

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl08-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	2
	FECHA DE APROBACIÓN		21/01/2026	
PLAN DE BIENESTAR E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA		PÁG. 1 DE 10		



FECHA DE CAMBIO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
17/01/2025	Creación del documento		1
21/01/2026	Actualización del documento	Ajuste general del plan para la vigencia 2026	2

1. OBJETIVO

Promover, planear, desarrollar y ejecutar iniciativas, programas y estrategias de bienestar laboral dirigidas a los servidores públicos de la E.S.E. Salud del Tundama, orientadas a fortalecer su calidad de vida, el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y el sentido de pertenencia institucional, en coherencia con el compromiso de la Alta Dirección y los lineamientos del Sistema Nacional de Estímulos.

2. ALCANCE

El presente Plan aplica a la totalidad de los servidores públicos de la E.S.E. Salud del Tundama, independientemente de la modalidad de vinculación, y comprende desde la identificación y análisis de las necesidades de bienestar del Talento Humano, pasando por la planeación y ejecución del cronograma de actividades de bienestar, estímulos e incentivos, hasta la medición del impacto, evaluación de resultados y formulación de acciones de mejora continua, conforme a los principios de eficiencia, eficacia y mejoramiento institucional.

3. RESPONSABLE DEL PROCEDIMIENTO

Son responsables de la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del presente Plan:

- **Gerente**, en su calidad de máxima autoridad administrativa y responsable de la dirección estratégica de la entidad.
- **Profesional Universitario Líder del Proceso de Gestión del Talento Humano y Humanización**, encargado de coordinar, implementar y hacer seguimiento a las acciones de bienestar, estímulos e incentivos, de conformidad con la normatividad vigente y los lineamientos institucionales.

4. SOPORTE LEGAL

APOYO  E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl08-180			
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN 2			
		FECHA DE APROBACIÓN 21/01/2026			
	PLAN DE BIENESTAR E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 2 DE 10			

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la E.S.E. Salud del Tundama se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones normativas:

- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1811 de 2016, por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
- Ley 1857 de 2017, por medio de la cual se modifican y complementan las medidas de protección a la familia.
- Ley 1960 de 2019, por la cual se modifican la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en materia de empleo público y carrera administrativa.
- Lineamientos, guías y orientaciones expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en materia de bienestar laboral, estímulos e incentivos.
-

5. DEFINICIONES

Para efectos del presente Plan, se adoptan las siguientes definiciones:

Servidor público: De conformidad con el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia, son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes ejercen funciones públicas en los términos establecidos por la Constitución y la ley.

Bienestar laboral: Conjunto de condiciones, programas y acciones orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, fortalecer su salud física, mental y social, promover la satisfacción laboral y favorecer un adecuado equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.

Necesidad: Carencia o requerimiento identificado en los servidores públicos que, al ser atendido mediante acciones institucionales, contribuye al mejoramiento de su bienestar, motivación y desempeño laboral.

Estímulo: Reconocimiento institucional, de carácter no salarial, dirigido a exaltar el desempeño, el compromiso, la conducta ejemplar o los aportes significativos de los

APOYO  E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl08-180		 ACRÉDITACION EN SALUD	
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN 2			
		FECHA DE APROBACIÓN 21/01/2026			
	PLAN DE BIENESTAR E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 3 DE 10			

servidores públicos al cumplimiento de los objetivos institucionales, conforme al Sistema Nacional de Estímulos.

Incentivo: Beneficio o reconocimiento otorgado por la entidad, en los términos previstos en la normatividad vigente, con el propósito de fortalecer la motivación, el rendimiento laboral y la cultura del mérito en la administración pública.

Clima laboral: Conjunto de percepciones, actitudes y condiciones del entorno de trabajo que influyen en el comportamiento, la satisfacción y el desempeño de los servidores públicos, así como en la calidad de los servicios prestados por la entidad.

Cultura organizacional: Sistema de valores, principios, creencias, hábitos y prácticas compartidas por los servidores públicos de la entidad, que orientan su comportamiento, fortalecen la identidad institucional y contribuyen al logro de los objetivos estratégicos.

Sistema Nacional de Estímulos: Conjunto de políticas, programas y acciones orientadas a reconocer y estimular el desempeño, la permanencia, el compromiso y el desarrollo integral de los servidores públicos, conforme a lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y las normas que lo reglamentan.

Estímulos no pecuniarios: Reconocimientos otorgados a los servidores públicos que no implican retribución económica directa, tales como capacitaciones, reconocimientos públicos, flexibilización de horarios, permisos institucionales, actividades recreativas, culturales o de integración, entre otros.

Estímulos pecuniarios: Reconocimientos de carácter económico otorgados en los términos y condiciones permitidos por la ley, destinados a incentivar el desempeño sobresaliente y el cumplimiento de objetivos institucionales.

Calidad de vida laboral: Condiciones físicas, psicosociales, organizacionales y relaciones que inciden en el bienestar, la salud, la motivación y el desempeño de los servidores públicos dentro de la entidad.

Talento Humano: Conjunto de servidores públicos que prestan sus servicios a la E.S.E. Salud del Tundama y cuyas competencias, conocimientos, habilidades y actitudes contribuyen al cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos de la entidad.

APOYO  E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl08-180			
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN 2			
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026		
	PLAN DE BIENESTAR E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 4 DE 10			

Humanización del servicio: Enfoque institucional orientado a promover relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad humana, la empatía y el trato digno, tanto al interior de la organización como en la prestación de los servicios de salud.

Equilibrio vida laboral, personal y familiar: Armonización entre las responsabilidades laborales y las dimensiones personal y familiar del servidor público, promovida mediante acciones de bienestar que favorezcan la salud física, mental y emocional.

Mejora continua: Proceso permanente de evaluación y ajuste de las acciones de bienestar, estímulos e incentivos, con el fin de optimizar su impacto, efectividad y alineación con los objetivos institucionales y los resultados de medición.

Participación: Involucramiento activo de los servidores públicos en la identificación de necesidades, planeación, ejecución y evaluación de las acciones de bienestar, estímulos e incentivos.

De conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual en su Dimensión de Talento Humano reconoce a las personas como el principal factor de éxito de las entidades públicas, enmarcado en los valores del servicio público, la vocación, la dedicación y el compromiso con el cumplimiento de la misión del Estado, la E.S.E. Salud del Tundama identifica la necesidad de diseñar, implementar y fortalecer estrategias orientadas a la promoción del bienestar laboral, el mejoramiento del clima organizacional y la calidad de vida laboral de sus servidores públicos, en coherencia con los objetivos estratégicos definidos por la Alta Dirección.

En este contexto, el Plan de Gestión y Desarrollo Institucional 2024–2028, denominado “Transformamos con amor la salud para Duitama”, contempla seis (6) objetivos estratégicos, de los cuales dos (2) constituyen el fundamento de la Resolución No. 0613 del 09 de septiembre de 2024, mediante la cual se actualiza la Política de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama, a saber:

Objetivo Estratégico No. 3 – Asegurador, usuario y su familia: Fortalecer el enfoque integral de humanización, orientado a satisfacer las necesidades del usuario y, de manera complementaria, mejorar el bienestar y la calidad de vida laboral de los colaboradores.

Objetivo Estratégico No. 5 – Gestión de procesos y mejora: Fortalecer la gestión del conocimiento mediante estrategias que promuevan la innovación, la transferencia y la preservación del conocimiento institucional.

En consecuencia, a través de la Política de Talento Humano, la E.S.E. Salud del Tundama asume el compromiso de fortalecer de manera integral el proceso de Gestión del Talento Humano, orientado a identificar, planear y atender oportunamente las necesidades de los servidores públicos, garantizando la asignación del talento conforme a las rutas de

E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl08-180		 ACREDITACIÓN EN SALUD	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN 2			
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026		
	PLAN DE BIENESTAR E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 5 DE 10			

atención definidas en el Modelo de Atención Integral en Salud – MIAS, así como el desarrollo de las competencias requeridas para el desempeño de los empleos.

Asimismo, la entidad garantiza la evaluación sistemática y periódica del desempeño laboral, la implementación, promoción y seguimiento de acciones de bienestar, estímulos e incentivos, fundamentadas en el trabajo en equipo, la humanización del servicio y la transformación cultural, con el propósito de impactar positivamente el bienestar integral, la calidad de vida laboral, el clima organizacional y la satisfacción de los colaboradores, asegurando de manera transversal la formación continua y la adecuada gestión del conocimiento.

Con el fin de identificar y priorizar las necesidades de bienestar de los servidores públicos, durante el mes de diciembre de 2025 se realizó la aplicación de la Encuesta de Necesidades de Bienestar del Personal, cuyos resultados constituyen el insumo principal para la formulación y proyección de las actividades a desarrollar durante la vigencia 2026, de acuerdo con las sugerencias y expectativas manifestadas por los colaboradores de la entidad, así:

Dentro de la dimensión física se proyectan las siguientes actividades:

- ✓ Aero-rumba / Danza
- ✓ Campeonatos entre procesos / juegos interprocesos
- ✓ Yoga
- ✓ Educación en hábitos de vida saludable / tamizaje riesgo cardiovascular.
- ✓ Campeonatos deportivos sin contacto.

En la dimensión emocional se incluyen las siguientes actividades:

- ✓ Talleres de inteligencia emocional
- ✓ Talleres para la gestión del estrés laboral

En la dimensión social y familiar se contempla:

- ✓ Compensatorio por cumpleaños
- ✓ Conmemoración de fechas especiales
- ✓ Celebración navideña

En la dimensión laboral indican:

- ✓ Conmemoración del oficio o labor
- ✓ Reconocimiento por el cumplimiento de metas institucionales
- ✓ Reconocimiento por antigüedad en la institución.

Para la gestión de incentivos, se contempla:

- ✓ Facilidad de acceso a convenios educativos y/o recreativos con otras

APOYO  E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl08-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 6 DE 10	



entidades

- ✓ Elección del colaborador del trimestre
- ✓ Reconocimiento por uso de la bicicleta acorde a la normativa

Por otro lado, dentro de la medición de la Percepción de Integridad 2025, para la vigencia 2026 se proyecta el desarrollo de:

- ✓ Talleres de comunicación asertiva
- ✓ Talleres de trabajo en equipo
- ✓ Talleres de resolución de conflictos.

Finalmente, teniendo en cuenta los resultados del autodiagnóstico de MIPG en su dimensión de Talento Humano, se identifica la necesidad de fortalecer lo pertinente a:

- ✓ Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad
- ✓ Educación en artes y artesanías
- ✓ Promoción de programas de vivienda
- ✓ Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad

El cronograma de actividades a ejecutar durante la vigencia 2026 se encuentra consignado en el Formato Cronograma Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, identificado con el código AGTHf97-180, el cual hace parte integral del presente Plan y se anexa para los fines pertinentes.

Dicho cronograma detalla las actividades programadas, responsables, periodicidad y recursos asociados, y constituye el instrumento operativo para la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la E.S.E. Salud del Tundama, en concordancia con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

A continuación, se presenta el apartado correspondiente al plan:

APOYO  E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			AGTHpl08-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL			VERSIÓN	2	
	PLAN DE BIENESTAR E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA			FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
PÁG. 7 DE 10						



PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE BIENESTAR SOCIAL	APOYO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO										Código	AGTHpl08-180
		SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD Y CONTROL INTERNO										Versión	1
		CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS										Fecha de aprobación	21/01/2026
		FECHAS VIGENCIA 2026											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAYO	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
Actividades Dimensión Física	Espacio para juego de Pin Pon												
	Torneo de juegos autóctonos												
	Aeróbicos												
Actividades Dimensión Emocional y Afectiva	Acompañamiento emocional y espiritual												
	Seguimiento al clima laboral												
	Taller inteligencia emocional												
Actividades Dimensión Social y Familiar	Reconocimiento por cumpleaños												
	Celebración día de la mujer y día del hombre												
	Celebración día de la madre y el padre												
	Celebración día del niño												
	Celebración novena navideña												
Actividades Dimensión Laboral	Reconocimiento oficio / labor												
	Reconocimiento por cumplimiento de metas institucionales												
	Así va la E.S.E. (reunión con gerencia)												
	Copa Tundamito												
	Taller liderazgo												
	Celebración día del trabajo												
	Conmemoración cumpleaños E.S.E. Salud del Tundama												

Fuente. Apartado Cronograma Plan Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la E.S.E. Salud del Tundama para la vigencia 2026 se realizará de manera sistemática y periódica, con el fin de verificar el cumplimiento de las actividades programadas, medir su impacto en el bienestar integral, el clima organizacional y la satisfacción de los servidores públicos, y adoptar las acciones de mejora a que haya lugar.

Este proceso estará a cargo del Proceso de Gestión del Talento Humano y Humanización, con el acompañamiento de la Gerencia, y se desarrollará en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente en la Dimensión de Talento Humano, así como con el Sistema de Control Interno Institucional.

7.1 Mecanismos de seguimiento y evaluación

 <p>E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA</p> <p>APOYO</p>	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl08-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	2
	PLAN DE BIENESTAR E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026
			PÁG. 8 DE 10	



Para el seguimiento y evaluación del Plan se emplearán, entre otros, los siguientes mecanismos:

- Verificación periódica del cumplimiento del cronograma de actividades de bienestar, estímulos e incentivos.
- Registros de asistencia y participación de los servidores públicos en las actividades programadas.
- Aplicación de encuestas de satisfacción y percepción del bienestar laboral.
- Análisis de los resultados de las mediciones de clima organizacional.
- Revisión de los informes de ejecución elaborados por el Proceso de Gestión del Talento Humano y Humanización.
- Identificación de brechas, oportunidades de mejora y formulación de planes de acción correctivos o preventivos, cuando se evidencien desviaciones frente a lo planeado.

Los resultados del seguimiento y la evaluación serán presentados a la Alta Dirección y constituirán insumo para la toma de decisiones, el fortalecimiento de las estrategias implementadas y la formulación del Plan de Bienestar de la vigencia siguiente.

7. INDICADORES

La trazabilidad del Plan se realizará mediante indicadores de gestión y de resultado, que permitan evaluar el nivel de ejecución, cobertura e impacto de las acciones desarrolladas. Para tal efecto, se establecen los siguientes indicadores:

Indicador	Fórmula	Periodicidad
Porcentaje de ejecución del Plan de Bienestar	(Actividades ejecutadas / Actividades programadas) × 100	Trimestral
Tasa de participación en actividades de bienestar	(Número de servidores participantes / Total de servidores de la entidad) × 100	Trimestral
Nivel de satisfacción de los servidores públicos	Promedio de resultados de encuestas de satisfacción	Anual
Índice de clima organizacional	Resultado de la medición de clima laboral	Anual
Cumplimiento del programa de bienestar e incentivos	Porcentaje de cumplimiento al plan	Trimestral

Los indicadores definidos serán monitoreados y documentados por el Proceso de Gestión del Talento Humano y Humanización y servirán como soporte para los informes de gestión

APOYO  E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl08-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA	PÁG. 9 DE 10	



institucional, auditorías internas, evaluaciones de Control Interno y requerimientos de los organismos de control.

Con base en los resultados obtenidos, se implementarán las acciones de mejora necesarias, garantizando la mejora continua del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y su alineación con los objetivos estratégicos de la E.S.E. Salud del Tundama.

8. ANEXOS

- Cronograma Plan de Capacitación 2026, código AGTHf11-180.
- Plan de acción anual de comités, código EGPOf06-20.
-

9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos – Vigencia 2026 de la E.S.E. Salud del Tundama, se tuvieron en cuenta los siguientes documentos técnicos, lineamientos institucionales y buenas prácticas del sector público, los cuales sirven como marco orientador y de referencia comparada:

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos. Documento técnico orientador para las entidades del orden nacional y territorial, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Sistema Nacional de Estímulos y la gestión estratégica del talento humano.

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Plan Institucional de Capacitación (PIC). Lineamientos para la articulación de los programas de capacitación con las estrategias de bienestar, estímulos e incentivos, en coherencia con el desarrollo de competencias, la evaluación del desempeño y la gestión del conocimiento.

Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.

Plan de Bienestar Social. Documento de referencia sectorial, tomado como buena práctica en el diseño e implementación de programas de bienestar laboral, estímulos e incentivos en Empresas Sociales del Estado del sector salud.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

 E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA APOYO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl08-180	
	SISTEMA DE GESTIÓN MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	2
	FECHA DE APROBACIÓN		21/01/2026	
	PLAN DE BIENESTAR E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA		PÁG. 10 DE 10	



Dimensión Talento Humano, especialmente los componentes relacionados con bienestar social, clima organizacional, incentivos, evaluación del desempeño y cultura organizacional.

Política de Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama, adoptada mediante acto administrativo vigente, en concordancia con el Plan de Gestión y Desarrollo Institucional 2024–2028.

Plan Estratégico Institucional y Plan de Gestión 2024–2028 de la E.S.E. Salud del Tundama, en especial los objetivos estratégicos relacionados con humanización, bienestar laboral, fortalecimiento del clima organizacional y gestión del conocimiento.

Elaborado por:	Cargo:	
María Alejandra Pérez Hurtado	Profesional Universitario Líder Gestión de Talento Humano y Humanización	Fecha: 21/01/2025
Actualizado por:	Cargo:	Fecha: 21/01/2026
Julian Leonardo Niño Vivas	Profesional Universitario Líder Gestión de Talento Humano y Humanización	Firma: Julian N V
Revisado por:	Cargo:	Fecha: 21/01/2026
Mario Fernando Torres Manchego	Líder Planeación Organizacional	Firma: Mario F. Torres
Yamile Buitrago Peralta	Líder Gestión Jurídica	Firma: Yamile Buitrago
Sandra Victoria Avendaño Merchan	Líder Mejoramiento Continuo	Firma: Sandra Victoria Avendaño
Aprobado por:	Cargo:	Fecha: 21/01/2026
Andrea Liliana Arias Perdomo	Gerente	Firma: Andrea L. Arias