



Hospital
San Vicente de Arauca
E.S.E.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2026

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GT-HT-PL-02
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 2 de 21

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO GENERAL.....	3
2. MARCO LEGAL Y NORMATIVO.....	3
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	4
4. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	6
4.1. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE BIENESTAR.....	7
4.1.1. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO	7
4.1.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD.....	9
4.2. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA POR EJES ESTRATÉGICOS.....	11
4.2.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	11
4.2.2. EJE 2: SALUD MENTAL	13
4.2.3. EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	14
4.2.4. EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL DEL BIENESTAR.....	16
4.2.5. EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	18

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GT-HT-PL-02
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 3 de 21

1. OBJETIVO GENERAL

Potenciar el bienestar integral de las servidoras y los servidores públicos del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., mediante el diseño e implementación de estrategias, acciones y alianzas orientadas a promover entornos laborales saludables, inclusivos, seguros y sostenibles. Esto incluye el acompañamiento continuo durante todo el ciclo de vida laboral —desde el ingreso hasta la transición hacia el retiro— garantizando procesos dignos, respetuosos y orientados a fortalecer la motivación, la salud mental, el equilibrio psicosocial y el sentido de pertenencia institucional.

2. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

- **Ley 909 de 2004:** Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Establece los principios para la administración del talento humano en el sector público y ordena a las entidades implementar programas de bienestar que fortalezcan la motivación, el desempeño y la satisfacción de los servidores públicos. Así mismo, sustenta la obligatoriedad de diseñar estrategias de bienestar laboral orientadas a proteger la salud mental, promover la motivación y fortalecer la vocación de servicio.
- **Decreto 1227 de 2005:** Reglamenta la Ley 909 de 2004 e incorpora directrices sobre la gestión del talento humano, el bienestar laboral, los estímulos y el desarrollo profesional. Permite orientar la formulación de planes, actividades y procesos que apoyan la carrera administrativa, la capacitación y el bienestar permanente del personal, en coherencia con los ejes de acompañamiento y reconocimiento establecidos por el Programa Nacional de Bienestar.
- **Ley 1823 de 2017 – Salas Amigas de la Familia Lactante:** Establece la obligatoriedad de implementar espacios adecuados para la lactancia materna en entidades públicas. Esta norma se articula con los lineamientos de inclusión, diversidad y salud integral, promoviendo ambientes seguros y dignos para las madres trabajadoras, en concordancia con los enfoques centrales del Programa Nacional de Bienestar.
- **Ley 1811 de 2016 – Uso de la bicicleta:** Promueve estilos de vida saludables mediante incentivos al uso de la bicicleta como medio de transporte. Contribuye al fortalecimiento del eje de salud física y promoción de hábitos saludables, alineado con el enfoque del Programa Nacional, que fomenta el bienestar físico y mental, así como prácticas sostenibles de movilidad.
- **Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública:** Compila y actualiza las normas relacionadas con la gestión del talento humano, incluyendo disposiciones sobre bienestar, incentivos, capacitación y desarrollo profesional. Constituye la base normativa para la implementación de programas de bienestar institucional bajo principios de calidad de vida laboral, gestión del desempeño y formación continua, conforme a los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar.
- **Ley 1503 de 2011 – Cultura vial:** Fomenta la educación y cultura vial, promoviendo comportamientos seguros en los desplazamientos. Aporta al eje de bienestar y prevención de riesgos, al contribuir a la construcción de entornos laborales más seguros y saludables, en consonancia con las metas del Programa Nacional.
- **Ley 1010 de 2006 – Prevención del acoso laboral:** Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral. Se articula directamente con el enfoque de entornos

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GT-HT-PL-02
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 4 de 21

laborales dignos, seguros y respetuosos, un pilar prioritario del Programa Nacional, especialmente en lo relacionado con el equilibrio psicosocial y la protección de la salud mental.

- **Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción:** Incluye disposiciones orientadas al fortalecimiento de la ética, la transparencia y la responsabilidad en la gestión pública. Complementa el enfoque del Programa Nacional en cuanto al fortalecimiento de la cultura institucional, la integridad, el buen clima organizacional y la confianza en el servicio público.
- **Decreto 1655 de 2015 – Gestión del riesgo psicosocial:** Establece lineamientos para la identificación, prevención y manejo de riesgos psicosociales en el trabajo. Constituye un pilar fundamental del eje de salud mental y equilibrio psicosocial, central en el Programa Nacional, y exige acciones sistemáticas para prevenir el estrés, las cargas laborales excesivas y otros factores que afectan el bienestar emocional.
- **Ley 1562 de 2012 – Riesgos laborales:** Modifica el sistema de riesgos laborales, incorporando medidas para la promoción de la salud y la prevención de riesgos en el entorno laboral. Complementa el enfoque de bienestar integral mediante la reducción de riesgos físicos y psicosociales, alineándose con la creación de entornos laborales seguros y sostenibles promovidos por el Programa Nacional de Bienestar.
- **Resolución 3461 de 2025:** Constituye un referente normativo esencial para el desarrollo de estrategias orientadas a la convivencia laboral, la prevención de riesgos psicosociales, la promoción de relaciones respetuosas y la implementación de medidas preventivas y correctivas. La norma asigna responsabilidades específicas a los empleadores, tales como garantizar recursos para el funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral, formular políticas claras contra el acoso, adelantar acciones pedagógicas sobre no discriminación y consolidar procedimientos internos confidenciales, conciliatorios y efectivos para la gestión de conflictos.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **Bienestar Laboral:** Es el conjunto de políticas, acciones y estrategias orientadas a promover el desarrollo integral de los servidores públicos, mediante condiciones que favorezcan su salud física y mental, la armonización de su vida laboral, familiar y personal, y el fortalecimiento de la motivación, la satisfacción y el sentido de pertenencia. Implica generar ambientes laborales saludables, seguros, inclusivos y respetuosos, en los que predominen el apoyo institucional, la comunicación efectiva y el reconocimiento.
- **Bienestar Integral:** Hace referencia a la atención simultánea y equilibrada de las dimensiones física, emocional, psicosocial, social, profesional y familiar de los servidores públicos. El bienestar integral comprende acciones de promoción, prevención, acompañamiento y fortalecimiento que permiten mejorar la calidad de vida laboral y personal, considerando las necesidades de cada etapa del ciclo de vida laboral.
- **Talento Humano en el Sector Público:** Se refiere al conjunto de personas que, en condición de servidores públicos, desarrollan funciones orientadas al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. La gestión del talento humano incluye procesos de selección, desarrollo, evaluación, capacitación y bienestar, cuyo propósito es potenciar las

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GT-HT-PL-02
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 5 de 21

capacidades y competencias de los servidores para garantizar un servicio eficiente, transparente y de calidad.

- **Calidad de Vida Laboral:** Es la percepción que tienen los servidores públicos sobre las condiciones, recursos, relaciones y dinámicas que componen su entorno laboral. Incluye aspectos como la seguridad y salud en el trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional, el clima organizacional, la comunicación, la remuneración, la estabilidad y el equilibrio entre la demanda laboral y la vida personal. La calidad de vida laboral repercute directamente en el desempeño y la satisfacción institucional.
- **Salud Mental y Equilibrio Psicosocial:** La salud mental comprende el bienestar emocional, psicológico y social que permite a las personas afrontar el estrés, trabajar de manera productiva, tomar decisiones responsables y contribuir positivamente a la comunidad laboral. El equilibrio psicosocial implica la adecuada relación entre las demandas del trabajo, los recursos disponibles y la capacidad del servidor para manejar dichas exigencias. Su gestión incluye la identificación, prevención y mitigación de factores de riesgo psicosocial, así como la promoción del autocuidado, la resiliencia y el apoyo institucional.
- **Inclusión y Diversidad:** La inclusión reconoce y valora las diferencias individuales, garantizando que todas las personas, independientemente de su género, edad, orientación sexual, condición física, origen étnico o etapa de vida, cuenten con las mismas oportunidades para su participación, desarrollo y bienestar. La diversidad se concibe como la coexistencia de múltiples identidades, capacidades y experiencias en el entorno laboral. Estos enfoques aseguran ambientes respetuosos, libres de discriminación y adecuados a las necesidades de poblaciones específicas como madres lactantes, personas con discapacidad, servidores con responsabilidades de cuidado, entre otros.
- **Motivación y Reconocimiento:** La motivación es el conjunto de factores internos y externos que impulsan a los servidores públicos a desempeñar sus funciones con compromiso, eficiencia y vocación de servicio. El reconocimiento implica la valoración explícita de los logros, esfuerzos, comportamientos ejemplares y aportes significativos al cumplimiento de la misión institucional. Ambos elementos fortalecen la satisfacción laboral, el clima organizacional y la identidad institucional.
- **Cultura Organizacional:** Es el conjunto de valores, creencias, normas, prácticas y comportamientos compartidos por los miembros de la institución, que orientan sus acciones y relaciones. Una cultura organizacional sólida promueve la ética, la transparencia, el respeto, la cooperación, la innovación y la vocación de servicio. El bienestar institucional contribuye directamente a consolidar una cultura organizacional saludable.
- **Riesgo Psicosocial:** Son los factores del entorno laboral que pueden afectar la salud mental, emocional y social de los servidores públicos, tales como el estrés, las cargas excesivas, el acoso laboral, la incertidumbre, los turnos prolongados o la falta de apoyo institucional. Su gestión implica identificar, prevenir y mitigar condiciones que puedan generar deterioro emocional, agotamiento o afectaciones en el desempeño.
- **Enfoque Diferencial:** Es la perspectiva que reconoce que los servidores públicos tienen condiciones, experiencias y necesidades distintas, por lo que las acciones de bienestar deben adaptarse a sus características particulares. El enfoque diferencial implica diseñar

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GT-HT-PL-02
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 6 de 21

estrategias específicas para grupos como: madres gestantes o lactantes, personas con discapacidad, jóvenes, adultos mayores, y servidores sometidos a altos niveles de estrés por la naturaleza de sus funciones.

- **Ciclo de Vida Laboral:** Comprende las etapas por las que transita un servidor público: ingreso, adaptación, desarrollo laboral, consolidación profesional y retiro. El bienestar institucional debe acompañar cada una de estas fases con acciones oportunas, pertinentes y humanizadas, garantizando procesos dignos, respetuosos y articulados con la normativa vigente.
- **Convivencia laboral:** Se define como el conjunto de relaciones interpersonales que se desarrollan entre las servidoras, los servidores y colaboradores dentro del entorno de trabajo, basadas en el respeto, la comunicación asertiva, la cooperación y el trato digno. Implica la construcción de ambientes laborales seguros, saludables e inclusivos, en los que se previenen y gestionan adecuadamente los conflictos, se mitigan los factores de riesgo psicosocial y se promueven condiciones que favorezcan el bienestar, la productividad y la integridad de las personas.
- **Violencia Basada en Género (VBG):** Se refiere a cualquier acción, conducta u omisión que cause daño físico, sexual, psicológico, económico o simbólico a una persona por razones asociadas a su género, identidad de género, orientación sexual o por los roles socialmente asignados a mujeres, hombres o personas con identidades diversas. Incluye todas las formas de violencia o discriminación que afectan de manera desproporcionada a mujeres y a personas pertenecientes a grupos históricamente marginados, así como prácticas que buscan mantener relaciones de poder desiguales. En el ámbito laboral, la VBG comprende actos como el acoso sexual, el trato degradante, la discriminación por maternidad, identidad de género u orientación sexual, el uso de estereotipos y cualquier forma de violencia que afecte la dignidad, integridad y seguridad de las personas en el trabajo.

4. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

4.1. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DE BIENESTAR

4.1.1. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Gráfico 3: Distribución de rango de edad cumplida por servidor público

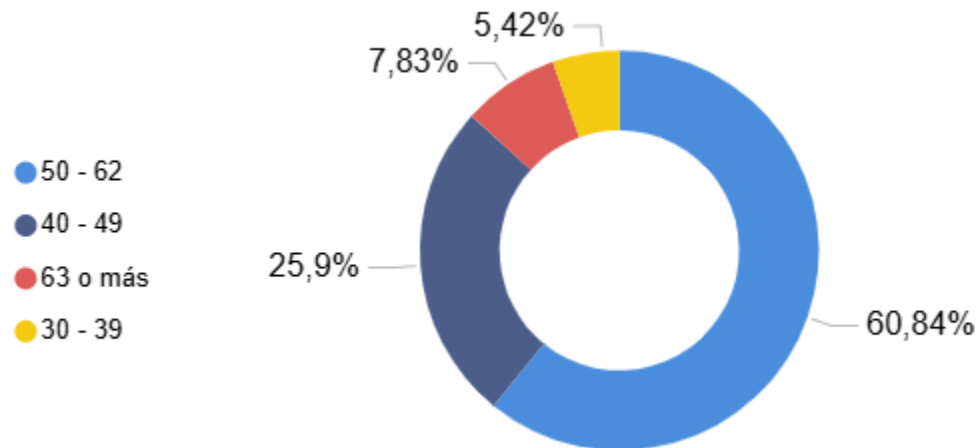


Gráfico 2: Distribución del nivel educativo de los servidores públicos

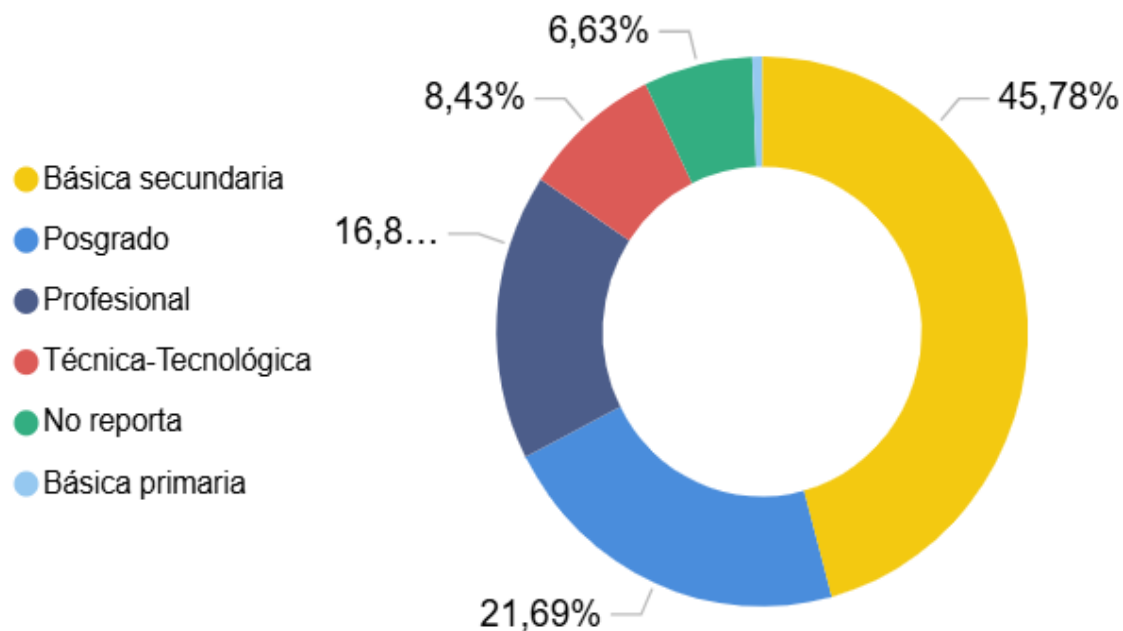


Gráfico 5: Distribución de estado civil de los servidores públicos

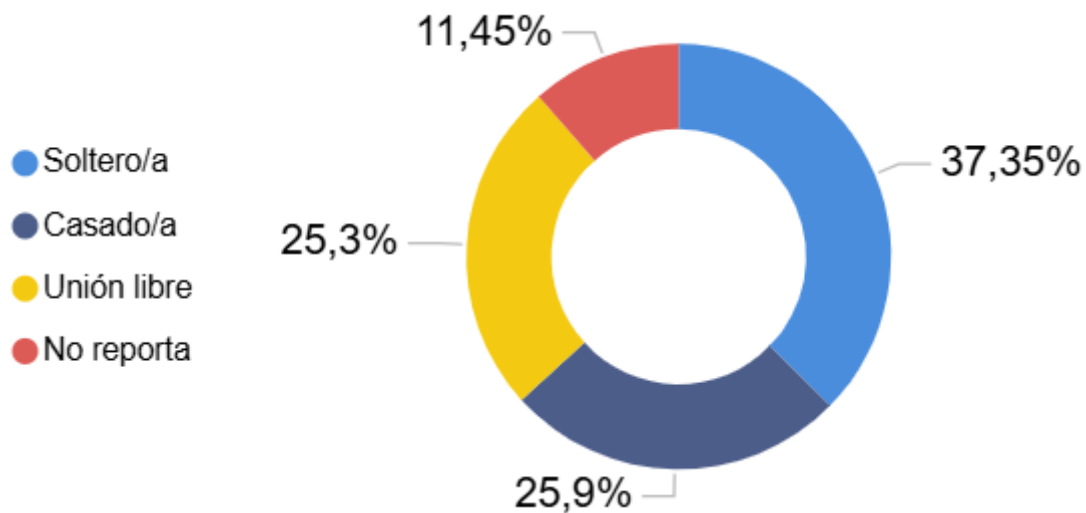
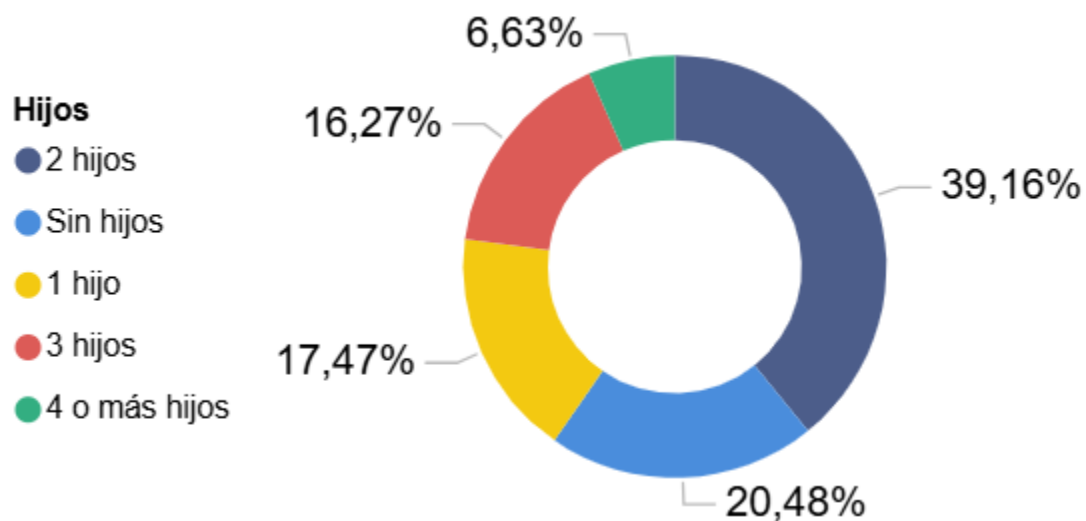


Gráfico 4: Distribución de cantidad de hijos por servidor público



4.1.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS CON DISCAPACIDAD

Gráfico 6: Distribución por género de servidores públicos con discapacidad

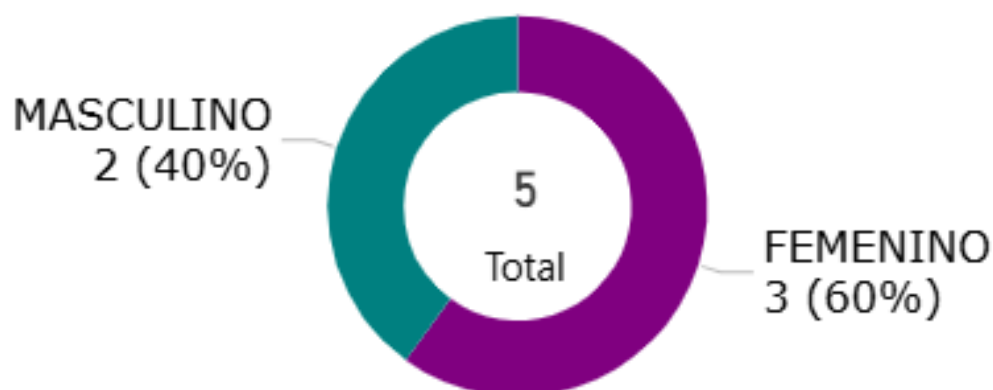


Gráfico 7: Distribución por género de servidores públicos con discapacidad.

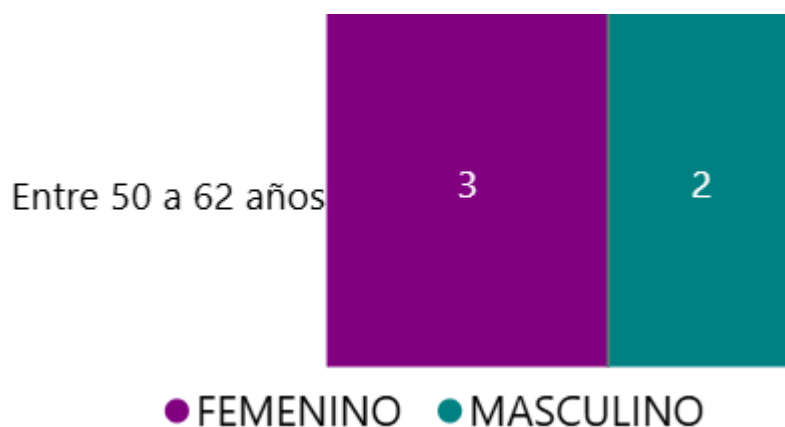


Gráfico 10: Distribución de tipo de discapacidad de servidores públicos.

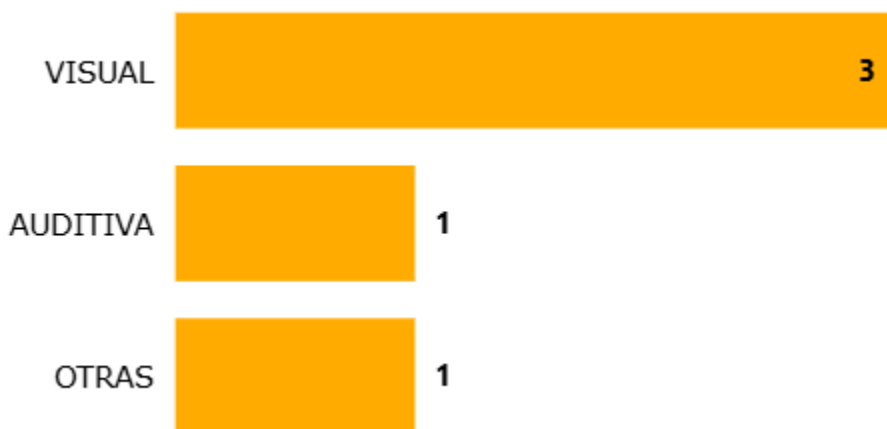


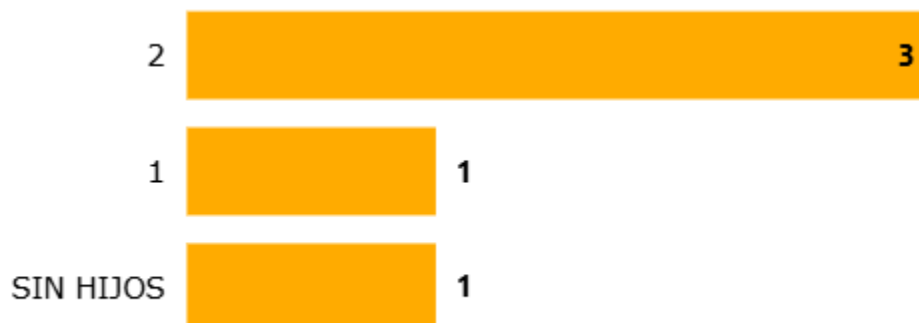
Gráfico 9: Distribución por nivel educativo de servidores públicos con discapacidad



Gráfico 8: Distribución por estado civil de servidores públicos con discapacidad



Gráfico 11: Distribución por cantidad de hijos de servidores públicos con discapacidad



4.2. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA POR EJES ESTRATÉGICOS

4.2.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Promover el equilibrio psicosocial de las servidoras y los servidores públicos del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., mediante la implementación de estrategias integrales orientadas a la identificación, prevención y mitigación de los factores de riesgo psicosocial; el fortalecimiento del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral; y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, como condiciones esenciales para la protección de la salud física, mental y social, la prevención de riesgos laborales y la humanización del trabajo en el sector salud.

- **Estrategia 1: Identificación, prevención y mitigación de factores de riesgo psicosocial**

Implementar acciones orientadas a la gestión integral de los factores psicosociales presentes en el entorno laboral, mediante la identificación, evaluación, prevención e intervención de condiciones que puedan afectar la salud mental, emocional y social de las servidoras y los servidores públicos.

Esta estrategia prioriza el fortalecimiento de prácticas institucionales orientadas a la reducción del estrés laboral, la intervención sobre cargas de trabajo, la atención a exigencias emocionales propias del sector salud y la promoción de ambientes laborales seguros, respetuosos y protectores, contribuyendo a la disminución del desgaste profesional y al fortalecimiento del bienestar psicosocial.

- **Estrategia 2: Armonización de la vida personal, familiar y laboral**

Desarrollar acciones institucionales orientadas a facilitar la conciliación entre las responsabilidades laborales, familiares y personales de las servidoras y los servidores públicos, reconociendo la diversidad de situaciones, etapas del ciclo de vida y realidades individuales.

Esta estrategia contempla la promoción de medidas de flexibilidad organizacional, espacios de integración familiar, actividades recreativas y culturales, así como iniciativas de

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GT-HT-PL-02
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 12 de 21

acompañamiento psicosocial que contribuyan a disminuir la sobrecarga laboral, fortalecer el bienestar emocional y favorecer una relación equilibrada entre el trabajo y la vida personal, sin afectar la continuidad ni la calidad del servicio de salud.

- **Estrategia 3: Fortalecimiento de la calidad de vida laboral y humanización del trabajo**

Implementar acciones orientadas a mejorar las condiciones físicas, organizacionales y relacionales del entorno laboral, con el fin de fortalecer la percepción de bienestar, satisfacción y motivación de las servidoras y los servidores públicos.

Esta estrategia incluye el desarrollo de programas de recreación, actividad física, bienestar cultural y espiritual; la promoción de ambientes laborales saludables; el fortalecimiento del clima organizacional; y la implementación de iniciativas de reconocimiento y salario emocional, como mecanismos para dignificar el trabajo, fomentar el sentido de pertenencia institucional y humanizar la experiencia laboral en el Hospital.

- **Estrategia 4: Reconocimiento, salario emocional y humanización de las relaciones laborales**

Diseñar y aplicar mecanismos de reconocimiento no monetario que valoren la participación, el compromiso, las buenas prácticas y el aporte individual y colectivo de las servidoras y los servidores públicos al cumplimiento de la misión institucional.

Esta estrategia contempla la implementación de un esquema de salario emocional, basado en principios de equidad, transparencia y voluntariedad, mediante el cual se promuevan beneficios simbólicos, experiencias de bienestar, jornadas de reconocimiento e iniciativas de integración que fortalezcan la motivación laboral, la cohesión social y la humanización del trabajo.

- **Estrategia 5: Promoción del uso de la bicicleta como medio de movilidad saludable**

Fomentar el uso de la bicicleta como alternativa de movilidad activa y sostenible entre las servidoras y los servidores públicos del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., con el fin de promover hábitos saludables, reducir riesgos asociados al sedentarismo, contribuir al bienestar psicosocial y mejorar la calidad de vida laboral, conforme a la Ley 1811 de 2016. Líneas de acción:

- Campañas educativas y de sensibilización sobre los beneficios físicos, mentales, económicos y ambientales del uso de la bicicleta, integradas al plan anual de bienestar y divulgadas a través de medios internos.
- Gestión de alianzas con organismos de tránsito, clubes ciclistas y cajas de compensación para la ejecución de jornadas capacitación en normas de tránsito y talleres de mecánica básica.
- Implementación de espacios adecuados para parqueaderos de bicicletas, con señalización y medidas de seguridad que incentiven su uso entre el personal.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GT-HT-PL-02
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 13 de 21

- Jornadas institucionales de movilidad activa, tales como “Día de la Bicicleta”, recorridos saludables y retos de actividad física asociados al ciclismo.
- Incorporación del uso de bicicleta como actividad válida dentro del esquema de salario emocional o sistema de puntos, promoviendo la participación voluntaria mediante reconocimientos no monetarios.
- Acciones de autocuidado y seguridad vial, como entrega de material educativo, uso de elementos reflectivos, normativas internas sobre desplazamiento seguro y rutas recomendadas.

4.2.2. EJE 2: SALUD MENTAL

Fortalecer la salud mental de las servidoras y los servidores públicos del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. mediante la higiene mental y psicológica y la prevención de nuevos riesgos a la salud, a través de estrategias integrales de promoción, prevención, acompañamiento y mitigación, siguiendo los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 y con las directrices nacionales sobre gestión del riesgo psicosocial.

• Estrategia 1: Cultura de higiene mental y autocuidado institucional

Instalar hábitos de higiene mental y prácticas de autocuidado sostenibles en el tiempo, que promuevan el bienestar emocional y la prevención primaria del estrés laboral.

- **Alfabetización en salud mental:** Microcápsulas formativas (20–30 min), guías y campañas internas sobre sueño reparador, manejo del estrés, descanso activo, alimentación, uso saludable de tecnologías y límites digitales.
- **Rutinas institucionales de bienestar:** Pausas activas con enfoque mente–cuerpo (respiración, mindfulness breve), espacios de pausa emocional en turnos críticos y kits de autocuidado psicoeducativo para áreas asistenciales.
- **Entrenamiento en habilidades socioemocionales:** Talleres de regulación emocional, comunicación asertiva y resiliencia para equipos de alta demanda (urgencias, hospitalización, UCI).

• Estrategia 2: Acompañamiento psicosocial oportuno y humanizado

Garantizar atención oportuna, confidencial y humanizada ante signos de afectación emocional y eventos críticos.

- **Ruta de atención psicosocial:** Protocolo claro (demanda voluntaria y remisión por líderes) para atención psicológica breve, triage de riesgo y, de ser necesario, remisión a red externa (ARL/EPS).
- **Primeros Auxilios Psicológicos (PAP):** Capacitación a líderes y referentes de bienestar para brindar contención inicial ante incidentes críticos laborales.
- **Grupos de apoyo:** Espacios guiados post evento para equipos expuestos a carga emocional alta, con enfoque de confidencialidad y no estigmatización.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GT-HT-PL-02
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 14 de 21

- **Estrategia 3: Gestión preventiva de riesgos psicosociales**

Identificar y controlar factores de riesgo psicosocial, incluidos los emergentes asociados a dinámicas organizacionales y tecnológicas.

- **Evaluación periódica de riesgo psicosocial:** Aplicación y actualización de instrumentos institucionales, análisis por áreas, turnos y roles críticos, e integración de hallazgos al programa de bienestar y al SG-SST.
- **Intervenciones organizacionales:** Ajustes en organización del trabajo (distribución de cargas, rotación razonable, claridad de roles), mejora de turnos y pausas programadas en servicios críticos.
- **Riesgos emergentes:** Lineamientos para tecnologías e hiperconectividad (fatiga digital, mensajería fuera de horario), gestión del tecnoestrés, y medidas para violencia/amenazas externas en contextos de atención.

- **Estrategia 4: Liderazgo cuidador y clima psicológico seguro**

Desarrollar capacidades de liderazgo para crear climas de confianza, soporte y aprendizaje, reduciendo el estigma frente a la salud mental.

- **Formación de líderes:** Liderazgo cuidador, retroalimentación empática, gestión de cargas y prevención de acoso; protocolos de conversación difícil y derivación a la ruta psicosocial.
- **Prácticas de clima psicológico seguro:** Acuerdos de equipo sobre errores como oportunidades de mejora, reuniones breves de registro emocional y cierre de turnos con buenas prácticas.
- **Reconocimiento y salario emocional:** Articulación con el sistema de puntos para visibilizar comportamientos de apoyo, cooperación y cuidado entre pares.

- **Estrategia 5: Comunicación, participación y corresponsabilidad**

Consolidar una comunicación clara y canales confidenciales que faciliten la participación y el reporte temprano de señales de riesgo.

- **Campañas anti estigma:** Mensajes institucionales y testimonios sobre pedir ayuda a tiempo; difusión de la ruta psicosocial y derechos en salud mental.
- **Canales de reporte seguro:** Buzones digitales confidenciales e informes trimestrales agregados para retroalimentar acciones; participación del Comité de Convivencia y del SG-SST.

4.2.3. EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Garantizar entornos laborales inclusivos, seguros, libres de violencias y discriminación, que reconozcan y valoren la diversidad de las servidoras y los servidores públicos del Hospital San

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GT-HT-PL-02
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 15 de 21

Vicente de Arauca E.S.E., mediante estrategias integrales de prevención, atención y protección; la eliminación de barreras (físicas, culturales, comunicativas y organizacionales); y la promoción de la equidad de género y del enfoque diferencial a lo largo del ciclo de vida laboral.

- **Estrategia 1: Gestión integral de la inclusión y la no discriminación**

Instalar una política operativa de diversidad e inclusión que elimine barreras y garantice igualdad de trato y oportunidades.

- **Política y protocolo antidiscriminación:** Adopción de lineamientos institucionales con definiciones, conductas prohibidas, canales de queja y medidas correctivas; socialización periódica y firma de compromisos éticos por líderes.
- **Ajustes razonables y accesibilidad:** Adecuaciones físicas, tecnológicas y comunicativas (señalética, documentos accesibles, intérprete cuando aplique) para personas con discapacidad.
- **Lenguaje y comunicaciones incluyentes:** Guías y plantillas institucionales con lenguaje incluyente y no sexista; revisión de piezas internas para evitar sesgos.

- **Estrategia 2: Equidad de género y corresponsabilidad del cuidado**

Reducir brechas de género en la experiencia laboral, promoviendo corresponsabilidad y condiciones dignas para mujeres, hombres y personas cuidadoras.

- **Salas Amigas de la Familia Lactante:** Implementación/fortalecimiento y difusión de horarios y accesos; inclusión en inducción y reinducción. (Ley 1823 de 2017)
- **Medidas de conciliación vida-trabajo:** Flexibilidades internas planificadas, relevos en turnos críticos y priorización de pausas para gestantes y lactantes, sin afectación del servicio.
- **Escuela de liderazgo con enfoque de género:** Formación a líderes en sesgos inconscientes, corresponsabilidad del cuidado y decisiones libres de sesgo.

- **Estrategia 3: Prevención, atención y protección frente a violencias contra las mujeres y Violencia Basada en Género (VBG)**

Prevenir, detectar y atender de forma oportuna y confidencial las violencias contra las mujeres y las VBG en el ámbito laboral, garantizando rutas claras y medidas de protección.

- **Ruta institucional Violencia Basada en Género y violencias contra las mujeres:** Protocolo con puertas de entrada (jefatura, Talento Humano, Comité de Convivencia), triage de riesgo, medidas de protección inmediatas en el trabajo, remisión a redes (ARL/EPS) y coordinación con autoridades cuando aplique.
- **Capacitación obligatoria anual:** Formación a todo el personal en prevención de VBG, acoso laboral (Ley 1010 de 2006) y trato digno; registro de asistencia y evaluación de aprendizaje.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GT-HT-PL-02
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 16 de 21

- **Campañas de tolerancia cero:** Comunicaciones periódicas con información sobre derechos, sanciones y canales de denuncia, y testimonios educativos que reduzcan el subregistro.

- **Estrategia 4: Enfoque diferencial, interculturalidad y no racismo**

Asegurar la atención de necesidades específicas de grupos étnicos, etarios y de diversidad sexual, promoviendo respeto a prácticas culturales y evitando discriminación racial o religiosa.

- **Mecanismos de diálogo intercultural:** Espacios para el reconocimiento de prácticas y fechas culturales de grupos étnicos y religiosos presentes en el talento humano.
- **Adecuaciones razonables por prácticas culturales y creencias:** Gestión de turnos y permisos razonables cuando sea posible, con criterios objetivos y transparentes.
- **Sensibilización antirracismo y antixenofobia:** Ciclos formativos y materiales pedagógicos; revisión de procesos de selección y evaluación para evitar sesgos.

- **Estrategia 5: Participación, corresponsabilidad y alianzas**

Fortalecer la participación del talento humano y las alianzas para robustecer capacidades institucionales en diversidad e inclusión.

- **Comités y redes internas:** Comité de Convivencia Laboral, COPASST y Talento Humano, con roles definidos en inclusión, VBG y antidiscriminación; reportes trimestrales integrados.
- **Alianzas externas:** articulación con DAFP, ARL, EPS, Cajas de Compensación, Convenio Docencia Servicio y entidades territoriales para formación, atención y apoyo técnico.
- **Participación del personal:** buzones confidenciales y mesas de diálogo para recoger propuestas y casos; retroalimentación semestral de avances.

4.2.4. EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL DEL BIENESTAR

Fortalecer el diseño, la gestión y la evaluación del bienestar institucional mediante el desarrollo de capacidades digitales, el uso de analítica de datos y la consolidación de ecosistemas digitales que integren personas, procesos, datos y tecnología, garantizando trazabilidad, oportunidad y mejora continua de las acciones de bienestar.

- **Estrategia 1: Alfabetización y uso responsable de herramientas digitales para el bienestar**

Desarrollar competencias digitales básicas e intermedias en el talento humano para acceder, participar y beneficiarse de los servicios y actividades de bienestar institucional.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GT-HT-PL-02
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 17 de 21

- Ruta de formación corta (microcápsulas, tutoriales y guías) sobre el uso de intranet, portales y apps de bienestar; inscripción a actividades, consulta de puntajes de salario emocional y descarga de certificaciones.
- Buenas prácticas de “higiene digital” (gestión del tiempo en pantalla, límites a la hiperconectividad, ergonomía digital, pausas activas frente a pantallas) para prevenir riesgos emergentes como la fatiga digital y el tecnoestrés.
- Soporte y acompañamiento (mesas de ayuda y “embajadores digitales” por área) para orientar a quienes presentan barreras de adopción tecnológica, con enfoque diferencial (edad, discapacidad, turnos).

• **Estrategia 2: Liderazgo y gobernanza de la cultura digital**

Institucionalizar prácticas y reglas claras para el uso de tecnologías en bienestar, alineadas con MIPG y con principios de accesibilidad e inclusión.

- Lineamientos de comunicación y horarios digitales saludables (pautas sobre mensajería fuera de turno y uso de canales oficiales) para balance vida–trabajo.
- Política de accesibilidad en contenidos y plataformas de bienestar (lenguaje claro, formatos accesibles, señalética inclusiva), en coordinación con Talento Humano y TI.

• **Estrategia 3: Sistema de datos e indicadores de bienestar**

Consolidar un modelo de datos para seguimiento y toma de decisiones basada en evidencia sobre el programa de bienestar.

- **Integración de fuentes:** inscripciones y asistencias a actividades, resultados de encuestas de ambiente y desempeño, evaluaciones de riesgo psicosocial, participación en el esquema de puntos de salario emocional, y quejas/solicitudes relacionadas con convivencia e inclusión.
- **Ciclo de mejora continua:** revisión trimestral de hallazgos, ajustes de actividades y priorización de intervenciones según evidencia.

• **Estrategia 4: Analítica predictiva y alertas tempranas**

Anticipar necesidades y riesgos emergentes que afecten el bienestar y la salud mental.

- Modelos de segmentación (no nominales) para identificar unidades con baja participación o alta carga emocional y orientar acciones focalizadas (apoyo psicosocial, pausas, turnos).
- Alertas tempranas basadas en umbrales (descenso de participación, aumento de reportes de conflicto, variación de indicadores psicosociales) y activación de rutas de acompañamiento.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GT-HT-PL-02
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 18 de 21

- **Estrategia 5: Alianzas y servicios digitales colaborativos**

Ampliar la oferta de bienestar mediante convenios y servicios en la nube con aliados públicos y sociales (DAFP, ARL, EPS, cajas de compensación, universidades) para contenidos formativos, teleorientación psicosocial y acceso a eventos.

4.2.5. EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Fortalecer la identidad institucional, el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público de las servidoras y los servidores del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., mediante acciones pedagógicas, culturales y organizacionales que promuevan la interiorización y vivencia de los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), así como de los principios que rigen la función pública, con el fin de mejorar el desempeño, la ética pública, el clima organizacional y la confianza de los grupos de interés en los servicios de salud prestados.

- **Estrategia 1: Fortalecimiento de la identidad institucional y el sentido de pertenencia**

Consolidar el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos mediante el reconocimiento de la misión social del Hospital y su impacto en la comunidad.

- Jornadas de apropiación de la misión, visión y valores institucionales, integradas a procesos de inducción y reinducción.
- Espacios de socialización del papel del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. en el sistema de salud y en el desarrollo territorial.
- Reconocimiento institucional a la trayectoria, experiencia y aporte de las servidoras y los servidores públicos, fortaleciendo la memoria organizacional.

- **Estrategia 2: Interiorización del Código de Integridad y principios de la función pública**

Promover la vivencia cotidiana de los valores del Código de Integridad del Servicio Público y de los principios de la función pública, como fundamento del actuar ético y responsable.

- Jornadas pedagógicas y campañas internas sobre el Código de Integridad, con énfasis en su aplicación práctica en el contexto hospitalario.
- Talleres participativos sobre dilemas éticos en la prestación de servicios de salud y la toma de decisiones públicas.
- Incorporación de los valores éticos y principios de la función pública en los procesos de evaluación del desempeño y reconocimiento institucional.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GT-HT-PL-02
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 19 de 21

- **Estrategia 3: Promoción de la vocación por el servicio y la humanización del servicio de salud**

Fortalecer la vocación de servicio público a través de prácticas orientadas a la humanización de la atención en salud y al reconocimiento del impacto social del trabajo realizado.

- Espacios de reflexión sobre el sentido del servicio público y la trascendencia del rol de cada servidor en la atención al usuario.
- Campañas de humanización del servicio enfocadas en el trato digno, la empatía y la comunicación asertiva con pacientes, familias y compañeros de trabajo.
- Socialización de experiencias significativas y buenas prácticas que reflejen el compromiso ético y el servicio con calidad y calidez.

- **Estrategia 4: Cultura organizacional basada en el reconocimiento y el ejemplo**

Consolidar una cultura organizacional que refuerce comportamientos éticos, colaborativos y orientados al servicio, mediante el reconocimiento y el liderazgo ejemplar.

- Reconocimientos institucionales a servidores y equipos que representen los valores del Código de Integridad en su quehacer diario.
- Fortalecimiento del liderazgo ético y del rol ejemplar de las directivas y jefaturas.
- Integración del sistema de salario emocional para resaltar prácticas que fortalezcan la identidad institucional y el compromiso con el servicio público.

- **Estrategia 5: Alianzas para el acceso a vivienda**

Facilitar el acceso informado a programas de vivienda mediante alianzas interinstitucionales no monetarias que brinden orientación, acompañamiento y priorización de trámites sin afectar la operación del servicio.

- Jornadas institucionales de orientación sobre oferta de vivienda (cajas de compensación, fondos de vivienda, entidades financieras y programas estatales).
- Ferias internas de vivienda con aliados externos para socializar requisitos, modalidades de ahorro y alternativas de crédito.
- Mentoría documental para la postulación a subsidios y líneas de financiamiento, con agenda de asesorías y remisiones formales a las entidades competentes.

- **Estrategia 6: Alianzas para educación y desarrollo del talento**

Ampliar oportunidades de formación formal y para el trabajo, promoviendo la actualización de competencias y la vocación de servicio público mediante convenios académicos y oferta formativa pertinente.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GT-HT-PL-02
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 20 de 21

- Suscripción de convenios con instituciones de educación superior, SENA y escuelas de gobierno para descuentos, cupos preferentes y rutas formativas alineadas con el servicio público.
- Difusión y curaduría de becas/convocatorias externas (sin financiación directa de la entidad), con calendario unificado y requisitos de aplicación.
- Implementación de microcápsulas y aulas virtuales con evaluación y certificación, priorizando accesibilidad y participación del personal asistencial y administrativo.

● **Estrategia 7: Programa de preparación para el retiro**

Acompañar de manera integral la transición al retiro laboral mediante acciones psicoeducativas, financieras y jurídicas que aseguren una desvinculación digna, planificada y con transferencia de conocimiento.

- Ruta de preparación (12–18 meses previos) con módulos de salud mental, proyecto de vida, alfabetización financiera/previsional y derechos pensionales.
- Clínicas de documentación pensional: verificación de historia laboral y gestión de trámites con Colpensiones/fondos privados, en coordinación con Talento Humano.
- Talleres para persona servidora y su familia sobre adaptación de rutinas, redes de apoyo, voluntariado y emprendimiento social.
- Círculos de experiencia para transferencia de conocimiento y memoria organizacional en áreas críticas antes del retiro.
- Seguimiento posretiro (voluntario) mediante acceso a contenidos digitales de autocuidado y participación en redes de egresados institucionales.

5. ANEXOS

Cronograma de Plan de Bienestar e Incentivos 2026.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: GT-HT-PL-02
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 21 de 21

6. CONTROL DEL DOCUMENTO:

El presente documento deberá reposar en la siguiente ruta: Z:\BIBLIOTECA HSVA\1. MANUAL DE DOCUMENTOS HSVA\1. PROCESOS DE APOYO\2. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO\2.3 TALENTO HUMANO\PLAN

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSION	FECHA APROBACIÓN			MOTIVO
	DÍA	MES	AÑO	
01	28	01	2025	Creación del Documento
02	30	01	2026	Actualización anual del documento.

ELABORO/ACTUALIZO	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRES Y APELLIDOS Ulises Rojas Torres	NOMBRE Y APELLIDOS Yaneth Parra Acevedo	NOMBRE Y APELLIDOS Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO Profesional de apoyo talento humano	CARGO Líder de talento humano	CARGO Acta No. 01 de 2026
FECHA: 29/12/2025	FECHA: 29/12/2025	FECHA: 30/01/2026