



E.S.E Hospital Departamental
San Antonio de Pitalito

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2

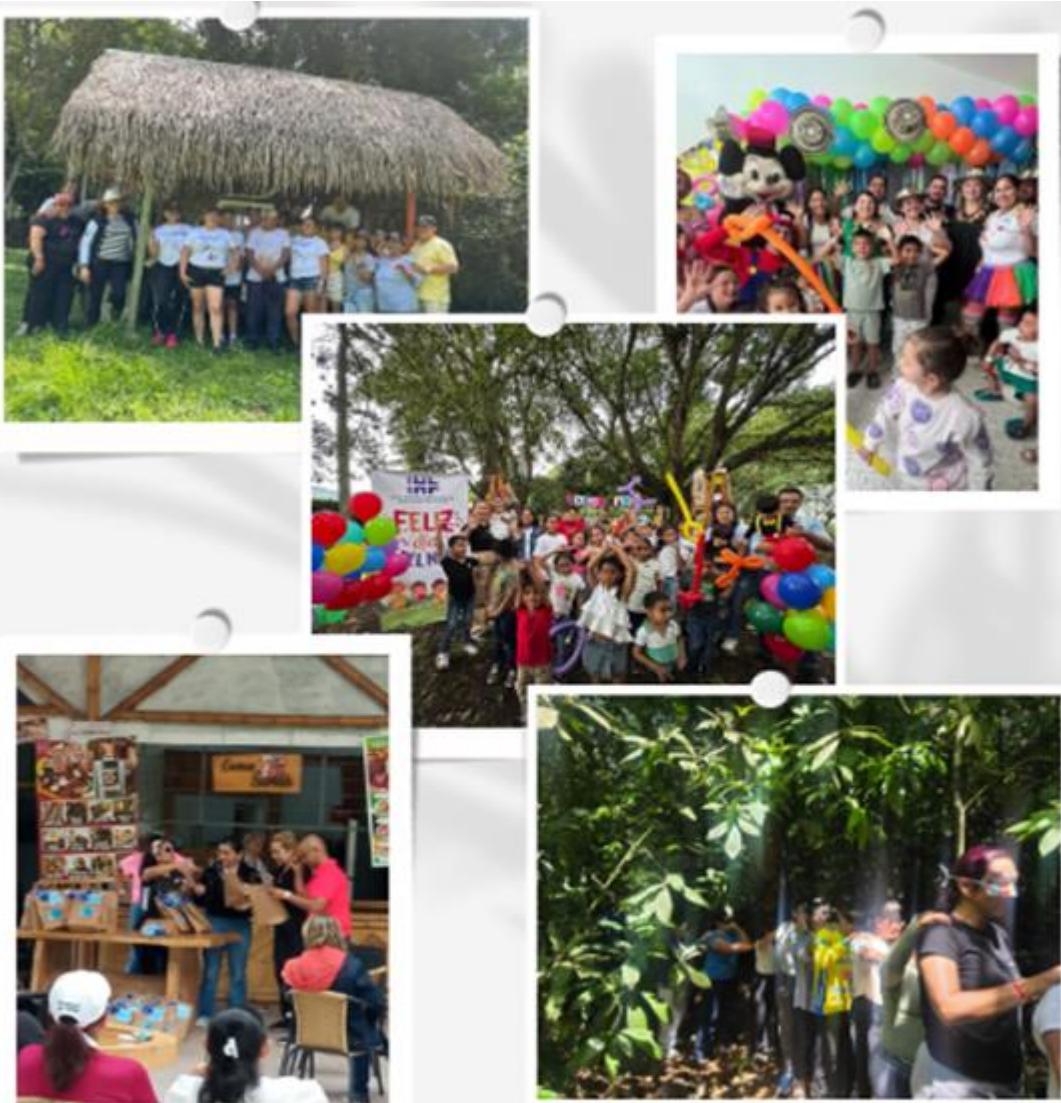
PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

CÓDIGO:
HSP-TH-BI-PL01
22/01/2026
Versión: 8.0

E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	1

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN:

CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor	Edgar Yobanny Dorado Daza	Profesional Univ. Talento Humano	Talento Humano	15 de diciembre de 2025
Revisión	Jorge Eliecer Tovar Valencia	Subgerente Administrativa y Financiera	Subgerencia Administrativa y Financiera	18 de diciembre de 2025
Aprobación	Comité Institucional de Gestión y Desempeño			
	Acta No. 001 del 22 de enero de 2026			
	Diana Marcela Conde Martín	Gerente		
Adopción	Resolución Gerencial No. 020	Fecha: 22 de enero de 2026		

CONTROL DE LOS CAMBIOS

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios
1.0	Resolución No. 042 del 28/01/2020	Levantamiento Inicial del Plan.
2.0	Resolución No. 053 del 29/01/2021	Actualización del Plan.
3.0	Resolución No. 027 del 27/01/2022	Actualización del Plan, se cambia nombre y se modifica su código.
4.0	Resolución No. 098 del 27/04/2022	Se ajustan condiciones, especificaciones y presupuesto.
5.0	Resolución No. 037 del 27/01/2023	Actualización del Plan.
6.0	Resolución No. 049 del 30/01/2024	Actualización del Plan.
7.0	Resolución No. 034 del 27/01/2025.	Actualización del Plan.
8.0	Resolución No. 020 del 22/01/2026	Actualización del Plan.

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	2

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0
---	---	---

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS	4
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
2. ALCANCE	5
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	5
4. MARCO LEGAL Y/O CONCEPTUAL.....	6
6. ACTIVIDADES	10
5.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	12
6.1.1 RECREATIVA Y DEPORTIVA.....	12
6.1.2 ÁREA SOCIAL	12
6.1.3 SALIDAS DE INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL Y FAMILIAR (DÍA DE LA FAMILIA)	12
6.1.4 CELEBRACIÓN DÍA DE LOS NIÑOS	13
6.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	13
6.2.1 PROGRAMAS DE ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES.....	13
6.2.2 PREPARACIÓN PARA EL RETIRO DE LA VIDA LABORAL.....	13
6.2.3 RECONOCIMIENTO AL RETIRADO	14
6.2.4 CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO	14
6.2.5 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN SALUD.....	14
6.2.6. JORNADA LUDICA DEPORTIVA SST.....	14
6.2.7. FORMACIÓN ARTISTICA, CULTURAL Y DEPORTIVA.....	14
6.2.8. TRANSFORMACIÓN DE CULTURAL DIGITAL.....	15
PUNTOS DE CONTROL	15
7. ESTRATEGIAS Y/O LINEAS DE ACCION.....	15
8. INDICADORES Y METAS.....	16
9. DOCUMENTOS Y REGISTROS RELACIONADOS.....	16
10. INSUMOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR.....	17
11. RESPONSABLES	21
12. PARTICIPACIÓN CIUDADANA, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN	25

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	3

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0
---	---	---

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los servidores y funcionarios públicos de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, que fomenten la productividad social, la motivación, promoviendo la identidad y la vocación de servicio público a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Realizar actividades de bienestar que permitan intervenir el clima organizacional de la ESE, con el objetivo de fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación y la satisfacción laboral, desarrollando acciones que fomenten la sensibilización y humanización, acorde con la normatividad vigente y el diagnóstico efectuado.

Garantizar condiciones en el entorno laboral que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y principalmente el mejoramiento de la calidad de vida de un equipo humano comprometido, capacitado y con vocación de servicio, que presta sus labores en la E.S.E., con el propósito de contribuir a satisfacer el derecho a la salud de los usuarios y sus familias.

Aportar, mediante acciones participativas basadas en la promoción y prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud para los colaboradores y sus familias.

Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los colaboradores y de su grupo familiar;

Diseñar y ejecutar el plan de actividades a través de un programa flexible que motive y reconozca los resultados del desempeño en niveles sobresalientes de los colaboradores, atendiendo sus necesidades y expectativas reales.

Fortalecer la apropiación de los valores institucionales, impulsando una cultura de servicio que promueva la responsabilidad social.

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	4

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0
---	---	---

2. ALCANCE

Se beneficiarán de las políticas, actividades y estrategias de bienestar social, todos los colaboradores vinculados laboralmente a la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito y los estudiantes en práctica formativa. Inicia con la identificación de las necesidades y finaliza con la encuesta de satisfacción de las actividades.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

BIENESTAR SOCIAL: los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los colaboradores como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

HUMANIZACIÓN: toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

TRANSPARENCIA: los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.

POLITICAS: las orientaciones y los propósitos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana.

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: se estructuran programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL: se establecen programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	5

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0
---	---	---

manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

SALUD Y SALUD MENTAL: Promoción de la salud física y emocional, prevención de enfermedades y atención médica adecuada.

CALIDAD DE VIDA LABORAL: Incluye la medición del clima laboral, equilibrio entre vida personal y trabajo, y desarrollo integral de los empleados.

PROTECCIÓN SOCIAL: Programas de apoyo como deportivas, recreativas, culturales, educativas y de vivienda.

COHESIÓN SOCIAL: tolerancia y respeto mutuo entre los miembros de la comunidad.

DESARROLLO SOSTENIBLE: Aspectos económicos, sociales y culturales que garantizan la dignidad y satisfacción de las personas bienestar social, salud mental, calidad de vida laboral, protección social, cohesión social

4. MARCO LEGAL Y/O CONCEPTUAL

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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para. Su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Decreto Ley 1567 de 1998, Título II, capítulo II, artículo 19 define, "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

Decreto Ley 1567 de 1998, Título II, capítulo III, artículo 20, Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los funcionarios públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	6

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0
---	---	---

Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 24, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pres pensionables para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo 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.

Se plantea el bienestar social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de bienestar social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Decreto 2865 de 2013, mediante el cual se establece el “*Día Nacional del Servidor Público*”, día en el que se adelantarán actividades de exaltación de la labor del servidor público.

Decreto 1083 de 2015, Titulo 10, artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	7

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0
---	---	---

2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro; los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Decreto 1083 de 2015, Titulo 10, artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Decreto 1083 de 2015, Titulo 10, artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5

Decreto Ley 1857 de 2017, articulo 4, que modifica el artículo 6 de la Ley 1361 de 2009, mediante el cual se establece, el “*Día Nacional de la Familia*”.

Ley 1960 de 2019. “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, se establecen recomendaciones para las entidades públicas que faciliten la implementación adecuada de los ejes definidos.

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	8

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0
---	---	---

5.DOFA

MATRIZ +B9+B5+B5:D11			
FACTORES EXTERNOS	Oportunidades (O)	Amenazas (A)	
	O1. Existe conciencia por parte de la administración central sobre la importancia del bienestar de sus colaboradores para el cumplimiento de los objetivos de la organización O2. La organización está comprometida con la mejora continua en el clima organizacional O3. La organización está comprometida con la seguridad y salud en el trabajo de sus	A1. la no presentación de proveedores a la contratación de las actividades A2. la no disponibilidad de lugares apropiados para la realización de las actividades	
FACTORES INTERNOS	Fortalezas (F)	ESTRATEGIAS FA	
	F1. La entidad pública presenta gran disposición con la realización del plan de bienestar social de sus colaboradores F2. Se dispone de espacios físicos y equipos para los diferentes puestos de trabajo. F3. Estabilidad laboral. F4. Personal nivel educativo profesional F5. Se encuentran funcionarios con alto sentido de pertenencia por la entidad y su puesto de trabajo	FO1. Fortalecer el plan de bienestar para los colaboradores de la entidad que permita el reconocimiento de su excelente trabajo y desempeño, además de crear un mayor sentido de pertenencia con su trabajo y organización. FO2. Implementar estrategias, orientadas a lograr un equilibrio en la vida laboral de los servidores de carrera administrativa, elevando los niveles de satisfacción al ser reconocido su tiempo laboral en	FA 1. Adopción y ejecución de actividades que estén orientadas bajo los parámetros establecidos en el Plan Nacional de bienestar, las necesidades detectadas y los resultados generales de la aplicación del instrumento de medición de clima organizacional
Debilidades (D)	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA	
	D1. La demanda de tareas en los servidores, hace que la información publicada de Bienestar social, pase a un segundo plano y no se preste importancia.	DO 1. Realizar evaluaciones de las actividades de bienestar social, para poder conocer la satisfacción de los servidores y si se requiere realizar un plan de mejora. DO 2. Promover actividades que fortalezcan el desarrollo de competencias personales y laborales, promoviendo el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.	DA 1. Sensibilizar a los servidores, para que asistan a las actividades de bienestar. DA 2. Reforzar mediante campañas de divulgación, promocionando las actividades del programa de bienestar. DA 3. Promover actividades relacionadas con el Código de ética e Integridad, a la vez se conmemore el día del servidor público

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	9

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0
---	---	---

6. ACTIVIDADES

El Plan de Bienestar Social de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito está cuidadosamente diseñado y enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales que regulan la administración del talento humano en el sector público, con un énfasis particular en la mejora continua del clima laboral y el fortalecimiento integral de las competencias del personal. Este plan busca promover acciones orientadas a garantizar el bienestar físico, emocional y social de los colaboradores, reconociendo la importancia de su motivación y satisfacción como elementos fundamentales para el logro de la eficiencia y calidad en la prestación de los servicios de salud.

El mejorar el nivel de vida del colaborador y su familia, a través de la satisfacción de sus necesidades individuales y colectivas, se busca generar un alto grado de motivación que se refleje en un mayor compromiso y un desempeño laboral sobresaliente. Esto contribuye directamente a la productividad institucional y a la satisfacción efectiva de los usuarios y sus familias.

El responsabilidad y sentido de pertenencia de los colaboradores impacta directamente el desarrollo institucional. Mantenerlos motivados y en condiciones de bienestar facilita su gestión profesional. Esto incluye oportunidades de educación, una remuneración justa y valores claros. Además, se promueve su participación en proyectos, reconocimiento de logros y un ambiente de confianza.

De lo anterior surge la importancia del diseño, gestión, implementación y desarrollo del plan de bienestar social de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, de acuerdo a lo descrito anteriormente.

A partir de la vigencia 2022, el programa de bienestar social se alineó con el de seguridad y salud en el trabajo, con el propósito de establecer ejes de intervención transversales que permitan definir actividades integrales para ambos programas. Estos ejes están en correspondencia con los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social, bajo la premisa “Funcionarios Saludables, Entidades Sostenibles”.

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	10



1. Equilibrio psicosocial: Este eje tienen relevancia temas como factores intralaborales y extralaborales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y la calidad de vida laboral.

2. Salud mental: Comprendida como el estado de bienestar con el que los funcionarios realizan sus actividades, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad; dentro de este eje, se incluyen estrategias asociadas a promover hábitos y estilos de vida saludables.

3. Diversidad e Inclusión: Incluye actividades o estrategias encaminadas a fomentar la inclusión, la diversidad, equidad y representatividad al interior de la entidad.

4. Transformación digital: Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica aplicado al bienestar de los funcionarios, mediante la creación de una cultura de bienestar digital, analítica de datos y creación de ecosistemas digitales para el desarrollo de los programas de bienestar social a interior de las entidades.

5.Identidad y vocación por el servicio público: Fomenta el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.

El plan de bienestar social de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, está conformado por: el área de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral.

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	11

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0
---	---	---

5.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

Los programas se caracterizan por estar orientados para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia para mejorar sus niveles de salud, recreación cultura y educación. Entre los programas que se pueden desarrollar bajo esta modalidad se encuentran los deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, de educación formal o informal y salud ocupacional.

6.1.1 RECREATIVA Y DEPORTIVA.

Esta área representa un instrumento de equilibrio para la vida del servidor que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las acciones que se emprendan en este sentido estarán enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

6.1.2 ÁREA SOCIAL.

Con la realización de actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas que tienen formas diferentes de comunicación y de relacionarse, siendo este espacio una oportunidad de intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación y lograr que la comunicación se desarrolle de manera tal que las relaciones interpersonales construyan una cultura fundamentada en los valores institucionales.

6.1.3 SALIDAS DE INTEGRACIÓN INSTITUCIONAL Y FAMILIAR (DÍA DE LA FAMILIA)

Se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	12

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0
---	---	---

integrantes. A quienes no opten por el viaje de turismo individual le será concedido un día libre en el mes de junio y un día libre en el mes de octubre (las fechas serán definidas mediante acta de Comité de Bienestar Social).

6.1.4 CELEBRACIÓN DÍA DE LOS NIÑOS

Se establece que, en la celebración del día de los niños, se resalta el papel de la primera infancia en la sociedad, se promueven sus derechos y se realizan actividades para su bienestar y desarrollo armónico e integral. Esta actividad está dirigida a los hijos de los funcionarios de la Institución hasta 12 años para lo cual se deberá aportar el respectivo registro civil que demuestre el parentesco.

6.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Se caracteriza por atender las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Entre las actividades que se realizan en esta área la medición y estrategias de intervención frente al clima laboral, adaptación al cambio, desvinculación laboral asistida o readaptación laboral, identificación y consolidación de la cultura de la entidad y fortalecimiento del trabajo en equipo.

6.2.1 PROGRAMAS DE ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES.

Con la realización de las actividades de tipo social y cultural, se busca la integración compartiendo espacios, relacionándose con personas que tienen otro tipo de pensamientos y su propia construcción del mundo que los rodea. Las actividades que desarrollará tal objetivo, son la conmemoración de fechas especiales e institucionales, creándose una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Desarrollar aptitudes artísticas y actitudes culturales que permitan al funcionario expresar libremente sus ideas y sentimientos con el fin de aislar el estrés generado en el trabajo y fortalecer su identidad cultural. Se enmarcará en la actividad de Noche de Talentos.

6.2.2 PREPARACIÓN PARA EL RETIRO DE LA VIDA LABORAL.

En este procedimiento se llevará a cabo actividades para la preparación del retiro de la vida laboral, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión, para facilitar la adaptación al nuevo estilo de vida, se aplicará a quienes les falte hasta cinco años o menos para cumplir los requisitos de edad y tiempo de servicio.

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	13

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0
---	---	---

6.2.3 RECONOCIMIENTO AL RETIRADO

Se hará entrega de reconocimiento que exalte los años de labor del funcionario que se desvincule de la Institución por haber obtenido su pensión.

6.2.4 CELEBRACIÓN DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO.

Se programarán actividades dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia de los colaboradores, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Para atender las sugerencias de los funcionarios se realizará una actividad con énfasis ambiental fuera de las instalaciones de nuestra institución.

6.2.5 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN SALUD.

Proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios públicos, en los puestos de trabajo y en la organización en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.

Por otra parte, esta área procurará proveer a los funcionarios de una serie de conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave, que ponga en peligro sus vidas.

6.2.6. JORNADA LUDICA DEPORTIVA SST

Durante la vigencia se realizarán jornada de eventos deportivos multidisciplinarios, el cual permite vincular a los diferentes funcionarios y a su vez fomentar la práctica de deportes para el mejoramiento de la salud.

6.2.7. FORMACIÓN ARTISTICA, CULTURAL Y DEPORTIVA.

Dentro de esta actividad se tiene programada alianzas estratégicas con la caja de compensación familiar y el instituto de cultura municipal, para que se acuerdo a su programación se vincule a los funcionarios a cursos de panadería, pintura, bailes entre otros.

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	14

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2	CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS	
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	

6.2.8. TRANSFORMACIÓN DE LA CULTURA DIGITAL.

Dentro de los estándares de Gerencia de la Información, se celebra anualmente el día de la seguridad de la información de manera se tiene previsto realizar una feria en la cual se incorporen programas que incentiven el uso para el mejoramiento de la salud y el bienestar de los funcionarios.

PUNTOS DE CONTROL

Nº	Actividad	Control	Responsable	Frecuencia	Evidencia
1	Reunión del Comité de Bienestar Social	Se verifica el cumplimiento de las actividades establecidas, así como el impacto o las acciones de mejora a que haya lugar.	Comité de Bienestar Social	Trimestral	Acta

7. ESTRATEGIAS Y/O LINEAS DE ACCION

- a. Estudio de las necesidades de los colaboradores y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.
- b. Formulación de los programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- c. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	15

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0
---	---	---

8. INDICADORES Y METAS

Nombre: Cumplimiento Plan de Bienestar Social

Fórmula: (Número de actividades del plan de bienestar institucional ejecutadas en el período / Número de actividades del plan de bienestar institucional programadas en el mismo período) *100

Meta: ≥80%

Nombre: Identificación de necesidades

Fórmula: (Número de funcionarios de planta con encuestas realizadas / Total funcionarios de planta) *100

Meta: 90%

9. DOCUMENTOS Y REGISTROS RELACIONADOS

- Cronograma de actividades de bienestar social.
- Plan de acción Comité de Bienestar Social.

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	16



E.S.E Hospital Departamental
San Antonio de Pitalito

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS

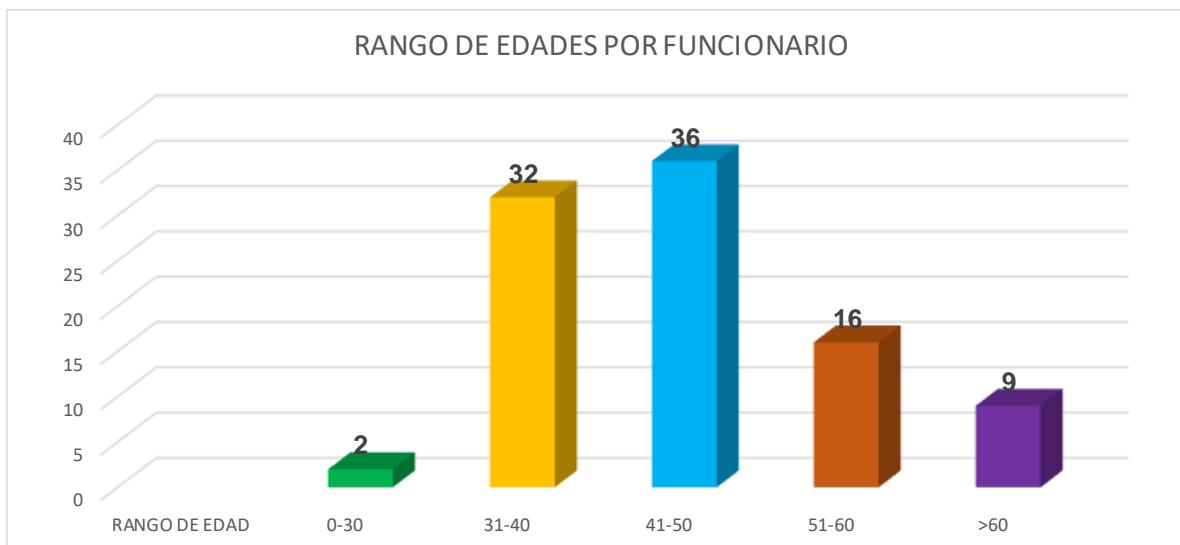
NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

CÓDIGO:
HSP-TH-BI-PL01
22/01/2026
Versión: 8.0

10. INSUMOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR.

TOTAL, DE FUNCIONARIOS DEL INSTITUCION.

El Hospital Departamental San Antonio de Pitalito cuenta con 95 funcionarios distribuidos en distintos rangos de edad, de los cuales 78 son mujeres y 17 son hombres.



RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES.

De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de Bienestar para la vigencia 2026 enviada por medio de correo electrónico a los servidores de planta. De los 95 servidores de planta contestaron 76 servidores siendo este el 81% de la población de la entidad dio respuesta.

1° Pregunta Nombre:

2° Pregunta Proceso:

3° Pregunta Cargo que desempeña:

4° Estado Civil:

5° Pregunta: Número de Hijos y rango de edad

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	17



E.S.E Hospital Departamental
San Antonio de Pitalito

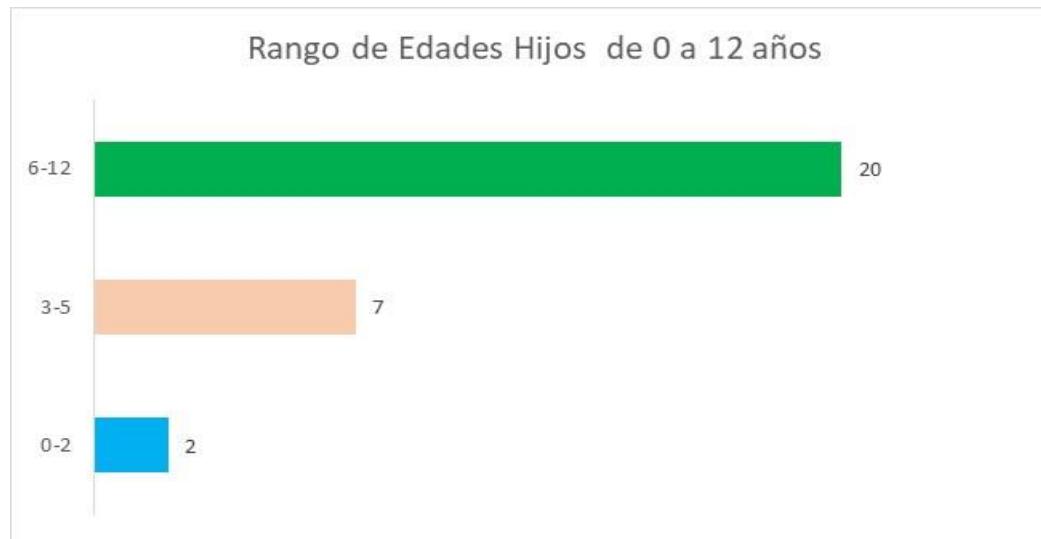
**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2**

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

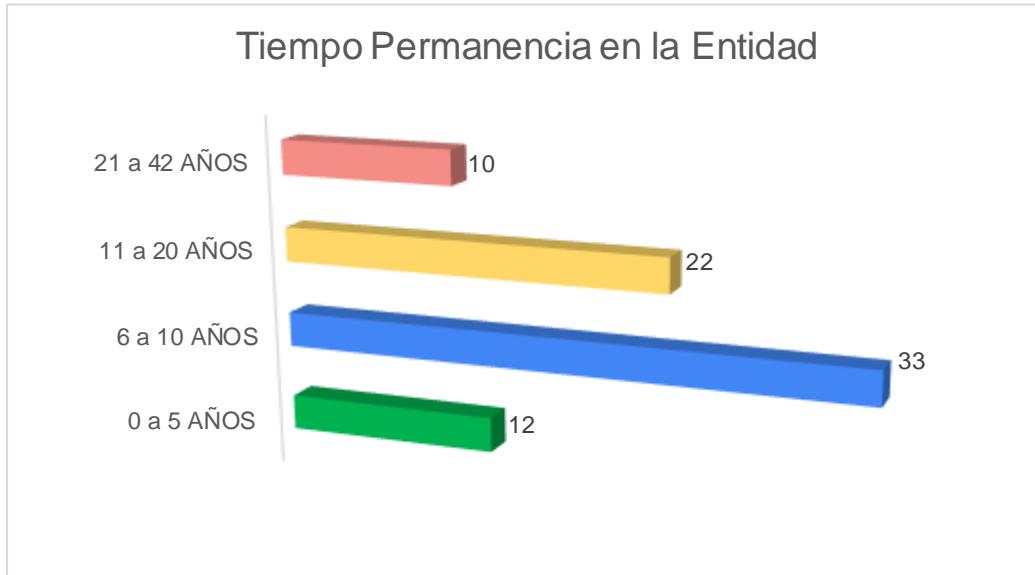
**CÓDIGO:
HSP-TH-BI-PL01
22/01/2026
Versión: 8.0**



La población de hijos de funcionarios de la ESE que se benefician de las actividades esta entre los 0 y 12 años y se encuentra distribuida así:

- El 7 % de los hijos de los funcionarios se encuentran en el rango de edades de 0 a 2 años
- El 24 % de los hijos de los funcionarios se encuentran en el rango de edades de 3 a 5 años.
- El 69% de los hijos de los funcionarios se encuentran en el rango de edades de 6 a 12 años.

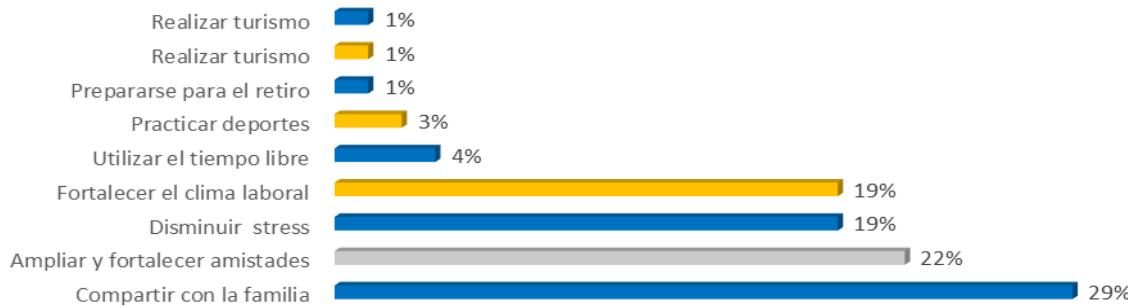
6° PREGUNTA: TIEMPO DE PERMANENCIA EN LA INSTITUCIÓN.



FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	18

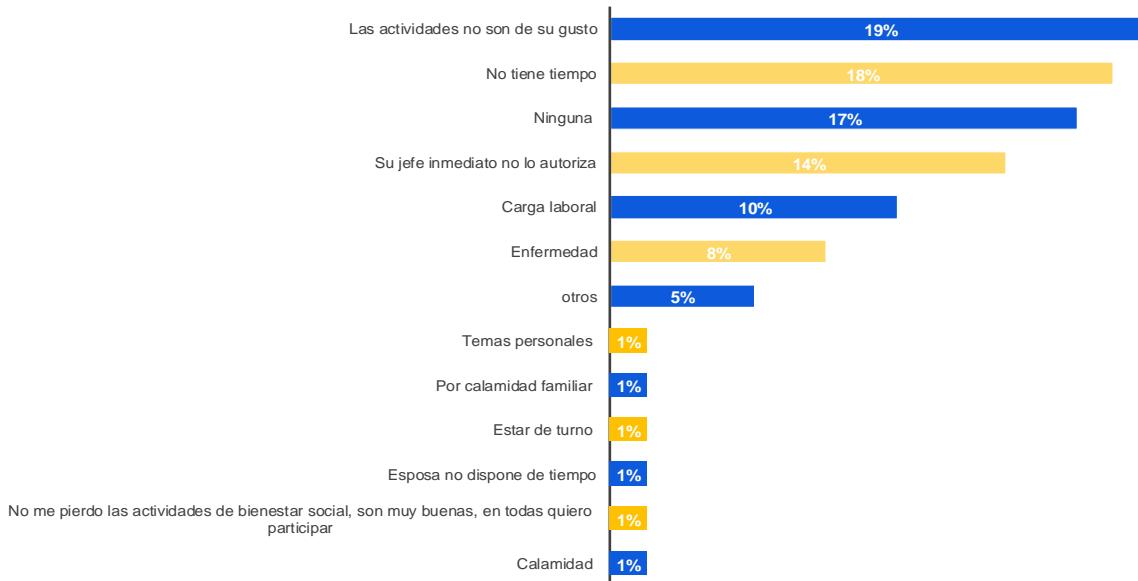
7° ¿QUÉ LO MOTIVARÍA A PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL?

MOTIVACIÓN A PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL



8° ¿Por cuál de estos motivos NO participaría en actividades de Bienestar Social?

Motivos por los cuales no participan actividades de bienestar social



9° PREGUNTA: ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social?

Resultados de la encuesta consolidado:

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 16/01/2026		Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	19

RESPUESTA ENCUESTAS (77 Funcionarios)	Apoyo educación y turismo individual	Salidas del funcionario y su familia	Detalle navideño	Vacaciones Recreo- Deportivas para hijos de servidores	Día del Servidor Público	Bono de cumpleaños	Celebración dia del niño	Formación artística y cultural	Preparación para el retiro de la vida laboral]	Cena san pedro	cena navidad
Peso Porcentual	107	143	159	161	171	176	189	201			
Prioridad	1	2	3	4	5	6	7	8			

De acuerdo con la información recolectada las actividades que obtuvieron el mayor nivel de prioridad son:

1 puesto: Apoyo y turismo

2. puesto: Salidas de integración institucional y familiar.

3. puesto: Detalle navideño

4. puesto: Vacaciones Recreo-Deportivas para hijos de servidores

5. puesto: Celebración del Día del Servidor Público.

6. puesto: Bono de cumpleaños

7. puesto: Celebración día del niño

8. puesto: Formación artística y cultural

9. puesto: Preparación para el retiro de la vida laboral

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación		Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño		Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	20

1º Nombres y Apellidos	2º Proceso	3º Cargo que	4º Estado Civil.	5º Hijos	7. ¿Qué lo motivaría a participar en las actividades de Bienestar Social?	8. ¿Por cuál de estos motivos NO participaría en actividades de Bienestar Social?	9. ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? (Clasifique en orden de importancia de 1 a 5, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 5 la última y)	10. Sugerencias en materia de Bienestar para mejorar la gestión realizada en el año 2025.
diego garcia cerón	facturación principal	auxiliar administrativo	Soltero	NO	Practicar deportes	Su jefe inmediato no lo autoriza	nA	2
Gerardo artunduaga delgado	Asistencial	Auxiliar de enfermería	Casado	SI	Compartir con la familia	Estar de turno	Ninguna	1
Yuleith Tatiana Ortiz Polanía	Misional	Enfermero	Soltero	SI	Disminuir stress	Programación a ultimo momento	Ampliar el presupuesto	3
Walter andres quinayas calderon	Sala de partos	Soltero	Casado	SI	Compartir con la familia	Las actividades no son de su gusto	Que las actividades involucren a la familia	2
Walter andres quinayas calderon	Asistencial	Auxiliar de enfermería	Union libre	SI	Ampliar y fortalecer amistades	No tiene tiempo	Aumentar presupuesto	2
Olga Patricia torres medina	Misional	Auxiliar de enfermería	Soltero	SI	Compartir con la familia	Todos las anterior	Continuar dando la atención	5
Yolanda Estéfani Esquivel	Archivo central	Auxiliar Administrativo Separado	Soltero	SI	Fortalecer el clima laboral	Por calamidad familiar	Ninguna	2
Shirley Álvarez torres	Consultas externa	Auxiliar de enfermería	Soltero	SI	Disminuir stress	Carga laboral	Todo está bien	1
Jhon Fredy Sánchez Lizcano	facturación	Aux admin	Soltero	SI	Fortalecer el clima laboral	Las actividades no son de su gusto	aumentar el monto de	5
Jesús María Guardón Castro pri	Proceso de gestión de	Auxiliar administrativo	Casado	SI	Disminuir stress	No tiene tiempo	3	
Andrea Motta	ed9	Médico general	Soltero	NO	Fortalecer el clima laboral	Las actividades no son de su gusto	Compartir la propuesta	2
Walter andres quinayas calderon	Asistencial	Auxiliar	Union libre	SI	Ampliar y fortalecer amistades	No tiene tiempo	Aumentar presupuesto	2
Migdalia rojas peña	Aux de enfermería	Separado	Soltero	SI	Fortalecer el clima laboral	Su jefe inmediato no lo autoriza	Ninguna	1
Luisa Fernanda Boleños Vargas	Asistencial	Auxiliar de enfermería	Casado	SI	Compartir con la familia	Las actividades no son de su gusto	Integración del día da todo	5
Luz Mery Galíndez Muñoz	Misional	Auxiliar de enfermería	Casado	SI	Disminuir stress	Ninguna	Agradeció todo lo que	5
Alexander cubides	Recursos financieros	Técnico presupuesto	Casado	SI	Disminuir stress	Esposa no dispone de tiempo	Ninguno	3
Eliana Yadira Medina Ome	Asistencial	Auxiliar de enfermería	Casado	SI	Disminuir stress	No tiene tiempo	Que el aporte para el	4
Eliana Soledad Barrera Hoyos	Misional	Auxiliar de enfermería	Casado	SI	Utilizar el tiempo libre	Las actividades no son de su gusto	Que se vuelve a recuperar la ancheta de fin	4
John Edwín Leal Ferreira	Gestión de la calidad	Asesor Médico de cali	Casado	SI	Compartir con la familia	No tiene tiempo	5	
Gina Bermeo	Asistencia	Auxiliar de enfermería	Soltero	SI	Ampliar y fortalecer amistades	otro compromiso	Que podamos ir a inter	2
Juliette Rodríguez saldaña	Talento Humano	Auxiliar Administrativo	Soltero	SI	Compartir con la familia	Su jefe inmediato no lo autoriza	1. Este año no tuvieron	2
Angélica María Imbachí España	Urgencias	Auxiliar de enfermería	Union libre	SI	Compartir con la familia	Ninguno	Mi sugerencia sería qu	4
Edgar Dorado	Talento humano	profesional universitario	Casado	SI	Disminuir stress	Carga laboral	n	2
Liliana Emilia Vásquez Torres	Enfermera	Enfermera	Separado	SI	Compartir con la familia	No tiene tiempo	1.Organizar el plan fan	2
Diana Marcela Gómez	Misional	Auxiliar de enfermería	Casado	SI	Compartir con la familia	Las actividades no son de su gusto	Aumentar el presupues	5
Gloria Aminta Córdoba Cerón	Farmacia	Auxiliar de farmacia	Casado	SI	Compartir con la familia	Ninguno	Que se suspenda el d	3
Jessica Marcela Perdomo Lizarca	Contabilidad	Contador	Union libre	SI	Compartir con la familia	No tiene tiempo	Ampliar participación de los funcionarios y sus	
Einy Yisela Ortega Lincer	Hospitalización extens	Auxiliar auxiliar de la sala	Union libre	SI	Compartir con la familia	Las actividades no son de su gusto	Que este 2026, tanto e	4
Yolanda cerón	Misional urgencias	Auxiliar de enfermería	Casado	SI	Fortalecer el clima laboral	Su jefe inmediato no lo autoriza	Todo es lento	4
Nestor Mauricio Arias Barrera	Trabajo Social	Profesional Universitario	Casado	SI	Fortalecer el clima laboral	Las actividades no son de su gusto	Toda las actividades	1
Alejandra Lara Ceballos	Urgencias	Auxiliar de enfermería	Union libre	SI	Fortalecer el clima laboral	Su jefe inmediato no lo autoriza	Solo palabras de Gratit	1
Nayibe Quiroz	Asistencial	Auxiliar de Enfermería	Soltero	SI	Ampliar y fortalecer amistades	Disminuir stress	Todas las actividades	1
Mie Mariela Bolívar Bolaños	Hospitalización	Auxiliar de enfermería	Soltero	SI	Ampliar y fortalecer amistades	Su jefe inmediato no lo autoriza	Programación de fechas cruzadas con otras	1
JULIZA VALENTINA YEPES MUÑOZ	Cartera	Auxiliar administrativo	Soltero	NO	Compartir con la familia	No tiene tiempo	Ninguna	1
Andy yised bravo Gómez	Asistencial	Auxiliar de enfermería	Union libre	SI	Ampliar y fortalecer amistades	Su jefe inmediato no lo autoriza	Un paseo por fuera del	1
Julio César Millán Villa	Subgerencia Técnico	(Médico General	Casado	SI	Realizar turismo	N/A	Ninguna	1
Margoth Anacona Ome	Misional	Auxiliar de Enfermería	Soltero	SI	Fortalecer el clima laboral	Por enfermedad	Ninguna	1
Alejandra Lara cébalos	Urgencias	Auxiliar de enfermería	Union libre	SI	Compartir con la familia	Enfermedad - insuficientes ingresos	Que podamos llevar un	5
Angela María Alva Rojas	Misional	Aux Enfermero	Soltero	NO	Fortalecer el clima laboral	No tiene tiempo	Toma de decisiones de	2
MARIA VICTORIA FLOR RODRIGUEZ	Gerencia	Auxiliar Administrativo	Union libre	SI	Compartir con la familia	Que el presupuesto no	No tengo conocimiento	4
Dilia Segura Medina	Misional	Aux de enfermería	Casado	NO	Ampliar y fortalecer amistades	Las actividades no son de su gusto	Muy bueno todo	4
Magdal Romero	Asistencial	Auxiliar de enfermería	Soltero	SI	Disminuir stress	Temas personales	Todo esta bien.	1
Jaqueline Rivera Vargas	Gerencia	Secretaria Ejecutiva	Soltero	NO	Ampliar y fortalecer amistades	Las actividades no son de su gusto	Un paseo por fuera del	3
Maritza Lucero Garcés Muñoz	Asistencial	Auxiliar del área de la	Soltero	SI	Utilizar el tiempo libre	N/A	Ninguna	1
Carolina Silveira Fernández	Hospitalización gineco	Aux de enfermería	Casado	SI	Realizar turismo	Por enfermedad	Ninguna	4
Lucila Valderrama peña	Asistencial	Auxiliar de enfermería	Union libre	SI	Compartir con la familia	Enfermedad - insuficientes ingresos	Toma de decisiones de	2
ELVIA YISEL ORTEGA LINCER	HOSPITALIZACIÓN E/AUXILIAR AREA DE LUZ	Auxiliar de enfermería	Union libre	SI	Fortalecer el clima laboral	No tiene tiempo	No tengo conocimiento	4
Diana Paola moreno losada	Asistencial	Auxiliar de enfermería	Soltero	NO	Compartir con la familia	Las actividades no son de su gusto	Se supiere fortalecer la	2
Gladys Piambra García	laboratorio	Auxiliar de laboratorio	Soltero	SI	Fortalecer el clima laboral	Su jefe inmediato no lo autoriza	Todas Las actividades	1
Milena Sofía Salamanca Ortega	Hospitalización	Auxiliar de enfermería	Casado	SI	Ampliar y fortalecer amistades	Si jefe	Excelente labor	1
Maria Yaneth Parra rincón	Asistencial	Auxiliar de enfermería	Casado	SI	Fortalecer el clima laboral	No me pierdo las actividades de bienestar no	Que el paseo de la fan	1
Gloria Inés Betancourt Suárez	Banco de sangre	Coordinadora	Soltero	SI	Ampliar y fortalecer amistades	Calamidad	Qu	1
Cindy Lorena Imbachí Ordóñez	Asistencial	Auxiliar de enfermería	Union libre	SI	Disminuir stress	Carga laboral	Que ejájal pudieran em	4
Astrid Yusely Burogs Arroyo	Asistencial	Auxiliar de Enfermería	Soltero	SI	Ampliar y fortalecer amistades	Por enfermedad	Tener una mejor inform	2
Walter andres quinayas calderon	Asistencial	Auxiliar de enfermería	Union libre	SI	Compartir con la familia	Las actividades no son de su gusto	Que todo se haga con	5
Mónica Marcela Castillo López	Hospitalización quirúrg	Auxiliar de enfermería	Casado	SI	Ampliar y fortalecer amistades	Carga laboral	Aumentar el presupuest	3
Martha Cecilia olarte morales	Recursos financieros	Tesorera	Separado	SI	Disminuir stress	Carga laboral	Siempre participaría a menos que suceda algo	3
Alexander cubides	Técnico presupuesto	Casado	SI	Utilizar el tiempo libre	Siempre participaría a menos que suceda algo	No me pierdo las actividades de bienestar no	Con todo respeto porfa	3
Doris Ordóñez Imbachí	Misional	Auxiliar de enfermería	Casado	SI	Ampliar y fortalecer amistades	Disminuir stress	Este año como un poc	1
Milena Guacaneme	Urgencias	Aux de enfermería	Soltero	SI	Prepararse para el retiro	Su jefe inmediato no lo autoriza	Socialización	2
Ana Ramírez	Gestión del Ambiente	Auxiliar administrativo	Soltero	SI	Compartir con la familia	Enfermedad	Ninguna	3
Wilfredo escarraga castro	Asistencial atención e	Auxiliar de enfermería	Soltero	SI	Compartir con la familia	Su jefe inmediato no lo autoriza	Que nos tengan en cu	4
Nancy Higuera	Hospitalización	Auxiliar de enfermería	Soltero	NO	Ampliar y fortalecer amistades	Enferma	1	
Marco Fidel Torres Rojas	Apoyo y diagnóstico t	Auxiliar de farmacia	Casado	SI	Fortalecer el clima laboral	Carga laboral	En lo posible incremento de presupuesto para	
Martha Lucia Torres	Apoyo Diagnóstico	Profesional universitari	Soltero	SI	Disminuir stress	Las actividades no son de su gusto	Ninguno	2
Lilianna Patricia Chilito Chates	Cirugía	Auxiliar enfermería	Casado	SI	Utilizar el tiempo libre	Carga laboral	Ninguna	1
Nancy Carolina urutia imbachí	Misional	Auxiliar área de la salt	Soltero	SI	Disminuir stress	Carga laboral	Tener más en cuenta a las personas prepens	1
Luz Elizabeth Silva García	Asistencial	Enfermero	Casado	NO	Disminuir stress	No tiene tiempo	Todo fue excelente	1
Adriana Del Pilar Lozada Muñoz	Misional atención en h	Médico general	Soltero	SI	Practicar deportes	Su jefe inmediato no lo autoriza	Este año como un poc	1
Diana Margoth Quiroga Santofim	Misional	Auxiliar de enfermería	Casado	SI	Compartir con la familia	Enfermedad	Ninguna	3
Maria Solanay Castro	Sala de partos	Aux Enf	Union libre	SI	Fortalecer el clima laboral	No tiene tiempo	Mejorar la vinculación de espacios con la fam	2
Alberto losada guaca	Farmacía	Aux Enfermería	Casado	SI	Practicar deportes	No tiene tiempo	Considero se realizó u	5
Erika Tatiana basto Ortiz	Asistencial	Auxiliar área de la sal	Union libre	NO	Ampliar y fortalecer amistades	Ninguno	Me parece que la gest	1
Ximena medina	Asistencial	Auxiliar de enfermería	Soltero	SI	Fortalecer el clima laboral	Su jefe inmediato no lo autoriza	1	5

11. RESPONSABLES

COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL: Gestionar las actividades de bienestar social y apoyar la ejecución de las mismas, así como diseñar y aplicar mecanismos de seguimiento y evaluación del plan de bienestar social, estímulos e incentivos.

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	21

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2											CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO												
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS												
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL												

2. ANEXOS

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES.

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026														
EJE	CATEGORIA	ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	• Salidas de Integración Institucional y Familiar (Día De La Familia)						x	x	x	x			
		• Vacaciones Recreo-Deportivas para hijos de servidores								x				
		• Celebración Día de los Niños				x								
	Programas socioculturales	• Actividades artísticas, culturales y deportivas.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	Area de calidad de vida.	• Apoyo Educación y Turismo Individual			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		• Reconocimiento a los Colaboradores según su Profesión	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		• Actividades (Junio)						x						
		• Actividades de preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida (Retiro De La Vida Laboral)									x			
		• Reconocimiento al retirado (Exaltación a los funcionarios retirados por pensión)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		• Actividades interdisciplinarias con aliados.					x	x	x					
		• Noche navideña familia hospitalaria											x	
		• Incentivo por el día de cumpleaños y entrega de tarjeta	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Transformación de cultural digital	• Fomentar la cultura digital en los funcionarios mediante actividades digitales y tecnológicas									x			
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Servidor Público	• Celebración del Día del Servidor Público						x						
		• Mejor compañero del mes							x					x
		• Felicitación por cada cinco años de labor	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		• Olimpiadas deportivas					x							
		• Viaje de turismo por evaluación sobresaliente								x				
SALUD MENTAL	Prevención de nuevos riesgos.	• Pausas activas enfocadas a la salud mental del funcionario			x									
		• Acompañamiento para el manejo del estrés en la carga laboral				x			x					
		• Capacitación en manejo de las diferencias y relaciones sociales en el trabajo								x				
		• Centro de Escuchas, Intervenir en crisis psicológica derivadas de crisis, socio familiar. Emocional Económica, etc. para ofrecer apoyo psicológico inmediato a los funcionarios con afectación.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		Brindar atención psicológica individual y grupal a los servidores que lo necesitan incluyendo diagnóstico y tratamiento a trastorno relaciona con el trabajo como el estrés ansiedad, depresión, y síndrome de burnout, alteraciones emociones entre otros.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		• Actividades interdisciplinarias con aliados.					x					x		
		INCENTIVOS LABORALES NO PECUNIARIOS												
		• Incentivos para Biciusuarios	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		• Reconocimiento especial al personal de servicio al ciudadano										x		

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	22

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0
---	---	---

REQUISITOS PARA ACceder AL APOYO DE TURISMO INDIVIDUAL.

De acuerdo a la distribución presupuestal sugerida, se aprobó por el Comité de Bienestar Social que este ítem será \$2.500.000 por funcionario.

1. APOYO PARA EDUCACIÓN (Funcionarios, Cónyuges e Hijos)

- Oficio de solicitud.
- Fotocopia documento de identidad del estudiante.
- Cuenta de cobro de la Institución Educativa especificando No. de cuenta bancaria.
- RUT de la Institución Educativa actualizado según corresponda.
- Declaración extrajuicio o partida de matrimonio
- Registro Civil de nacimiento

NOTA: El apoyo aplica en cualquiera de las modalidades de estudio: transición, primaria, bachillerato, pregrado o posgrado.

2. APOYO PLAN VACACIONAL

- Oficio de solicitud adjunta el AP1.

NOTA: 30 días antes del viaje para poder efectuar el desembolso del dinero para turismo se debe presentar:

- Cotización y plan de viaje.
- Tiquetes aéreos o Boucher/ Tiquetes terrestres
- RUT actualizado de la agencia de viajes
- Cuenta de cobro de la Agencia de Viajes especificando número de cuenta bancaria
- Formato AP1 correspondiente solicitando los 5 días calendario para disfrutar del Plan turístico.

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	23



E.S.E Hospital Departamental
San Antonio de Pitalito

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2**

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

**CÓDIGO:
HSP-TH-BI-PL01
22/01/2026
Versión: 8.0**

PRESUPUESTO EJECUCIÓN ACTIVIDADES 2026	
ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	2025
• Vacaciones Recreo-Deportivas para hijos de servidores	\$ 1.000.000
• Salidas de Integración Institucional y Familiar (Día De La Familia)	\$ 130.000.000
• Celebración Día de los Niños	\$ 11.000.000
PROGRAMAS DE ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES	\$ 142.000.000
• Formación artística, cultural y deportiva.	
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	0
• Fomentar la cultura digital en los funcionarios	
ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL	0
• Apoyo Educación y Turismo Individual	\$ 242.500.000
• Reconocimiento a los Colaboradores según su Profesión	
• Actividades (Junio)	\$ 4.000.000
• Actividades de preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida (Retiro De La Vida Laboral)	\$ 9.000.000
• Reconocimiento al retirado (Exaltación a los funcionarios retirados por pensión)	\$ 9.000.000
• Celebración del Día del Servidor Público.	\$ 17.000.000
• Olimpiadas deportivas	
• Noche navideña familia hospitalaria	\$ 5.000.000
• Integración hospitalaria	\$ 58.200.000
• Exaltaciones	
• Pausas activas enfocadas a la salud mental del Colaborador	
• Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	
• Acompañamiento para el manejo del estrés en la carga laboral	
• Capacitación en manejo de las diferencias y relaciones sociales en el trabajo	
• Actividades interdisciplinarias con aliados.	
INCENTIVOS LABORALES PECUNIARIOS	\$ 344.700.000
• Viaje de turismo por evaluación sobresaliente	\$ 21.000.000
• Incentivo por el día de cumpleaños y entrega de tarjeta	\$ 15.111.980
INCENTIVOS LABORALES NO PECUNIARIOS	
• Mejor compañero del mes	
• Felicitación por cada cinco años de labor	
• Reconocimiento especial al personal de servicio al ciudadano	
Capacitaciones para el funcionario y su familia.	
TOTAL	\$ 522.811.980

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	24

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2 PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0
---	---	---

12. PARTICIPACIÓN CIUDADANA, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN

Con el fin de garantizar la participación ciudadana, el presente plan fue publicado en el mes de diciembre de 2025 en el enlace de la página web institucional: <https://hospitalpitalito.gov.co/menu-transparencia/planeacion/plan-de-accion/2555-planes-estrategicos-2026-con-el-objeto-que-la-comunidad-efectue-observaciones/>, con el propósito de recibir comentarios, sugerencias y observaciones por parte de la ciudadanía, durante el periodo comprendido entre el 26 de diciembre de 2025 al 07 de enero de 2026.

Posterior al cumplimiento del plazo establecido para la publicación del presente plan en la página web institucional (del 26 de diciembre de 2025 al 07 de enero de 2026), no se recibieron observaciones, comentarios ni sugerencias por parte de la ciudadanía. En consecuencia, el presente Plan fue sometido a consideración y aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – MIPG, mediante Acta No. 01 del 22 de Enero de 2026. Finalmente, el Plan quedó adoptado en su versión definitiva y fue publicado en el enlace de transparencia institucional de La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, disponible en: <https://hospitalpitalito.gov.co/menu-transparencia/planeacion/plan-de-accion/2556-planes-estrategicos-y-plan-de-accion-para-la-vigencia-2026/>

PRESUPUESTO DETALLADO POR ACTIVIDADES DE LA VIGENCIA 2026

SUSCRIBEN EL PRESENTE PLAN,

DIANA MARCELA CONDE MARTIN
 Gerente

EDGAR YOBANNY DORADO DAZA
 Profesional Universitario Talento

ANA LIDIA RAMIREZ SANCHEZ
 Representante del Comité de Bienestar Social

ASTRID YUVELY BURGAS AMAYO
 Representante del Comité de Bienestar Social

Vo.Bo. RUBEN DARIO RIVERA SULEZ
 Asesor Jurídico

Vo.Bo. ANDRES GUILLERMO SEPULVEDA MARTIN
 Asesor Jurídico

Vo.Bo. DIEGO FERNANDO VASQUEZ SARMIENTO
 Asesor Jurídico

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	25