



Hospital Departamental
Psiquiátrico Universitario
Del Valle E.S.E.

CÓDIGO	PLA-GTH-06
VERSIÓN	08
VIGENCIA	ENERO 2026

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2026

PLA-GTH-06



1. INTRODUCCION

Las personas constituyen el sistema social interno de una Organización y están en ella no solo para alcanzar un objetivo Organizacional, sino también para conseguir sus propios objetivos.

Sentirse bien es uno de los objetivos vitales del ser humano y ya es reconocido a través de múltiples estudios que la felicidad de los colaboradores influye en la productividad de las Organizaciones.

Es por esto que, recientemente, el concepto de bienestar laboral ha venido tomando fuerza, y hoy este proceso busca abordar de una manera integral cómo mejorar la calidad de vida de los empleados.

Tener colaboradores sanos y felices se ha convertido en prioridad para las organizaciones y establecer una cultura de bienestar laboral que abarque diferentes áreas de la vida, permite que las personas se sientan con más claridad mental, prevengan enfermedades, sumen mejores ideas, sean más eficientes y sobre todo enfrenten mejor las situaciones de incertidumbre, estrés y cambio.

La mejora del bienestar de las personas, redunda en su compromiso, cuando sienten que su Organización se preocupa por ellos, crece la percepción de que es un magnífico lugar para trabajar y para desarrollar todo su potencial como personas.

De otro lado, la gestión de un bienestar integral permite también entregar a los colaboradores bienes y servicios que constituyen una compensación indirecta, permitiendo un mejoramiento de la calidad de vida.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E., da cumplimiento a la normatividad establecida para las empresas del Sector Público, busca promover el desarrollo integral y la calidad de vida de sus servidores y familias, el Talento Humano es el corazón de la institución y constituye el activo más representativo ya que gracias a él, se han logrado alcanzar las metas y objetivos trazados año a año.



Por lo anterior, este plan busca propiciar condiciones que impacten de manera favorable la calidad de vida de los de los servidores públicos y su grupo familiar, trabajando por generar un ambiente de trabajo que favorezca el bienestar, la felicidad, el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral, así como; la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; fomentando adicionalmente actitudes favorables que agreguen valor al servicio público y desarrolle valores organizacionales.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se formula desde la perspectiva transversal que apalanca el fortalecimiento de nuestra cultura, teniendo como punto de partida el ser humano enfocado en tres dimensiones como los son: Personal, Familiar y Ocupacional.

El programa incluye actividades culturales, deportivas, recreativas, vacacionales y de calidad de vida laboral que conecten a los diferentes momentos de vida que atraviesan los funcionarios. Los resultados de las encuestas de Cultura Organizacional, Riesgo Psicosocial, Fatiga y sociodemográfica fueron la base para construir el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026.

En este manual nos proponemos redefinir el programa de Bienestar que hoy se desarrolla en el HDPUV, para llevarlo a un modelo más ajustado a las necesidades actuales del entorno y de nuestra población laboral.



2. OBJETIVOS

2.1. General:

El objetivo del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. es diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral que contribuyan a mantener un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, que favorezca el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de sus niveles de vida y el de sus familias; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad con la cual labora, para lo cual se proponen los siguientes objetivos específicos:

2.2. Específico

- Impactar positivamente el bienestar de los funcionarios, motivación y pertenencia a la Institución, lo que redundará en la prestación de un mejor servicio al ciudadano.
- Impulsar la prosperidad de los trabajadores, a través del acceso a programas que impacten su calidad de vida laboral y personal.
- Impactar positivamente el clima y cultura organizacional, a través de apoyar a los funcionarios para que gestionen su bienestar personal de una manera integral.

3. MARCO NORMATIVO

El marco legal se basa en los principios de la Constitución Política de 1991; como Estado Social de Derecho, con autonomía de sus entidades y fundamentada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, prevaleciendo ante todo el interés general. Esto se logra a partir de los programas de calidad de vida, protección social e incentivos.

Así, el bienestar laboral hace parte de un sistema de estímulos que comprende el conjunto de beneficios y programas estructurados según las necesidades de los servidores.

Las diferentes áreas deportiva, recreativa, artística y cultural, promoción y prevención de salud, capacitación informal en artes y artesanías, capacitación formal, clima laboral, cultura



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2026

organizacional, desvinculación laboral asistida, estímulos e incentivos, manejo del tiempo entre otras, actúan como un sistema que busca el desarrollo motivacional del trabajador, el fortalecimiento de cultura y en general, el equilibrio entre la vida personal y laboral.

El marco normativo aplicable al Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se relaciona a continuación:

Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998. *“Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.*

La Ley 909 de septiembre 23/2004. *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.*

Decreto 1083 de mayo 26/2015. *“Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.*

Ley 1857 de julio 26/2017. *“Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”.*

Decreto 51 de enero 16/2018. *“Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.*

Decreto 648 de abril 19/2018. *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.*

Ley 1960 de junio 27/2019. *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.*



Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2017. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo

4. TERMINOS Y DEFINICIONES

- **Bienestar en el Trabajo:** El bienestar en el trabajo se refiere a la satisfacción y la calidad de vida de los empleados en su entorno laboral, incluyendo aspectos físicos, emocionales y sociales.
- **Cultura Organizacional de Bienestar:** La cultura de bienestar en una organización se refiere a los valores, normas y prácticas que promueven la salud y el bienestar de los empleados.
- **Programa de Bienestar:** Un conjunto planificado de actividades y servicios diseñados para mejorar la salud y el bienestar de los empleados, como programas de ejercicios, asesoramiento en salud mental y nutrición.
- **Salud Mental en el Trabajo:** La promoción y el apoyo a la salud mental de los empleados, incluyendo la reducción del estrés y la gestión de problemas como la ansiedad y la depresión.
- **Conciliación Laboral y Familiar:** Ofrecer políticas y recursos que ayuden a los empleados a equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, como el cuidado de los hijos o familiares mayores.
- **Apoyo Social en el Trabajo:** La existencia de redes de apoyo y relaciones positivas entre



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2026

colegas que pueden contribuir al bienestar emocional de los empleados.

- Satisfacción de Necesidades: La medida en que las necesidades de los empleados, tanto personales como laborales, son cumplidas y generan satisfacción en el trabajo.
- Productividad: La relación entre la producción y los recursos utilizados en una organización, que puede estar influenciada por el bienestar de los trabajadores.
- Enfoque Ecologista: Un enfoque que estudia la relación entre las personas y su entorno físico, incluyendo cómo el ambiente afecta el estilo de vida laboral.
- Enfoque Económico del Bienestar: Se centra en los aspectos financieros, como los ingresos y el gasto social de los individuos o grupos en la comunidad laboral.
- Enfoque Sociológico: Examina las condiciones objetivas y las variables demográficas que afectan el bienestar laboral, como el lugar de residencia, la familia y el trabajo.
- Enfoque Psicosocial: Considera la interacción entre la percepción de uno mismo y del mundo, y los recursos para enfrentar dificultades, lo que influye en la felicidad y la satisfacción en la vida y el trabajo.

5. ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos todos los servidores públicos de la planta de personal (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales) del HDPUV E.S.E., y sus familias, de conformidad con lo dispuesto en el Parágrafo 2° del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4° del Decreto 051 de 2018, personal que presta servicios independientes del tipo de vinculación, profesionales en formación, procesos y áreas del Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E.



Para efectos del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se entiende por familia del servidor:

- i) el cónyuge o compañero(a) permanente
- ii) los padres del empleado
- iii) los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor

(Decreto 1227 de 2005, art. 70; Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4)

6. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

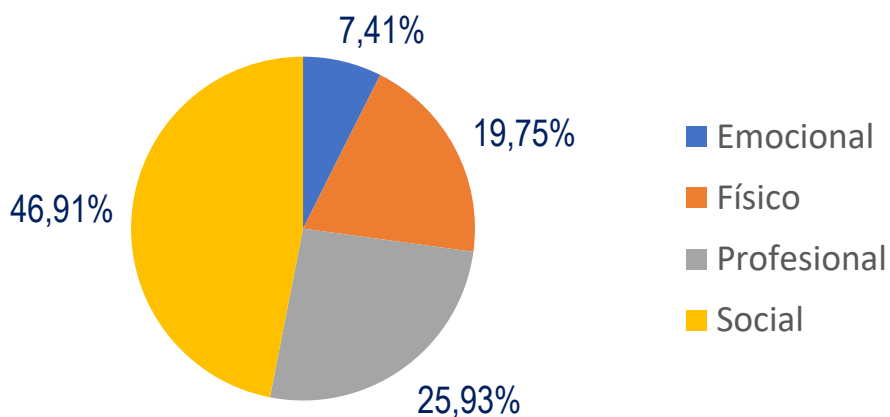
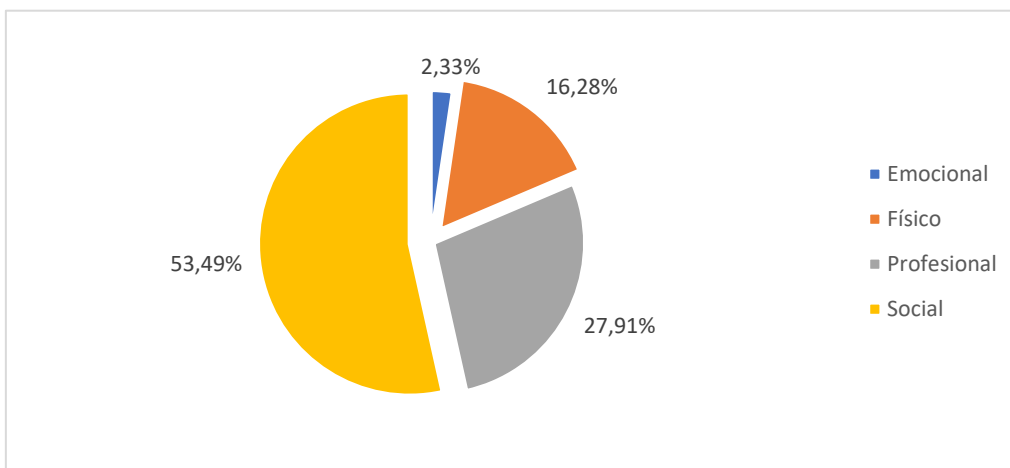
Será responsabilidad del Equipo de trabajo de Gestión de Talento Humano realizar el proyecto del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Hospital, el cual contará con la revisión del Comité de Bienestar Social COBISO quien también realizará el plan de trabajo y su seguimiento.

7. CONTEXTO HISTÓRICO:

Al analizar las actividades del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos para el año 2022 se realizó una clasificarlas en los 4 ejes propuestos, se aprecia que contiene un gran enfoque en el eje social (53.49%) representando en 23 actividades que buscan fortalecer el reconocimiento del funcionario como persona, el segundo eje en importancia es el Profesional (27.91%) con un total de 12 actividades que buscan fortalecer el nivel educativo y apoyar los proyectos de vida de los funcionarios y para los ejes emocional (2.33%) y físico (16.28%) se realizan actividades que buscan fortalecer la salud física y mental.



Distribución Inicial de actividades del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos 2022



Distribución de actividades del Plan de Bienestar Integral,
Estímulos e Incentivos 2023

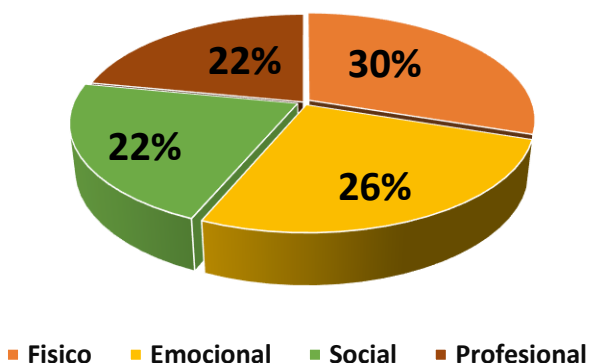


PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2026

En la vigencia 2024, con la ejecución de las actividades sugeridas, resultantes de las encuestas de Cultura Organizacional, Riesgo Psicosocial, Fatiga y sociodemográfica, se logra como resultado un equilibrio en los Ejes que nos permite brindar a nuestros funcionarios un bienestar integral mejorando la calidad de vida en el trabajo, tal como se aprecia en el siguiente gráfico.

CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR -30/12/2024		
Acciones de Intervención	40	
Total Actividades Realizadas por Ejes	369	100%
Físico	111	30%
Emocional	97	26%
Social	80	22%
Profesional	81	22%
Corte al 30/12/2024		

Total Actividades Bienestar Integral 4 Ejes



Distribución de actividades del Plan de Bienestar Integral,
Estímulos e Incentivos 2024

Como logro importante de la implementación del Plan de Bienestar en 4 Ejes, se consigue aumentar el peso porcentual del eje emocional, pasando de un 7,41% en el año 2023 a un 26% en la vigencia 2024, el Eje Físico del 19,75% en 2023 al 30% en 2024, permitiendo mejorar el equilibrio en el Bienestar Integral de nuestros colaboradores.

8. CONCEPTUALIZACIÓN DEL MODELO DE BIENESTAR EN EL HDPUV



De conformidad con las políticas nacionales establecidas en el diseño del Programa Nacional de Bienestar orientadas desde el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-, fueron adoptados los lineamientos para la construcción del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la vigencia, en el HDPUV E.S.E.

Reconociendo que el Bienestar de los individuos está compuesto por diferentes frentes o facetas que hacen parte de la vida misma del trabajador, nos proponemos establecer un Programa de Bienestar que aborde de manera integral 4 ejes de la vida.



8.1 Eje: Físico

El bienestar físico se obtiene a través de la combinación de cuatro grandes bloques: la alimentación, el ejercicio físico, el descanso y la ausencia de enfermedades y riesgos que pongan en peligro nuestra salud.

En primer lugar, prestaremos atención al desarrollo de políticas ligadas a la calidad de alimentos que se ofrecen desde el lugar de trabajo, a la disponibilidad de estos y al fomento de la alimentación saludable.

Por otro lado, evitar los efectos del sedentarismo es clave y por tanto en este eje se busca la promoción de un estilo de vida saludable y activo.



Por último, tenemos los indicadores relacionados con la vigilancia de la salud. Reconocimientos médicos anuales y políticas de riesgo laborales que impulsen la seguridad, la higiene y la salud en el colectivo.

8.2 Eje: Emocional

El bienestar emocional ocupa hoy uno de los principales pilares de la inteligencia humana.

Aunque la felicidad depende de muchos factores y en buena parte es un aspecto de orden individual, se reconoce que la felicidad en el ámbito laboral es un elemento clave para elevar el nivel de productividad de las empresas.

De acuerdo con un estudio realizado por la Organización Mundial de la Salud, el 60% de la improductividad de los empleados se debe al mal manejo del estrés y a la insatisfacción laboral.

Este eje busca abordar temas como la gestión del estrés y la incertidumbre, la resistencia al cambio, la esperanza de futuro, la capacidad para tomar decisiones acertadas y en general las habilidades emocionales para afrontar la vida personal y profesional.

También se incluye en el bienestar emocional, variables directamente relacionadas con las políticas de seguridad y salud en el trabajo, más específicamente las acciones encaminadas a riesgo psicosocial.

8.3 Eje: Social

El entorno en el que nos desenvolvemos tiene un profundo impacto en la forma en la que nos comportamos en el día a día.

Hace parte del entorno las condiciones físicas de vida, como las condiciones de vivienda, movilidad, las condiciones de trabajo sea en la empresa o en su casa, para el caso de los trabajadores remotos.

En este eje se considera también lo relativo a la parte relacional del individuo. El ser humano es social por naturaleza y necesita contar con redes que le apoyen, por lo que es muy importante



prestar atención a la forma como se construyen y desarrollan las relaciones interpersonales tanto en el ámbito profesional como personal.

Otros aspectos que se consideran en este eje, es el apropiado manejo de aspectos como la inclusión, la diversidad y el apropiado manejo del consumo digital y desconexión.

8.4 Eje: Profesional

El ser humano tiene una diversidad de planos en los que necesita sentirse bien y prosperar y esto abarca lo financiero, lo profesional y en general su proyecto de vida.

El bienestar financiero, es un aspecto clave en la vida, es por ello necesario crear consciencia sobre la importancia de prestar atención a todas las variables que puedan impactar la tranquilidad y seguridad financiera.

Otro aspecto que considera este eje es el desarrollo profesional, pues se reconoce que tanto para si mismo como para su núcleo familiar, este aspecto ocupa un lugar importante en el proyecto de vida de nuestros empleados.

La Gestión del Retiro es también otro aspecto importante de considerar dentro de este contexto. En el siguiente diagrama se aprecia el alcance discriminado de cada eje.



9 . Mapeo de la Población HDPUV: Encuesta Sociodemográfica

Para tipificar la población de la Institución y realizar un plan ajustado a su demografía y necesidades, se aplicó la Encuesta Sociodemográfica, en modalidad online y de participación voluntaria.



9.1 Metodología

La siguiente es la ficha metodológica:

Fecha de Aplicación: 30 de noviembre y el 12 de diciembre de 2022

Tipo de Medición: Cuantitativa

Técnica empleada: Encuesta online

Población: 317 Personas

No. de Participantes: 167 personas (52,7% de la población)

95% Nivel de Confianza

5,22% Margen de error

Niveles de estructura participante: Direcciones, Jefaturas, Coordinaciones, Profesionales, Auxiliares. Apoyo Operativo

Aspectos Encuestados

Los aspectos encuestados se aprecian en el siguiente diagrama:



9.2 Resumen de Hallazgos

A continuación, se expone el resumen de hallazgos. El informe completo se puede leer en el Anexo Informe Encuesta Sociodemográfica HDPUV.



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2026

- El 71% de los encuestados se encuentran en los grupos generacionales X y Y, lo que puede incidir en diferencias de necesidades respecto a las actividades de bienestar.
- El 65% de los encuestados están casados o en unión libre, con núcleos familiares en su mayoría entre 1 y 2 hijos.
- El 55% de los encuestados se ubican entre los estratos del 1 al 3, los estratos 1 y 2 representan el 18%.
- El 60% de los encuestados poseen un nivel educativo universitario y de post grado.
- El 56% de los encuestados tienen hijos menores de 25 años y de la población de hijos el 35% manifiesta estar cursando bachillerato y planean continuar estudios formales.
- El 83% de los funcionarios encuestados manifiestan que poseen endeudamiento de los cuales el 52% obedecen a créditos de consumo. El 74% de los funcionarios con deudas destinan 600,000 pesos en adelante para el pago de las cuotas mensuales.
- El 53% de los encuestados poseen vivienda propia y de ellos el 57% tienen necesidades de remodelación y mejoramiento de la vivienda.
- 72 de los encuestados están interesados en adquirir vivienda, de estos el 76% mencionan que la vivienda seria de tipo VIP o VIS y el 45% solicitarían subsidios del gobierno y/o créditos hipotecarios para la compra.
- 27 funcionarios actualmente están realizando estudios formales, que en su mayoría pueden ser aplicados a la Institución en carreras como Psicología, Epidemiología, Enfermería, Derecho, Regencia de Farmacia, Salud Publica y Habilitación SOGC.
- De 140 funcionarios que no están estudiando formalmente, 78 plantean deseos de hacerlo. De este grupo que plantea interés en continuar formándose el 49% mencionan interés en completar estudios en campos que tienen afinidad con las actividades de la Institución, como: Administración de Salud, Psicología y salud mental, Enfermería, Campo social, Fisioterapia y acondicionamiento físico.
- Al explorar intereses en programas de educación no formal el 54% manifiestan disposición y se mencionan: Psicología y salud mental, Excel y sistemas en general, Cuidados y atención para el paciente, Gestión empresarial y Administración en salud.



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2026

- El 82% de los encuestados manifiestan interés en Programas de Desarrollo Familiar en temas como: Economía Familiar, Crianza de niños y Adolescentes, Economía e inversión y Relaciones de pareja.
- Respecto a las actividades de recreación el 83% de los encuestados participa, y el 55% manifiesta considerarlas como un beneficio para el desarrollo personal y profesional, y afinidad con las actividades desarrolladas.
- El 17% de los encuestados manifiesta no participar en las actividades de recreación por inconveniencia de horarios y limitaciones por ocupaciones familiares.
- Las actividades que los trabajadores les gustaría que la empresa organizara son: Prevención y promoción de la salud mental (57%), Recreación y esparcimiento (53%), Fomento de alimentación saludable (51%), Prevención y promoción de la salud física (46%), Eventos artísticos y culturales (46%), Integración y mejoramiento de la convivencia institucional (45%) y Actividades deportivas (41%).
- Como eventos a los que les gustaría asistir los encuestados mencionan: Clases de danza y baile (53%), Cine (49%), Clases de cocina (46%), Eventos Musicales (45%), clases de instrumentos musicales (33%), obras de teatro y/o Stand Up comedy (59%).
- El 43% de los encuestados practican algún deporte y el 57% no. Las actividades físicas que más se mencionan son: Gimnasio (22%), Fútbol (18%), Caminatas (15%) y Ciclismo (12%).
- A nivel de salud el 58% de la población cae en clasificación de sobrepeso y obesidad.
- Se mencionan como actividades de salud que son de interés el Manejo del estrés (59%), Nutrición (52%), Oftalmología (47%), salud oral (41%) y Riesgo Cardiovascular (40%).
- Las condiciones médicas de los encuestados que requieren mayor revisión de manera periódica son las Cardiovasculares con el 38% dentro de las cuales están: Hipertensión Arterial, Enfermedades cardiovasculares, Colesterol y Triglicéridos altos
- Los encuestados manifiestan que consultan con más frecuencia la información que transmite la Institución mediante dispositivos móviles (68%), registrando que los medios más efectivos son el correo electrónico (88%) y WhatsApp (48%) y las redes más usadas son Facebook (59%) e Instagram (44%) con un uso diario de estos del 81%.



10 . Desarrollo del Plan de bienestar laboral hacia el modelo de Bienestar Integral en 4 ejes

10.1 Actividades Sugeridas que surgen de la encuesta

Con el objetivo de mejorar la experiencia del colaborador al interior del HDPUV, implementa un programa de bienestar en 4 ejes, que aborde las diferentes áreas de bienestar del individuo, fomente el crecimiento personal y profesional, mejoren su calidad de vida e impacte positivamente en su motivación, compromiso y retención en la Institución.

De acuerdo con los hallazgos de la encuesta sociodemográfica se plantean las siguientes actividades para enriquecer el actual Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos:

10.1.1. Eje Bienestar Físico:

Busca cuidar de modo integral la salud física de nuestros funcionarios, por lo que se enfocara a hábitos y estilos de vida saludables y promover el autocuidado. Contempla bloques como alimentación, el ejercicio físico, el descanso y la ausencia de enfermedades y riesgos que pongan en peligro la salud.

Población a impactar: Total de Colaboradores

Apoyándose en alianzas con EPS, ARL y Caja de Compensación y alineándose con el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, plantea contemplar actividades como:

- Programa que fomente la adopción de hábitos de vida saludable
- Charlas informativas sobre Higiene del Sueño, los impactos que tiene sobre la salud Física
- Programa de Nutrición según casos de morbilidad sentida detectada
- Clases de cocina saludable
- Establecer un área de gimnasio al interior de las instalaciones del hospital
- Implementar sesiones de formación (teoría y práctica) sobre actividades de relajación y meditación



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2026

- Incentivar la práctica de algún deporte que pueda ser desarrollado en equipos al interior de la Institución
- Semana del autocuidado, charlas y actividades para la educación y promoción de la salud
- Seguimiento de casos de morbilidad sentida

10.1.2 Eje: Bienestar Emocional

Este eje propende por la promoción de la salud mental y emocional de los colaboradores. En él se busca dotar de herramientas para gestionar el estrés, la ansiedad y la incertidumbre, dar manejo al cambio y trabajar la capacidad para tomar decisiones claves en la vida.

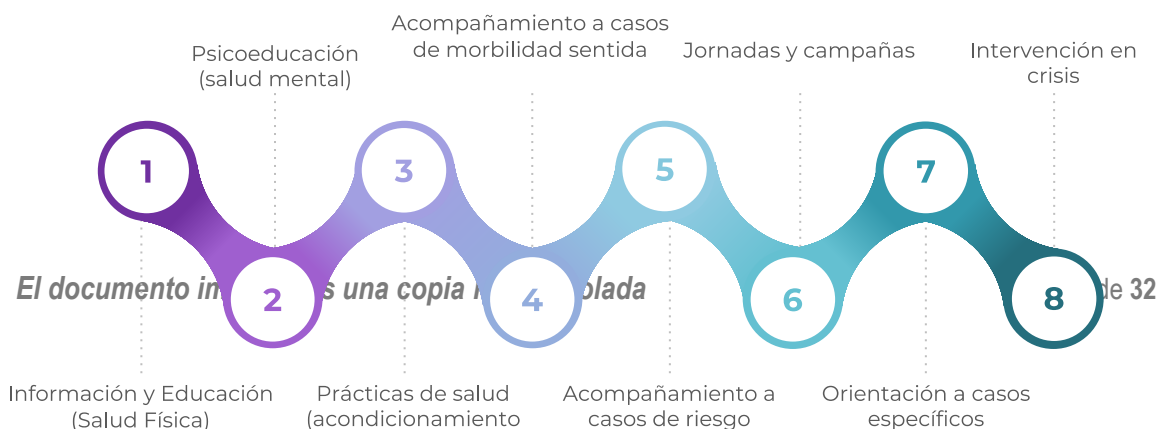
Población a impactar: Total de Colaboradores

- Talleres de estrategias de manejo de estrés y ansiedad
- Acompañamiento psicológico a casos particulares de estrés y ansiedad
- Formación en manejo del cambio
- Talleres de filosofía para la vida
- Promoción de espacios de aprendizaje de Mindfulness y otras técnicas de relajación

Modelo de Bienestar en 4 Ejes: Programa Vivir SanaMente

Como parte del programa de bienestar se efectuó el diseño y planeación de un programa que articuló los ejes Físico y Emocional, el cual se denominó Vivir SanaMente, e incluye actividades encaminadas a promover el cuidado de la salud física y emocional de los funcionarios de la Institución y sus familias.

Estrategias que contempla el Programa Vivir Sanamente.





Para apoyar el componente psicoeducativo del programa Vivir SanaMente se han realizado charlas en temáticas de salud física y emocional para colaboradores y familias, y pausas emocionales para los funcionarios de la Institución.



Uno de los logros importantes de la implementación de este modelo de Bienestar, es su postulación y escogencia para participar como solución innovadora en el VII Foro De Soluciones Exitosas e Innovación en Salud, en la línea temática Promoción del Bienestar para el Talento Humano, presentado, por la Gerencia de la Institución durante la vigencia 2023 y que hemos fortalecido en la vigencia 2024 y 2025, mejorando la experiencia de vida laboral basada en la humanización y el cuidado de la salud mental y física de los colaboradores.



El equilibrio del bienestar del talento humano como estrategia de cultura organizacional y humanización, en una institución especializada en salud mental

10.1.3. Eje: Social

Con este eje se busca fomentar que el funcionario tenga un entorno de vida tanto personal como laboral favorable y establezca un apropiado relacionamiento tanto en su círculo personal como laboral, entendiendo la importancia del contexto en el que nos desenvolvemos en nuestra conducta y bienestar en general.

Población a impactar: Total de Colaboradores

1. Relacionamiento y Convivencia: En este punto se busca desarrollar actividades que promuevan la integración y sana convivencia del funcionario en el entorno Institucional:

- Actividades culturales (cine, eventos musicales, teatro, comedia)
- Actividades culturales para aprender en grupo (clases de danza y baile, instrumentos musicales, cocina)
- Semana cultural y concurso de talentos internos (Arte, baile, música, canto y otros)
- Celebraciones de fechas establecidas en la empresa (cumpleaños, fechas especiales establecidas Institucionalmente, día de los niños, celebraciones navideñas)
- Yincanas de conocimiento organizacional



2. Integración Familiar: Igualmente este eje busca generar presencia de la Institución en el grupo familiar primario del colaborador, como un aporte a su calidad de vida y una vía para incrementar el sentido de pertenencia.

Apoyándose en alianzas con Caja de Compensación se pueden contemplar actividades como:

- Actividades que apoyen el uso del tiempo libre del colaborador con su familia (premios de disfrute de recreación en familia a través de caja de compensación, boletas de cine, helado, bonos mercado)
- Charlas a través de caja de compensación para grupo familiar específico del HDPUV, en temáticas como economía familiar, crianza de hijos, relaciones de pareja.
- Charla a las familias sobre consumo digital e impacto en la salud física y emocional
- Charla sobre género y familia para fomentar un apropiado manejo de este aspecto desde el núcleo familiar
- Incentivar las prácticas de emprendimiento familiar (feria de emprendimiento de familiares)

3. Entorno de Vivienda: Otro punto de este eje busca abordar la situación de vivienda del funcionario y ofrecer información acerca de programas de vivienda a los colaboradores interesados y que ya poseen ahorro destinado para este propósito.

Población a impactar: 72 Colaboradores interesados en adquirir vivienda.

- Charla informativa sobre la ruta del proceso para comprar vivienda, para que cada uno identifique en cuál fase está.
- Ferias informativas acerca de oferta de vivienda
- Trámites de acceso a subsidio ofrecidos por el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías, auxilio vigente del gobierno.
- Opciones de crédito para financiar vivienda, acercamiento con bancos.

10.1.4 Eje: Profesional



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2026

Con este eje se busca promover el bienestar en aspectos personales y profesionales que impactan la prosperidad del funcionario, como es su proyecto de vida, salud financiera, crecimiento profesional, gestión del retiro.

1. Salud financiera: desarrollar las habilidades necesarias para tomar decisiones financieras de forma responsable y reflexiva, de modo tal que logren dar un mejor manejo a sus ingresos, tener unas finanzas sanas, materializar sus proyectos y tener una mejor calidad de vida.

Población a impactar: 83% de los colaboradores (138) manifiestan tener créditos de los cuales el 74 % pagan cuotas de crédito superiores a 600,000 mensuales).

Este eje contiene:

- Formación en finanzas personales
- Mentoría financiera para las personas en situación crítica de endeudamiento y que voluntariamente quieran hacer parte del programa.

2. Crecimiento Profesional: Este eje también busca incentivar el desarrollo profesional de los colaboradores y sus hijos.

En este campo se pueden generar acciones como:

- Convenios docencia – servicio para estudios de funcionarios
- Acercamiento a escuelas con las que se tengan convenios para descuentos o becas para hijos de funcionarios
- Alianzas Inter-institucionales para cursos cortos de los funcionarios
- La definición y ejecución de este eje debe ser contemplado a más largo plazo, pues requiere el estudio y definición de normas y políticas.

3. Proyecto de vida: Otro aspecto fundamental de la vida es poder contar con proyecto que dé coherencia a la existencia en el que se articulen aspectos materiales como metas y logros, espirituales como el sentido de propósito y propendan por una adecuada conciliación vida/trabajo.

En este campo se pueden generar acciones como:



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2026

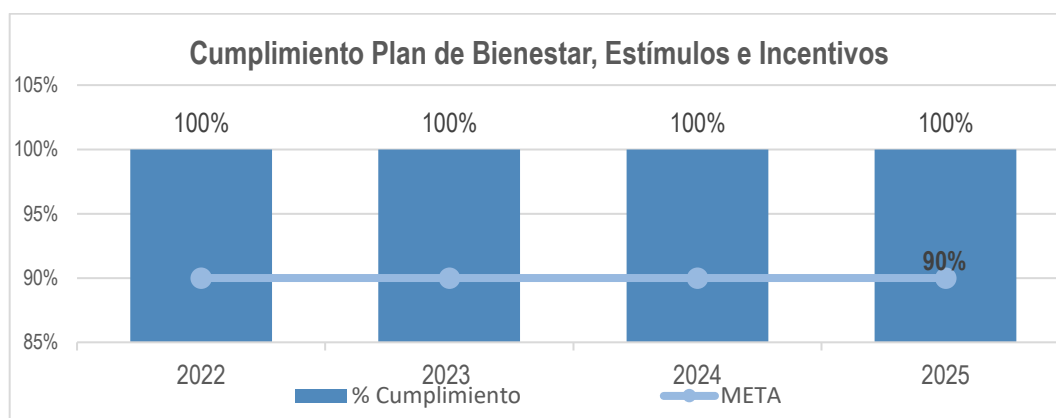
- Talleres sobre proyecto de vida
- Charlas que promuevan el balance vida/trabajo (gestión del tiempo, esencialismo)
- Revisar las políticas de conciliación laboral en la Institución (pueden considerarse aspectos como: desconexión digital, horario flexible, 10% del tiempo vinculación a proyecto que apasione, licencia de paternidad, convenios de descuentos con guarderías cercanas a la Institución)
- Charlas para despertar consciencia sobre temas como género, diversidad.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR INTEGRAL VIGENCIA 2025

Corresponderá al Equipo de Gestión de Talento Humano y al Comité de Bienestar Social – COBISO- realizar el seguimiento a las actividades descritas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos las cuales se harán conforme a la programación del cronograma de actividades.

✓ Cumplimiento del programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos

(Número de Actividades celebradas/ Numero Actividades Proyectadas) *100



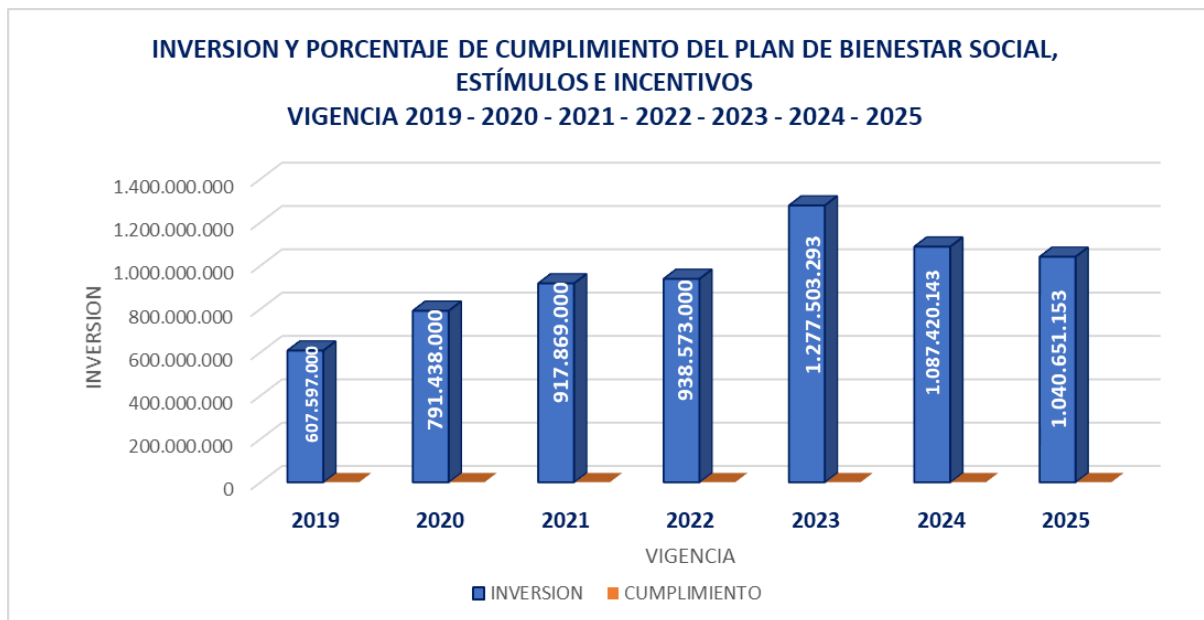
✓ Uso de los recursos asignados del presupuesto

(Presupuesto Ejecutado / presupuesto Asignado) *100



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2026

Durante la vigencia 2025 se presentó una disminución de la inversión del 5%, con respecto a la vigencia 2024, logrando mejorar los procesos desde la planeación, con la implementación de la herramienta tecnológica e-learning, optimizando los recursos humanos, financieros, de infraestructura, en cumplimiento del Plan de austeridad del Gasto 2025.



A continuación, se relacionan las actividades realizadas en el marco del Programa de Fortalecimiento de Cultura Organizacional FCO, que impactan el colaborador y su familia. Plan de Trabajo anual con un cumplimiento del 100% de las actividades propuestas.

Actividades de intervención a la Cultura Organizacional 2025

Acciones de Formación/Actividad	Dirigido a	Alcance en # Personas
Campaña psicoeducativa Mensual ejecutada durante todo el año	Funcionarios	Todos
Charla La ciencia de ser feliz y cómo aplicarla cada día	Funcionarios	155
Charla La ciencia de ser feliz y cómo aplicarla cada día	Familias	40



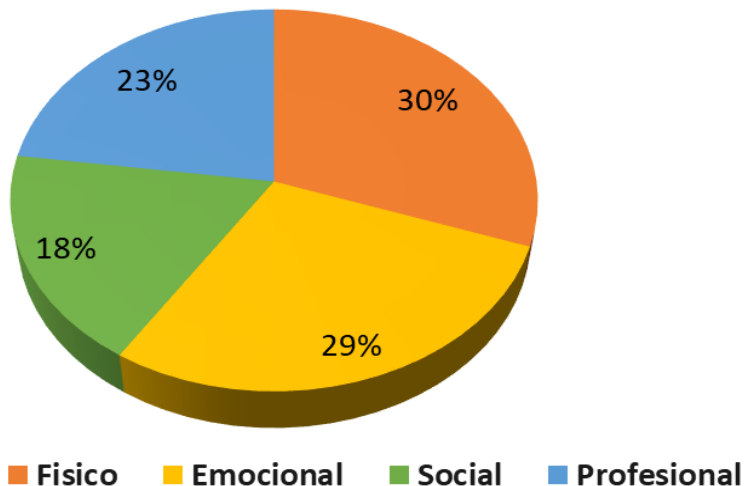
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2026

Taller Práctico Finanzas Personales y Decisiones Financieras	Funcionarios	169
Taller Relaciones saludables: construyendo vínculos conscientes	Funcionarios	89
Arte-terapia (Actividad Artística Colectiva)	Funcionarios	78
Medición de Cultura	Funcionarios	181
Taller Retiro: Creando un Nuevo Ciclo – Transición con Propósito	Pre-pensionados	20
Clases de Zumba Fitness (septiembre, octubre y noviembre)	Funcionarios que se inscriban	30
Actividad día mundial de la salud mental	Funcionarios	100
Mentoría Financiera grupal	Funcionarios que se inscriban	12
Actividad Día del Agradecimiento	Funcionarios	205
Actividad Bienestar Día del Médico	Médicos y Especialistas	30
Charla Competencia: Colaboración y Compromiso: claves para equipos de alto rendimiento	Equipos	135
Charla Competencia: Taller de Resiliencia Emocional: La clave para adaptarte y crecer.	Equipos	131

CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR - 30/12/2025		
Acciones de Intervención	38	
Total Actividades Realizadas por Ejes	342	100%
Físico	104	30%
Emocional	98	29%
Social	62	18%
Profesional	78	23%
Corte al 30/12/2025		



Total Actividades Bienestar Integral 4 Ejes



Distribución de actividades del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos 2025

Como logro importante del Modelo Bienestar Integral en 4 Ejes, se consigue aumentar el peso porcentual del eje emocional, pasando de un 26% en el año 2024 a un 29% en la vigencia 2025, se estabilizó el Eje Físico en el 30%, El Eje Profesional aumentó un punto porcentual, pasando de 22% en el 2024 a 23% en el año 2025, permitiendo mejorar el equilibrio en el Bienestar Integral de nuestros colaboradores.

12. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2026

HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE				
Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos				
Vigencia 2026				
EJE	BENEFICIO	DIRIGIDO A	CRONOGRAMA	QUIEN
EJE FISICO	PARTICIPACIÓN EN REPRESENTACIÓN DEL HOSPITAL EN EVENTOS DEPORTIVOS Y ACTIVIDADES DEPORTIVAS INTERNAS	Funcionarios de la Institución	Anual	HDPUV
	DOTACION DEPORTIVA	Funcionarios de la Institución, que participen en actividades deportivas.	Anual	HDPUV



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2026

HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE				
Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos Vigencia 2026				
EJE	BENEFICIO	DIRIGIDO A	CRONOGRAMA	QUIEN
	PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DEPORTIVOS INTERNACIONALES	Funcionarios de la Institución: con autorización de SST, la gerencia establecerá el tiempo de licencia o comisión de servicio	Anual	HDPUV
	USO INCENTIVO USO DE BICICLETA	Funcionarios de la Institución	Anual	HDPUV
	ACTIVIDADES DE PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD MENTAL Y FISICA; ACTIVIDADES FORMATIVAS Y DE INTEGRACION	Funcionarios de la Institución	Jornadas de Seguridad y Salud en el Trabajo. Intervención del Clima. Riesgo Psicosocial. Programa Vivir SanaMente	Contratista externo Caja de Compensación ARL y EPSs
EJE SOCIAL	PREVISIÓN EXEQUIAS PREPAGA TOTAL	Funcionarios de la Institución y su familia	Anual	Contratista externo
	POLIZA DE GRUPO VIDA COBERTURA: Muerte por cualquier causa Incapacidad total o permanente Desmembración Límite máximo de valor 17 Salarios	Funcionarios de la Institución	Anual	Contratista externo
	CUBRIMIENTO DEL 100% EN EL COSTO DE UNIFORMES DE LABOR	Personal del área de prestación de servicios asistenciales, auxiliares administrativos y funcionarios beneficiarios del Acuerdo Colectivo.	Anual	Contratista externo
EJE SOCIAL	IMPOSICIÓN DE BOTÓN INSTITUCIONAL POR QUINQUENIOS, OTORGAMIENTO DE DÍA LIBRE	Se otorgará: *** Funcionarios de la Institución, un día Libre para asistir al evento; *** Funcionarios beneficiarios del Acuerdo Colectivo (dos días libres). Si por necesidad del servicio no se puede asignar, lo concertara con el jefe inmediato sin afectación de la prestación del servicio Se realizará entrega del Botón institucional por quinquenios en acto privado.	Diciembre	Contratista externo
	RECONOCIMIENTO A LA LABOR EN FECHAS ESPECIALES	Día de la Mujer Sensibilización frente a la igualdad de género	Marzo	Contratista externo



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2026

HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE				
Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos Vigencia 2026				
EJE	BENEFICIO	DIRIGIDO A	CRONOGRAMA	QUIEN
		Técnicos Administrativos y Asistenciales, Secretaría Ejecutiva y Auxiliares Administrativas, Profesional Especializado, Profesional Universitario.	Abril	Contratista externo
		Coordinadores, Enfermeros, Auxiliares Área de la Salud, Auxiliares Área de la Salud (TO), Profesional Universitario Área de la Salud	Mayo	Contratista externo
		Auxiliares de Servicios Generales, Operarios, conductores.	II Semestre de la vigencia	Contratista externo
		Día de la Familia.	Una (1) actividad por semestre (teniendo en cuenta el cubrimiento de los servicios). Dirigida a funcionario y grupo familiar primario	Contratista externo
		Día de los Niños Hijos de funcionarios Menores de 12 años.	II Semestre de la vigencia	Contratista externo
		Día del Médico	Diciembre	Contratista externo
		Almuerzo navideño	Diciembre	Contratista externo
		Integración de procesos fin de año		Contratista externo
		Actividades de Humanización Integración de pacientes ISC y Sala 9.		Contratista externo
		Actividades de Humanización Integración de procesos con pacientes (Novena Navideña)		Contratista externo
EJE SOCIAL	DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	Funcionarios de la Institución	Anual	Contratista externo
	DIA DE LA CALIDAD O FERIA DE LA EXCELENCIA	Funcionarios de la Institución	Anual	Contratista externo
	APOYO LOGISTICO PARA LA REALIZACIÓN DE COMITÉS INSTITUCIONALES Y GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO	Funcionarios de la Institución	Anual	Contratista externo



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2026

HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE				
Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos Vigencia 2026				
EJE	BENEFICIO	DIRIGIDO A	CRONOGRAMA	QUIEN
EJE EMOCIONAL	RIESGO PSICOSOCIAL	Funcionarios de la Institución, Contratistas y Personal en Misión Acompañamiento psicológico, emocional Prevención de nuevos riesgos a la salud programa Vivir SanaMente	Anual	COBISO – SGSST Expertos internos y externos
	PROGRAMA DE HUMANIZACION	Funcionarios de la Institución	Programa Cuidando al Cuidador	Expertos internos y externos
	ACTIVIDADES FORMATIVA Y DE INTEGRACION FAMILIAR	Funcionarios de la Institución	Jornada de la Seguridad y Salud en el Trabajo, Actividades formativas	HDPUV – ARL- Caja de Compensación Familiar – EPSs
	LACTANCIA MATERNA	Funcionarias de la Institución	Anual	HDPUV
	SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Funcionarios de la Institución	Plan de Trabajo Anual	Expertos internos y externos
EJE PROFESIONAL	OTORGAMIENTO DE DÍA DE DESCANSO POR CUMPLEAÑOS	Funcionarios de la Institución	Día de Cumpleaños, para ser disfrutado el día o en el mismo mes	HDPUV
	DIPLOMADOS Y CURSOS PARA GRUPOS DE FUNCIONARIOS, POR CONVENIO DOCENCIA SERVICIOS	Funcionarios de la Institución de conformidad con los criterios previamente establecidos.	Anual	Universidades con convenio docente asistencial
EJE PROFESIONAL	COMISION DE ESTUDIOS	Médicos Especialistas	Anual	HDPUV
	FORTALECIMIENTO CULTURAL	Funcionarios de la Institución	Plan de Trabajo Anual	Expertos internos y externos
	INDUCCION Y REINDUCCION	Funcionarios de la Institución	Anual	Expertos internos y externos
	ENTRENAMIENTO		Anual	



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2026

HOSPITAL DEPARTAMENTAL PSIQUIATRICO UNIVERSITARIO DEL VALLE				
Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos Vigencia 2026				
EJE	BENEFICIO	DIRIGIDO A	CRONOGRAMA	QUIEN
		Funcionarios de la Institución, Contratistas y Personal en Misión		Expertos internos y externos
	PROGRAMA DE PREPENSIONADOS	Funcionarios que estén a dos (2) años de cumplir los requisitos de pensión.	Anual	HDPUV
	APOYO LOGISTICO AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC	Funcionarios de la Institución	Apoyo logístico para la realización del Plan Institucional de Capacitación	Expertos internos y externos
	AUXILIO ESTUDIANTEL	Funcionarios beneficiarios del Acuerdo Colectivo de Trabajo suscrito entre el Hospital Departamental Psiquiátrico Universitario del Valle E.S.E. y la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia "ANTHOC". De acuerdo a la Resolución de adopción	De acuerdo al presupuesto asignado.	Entidad de Educación Superior
	TRABAJO REMOTO, EL TELETRABAJO Y EL HOMEOFFICE	Funcionarios de la Institución a quienes desde el SG-SST se ha caracterizado con patologías de base como factor de riesgo.	Implementación de nuevas tendencias en materia de desarrollo laboral	Expertos internos y externos
	CLIMA ORGANIZACIONAL	Funcionarios de la Institución	Plan de Trabajo Anual Herramientas para el desarrollo de la encuesta y la intervención en clima laboral.	Expertos internos y externos

Actualizado por:	Revisado por:	Aprobado por:
ORIGINAL CON FIRMA	ORIGINAL CON FIRMA	ORIGINAL CON FIRMA
Diana Lorena Santana Pérez Técnico Administrativo Gestión Talento Humano	Adriana Lisbeth Sandoval Millán. Líder del Programa Gestión Talento Humano	Stella Tafur Guerrero. Subgerente Administrativa y Financiera
Fecha: 16 de Enero de 2026	Fecha: 22 de Enero de 2026	Fecha: 23 de Enero de 2026



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS- VIGENCIA 2026

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA DE VIGENCIA
03	Actualización para la vigencia 2021	Enero 2021
04	Se actualiza para la vigencia 2022, se incluyen los resultados de medición de clima organizacional, riesgo psicosocial, caracterización cultura meta y se establece la ruta del proceso de Fortalecimiento Cultural Organizacional en el HDPUV E.S.E. y se actualiza el cronograma de actividades para la vigencia 2022	Enero 2022
05	Se actualiza para la vigencia 2023, los resultados de Gestión Evaluativa Integral, Indicadores	Enero 2023
06	Actualización de Plan de Bienestar; estímulos e incentivos, desde el alcance de la integralidad de las dimensiones del bienestar. Cuatro (4) ejes; físico, emocional, social, profesional,	Enero 2024
07	Actualización de Plan de Bienestar; estímulos e incentivos, desde el alcance de la integralidad de las dimensiones del bienestar. Cuatro (4) ejes; físico, emocional, social, profesional,	Enero 2025
08	Actualización de Plan de Bienestar; estímulos e incentivos, desde el alcance de la integralidad de las dimensiones del bienestar. Cuatro (4) ejes; físico, emocional, social, profesional,	Enero 2026