



PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ETÍMULOS E INCENTIVOS 2026

	Plan	Código	PL_06_DI
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión	06
		Fecha	Enero 2026

CONTENIDO

1. JUSTIFICACIÓN	3
2. ENFOQUE DIFERENCIAL	3
3. OBJETIVO GENERAL	3
4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
5. RESPONSABLE(S) DEL PLAN.....	3
6. DEFINICIONES.....	4
7. META	4
8. DESARROLLO DEL PLAN	4
8.1 Descripción	4
8.2 Programación De Estrategias Y Actividades	5
9. PRESUPUESTO	8
10. EVALUACIÓN	8
11. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	8
12. CONTROL DE DIVULGACIÓN	8
13. CONTROL DE CAMBIOS	9
14. ANEXOS	9

	Plan	Código	PL_06_DI
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión	06
		Fecha	Enero 2026

1. JUSTIFICACIÓN

La E.S.E. Hospital San Rafael de Itagüí consciente de la importancia de implementar acciones dirigidas al bienestar del cliente interno y su familia; ha desarrollado un sistema de bienestar, estímulos e incentivos, que finalmente no sólo permitirá lograr este objetivo, sino también la formación de una cultura organizacional sólida y confiable, fortalecimiento del talento humano, mejoramiento continuo en la gestión institucional y desempeño personal, lo que redundará en nuestra razón de ser que es la satisfacción del usuario y su familia

El Sistema de Estímulos e Incentivos es uno de los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las estructuras institucionales, puesto que es un instrumento para motivar el comportamiento requerido de cada uno de los miembros que integran las entidades.

Dicho sistema, está fundamentado en el despliegue de estrategias que serán desarrolladas durante la vigencia 2026, estas estrategias serán revisadas anualmente por el programa de Bienestar Social y ajustadas en caso de ser necesario.

2. ENFOQUE DIFERENCIAL

Identificar la población objeto a la cual se dirige y definir las estrategias para la atención digna y respetuosa con características particulares debido a su edad, género, raza, etnia, para lo que se puede referenciar el manual MN_04-AT Atención en salud con enfoque diferencial.

3. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, atendiendo las necesidades de los funcionarios en cuanto a niveles de salud, recreación, deporte, cultura y educación de los funcionarios y su grupo familiar.
- Propiciar un ambiente laboral, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación y el rendimiento laboral, generando así un impacto positivo en la Entidad, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.

5. RESPONSABLE(S) DEL PLAN

Los responsables del plan son los miembros que conforman el programa de bienestar social de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí como son la gerencia, la subgerencia general, dos funcionarios de planta y el líder de talento humano.

	Plan	Código	PL_06_DI
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión	06
		Fecha	Enero 2026

6. DEFINICIONES

- **Bienestar laboral:** Hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores.
- **Sistema de estímulos:** Busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.
- **Programas de bienestar social:** Encaminados a la protección y de servicios sociales que mejoraren la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.
- **Programas de incentivos:** Son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.
- **Calidad de vida laboral:** Calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.
- **Beneficiarios:** Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor y los hijos hasta los 25 años o personas en condición de discapacidad que dependan económicamente del servidor ((Decreto 1083 de 2015; Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4).

7. META

Cumplir el 90% de las actividades programadas en este plan de trabajo anual para la vigencia 2026.

8. DESARROLLO DEL PLAN

8.1 Descripción

Las actividades planteadas en el presente plan corresponden a las que se realizarán durante la vigencia 2026.

	Plan	Código	PL_06_DI
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión	06
		Fecha	Enero 2026

8.2 Programación De Estrategias Y Actividades

Estrategias	Actividades	Responsables	Plazos	Medios de verificación
Diagnóstico de necesidades	Enviar encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar al 100% de los funcionarios de planta, para que la respondan	Líder de Talento Humano Auxiliar de talento Humano	5 días a partir de la entrega del formato	Encuesta de diagnóstico de necesidad de bienestar social
	Una vez entregada la encuesta de diagnóstico, se procederá a su tabulación para obtener los resultados.	Auxiliar de talento Humano	2 días contados a partir de la entrega de la totalidad de los formatos	Gráficos
Intervención del plan	Enmarcar el plan de bienestar social, estímulos e incentivos en los siguientes enfoques: Enfoque educativo: • Actividad pre pensionados • Talleres de formación • Actividades de capacitación • Adopción, socialización e implementación de la campaña “Trato respetuoso, cálido y cortés” Enfoque Cultural, deportivo, recreativo y social: • Museos, parques, teatro • Actividades deportivas y de esparcimiento • Integración Decembrina	Programa de bienestar social	Enero a Diciembre	Cronograma de actividades de bienestar social Listas de asistencia. Registros fotográficos

Estrategias	Actividades	Responsables	Plazos	Medios de verificación
	- Integración familiar - Reconocimiento de días clásicos según la labor o profesión - Reconocimiento en el día de la mujer, del hombre, de la madre, del padre y de amor y amistad - Celebración de cumpleaños del personal - Homenaje a los empleados vinculados por su antigüedad laboral - Bono estudiantil - Incentivo educativo a empleados - Nacimiento de un hijo, hospitalización o defunción de familiar - Realización de préstamos o créditos para libre inversión, calamidad doméstica o auxilios económicos - Otorgamiento de Licencias - Beneficios ofrecidos en contraprestación Enfoque Calidad de vida laboral - Salud y Seguridad en el Trabajo - Estudio de clima organizacional - Dotación			

Estrategias	Actividades	Responsables	Plazos	Medios de verificación
	• Convenios salud • Evaluaciones medicas • Identificación e intervención de la cultura organizacional Enfoque al Mérito • Reconocimiento al cliente interno seleccionado en el estudio de percepción y satisfacción del cliente interno. • Reconocimiento al buen desempeño. • Reconocimiento al mejor empleado de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. • Reconocimiento al mejor cliente interno del año. • Reconocimiento a los equipos de trabajo			
Evaluación de la actividad	Evaluar todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.	Auxiliar de talento humano	Inmediato	Evaluación de actividades

	Plan	Código	PL_06_DI
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión	06
		Fecha	Enero 2026

9. PRESUPUESTO

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
TOTAL			\$ 58.120.653

Nota: Para este plan el presupuesto no se puede desagregar, ya que las actividades son variables.

10. EVALUACIÓN

INDICADOR	FÓRMULA	META	FRECUENCIA
Cobertura de servidores de planta en las actividades del Sistema de Estímulos	Número de servidores participantes en las actividades del Sistema de Estímulos en el período / Número total de servidores de la ESE *100.	80%	Trimestral
Cumplimiento	Actividades ejecutadas/Actividades programadas*100	100%	Trimestral

11. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

CÓDIGO	NOMBRE
PL_06_DI	plan anual de bienestar, estímulos e incentivos 2025
Decreto 1567 de 1998	Artículos 13 al 38 Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
Ley 734 de 2002	Artículo 33 numerales 4 y 5: Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
Decreto 1227 de 2005	Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
Decreto 1083 de 2015	Título 10: incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición; (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
Ley 1811 de 2016	Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).
Decreto 1499 de 2017	Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
Ley 1960 de 2019	Por la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto – Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
Decreto 051 de 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 612 de 2018	Por el cual se integran los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.
	Lineamientos y guías del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

12. CONTROL DE DIVULGACIÓN

PROCESO- SERVICIO/ÁREA	CARGOS(S) A LOS QUE SE SOCIALIZA
Asistencial y administrativo	Todos los cargos del personal de planta

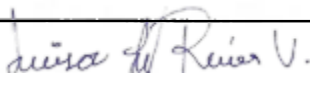
	Plan	Código	PL_06_DI
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión	06
		Fecha	Enero 2026

13. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCIPCIÓN DEL CAMBIO	SOLICITANTE
2022-01-20	1	Cambio formato	Paola Andrea Palacio Colorado
2022-07-07	2	Requisitos para obtener auxilio educativo empleados	Programa de bienestar social
2023-01-30	3	Formulación del Plan para la vigencia 2023	Paola Andrea Palacio Colorado Líder de Talento Humano
2024-01-22	4	Formulación del Plan para la vigencia 2023	Paola Andrea Palacio Colorado Líder de Talento Humano
2025-01-21	5	Se incorpora la Identificación e intervención de la cultura organizacional	Paola Andrea Palacio Colorado Líder de Talento Humano
2026-01-26	6	Formulación del Plan para la vigencia 2026	Paola Andrea Palacio Colorado Líder de Talento Humano

14. ANEXOS

CÓDIGO	NOMBRE
F 07 TH	Encuesta diagnóstica de necesidad
F 08 TH	Cronograma bienestar social
N/A	Evaluación actividades bienestar social

Elaboró/actualizó: Paola Andrea Palacio Colorado Líder de Talento Humano	Revisó:  Luisa Fernanda Rua Vasquez Jefe de la Oficina de Planeación y Calidad M ^{ra} CATALINA MEJIA María Catalina Mejía Pineda Profesional de planeación y calidad	Aprobó:  Luis Fernando Arroyave Soto Gerente
Firma:	Firma:	Firma:
Fecha: 2025-01-21	Fecha: 2025-01-21	Fecha: 2025-01-21