



2024

# PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ



REGIÓN DE SALUD SUR



**Hospital San Rafael de Fusagasugá**  
*"Hospital humano, hospital comprometido"*

**Código y Versión del Formato**

PL-FT-58 V01

**Código y Versión del Documento**

TH-PN-07 V07

**Página**

1 de 8

## **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

### **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES**

Elaborado por:  
**LINDA KARINA BOHORQUEZ QUINTERO**  
Apoyo Profesional Especializado  
Talento Humano

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ  
GESTION GERENCIAL  
TALENTO HUMANO  
AÑO 2024**

Aprobación: 25-ENE-2024



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

### TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. OBJETIVOS .....	3
2.1. OBJETIVO GENERAL .....	3
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	3
3. ALCANCE.....	3
4. CONTENIDO .....	4
4.1 HERRAMIENTAS DIAGNOSTICO.....	4
4.2 EJES DEL PROGRAMA .....	5
4.2.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL .....	5
4.2.2 EJE 2: SALUD MENTAL .....	6
4.2.3 EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSION .....	6
4.2.4 EJE 4: TRANSFORMACION DIGITAL.....	6
4.2.5 EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PÚBLICO .....	7
5. BIBLIOGRAFÍA .....	7
6. ANEXOS .....	7
7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO.....	8
7.1 APROBACIÓN.....	8
7.2 CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES.....	8
7.3 CONTROL DE COPIAS .....	8
7.4 CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES .....	8



## **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

### **1. INTRODUCCIÓN**

El Estado colombiano requiere que, además de procesos de reforma y modernización de sus estructuras, se implementen ciclos de mejora continua sobre la gestión pública de manera tal que esta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta la sociedad para continuar avanzando en el camino del desarrollo.

La Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá a través de la Oficina de Gestión Talento Humano y en cumplimiento de las normativas constitucionales, legales y dentro del marco de articulación, integridad y la mejora continua; diseña y pone en ejecución el Plan de Incentivos Institucionales para la totalidad de sus colaboradores, independientemente de su modalidad de contrato. Esto, con el importante propósito de salvaguardar y sembrar la Gestión del Talento Humano para el fortalecimiento y creación del valor público de todos y cada uno de los colaboradores, mediante la planeación, el desarrollo y la evaluación de estrategias definidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG; buscando crear y sostener un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral que trascienda en sus familias y en la comunidad en general.

En desarrollo a lo anterior, la finalidad de este plan es buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los colaboradores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades.

Así entonces, el presente plan se actualiza teniendo en cuenta los ejes proyectados en el programa Nacional de Bienestar 2023-2026: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

De igual manera, en articulación con lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de sus objetivos y resultados; se presenta el Plan de Incentivos Institucionales de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá.

### **2. OBJETIVOS**

#### **2.1. OBJETIVO GENERAL**

Garantizar los medios para lograr el mejoramiento continuo del bienestar y la motivación de todos los colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá, y así fortalecer el clima y la cultura organizacional de la institución.

#### **2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

1. Reconocer las necesidades de todos los colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá
2. Generar estrategias para fortalecer el desarrollo de las habilidades de los colaboradores y mejorar el índice de satisfacción laboral
3. Ejecutar las actividades que promueven la identidad y cultura organizacional

### **3. ALCANCE**

Desde: que se proyecta el cronograma de actividades para el cumplimiento de los objetivos del Plan de bienestar e incentivos



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Hasta: el seguimiento en la ejecución del Plan de Incentivos institucionales a través de su cronograma

Aplicación: colaboradores de planta, contratistas y estudiantes de la sede central, sedes adscritas, centros y puestos de salud.

### 4. CONTENIDO

La Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá a través de la Oficina de Gestión del Talento Humano, velará por ofrecer a los colaboradores, actividades de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales; talleres, cursos y actividades, que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las necesidades de los colaboradores de la Entidad.

Así las cosas, el bienestar laboral se convierte en un mecanismo idóneo para consolidar un equipo productivo, motivado y comprometido que pueda asumir cualquier tipo de metas. Este plan de Incentivos Institucionales "VIVIENDO PARA SERVIR" busca propiciar espacios y condiciones que favorezcan y mejoren el nivel de vida laboral y personal. Así mismo, genera mayor sentido de pertenencia, compromiso y participación en las diferentes actividades asociadas al cumplimiento de las funciones asignadas a cada uno de los colaboradores.

La implementación del Plan de Incentivos Institucionales representa para la entidad los siguientes beneficios:

- Se incentiva la motivación de los colaboradores al facilitar espacios para la innovación y el aprendizaje permanentes, que contribuyan a su crecimiento personal y profesional.
- Se genera la oportunidad de participar en proyectos y/o procesos de interés, que aportan al cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Se valora objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por los colaboradores o equipos de trabajo.
- Se reconoce con mecanismos objetivos la retroalimentación al Desempeño

Para la vigencia 2024 se continua con la articulación con los procesos de Humanización, Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad del Paciente, Gestión Ambiental y el programa "Héroes Activos y Saludables" de la Gerencia, con la intención de aumentar los niveles de satisfacción, impacto y cobertura de las actividades dirigidas a mejorar la calidad de vida de los colaboradores, que durante la vigencia anterior se trabajaron de manera individual, pero que para este año serán trabajo en equipo resultado de la consolidación del equipo interdisciplinario del Estándar de Talento Humano con las áreas anteriormente mencionadas.

Así mismo, se tomó como insumo para el diseño de nuevas actividades del presente plan los resultados obtenidos de la Evaluación de clima y Cultura 2023. Informe el cual fue entregado directamente por el proveedor a la Gerencia y a la Subgerencia Administrativa, y también socializado al grupo del Estándar de Talento Humano por parte de la Oficina de Talento Humano, lo que permitió una construcción en equipo y el robustecimiento de las actividades del presente plan.

#### 4.1 HERRAMIENTAS DIAGNOSTICO

##### A. HERRAMIENTA ENCUESTA NECESIDADES BIENESTAR E INCENTIVOS DEL TALENTO HUMANO

Se cuenta con la herramienta ENCUESTA NECESIDADES BIENESTAR E INCENTIVOS DEL TALENTO HUMANO código TH-FT-68, la cual busca identificar las necesidades del Talento Humano en cuanto a flexibilidad laboral,



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

promoción y prevención en salud, actividades artísticas y culturales, deportivas, recreativas y vacacionales, educación formal y/o profesionalización, espacio físico y reconocimiento e incentivos.

### B. RESULTADOS EVALUACION CLIMA Y CULTURA

Anualmente se aplica este estudio y diagnóstico del clima organizacional, el cual permite brindar información clave del ambiente y factores culturales relacionados con el clima laboral, para así proponer estrategias para el mejoramiento del clima organizacional de la entidad. Además, permite comprender la percepción que tienen los colaboradores sobre la E.S.E HSRF, su puesto de trabajo, sus líderes, algunos aspectos culturales y de salud y seguridad relacionadas con las actividades que desempeñan.

#### 4.2 EJES DEL PROGRAMA

##### 4.2.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

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. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

##### Factores Psicosociales

- Pausas Activas
- Actividad Física Musicalizada
- Riesgo Osteomuscular (SST)
- Campeonatos y torneos en deportes individuales y de conjunto. (Programa héroes activos y saludables)
  - Tejo
  - Fútbol de Salón
  - Voleibol
  - Tenis de mesa
  - Fútbol tenis
- Trabajo en equipo práctico.
- Actividades Temporada navideña (Equipo apoyo eventos institucionales)
- Formación De Habilidades (Manualidades, destrezas artísticas o culturales, etc.) (Talento Humano)
- Semana de la Seguridad y salud en el trabajo

##### Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

- Celebración Día Dulce – (Equipo apoyo eventos institucionales)
- Celebración Cumpleaños de los Colaboradores - (Talento Humano)
- Celebración Cumpleaños Hospital San Rafael de Fusagasugá- (Equipo apoyo eventos institucionales)
- Evento Cierre de Gestión para los colaboradores – (Gerencia)
- Promoción del uso de la bicicleta - Ciclo paseos
- Stands y Visitas Caja Compensación (Talento Humano)
- Feria de crédito y vivienda con caja de compensación y entidades bancarias (Talento Humano)
- Feria educativa con entidades universitarias y de formación técnica – convenios docencia servicio (Talento Humano)



## **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

### **Calidad de vida laboral:**

- Celebración de días especiales Virtuales y Semipresenciales (**Talento Humano – prensa y comunicaciones**)
- Taller Pre Pensionados – desvinculación asistida (**Talento Humano**)
- Reconocimiento por Felicitaciones PQRSDF - (**Talento Humano**)
- Reconocimiento una vida de labor – (**Talento Humano**)

### **4.2.2 EJE 2: SALUD MENTAL**

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 alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos

#### **Higiene mental o psicológica**

- Capacitación en Hábitos y Estilos de Vida Saludable
- Semana de la Salud Mental (**Equipo mesa mejoramiento T.H**)
- Intervenciones y estrategias para el mantenimiento de la salud mental ( **T.H – Humanización**)
- Prevención de uso de sustancias psicoactivas, alcohol y cigarrillo (**SST**)

#### **Prevención de nuevos riesgos a la salud:**

- Taller en comunicación asertiva (**Talento Humano**)
- Taller Trabajo en equipo (**Talento Humano**)
- Taller Clima Laboral (**Talento Humano**)
- Evaluación Clima y Cultura Organizacional (**Talento Humano**)

### **4.2.3 EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSION**

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.

#### **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:**

- Taller para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para los colaboradores de la E.S.E HSRF pertenecientes a grupos racializados y étnicos (**Discapacidad – Talento Humano**)

#### **Prevención, atención y medidas de protección**

- Intervenciones mejora por calidez en el cliente interno – capsulas de conciencia
- Intervenciones por identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y demás colaboradores de la .E.S.E HSRF (**Talento Humano**)

### **4.4.4 EJE 4: TRANSFORMACION DIGITAL**

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar

### Creación de cultura digital para el bienestar

- Bienestar Digital ( Fondo de protecciones y cesantías Protección – Talento Humano)

#### 4.2.5 EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

#### Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio publico

- Reinducción Institucional (Equipo Transformación Cultural E.S.E HSRF)

### 5. BIBLIOGRAFÍA

1. Plan incentivos función pública. En la web:  
[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/zw1wcmvzyv83ng==/imgproductos/1449939981\\_f94c08e83bec9d11fdb0d65f3fa05fc9.pdf](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/zw1wcmvzyv83ng==/imgproductos/1449939981_f94c08e83bec9d11fdb0d65f3fa05fc9.pdf)
2. Plan incentivos institucionales ministerio de educación, en la web:  
[https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-403113\\_recurso\\_09.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-403113_recurso_09.pdf)
3. Plan incentivos E.S.E hospital universitario de la samaritana, en la web:  
[https://www.hus.org.co/recursos\\_user/plan%20de%20incentivos%20institucionales.pdf](https://www.hus.org.co/recursos_user/plan%20de%20incentivos%20institucionales.pdf)
4. Modelo integrado de planeación y gestión, en la web:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>
5. Valores del servicio publico – código de integridad, en la web:  
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>
6. Programa nacional de bienestar 2023-2026, Departamento administrativo de la Función Publica.

### 6. ANEXOS

1. Cronograma Ejecución Plan De Incentivos Institucionales 2024
2. Informe Evaluación clima y cultura 2023





## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

### 7. APROBACIÓN, CONTROL Y DISPOSICIÓN DEL DOCUMENTO

7.1 APROBACIÓN					
	Nombre	Cargo	Fecha	Firma	
Elaboró	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	PROFESIONAL ESP TALENTO HUMANO	25-ENE-2024		
Revisó	MAURICIO GAONA ROMERO	PROFESIONAL APOYO PLANEACIÓN	25-ENE-2024		
	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZANO	PROFESIONAL ESP PLANEACIÓN			
	DIANA MARCELA FORERO DELGADO	SUBGERENTE ADMINISTRATIVO (EN ASIGNACION DE FUNCIONES)			
Aprobó	ANDRÉS MAURICIO GONZÁLEZ CAYCEDO	GERENTE	25-ENE-2024		
7.2 CONTROL DE CAMBIOS Y REVISIONES					
Versión	Descripción del cambio o revisión	Nombre	Fecha	Firma	
01	Creación del documento.	TALENTO HUMANO	31-ENE-2019		
02	Actualización del documento a la vigencia.	TALENTO HUMANO	29-ENE-2020		
03	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	21-ENE-2021		
04	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	31-ENE-2022		
05	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	26-ENE-2023		
06	Modificación de resultados de la encuesta de necesidades de bienestar aplicada en enero de 2022	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	29-MAR-2023		
07	Se actualiza a la vigencia contemplando lineamientos institucionales	LINDA KARINA BOHÓRQUEZ QUINTERO	25-ENE-2024		
7.3 CONTROL DE COPIAS					
Copias	Nombre de quien recibe	Cargo	Fecha	Firma	
Original	ALEX FRANCISCO BOGOTA LOZANO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	25-ENE-2024		
7.4 CONTROL Y DISPOSICIÓN DE REGISTROS DOCUMENTALES					
Identificación		Área de almacenamiento	Conservación		Disposición final
Código	Nombre del documento		Archivo de gestión	Archivo central	
TH-PN-07 V07	Plan de Bienestar e Incentivos	Planeación Institucional	2	8	Conservación Total



**RESOLUCION No. 014**  
**(DEL 25 DE ENERO DE 2024)**

*"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2024 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"*

**EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE FUSAGASUGÁ,**

En uso de las atribuciones que le confieren la Ley, los Estatutos y.

**CONSIDERANDO:**

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 *"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado"*, Estableció el sistema de estímulos, el cual se encuentra 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, buscando contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 30 ibídem indica que, para el reconocimiento de estímulos, tendrán derecho todos los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, que pertenezcan a los niveles operativo, administrativo, técnico o profesional.

Que la Ley 909 de 2004 *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"* en el párrafo del Artículo 36 establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Que el Decreto 1227 de 2005 *"Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998"*, en su Artículo 76 establece *"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"*.

Que el Decreto 1083 de 2015 *"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"* en el artículo 2.2.10.8, establece 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."*

Que el Decreto 4632 de 2011 *"Por medio del cual se reglamenta parcialmente la ley 1474 de 2011 en lo que se refiere a la Comisión Nacional para la Moralización y la Comisión Nacional Ciudadana para la Lucha contra la Corrupción y se dictan otras disposiciones"*, dispuso la creación de la Ley de transparencia y del derecho de acceso a la información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

Que la Empresa Social de estado Hospital San Rafael de Fusagasugá, implementará el Plan de Bienestar e incentivos de los empleados públicos para la vigencia 2024, a través de condiciones aptas a nivel físico, formativo, cultural, deportivo, recreativo, incentivos, en los ámbitos laboral y personal, generando un lugar de trabajo con espacios agradable para la ejecución eficiente de las funciones que desarrollan sus funcionarios.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública pone a disposición de los órganos, organismos y entidades públicas el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 como una herramienta de obligatorio cumplimiento que les permita desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, con base en lo señalado en la Ley 909 de 2004, la Ley 2294 de 2023, el Decreto-ley 1567 de 1994 y el Decreto 1083 de 2015. Y, con ello contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público.

Que existe disponibilidad presupuestal para la vigencia 2024, que ampara los gastos necesarios para las actividades dirigidas a todos los empleados de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo, del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.

Que se incluye en el Plan de Bienestar e incentivos 2024, las actividades de formación recolectadas a través de la Evaluación del clima y cultura en el año 2023 y las definidas producto de la articulación de las áreas de



**RESOLUCION No. 014**  
**(DEL 25 DE ENERO DE 2024)**

*"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2024 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"*

Humanización, Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad del Paciente, Gestión Ambiental y el programa "Héroes Activos y Saludables" de la Gerencia.

Que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, sesionó el del 25 de enero de 2024, aprobando el Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2024, y cuenta con las siguientes condiciones:

**OBJETIVO GENERAL:** Garantizar los medios para lograr el mejoramiento continuo del bienestar y la motivación de todos los colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá, y así fortalecer el clima y la cultura organizacional de la institución.

**ALCANCE:** El plan de bienestar e incentivos de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá contempla desde que se proyecta el cronograma de actividades para el cumplimiento de los objetivos del Plan de bienestar e incentivos hasta el seguimiento en la ejecución del Plan de Incentivos institucionales a través de su cronograma y aplica para colaboradores de planta, contratistas y estudiantes de la sede central, sedes adscritas, centros y puestos de salud.

**EJES DEL PROGRAMA:**

**EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL**

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. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral

**EJE 2: SALUD MENTAL**

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 alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos

**EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSION**

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.

**EJE 4: TRANSFORMACION DIGITAL**

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

**EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PÚBLICO**

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y



**RESOLUCION No. 014  
(DEL 25 DE ENERO DE 2024)**

*"Por medio de la cual se adopta el Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2024 para la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá y se determinan otras disposiciones"*

satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido

En mérito de lo anteriormente expuesto,

**RESUELVE**

**ARTÍCULO PRIMERO. OBJETO:** La E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá adopta el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales para la vigencia 2024, orientado al mejoramiento continuo del bienestar y la motivación de todos los colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital San Rafael de Fusagasugá, y así fortalecer el clima y la cultura organizacional de la institución, articulado con los demás planes previstos en el Decreto 612 del 4 de abril de 2018, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado", el cual sustenta sus condiciones en el documento anexo PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2023.

**ARTÍCULO SEGUNDO. ADOPCIÓN:** Realizar la actualización anual según la normatividad legal vigente y aplicable al Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.

**ARTÍCULO TERCERO. PUBLICACIÓN:** Publicar el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales a través de la página WEB y los medios tecnológicos con que cuenta la entidad.

**ARTÍCULO CUARTO. SEGUIMIENTO:** En la implementación, aplicación y seguimiento del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá se deberá hacer seguimiento mediante los siguientes aspectos:

- 4.1. **SOCIALIZACIÓN:** Al cierre de cada vigencia en el comité institucional de gestión y desempeño se deberán presentar los avances en cuanto al cumplimiento de los planes establecidos para su respectiva implementación, aplicación y seguimiento de cara al despliegue, apropiación y operación del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.
- 4.2. **RESPONSABILIDAD:** El desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá será responsabilidad de la Gerencia, quien a su vez determina como responsable al subgerente administrativo del hospital.

**ARTÍCULO QUINTO. ALCANCE:** El Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales de la E.S.E. Hospital San Rafael de Fusagasugá es aplicable a los empleados de la entidad, en su sede central, sedes adscritas, centros y puestos de salud; teniendo en cuenta que se ejecutarán las actividades del Plan, con apoyo de los aliados estratégicos de la institución, efectos de lograr la inclusión de todos los colaboradores y funcionarios de la entidad.

**ARTÍCULO SEXTO. VIGENCIA:** La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

**ANDRÉS MAURICIO GONZÁLEZ CAYCEDO**  
Gerente

Elaboro: Linda Karina Bohórquez Quintero - Apoyo Profesional Especializado Talento Humano  
Revisó: Mauricio Gaona - Profesional Apoyo Planeación  
Alex Francisco Bogotá - Apoyo Profesional Especializado Planeación  
Daniel Arturo Bobadilla - Abogado - Oficina Jurídica  
Sandra Milena Clavijo Micán - Abogada - Oficina Jurídica  
Aprobó: Diana Marcela Forero Delgado - Subgerente Administrativo (En asignación de Funciones)