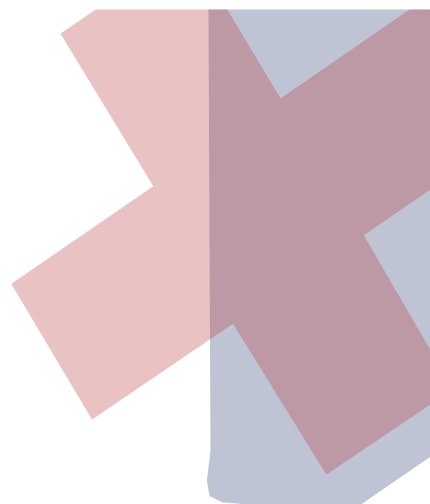




Hospital Local  
Cartagena  
De Indias



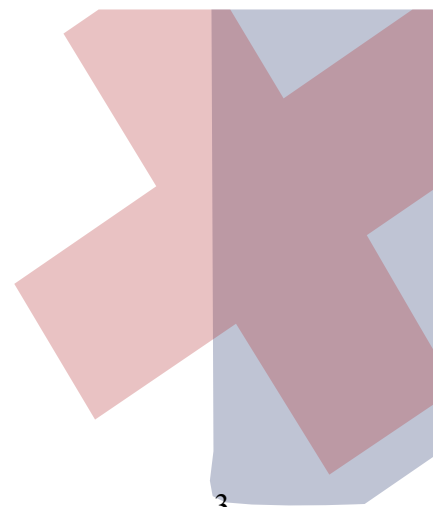
# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

**Sede Admin:** Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

**Mail:** [atencionusuario@adm.esecartagendeindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagendeindias.gov.co)

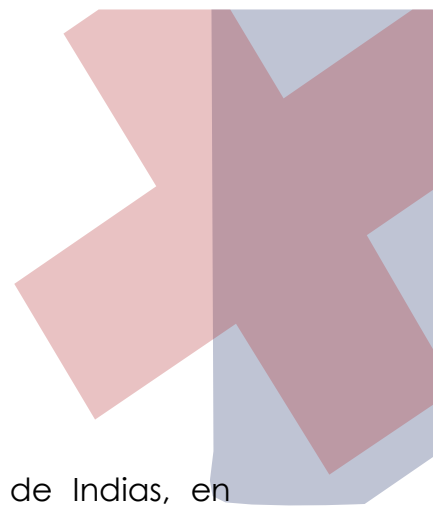
**Sitio web:** [@ESECartagena](http://www.esecartagendeindias.gov.co)  ESE Hospital Local Cartagena de Indias





## Contenido

1. Introducción .....	3
2. Marco normativo .....	4
3. Objetivo.....	6
4. Alcance .....	6
5. Metodología para el Diagnóstico de Necesidades .....	6
6. Resultados encuesta de caracterización.....	7
7. Resultados de la encuesta de percepción, impacto del plan de Bienestar 2025.....	17
8. Ejes de elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.....	21
9. Plan de Incentivos.....	24
9.1. Objetivo General.....	25
10. Fase de evaluación y seguimiento.....	26
11. Entidades de apoyo.....	27
12. Cronograma actividades 2026.....	28



## 1. Introducción

La Empresa Social del Estado Hospital Local Cartagena de Indias, en cumplimiento de la normatividad vigente que regula la gestión del talento humano en las entidades públicas y en armonía con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, ha elaborado el presente Plan de Bienestar e Incentivos correspondiente a la vigencia 2026.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos tiene como propósito promover el bienestar integral, la motivación, el desempeño y la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la ESE, reconociendo al talento humano como el eje fundamental para el logro de los objetivos institucionales y el fortalecimiento del clima laboral y la cultura organizacional.

El Plan ha sido elaborado a partir del análisis de las necesidades identificadas mediante la aplicación de encuestas aplicada a las servidoras y los servidores públicos de la Entidad y está orientado al desarrollo de acciones que contribuyen al bienestar físico, mental, social y emocional del talento humano, fomentando ambientes laborales saludables, seguros, inclusivos y humanizados.

Las actividades incluidas en este plan son de carácter recreativo, cultural, deportivo, educativo, formativo, así como estrategias de estímulos e incentivos, encaminadas a fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia, la participación y la vocación de servicio público.

En consecuencia, la adecuada ejecución incide de manera directa en el logro de los objetivos y metas institucionales, así como en el fortalecimiento del clima laboral y el bienestar de todos los colaboradores.

**Sede Admin:** Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

**Mail:** [atencionusuario@adm.esecartagena.deindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagena.deindias.gov.co)

**Sitio web:** [@ESECartagena](http://www.esecartagena.deindias.gov.co)  ESE Hospital Local Cartagena de Indias





## 2. Marco normativo

De conformidad con lo dispuesto en la **Ley 1952 de 2019**, en especial en los numerales 4 y 5 del artículo 37, se reconoce como derecho de los servidores públicos y de sus familias la participación en los programas de bienestar social que establezca el Estado, incluyendo aquellos orientados a vivienda, educación, recreación, cultura, deporte, actividades vacacionales, así como el acceso a estímulos e incentivos, en los términos previstos por la ley.

En este marco, el Plan de Bienestar Social de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias se fundamenta en los lineamientos establecidos en **la Ley 909 de 2004**, norma que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, y que dispone la obligación de las entidades de implementar programas de bienestar e incentivos con el fin de fortalecer la eficiencia institucional, mejorar la satisfacción laboral y contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos, impactando positivamente el cumplimiento de los objetivos misionales.

De igual forma, el **Decreto Ley 1960 de 2019**, al modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que los servidores públicos pueden acceder a los programas de capacitación y bienestar sin distinción del tipo de vinculación, principio que orienta el enfoque incluyente del Plan de Bienestar Social de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias.

El **Decreto Ley 1567 de 1998** define el Bienestar Social como un conjunto de programas permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, así como el fortalecimiento de la satisfacción laboral, la eficiencia, la eficacia y el sentido de pertenencia con la entidad en la que presta sus servicios.

Por su parte, el **Decreto 1083 de 2015**, dispone que las entidades públicas podrán ofrecer a sus servidores y a sus familias programas de protección y servicios sociales relacionados con actividades recreativas, culturales, artísticas, de promoción y prevención de la salud, así como acciones de capacitación.

En concordancia con esta normativa, el Plan de Bienestar Social de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias se estructura a partir de dos ejes fundamentales:

**a) Protección y Servicios Sociales, mediante programas orientados a:**

- Actividades deportivas, recreativas y vacacionales.
- Iniciativas artísticas y culturales.
- Acciones de promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes, artesanías u otras modalidades que contribuyan al bienestar y la recreación.
- Promoción y orientación sobre programas de vivienda ofrecidos por entidades como el Fondo Nacional del Ahorro, fondos de cesantías y Cajas de Compensación Familiar, facilitando el acceso a información y trámites para los servidores públicos.

**b) Calidad de Vida Laboral, a través de programas enfocados en:**

- Medición y fortalecimiento del clima laboral.
- Gestión de la adaptación al cambio organizacional.
- Preparación para el retiro del servicio de los servidores próximos a pensionarse.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo y de los programas de incentivos.

Finalmente, el Plan de Bienestar Social de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias se articula con el Plan Nacional de Bienestar 2023–2026, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, incorporando

acciones alineadas con los siguientes ejes temáticos: equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital, e identidad y vocación por el servicio público, como pilares para el fortalecimiento del talento humano y la humanización del servicio de salud.

### 3. Objetivo

Promover el bienestar integral y la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias, mediante la implementación de estrategias, programas y actividades orientadas al fortalecimiento del bienestar físico, mental, social y emocional, la motivación, el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, contribuyendo al mejoramiento del desempeño institucional, el clima laboral y la humanización del servicio de salud, en concordancia con la normativa vigente y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

### 4. Alcance

El presente plan aplica a todos los servidores públicos de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias, independientemente de su tipo de vinculación, y compromete la participación activa en las actividades programadas para la vigencia.

### 5. Metodología para el Diagnóstico de Necesidades

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias se fundamenta en un proceso de diagnóstico participativo de las necesidades, expectativas e intereses de las servidoras y los servidores públicos de la Entidad, realizado mediante la aplicación de una encuesta institucional diseñada específicamente para este propósito.

A partir del análisis de los resultados obtenidos, se definieron prioridades y líneas de acción orientadas a la formulación de un Plan acorde con la



realidad organizacional, en armonía con las políticas nacionales y los lineamientos de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Para el desarrollo del diagnóstico, se implementó un instrumento de caracterización general durante la vigencia 2025 a través de un formulario en línea, mediante el cual se recopiló información básica de los servidores públicos, relacionada con aspectos demográficos, laborales y familiares, respetando en todo momento los principios de confidencialidad y protección de datos personales.

Adicionalmente, se realizó una encuesta entre el entre variables orientadas a identificar intereses, preferencias y expectativas frente a las actividades y programas que integran el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

La metodología utilizada para la recolección de la información combinó preguntas de selección múltiple, con posibilidad de elegir varias opciones de respuesta, y preguntas abiertas que permitieron a las servidoras y los servidores públicos expresar de manera libre sus aportes, sugerencias y necesidades específicas, fortaleciendo así el enfoque participativo del proceso.

El formulario fue socializado a través de los canales institucionales dispuestos por la Dirección Técnica de Talento Humano, garantizando la participación amplia de los servidores públicos y aportando insumos fundamentales para la estructuración de un Plan de Bienestar Social e Incentivos pertinente, inclusivo y alineado con los objetivos estratégicos de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias.

## 6. Resultados encuesta de caracterización

Se aplicó la encuesta, la cual fue respondida por 564 servidores públicos de los 650 vinculados al momento de su formulación, arrojando como resultado los siguientes datos más relevantes :

**Sede Admin:** Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

**Mail:** [atencionusuario@adm.esecartagena.deindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagena.deindias.gov.co)

**Sitio web:** [@ESECartagena](http://www.esecartagena.deindias.gov.co)  ESE Hospital Local Cartagena de Indias

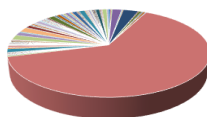




### a. Lugar de nacimiento

El lugar de nacimiento u origen de los colaboradores se extiende en todo el territorio nacional e incluso en Venezuela, como una muestra del intercambio cultural de las regiones de Colombia y de las naciones hermanas del continente suramericano.

#### CIUDAD DE NACIMIENTO DE LOS SERVIDORES



- ACHI BOLIVAR
- ARIGUANI CESAR
- Baranoa, Atlántico
- Barranquilla, Atlántico
- BOGOTA D.C.
- Calamar, Bolivar
- CARACAS VENEZUELA
- Ararca isla de Barú Bolivar
- ARJONA (BOLIVAR)
- Barrancabermeja Santander del Sur
- Bocachica, Bolivar
- Cáceres Antioquia
- Cali
- CARTAGENA DE INDIAS

### b. Género.

En lo correspondiente al género de los servidores públicos tenemos el siguiente resultado:

SERVIDORES POR GENERO		
Femenino	470	83%
Masculino	93	16%
Prefiero no responder	1	0%
<b>Total general</b>	<b>564</b>	<b>100%</b>

El análisis de la distribución de colaboradores por género evidencia una participación mayoritariamente femenina dentro de la entidad. Del total de

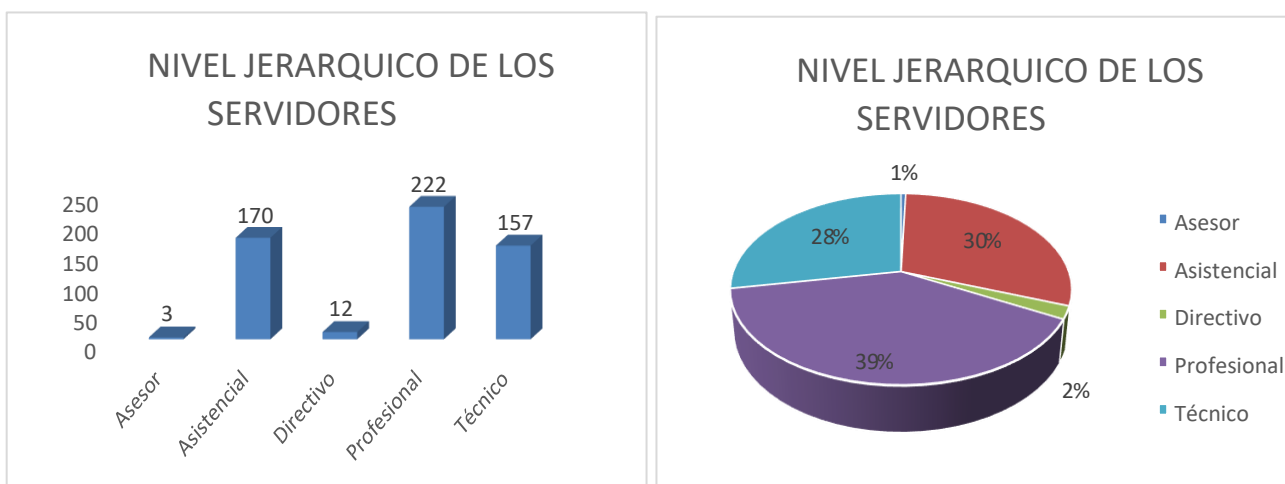


564 colaboradores, 470 corresponden al género femenino, lo que representa el 83% del total, mientras que 93 colaboradores se identifican con el género masculino, equivalentes al 16%. Adicionalmente, una persona (0%) manifestó preferir no responder.

Estos resultados reflejan una alta representación de mujeres en la planta de personal, lo cual constituye un aspecto relevante para la formulación de estrategias de bienestar, equidad e inclusión, orientadas a garantizar condiciones laborales justas, ambientes de trabajo respetuosos y acciones diferenciales acordes con la composición poblacional de la institución.

### c. Reconocimiento del nivel del empleo.

En cuanto a la cualificación del talento humano, como base necesaria para la gestión integral del talento humano nos indican que los servidores conocen con precisión el nivel del cargo de su empleo, así:



NIVEL JERARQUICO DE LOS SERVIDORES		
Asesor	3	1%
Asistencial	170	30%
Directivo	12	2%

**Sede Admin:** Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

**Mail:** [atencionusuario@adm.esecartagena.deindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagena.deindias.gov.co)

**Sitio web:** [@ESECartagena](http://www.esecartagena.deindias.gov.co)  ESE Hospital Local Cartagena de Indias



Profesional	222	39%
Técnico	157	28%
<b>TOTAL</b>	<b>564</b>	<b>100%</b>

El análisis del nivel jerárquico de los colaboradores de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias permite identificar la estructura del talento humano y constituye un insumo clave para la definición de estrategias de reconocimiento y estímulos laborales. Del total de 564 colaboradores, la mayor proporción corresponde al nivel profesional, con 222 personas, equivalente al 39%, seguido del nivel asistencial con 170 colaboradores (30%) y del nivel técnico con 157 colaboradores (28%). En menor proporción se encuentran los niveles directivo, con 12 colaboradores (2%), y asesor, con 3 colaboradores (1%).

Esta distribución evidencia una organización con un fuerte componente técnico y profesional, lo cual resalta la importancia de implementar mecanismos de reconocimiento diferenciados, acordes con las responsabilidades, competencias y aportes de cada nivel jerárquico. En este sentido, se hace necesario promover estrategias de reconocimiento equitativas e inclusivas que fortalezcan la motivación, el sentido de pertenencia y el desempeño institucional, en coherencia con los lineamientos del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos y los objetivos misionales de la ESE.

#### **d. Estado Civil.**

De acuerdo al estado civil de los colaboradores, se registran los siguientes datos:

<b>ESTADO CIVIL DE LOS COLABORADORES</b>		
CASADO	191	34%
SOLTERO	181	32%
UNION LIBRE	167	30%

*Sede Admin:* Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

*Mail:* [atencionusuario@adm.esecartagena.deindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagena.deindias.gov.co)

*Sitio web:* [@ESECartagena](http://www.esecartagena.deindias.gov.co)  ESE Hospital Local Cartagena de Indias

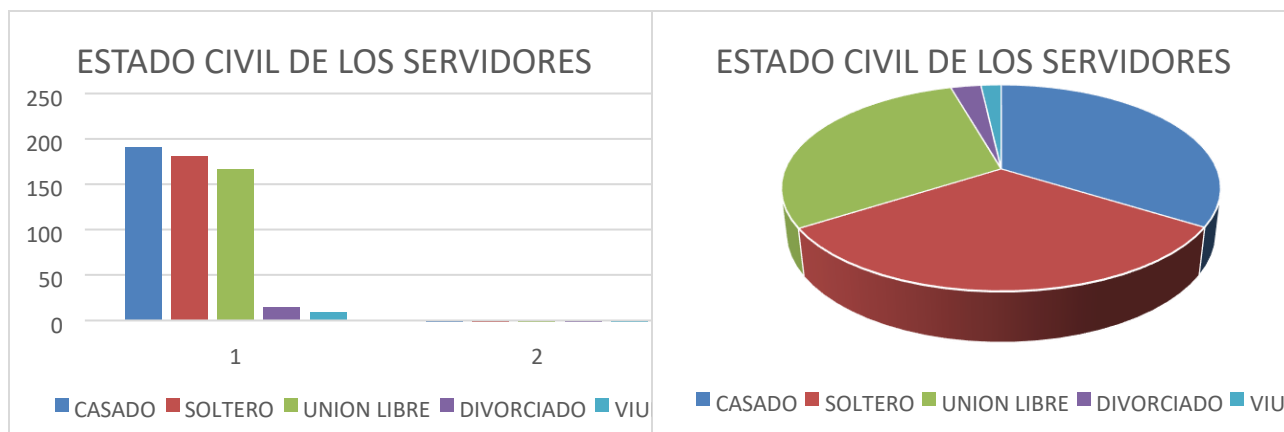




DIVORCIADO	15	3%
VIUDO	10	2%
<b>TOTAL</b>	<b>564</b>	<b>100%</b>

El análisis del estado civil de los colaboradores de la ESE evidencia una distribución equilibrada entre las diferentes condiciones familiares. Del total de 564 colaboradores, 191 se encuentran casados, lo que representa el 34%, seguidos por 181 colaboradores solteros (32%) y 167 en unión libre (30%). En menor proporción se encuentran los colaboradores divorciados, con 15 personas (3%), y viudos, con 10 personas (2%).

Estos resultados reflejan una composición diversa del talento humano, con una participación significativa de colaboradores con responsabilidades familiares y de convivencia, lo cual constituye un insumo relevante para la formulación de estrategias de bienestar social, conciliación de la vida laboral y familiar, y fortalecimiento del clima organizacional, en concordancia con los lineamientos del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias.



### e. Grupo Étnico

Dada la interculturalidad y pluralidad de prácticas culturales en la región, los resultados de la encuesta aplicada reflejan las

*Sede Admin:* Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

*Mail:* [atencionusuario@adm.esecartagena.deindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagena.deindias.gov.co)

*Sitio web:* [@ESECartagena](http://www.esecartagena.deindias.gov.co) ESE Hospital Local Cartagena de Indias



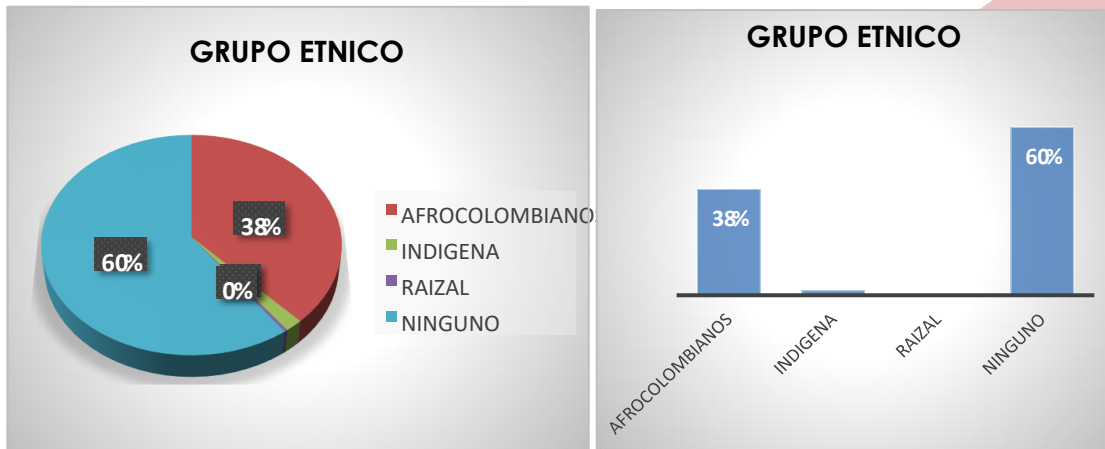


características básicas de autorreconocimiento identitario en grupos étnicos predominantes, así:

GRUPO ÉTNICO		
AFROCOLOMBIANOS	214	38%
INDIGENA	10	2%
RAIZAL	2	0%
NINGUNO	338	60%
TOTAL	564	100%

El análisis de la pertenencia a grupos étnicos de los colaboradores de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias evidencia una composición diversa del talento humano, en la que se reconoce la presencia de poblaciones étnicamente diferenciadas. Del total de 564 colaboradores, 214 se identifican como afrocolombianos, lo que representa el 38%, mientras que 10 colaboradores pertenecen a comunidades indígenas (2%) y 2 se reconocen como población raizal (0%). Por su parte, 338 colaboradores, equivalentes al 60%, manifestaron no pertenecer a ningún grupo étnico.

Estos resultados reflejan una participación significativa de población afrocolombiana dentro de la institución, lo cual resalta la importancia de fortalecer enfoques de diversidad, inclusión y enfoque diferencial en las políticas de gestión del talento humano. Esta información constituye un insumo relevante para la formulación e implementación de acciones de bienestar, reconocimiento y respeto por la diversidad cultural, en concordancia con los principios de equidad, inclusión social y no discriminación que orientan el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de la ESE.



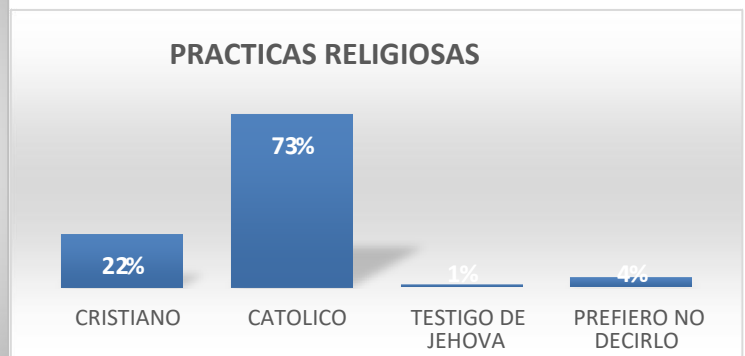
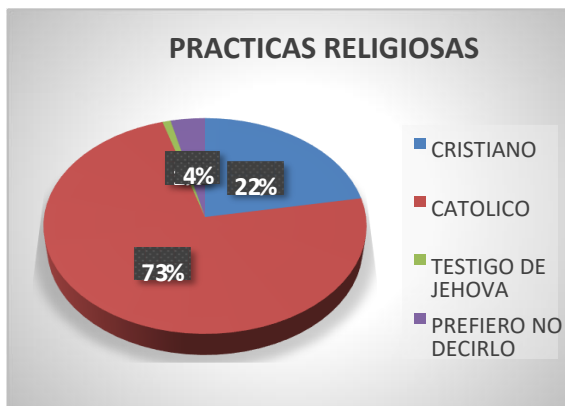
**f. Prácticas religiosas.**

PRACTICAS RELIGIOSAS		
CRISTIANO	125	22%
CATOLICO	413	73%
TESTIGO DE JEHOVA	5	1%
PREFIERO NO DECIRLO	21	4%
TOTAL	564	100%

El análisis de las prácticas religiosas de los servidores públicos de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias evidencia una predominancia de creencias asociadas al cristianismo. Del total de 564 colaboradores, 413 se identifican como católicos, lo que representa el 73%, mientras que 125 se reconocen como cristianos, equivalentes al 22%. En menor proporción se encuentran los colaboradores que profesan la religión de los Testigos de Jehová, con 5 personas (1%). Adicionalmente, 21 colaboradores (4%) manifestaron preferir no declarar su práctica religiosa



Estos resultados reflejan una diversidad de credos dentro de la institución, lo cual resalta la importancia de garantizar el respeto a la libertad religiosa y de culto, así como la promoción de un ambiente laboral incluyente, respetuoso y libre de cualquier tipo de discriminación. Esta información constituye un insumo relevante para la formulación de acciones de bienestar y convivencia laboral, orientadas al reconocimiento de la diversidad cultural y espiritual de los servidores públicos,



#### g. Estrato socioeconómico

El estrato socioeconómico de los servidores se establece entre algunos rangos determinados, así:

ESTRATO SOCIOECONOMICO		
ESTRATO 1	149	26%
ESTRATO 2	164	29%
ESTRATO 3	173	31%
ESTRATO 4	50	9%
ESTRATO 5	26	5%
ESTRATO 6	2	0%
TOTAL	564	100%

**Sede Admin:** Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

**Mail:** [atencionusuario@adm.esecartagena.deindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagena.deindias.gov.co)

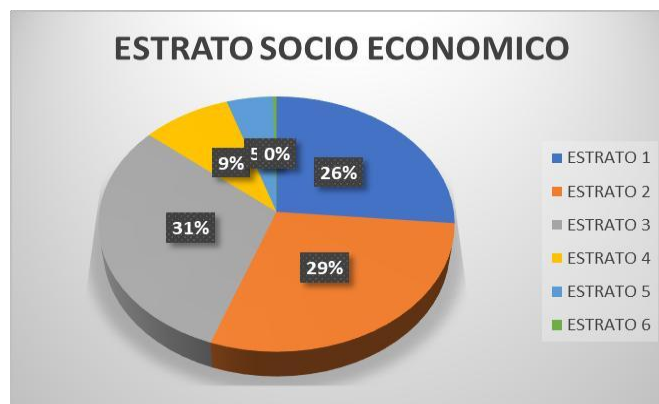
**Sitio web:** [@ESECartagena](http://www.esecartagena.deindias.gov.co) ESE Hospital Local Cartagena de Indias





El análisis del estrato socioeconómico de los colaboradores de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias evidencia una concentración mayoritaria en los estratos medios y bajos. Del total de 564 colaboradores, 173 pertenecen al estrato 3, lo que representa el 31%, seguido por 164 colaboradores del estrato 2 (29%) y 149 del estrato 1 (26%). En menor proporción se encuentran los colaboradores ubicados en los estratos 4, con 50 personas (9%), estrato 5 con 26 personas (5%) y estrato 6 con 2 personas (0%).

Estos resultados permiten identificar que el 86% de los colaboradores se concentra en los estratos 1, 2 y 3, lo cual constituye un insumo relevante para la formulación de estrategias de bienestar social, apoyo socioeconómico y programas de incentivos, orientados a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. En este sentido, la información analizada contribuye a la toma de decisiones institucionales con enfoque diferencial y de equidad, en concordancia con los lineamientos del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias



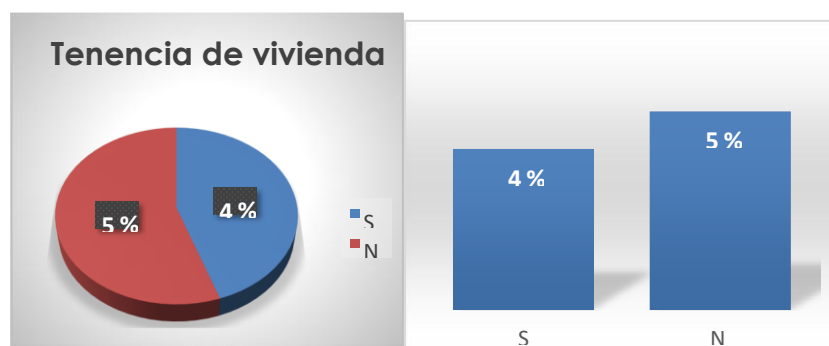


Asociado al estrato socio económico se encuentra la tenencia de vivienda, frente a sí se cuenta con vivienda propia o no, a lo cual los servidores informan:

VIVIENDA PROPIA		
SI	252	45%
NO	312	55%
TOTAL	564	100%

El análisis sobre la tenencia de vivienda propia se evidencia que una parte significativa del talento humano no cuenta con vivienda propia. Del total de 564 colaboradores, 252 manifestaron tener vivienda propia, lo que representa el 45%, mientras que 312 colaboradores, equivalentes al 55%, indicaron no contar con este activo.

Estos resultados permiten identificar una proporción mayoritaria de colaboradores en condición de no tenencia de vivienda, lo cual constituye un insumo relevante para la formulación de estrategias de bienestar social, apoyo socioeconómico y orientación financiera. En este sentido, la información analizada puede contribuir al diseño de acciones institucionales orientadas a facilitar el acceso a programas de vivienda, educación financiera y beneficios complementarios.





## 7. Resultados de la encuesta de percepción, impacto del plan de Bienestar 2025

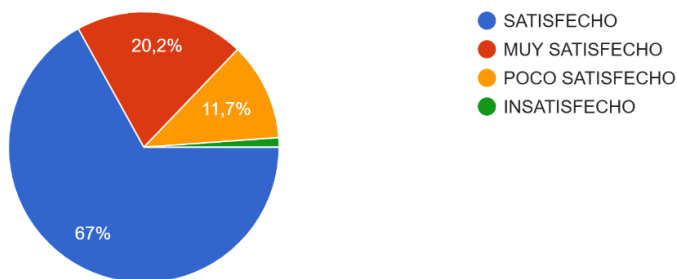
Con el objetivo de evaluar la percepción, el impacto y la efectividad del Plan de Bienestar 2025, se aplicó una encuesta institucional dirigida a los colaboradores de la ESE.

Los resultados obtenidos constituyen un insumo estratégico para la construcción del Plan de Bienestar 2026, alineado con las necesidades reales del talento humano.

### a. Nivel de satisfacción general con el Plan de Bienestar 2025

Predominan las respuestas de alta satisfacción y satisfacción. Las valoraciones negativas son mínimas como se observa a continuación

En general, ¿Qué tan satisfecho(a) se encuentra con el Plan de Bienestar 2025?  
351 respuestas



El Plan de Bienestar 2025 fue bien recibido y valorado positivamente por los colaboradores, evidenciando:

- Pertinencia de las actividades realizadas
- Adecuada planeación y ejecución

*Sede Admin:* Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

*Mail:* [atencionusuario@adm.esecartagendeindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagendeindias.gov.co)

*Sitio web:* [@ESECartagena](http://www.esecartagendeindias.gov.co)  ESE Hospital Local Cartagena de Indias



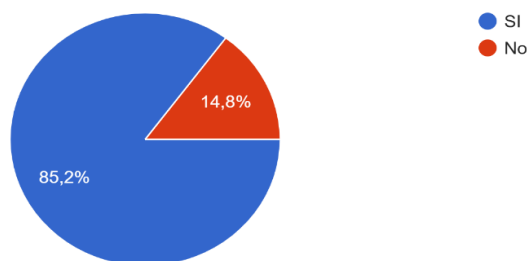
- Coherencia con las expectativas del personal

Por lo anterior se concluye que el nivel de satisfacción confirma que el plan cumplió su propósito y generó percepción positiva a nivel institucional.

## b. Percepción de reconocimiento y valoración por parte de la ESE

Se sintió valorado(a) y reconocido(a) por la ESE a través del Plan de Bienestar ?

351 respuestas



La mayoría de los encuestados manifestó sí sentirse valorado y reconocido. Un porcentaje reducido indicó lo contrario

Este resultado evidencia que el Plan de Bienestar:

- Contribuyó al **sentido de pertenencia**
- Reforzo la percepción de cuidado institucional
- Impactó positivamente el clima organizacional

## c. Canales de comunicación del Plan de Bienestar

Se pudo establecer que el correo electrónico es el medio de difusión más efectivo de comunicación para las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos, seguid del voz a voz, Whatsaap, Hormiguita, como se muestra a continuación:

*Sede Admin:* Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

*Mail:* [atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co)

*Sitio web:* [@ESECartagena](http://www.esecartagenedeindias.gov.co)  ESE Hospital Local Cartagena de Indias

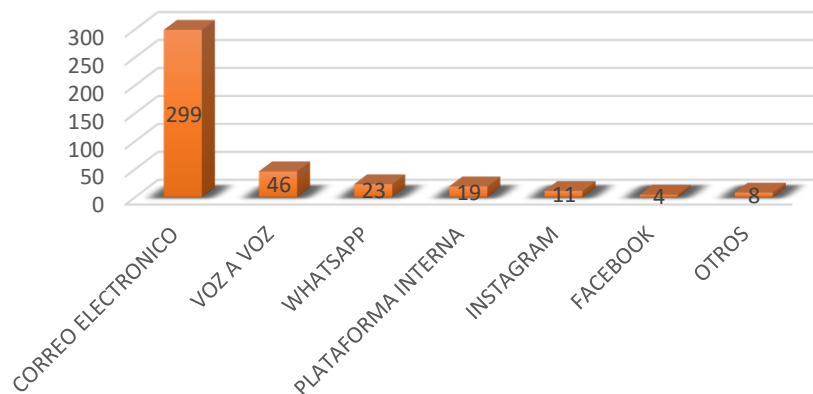




### ¿Cómo se enteró de las actividades del Plan de Bienestar?

MEDIO	CANTIDAD
CORREO ELECTRONICO	299
VOZ A VOZ	46
WHATSAPP	23
PLATAFORMA INTERNA	19
INSTAGRAM	11
FACEBOOK	4
OTROS	8

### ¿Cómo se enteró de las actividades del Plan de Bienestar? CANTIDAD



Se puede establecer que la comunicación del plan fue oportuna, directa, acorde a las dinámicas actuales del recurso humano.

#### d. Expectativas y sugerencias para futuros planes de bienestar

*Sede Admin:* Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

*Mail:* [atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co)

*Sitio web:* [@ESECartagena](http://www.esecartagenedeindias.gov.co)  ESE Hospital Local Cartagena de Indias

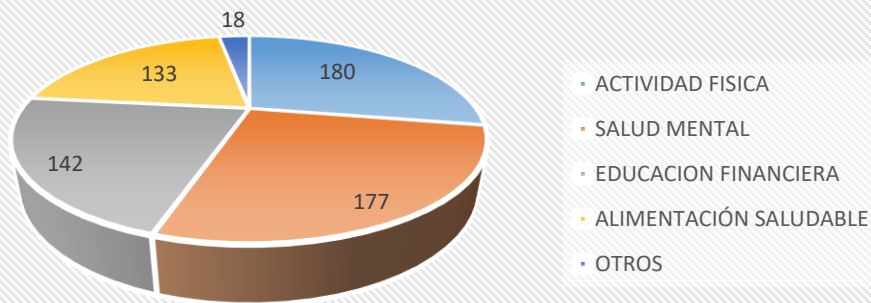




**¿Qué nuevas actividades o estrategias le gustaría que se incluyeran en futuros planes de bienestar?**

MEDIO	CANTIDAD
ACTIVIDAD FISICA	180
SALUD MENTAL	177
EDUCACION FINANCIERA	142
ALIMENTACIÓN SALUDABLE	133
OTROS	18

¿Qué nuevas actividades o estrategias le gustaría que se incluyeran en futuros planes de bienestar? CANTIDAD



Los principales temas identificados fueron los siguientes:

- Salud mental
- Actividad física
- Educación Financiera
- Alimentación saludable

*Sede Admin:* Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

*Mail:* [atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co)

*Sitio web:* [@ESECartagena](http://www.esecartagenedeindias.gov.co)  ESE Hospital Local Cartagena de Indias



Las sugerencias evidencian una necesidad clara de los servidores públicos de contar con estrategias preventivas, cuidado emocional continuo, acciones que favorezcan la salud integral.

En lo que respecta al Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se puede establecer que las acciones recomendadas son las siguientes :

- Programas estructurados de salud mental
- Pausas activas permanentes
- Jornadas de educación nutricional
- Espacios de escucha y acompañamiento

El análisis de la encuesta permite concluir que el Plan de Bienestar 2025 fue exitoso, generando impactos positivos tanto en el clima organizacional como en la percepción del colaborador frente a la institución. Los resultados constituyen una base sólida para la construcción de un Plan de Bienestar 2026 más estratégico, focalizado y sostenible.

## 8. Ejes de elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

Para la formulación de estrategias que generen un impacto positivo en el bienestar de los servidores públicos de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias, resulta fundamental tomar como referente los lineamientos establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026.

Este programa constituye una herramienta orientadora para el diseño e implementación de acciones integrales de bienestar, en la medida en que promueve el fortalecimiento de las condiciones laborales, el desarrollo humano y la calidad de vida de los servidores públicos, en concordancia con las políticas nacionales de gestión del talento humano.

*Sede Admin:* Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

*Mail:* [atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co)

*Sitio web:* [@ESECartagena](http://www.esecartagenedeindias.gov.co)  ESE Hospital Local Cartagena de Indias





Eje	Contenidos en el Plan Nacional de Bienestar e Incentivos 2023-2026
<b>Equilibrio Psicosocial</b>	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
<b>Salud Mental</b>	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.
<b>Diversidad e inclusión</b>	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.



Eje	Contenidos en el Plan Nacional de Bienestar e Incentivos 2023-2026
<b>Transformación Digital</b>	<p>Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.</p>
<b>Identidad y Vocación por el Servicio Público</b>	<p>Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.</p>

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

Adicional a los ejes relacionados a través de este Plan de da cumplimiento a los Acuerdos Colectivos vigentes

*Sede Admin:* Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

*Mail:* [atencionusuario@adm.esecartagendeindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagendeindias.gov.co)

*Sitio web:* [@ESECartagena](http://www.esecartagendeindias.gov.co)  ESE Hospital Local Cartagena de Indias





	Acuerdos Colectivos celebrados con la organización sindical ANTHOC
<b>Cumplimiento Acuerdo Colectivo</b>	De acuerdo con lo pactado con la organización sindical Anthoc Seccional Bolivar, a través del Plan de Bienestar se da cumplimiento a los compromisos adquiridos por la entidad en esta materia.

## 9. Plan de Incentivos

La Ley 909 de 2004 establece el marco normativo que orienta el Bienestar Social en la Administración Pública, al definir los sistemas de estímulos como un conjunto de acciones integradas por planes de incentivos y programas de bienestar, dirigidos a las servidoras y los servidores públicos.

De manera complementaria, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 desarrollan y fortalecen este marco legal, al disponer lineamientos para la implementación de sistemas de estímulos orientados a la motivación, el reconocimiento del desempeño y la consolidación de una cultura organizacional basada en la excelencia y el compromiso institucional.

En cumplimiento de estas disposiciones, la ESE Hospital Local Cartagena de Indias formula su Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025, como un instrumento que permite reconocer el desempeño destacado de los servidores públicos, tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, en los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo, así como el aporte de los equipos de trabajo, conforme a la normatividad vigente.





## 9.1. Objetivo General

Promover una cultura de excelencia institucional en la ESE Hospital Local Cartagena de Indias, mediante el reconocimiento del desempeño sobresaliente de los servidores públicos y de los equipos de trabajo, incentivando la participación, la creatividad, el compromiso y la productividad, como pilares para el fortalecimiento de la gestión institucional y la mejora continua en la prestación de los servicios de salud.

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de cada nivel jerárquico, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.
- Mejores Equipos de trabajo compuestos por empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de cada nivel jerárquico

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

- **Incentivos Pecuniarios**

En el Decreto Ley 1567 de 1998, en su Artículo 31 define: "...Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económico serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados".

*Sede Admin:* Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

*Mail:* [atencionusuario@adm.esecartagendeindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagendeindias.gov.co)

*Sitio web:* [@ESECartagena](http://www.esecartagendeindias.gov.co)  ESE Hospital Local Cartagena de Indias



## • Incentivos No Pecuniarios

Según el Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9 estos incentivos "...se ofrecerán a los mejores equipos de trabajo".

En el Decreto Ley 1567 de 1998, en su Artículo 32 define "Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia".

Según el Decreto Ley 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.9 "...se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, y de acuerdo con el Artículo 2.2.10.15 numeral 5 "...los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia".

## 10. Fase de evaluación y seguimiento

Corresponderá a la Dirección Técnica de Talento Humano realizar el monitoreo de las acciones programadas, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2026. Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

INDICADORES MEDICION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026	
<b>Indicador de Cumplimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ # de actividades desarrolladas en el Plan de Bienestar Social / # de actividades programadas en el Plan de Bienestar Social x 100%</li> <li>✓ # de actividades desarrolladas en el Plan de Incentivos / # de actividades programadas en el Plan de Incentivos x 100%</li> </ul>
Ejecución de actividades de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos	

**Sede Admin:** Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

**Mail:** [atencionusuario@adm.esecartagena.deindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagena.deindias.gov.co)

**Sitio web:** [@ESECartagena](http://www.esecartagena.deindias.gov.co)  ESE Hospital Local Cartagena de Indias





INDICADORES MEDICION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026	
<b>Indicador de Medición</b>  Número de las servidoras y los servidores participantes en las actividades programadas en el cronograma de Bienestar Social e Incentivos.	✓ # de servidores que participan en las actividades que tienen cupo de inscripción limitado del Plan de Bienestar Social / Total de servidores inscritos en las actividades que tienen cupo de inscripción limitado en el Plan de Bienestar Social x 100%
<b>Indicador de Calidad</b>  Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.	✓ % de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar Social / El 100% de satisfacción esperada de las actividades del Plan de Bienestar Social

## 11. Entidades de apoyo

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2026, se contemplará el apoyo de instituciones como:

Entidad Administradora de Riesgos Laborales  
Fondos de Pensiones y Cesantías  
Caja de Compensación Familiar  
Entidades Promotoras de Salud  
Instituto de Recreación y Deporte- IDER.  
Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con Entidades Públicas y Privadas.



Hospital Local  
Cartagena  
De Indias

## 12. Cronograma actividades 2026

Se adjunta al presente documento el cronograma con la descripción de las actividades a desarrollar en la vigencia 2026.

**Sede Admin:** Pie de la popa, Calle 33 #22-54 **Tel:** (5) 6505898

**Mail:** [atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co](mailto:atencionusuario@adm.esecartagenedeindias.gov.co)

**Sitio web:** [@ESECartagena](http://www.esecartagenedeindias.gov.co)  ESE Hospital Local Cartagena de Indias

