivos aprobado
- Cronograma de actividades
- Informes, evidencias fotográficas y actas, de acuerdo al PAMEC y necesidades del FURAG y oficina de talento humano de la entidad

17. 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 eficacia, eficiencia y efectividad.

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, mantener una mejora continua, contar con colaboradores sanos física y mentalmente.

ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR:



KAREN PATRICA
ZARATE CASTRO

Profesional
Social



PEDRO PABLO
LOZANO

Jefe de oficina Talento Humano

GIRALDO



NATALIA SOFIA OJEDA
ORTIZ

Gerente

FECHA: 12/01/2026

FECHA: 12/01/2026

FECHA: 12/01/2026

HOSPITAL PSIQUIATRICO
San Camilo