

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 4.0</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Fecha: 2025-01-31</b>
		<b>Página 1 de 13</b>

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN. ....	2
2.	OBJETIVO GENERAL. ....	2
3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS. ....	2
4.	MARCO CONCEPTUAL. ....	2
5.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS. ....	3
6.	MARCO NORMATIVO. ....	5
7.	DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL. ....	6
8.	DESARROLLO. ....	7
9.	COMPONENTES O LINEAS ESTRATÉGICAS. ....	8
10.	EVALUACIÓN DEL PLAN. ....	12
11.	BIBLIOGRAFÍA. ....	12
12.	ANEXOS. ....	12

|

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 4.0</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Fecha: 2025-01-31</b> <b>Página 2 de 13</b>

## 1. INTRODUCCIÓN.

El talento humano constituye el recurso esencial para que la ESE Hospital Regional de Duitama cumpla su misión institucional de brindar atención en salud centrada en las personas. Esta atención, caracterizada por atributos como la calidad, la humanización, la responsabilidad social y el mejoramiento continuo, permite satisfacer las necesidades de los usuarios y sus familias, al tiempo que refuerza el compromiso con el desarrollo integral de sus colaboradores.

En línea con su visión de consolidarse en 2030 como una institución acreditada, líder en la región, y reconocida por su alto desempeño científico y administrativo, el **Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025** se posiciona como una herramienta estratégica. Este plan está diseñado para fortalecer el bienestar y la calidad de vida del talento humano, reconociendo que su salud, motivación y sentido de pertenencia son fundamentales para alcanzar los estándares superiores que guían a la organización.

Asimismo, este plan se fundamenta en los principios establecidos en la Constitución Política de 1991, que destacan el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida como finalidades sociales del Estado. También se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre los que se encuentran el ODS 3 (salud y bienestar), el ODS 4 (educación de calidad), el ODS 5 (igualdad de género), el ODS 10 (reducción de desigualdades) y el ODS 17 (alianzas para lograr los objetivos), entre otros.

Mediante estrategias sostenibles, humanas e innovadoras, el **Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025** busca mejorar las condiciones personales, familiares y laborales de los colaboradores de la institución. Este enfoque permite consolidar un entorno laboral que fomente la felicidad, la identidad organizacional y el crecimiento sostenible, asegurando que las personas permanezcan en el centro del desarrollo institucional y social.

## 2. OBJETIVO GENERAL.

Diseñar y ejecutar un plan de bienestar social e incentivos que contribuyan a la calidad de vida de los colaboradores, fomentando la motivación, la productividad y la vocación por el servicio público.

## 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Promover la salud mental y el bienestar emocional de los colaboradores.
2. Implementar iniciativas de inclusión, diversidad y equidad en el ámbito laboral.
3. Fomentar el uso de tecnologías digitales para el bienestar de los servidores públicos.
4. Desarrollar actividades que refuercen la identidad y vocación por el servicio público.
5. Proveer incentivos económicos y no económicos alineados con el desempeño laboral.

## 4. MARCO CONCEPTUAL.

El bienestar social en el ámbito laboral se entiende como un proceso integral diseñado para mejorar las condiciones físicas, emocionales y sociales de los colaboradores. Este concepto incluye dimensiones clave como la estabilidad emocional, la motivación y el sentido de pertenencia, aspectos fundamentales para fomentar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, y, en consecuencia, el fortalecimiento de la organización. Según la Guía de Estímulos para Servidores Públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el bienestar social en el ámbito laboral contribuye al fortalecimiento de la identidad organizacional y al compromiso laboral de los colaboradores.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 4.0</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Fecha: 2025-01-31</b> <b>Página 3 de 13</b>

Desde una perspectiva estratégica, el bienestar en el lugar de trabajo no solo contribuye a la satisfacción de los colaboradores, sino que también se traduce en beneficios para la organización, tales como un incremento en la productividad y una mejora en la retención del talento humano. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define un entorno laboral saludable como aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran continuamente para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar, lo cual constituye una meta central para este plan.

El **Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025** se fundamenta en las líneas estratégicas establecidas en el **Plan de Desarrollo de Bienestar 2023 – 2026**, el cual define acciones encaminadas a la mejora del equilibrio psicosocial, la salud mental, la diversidad, la inclusión y la transformación digital de los entornos laborales. Este enfoque permite articular los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) y las políticas nacionales en torno al bienestar laboral, garantizando la implementación de estrategias integrales y sostenibles que beneficien tanto a los colaboradores como a la institución.

El diseño del plan también se apoya en un enfoque participativo, que incluye la identificación de necesidades específicas a través de encuestas de satisfacción, reuniones de retroalimentación y análisis del clima laboral. Este proceso asegura que las estrategias desarrolladas sean relevantes, equitativas y efectivas, abordando tanto las prioridades institucionales como las expectativas de los colaboradores. Este enfoque responde también a lo establecido en la Ley 1960 de 2019, que modifica aspectos de la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998, enfatizando la importancia de programas de bienestar social orientados al desarrollo integral de los empleados y al mejoramiento de su calidad de vida.

Un componente clave del marco conceptual es la integración de la diversidad y la inclusión como ejes transversales. El plan se compromete a garantizar un entorno de trabajo que valore las diferencias individuales, prevenga la discriminación y fomente la igualdad de oportunidades. Este enfoque está alineado con la Ley 909 de 2004, que promueve la equidad en el empleo público y fomenta un ambiente laboral incluyente y respetuoso de los derechos fundamentales.

## 5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.

El diseño e implementación del **Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025** del Hospital Regional de Duitama se fundamenta en los siguientes lineamientos conceptuales y metodológicos, orientados a garantizar su efectividad, sostenibilidad y alineación con los objetivos institucionales y las necesidades del talento humano:

### Conceptuales

1. **Enfoque Integral de Bienestar:** Basado en el equilibrio entre las dimensiones física, mental, emocional y social de los colaboradores, promoviendo su desarrollo integral y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales.
2. **Participación Activa:** Incluye a los colaboradores en la identificación de necesidades y la formulación de estrategias a través de encuestas asegurando que las acciones respondan a sus expectativas y prioridades.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 4.0</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Fecha: 2025-01-31</b>
		<b>Página 4 de 13</b>

3. **Enfoque Basado en Derechos:** Reconoce el bienestar laboral como un derecho fundamental, promoviendo la equidad, la inclusión y el respeto por la diversidad dentro de un marco de cumplimiento normativo y legal.
4. **Articulación con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):** Integra principios de sostenibilidad, igualdad de género, reducción de desigualdades y alianzas estratégicas, en coherencia con los ODS relevantes para la organización.
5. **Sostenibilidad y Continuidad:** Se asegura que las estrategias sean sostenibles a nivel financiero, técnico y operativo, garantizando su implementación efectiva a corto, mediano y largo plazo.

## Metodológicos

1. **Diagnóstico Inicial:**
  - Aplicación de encuestas de satisfacción y análisis de indicadores de bienestar previos.
  - Identificación de las principales áreas de mejora mediante el análisis del clima organizacional y factores de riesgo psicosocial.
2. **Planeación Estratégica:**
  - Definición de ejes estratégicos basados en el diagnóstico (equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital, identidad y vocación).
  - Priorización de actividades según impacto, viabilidad y recursos disponibles.
3. **Ejecución:**
  - Implementación de actividades y programas definidos para cada línea estratégica.
  - Aseguramiento de la participación de los colaboradores mediante comunicación interna clara y efectiva.
4. **Monitoreo y Evaluación:**
  - Definición de indicadores de cumplimiento y encuestas de satisfacción para evaluar el impacto y la percepción del plan.
  - Ajustes continuos basados en la retroalimentación y resultados obtenidos.
5. **Documentación y Transparencia:**
  - Registro de todas las actividades realizadas, participantes y resultados alcanzados.
  - Informes de avance periódicos dirigidos a la dirección institucional para garantizar la transparencia y rendición de cuentas.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 4.0</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Fecha: 2025-01-31</b>
		<b>Página 5 de 13</b>

## 6. MARCO NORMATIVO.

Denominación	Fecha emisión	de	Emisor	Descripción
Constitución Política de Colombia	1991		Asamblea Nacional Constituyente	Establece en su artículo 53 los principios fundamentales del trabajo, incluyendo la dignidad humana, la igualdad de oportunidades y la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales.
Ley 909 de 2004	2004		Congreso de la República	Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. En su artículo 36, parágrafo, establece la obligación de implementar programas de bienestar e incentivos para elevar la eficiencia y satisfacción de los empleados.
Decreto-Ley 1567 de 1998	1998		Presidencia de la República	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, orientado al mejoramiento de la calidad de vida laboral.
Decreto 1083 de 2015	2015		Presidencia de la República	Expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, compilando normas relacionadas con la gestión del talento humano en el sector público, incluyendo bienestar y estímulos.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 4.0</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Fecha: 2025-01-31</b> <b>Página 6 de 13</b>

Ley 1960 de 2019	2019	Congreso de la República	Modifica la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998, enfatizando la importancia de programas de bienestar social orientados al desarrollo integral de los empleados y al mejoramiento de su calidad de vida.
CONPES 3992 de 2020	2020	Consejo Nacional de Política Económica y Social	Establece la estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia, relevante para la implementación de programas de bienestar en las entidades públicas.
Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	2023	Departamento Administrativo de la Función Pública	Proporciona lineamientos para la implementación de programas de bienestar social e incentivos en las entidades públicas, con énfasis en equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad, inclusión, transformación digital e identidad en el servicio público.

## 7. DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL.

El **Programa de Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E. Hospital Regional de Duitama** busca seguir fortaleciendo las condiciones que impactan favorablemente la calidad de vida de sus funcionarios y colaboradores, promoviendo un ambiente laboral que fomente el bienestar, la felicidad, la identidad, y la participación activa. Además, se continúa trabajando en desarrollar valores organizacionales que generen actitudes positivas, aportando al mejoramiento del servicio público y a la efectividad en el desempeño de las funciones.

Para el diagnóstico de expectativas de bienestar social e incentivos, se consideraron las percepciones de los servidores públicos respecto al desarrollo del plan de la vigencia anterior. A partir de esta información, y mediante un proceso de socialización y análisis en el Comité de Bienestar Social e Incentivos, se identificaron las expectativas y necesidades para la construcción del nuevo plan.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 4.0</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Fecha: 2025-01-31</b> <b>Página 7 de 13</b>

## 8. DESARROLLO.

### 8.1. Programa de Bienestar Social e Incentivos ESE Hospital Regional de Duitama 2025

<b>EJE</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>PERIODO</b>
<b>Eje 1: Equilibrio Psicosocial</b>	Uso de la sala amiga de la familia lactante.	Mensualmente
	Promoción uso de la bicicleta.	Mensualmente
	Celebración de fechas especiales.	Mensualmente
	Medición clima laboral.	Marzo
	Día del Servidor Público.	Junio
	Suministro de ropa deportiva para el personal sindicalizado (según acuerdo sindical del 31 de mayo de 2023).	Primer semestre (una actividad) Segundo semestre (una actividad)
	Actividad de bienestar espiritual.	Primer semestre (una actividad) Segundo semestre (una actividad)
	Actividad de bienestar social para el personal sindicalizado (según acuerdo sindical del 31 de mayo de 2023).	Primer semestre (una actividad) Segundo semestre (una actividad)
	Actividad de relajación para el personal sindicalizado (según acuerdo sindical del 31 de mayo de 2023).	Segundo semestre (una actividad)
	Suministro de tres (3) uniformes y tres (3) pares de zapatos (según acuerdo sindical del 31 de mayo de 2023).	Segundo semestre (una actividad)
	Actividad de fortalecimiento de trabajo en equipo, por servicios.	Según cronograma
	Preparación de los prepensionados para el retiro del servicio.	Segundo Semestre
	Actividad de prevención en detección de acoso laboral, sexual y ciberacoso, por servicios.	Según cronograma
	Celebración del día de los niños.	Octubre
	Trabajo virtual (Teletrabajo) para mujeres menstruantes.	
<b>Eje 2: Salud Mental</b>	Concurso de talentos.	Diciembre

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 4.0</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Fecha: 2025-01-31</b> <b>Página 8 de 13</b>

	Jornada deportiva	Primer semestre (una actividad) Segundo semestre (una actividad)
<b>Eje 3: Diversidad e Inclusión</b>	Se dará cumplimiento a través de las acciones programadas en el PIC 2025	
<b>Eje 4. Transformación Digital</b>		
<b>Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público</b>		
<b>INCENTIVOS</b>		
<b>PECUNIARIO</b>	Entrega de bono saludable al personal sindicalizado (según acuerdo sindical del 31 de mayo de 2023)	Primer semestre (una actividad) Segundo semestre (una actividad)
<b>NO PECUNIARIO</b>	Reconocimiento a pensionados del periodo 2025	Diciembre
	Reconocimiento por resultado de evaluación de desempeño laboral de 2024.	Mayo

## 9. COMPONENTES O LINEAS ESTRATÉGICAS.

A continuación, se muestran las líneas estratégicas que plantea el Plan de Desarrollo de Bienestar 2023 – 2026, sus componentes y actividades propuestas; las cuáles se tienen en cuenta para la proyección de Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 de la ESE Hospital Regional de Duitama.

<b>Eje</b>	<b>Componentes</b>	<b>Actividades Propuestas</b>
<b>Equilibrio Psicosocial</b>  Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos.	<b>Factores psicosociales</b>	- Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos, eventos artísticos y culturales, capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, promover eventos de emprendimiento que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo, bienestar espiritual; entorno laboral saludable, celebración de cumpleaños.
	<b>Equilibrio vida personal, familiar y laboral</b>	Horarios flexibles; teletrabajo, día de la familia, día de la Niñez y la Recreación, adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, promoción del uso de la bicicleta.



**HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA**

**Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01**

**SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD**

**Versión: 4.0**

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025**

**Fecha: 2025-01-31**

**Página 9 de 13**

	<p><b>Calidad de vida laboral</b></p>	<p>Celebración del Día Nacional del Servidor Público, reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión, acompañamiento y reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores públicos cuando se presente algún cambio, por ejemplo, traslado de dependencia, en proceso de retiro de la entidad, o cuando se den procesos de reforma organizacional (programa de desvinculación asistida), programa de incentivos, actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de las servidoras y los servidores públicos, promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.</p>
<p><b>Salud Mental</b></p> <p>Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y</p>	<p><b>Higiene mental o psicológica</b></p>	<p>Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "<i>burnout</i>", síntomas de estrés, ansiedad y depresión, adopción de programas de <i>mindfulness</i> o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés. Importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo.</p>

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 4.0</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Fecha: 2025-01-31</b> <b>Página 10 de 13</b>

alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.	<b>Prevención de nuevos riesgos a la salud</b>	Campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados.
<b>Diversidad e Inclusión</b>  Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.	<b>Fomento de la inclusión, diversidad y la equidad</b>	Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas, adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; frocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+, adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de la institución.
	<b>Prevención, atención y medidas de protección</b>	Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.
<b>Transformación Digital</b>	<b>Creación de cultura digital para el bienestar</b>	Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 4.0</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Fecha: 2025-01-31</b> <b>Página 11 de 13</b>

	<b>Analítica de datos para el bienestar</b>	Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos ( <i>big data</i> ) y la protección de la información ( <i>habeas data</i> ) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.
	<b>Creación de ecosistemas digitales</b>	Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores.
<b>Identidad y Vocación por el Servicio Público</b>	<b>Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público</b>	Comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo, adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 4.0</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Fecha: 2025-01-31</b> <b>Página 12 de 13</b>

## 10. EVALUACIÓN DEL PLAN.

La evaluación se realizará mediante un indicador de cumplimiento de actividades y encuestas de satisfacción al finalizar el año.

<b>NOMBRE DEL INDICADOR</b>	<b>FORMULA</b>	<b>METAS PARA LA VIGENCIA</b>
Cumplimiento del cronograma de bienestar social e incentivos	Acciones de bienestar laboral ejecutadas en la vigencia /Acciones programadas para la vigencia	>90%

## 11. BIBLIOGRAFÍA.

Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2018). **Guía de estímulos para servidores públicos**. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co>.

Ley 1960 de 2019. **Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998, y se dictan otras disposiciones**. Congreso de la República de Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>.

Ley 909 de 2004. **Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y se dictan otras disposiciones**. Congreso de la República de Colombia. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2015). **Entorno laboral saludable: un modelo para la acción**. Recuperado de <https://www.who.int>.

Plan de Desarrollo de Bienestar 2023 – 2026. **Documento base para la proyección de estrategias de bienestar social en el ámbito laboral**. Función Pública.

## 12. ANEXOS

- Encuesta de satisfacción.

<b>CLASE</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>VERSIÓN</b>
Formato	HRD-PA-GTH-DTHPS 01-FO-01	Encuesta de satisfacción bienestar social e incentivos	1.0

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE DUITAMA</b>	<b>Código: HRD-PA-GTH-DTH-PS-01</b>
	<b>SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>Versión: 4.0</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025</b>	<b>Fecha: 2025-01-31</b> <b>Página 13 de 13</b>

<b>Control de Cambios</b>			
<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Elaboro</b>	<b>Descripción del Cambio</b>
4.0	30/01/2025	Leidy Yuliana Salcedo Leal	Actualización del Plan

<b>Revisión y Aprobación</b>		
<b>Elaborado/Modificado por:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Fecha:</b>
Leidy Yuliana Salcedo Leal	Líder de Talento Humano	30/01/2025
<b>Revisado por:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Fecha:</b>
<b>Aprobado por:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Fecha:</b>