

 ESE Hospital San Rafael <b>Yolombó</b> Transformando vidas	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-28 Versión: 03 Fecha de aprobación: 29/01/2026
	PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS	Páginas: 1 de 18



## PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS

### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**2026**

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco Fecha: 26/01/2026	Revisó: Control Interno Fecha: 28/01/2026	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño Fecha: 29/01/2026
--	---	---

 <p>ESE Hospital San Rafael <b>Yolombó</b> Transformando vidas</p>	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código: DP-PN-28</b>
		<b>Versión: 03</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS</b>	<b>Fecha de aprobación: 29/01/2026</b>
		<b>Páginas: 2 de 18</b>

## 1. PRESENTACIÓN

Las entidades del Estado tienen la responsabilidad de promover condiciones laborales que favorezcan la satisfacción, el bienestar y el desarrollo integral de sus servidores públicos, como factores determinantes para el mejoramiento del clima organizacional, la productividad y la calidad del servicio. El bienestar laboral se consolida, así como un eje estratégico de la gestión del talento humano, al incidir directamente en la motivación, el compromiso y el desempeño institucional.

En este marco, el Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 establece que los programas de bienestar social deben desarrollarse como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que fortalezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como su identificación y compromiso con la entidad.

En concordancia con lo anterior, la ESE Hospital San Rafael de Yolombó diseña e implementa el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, dirigido a todos los servidores de la institución, independientemente de su tipo de vinculación, en coherencia con las políticas estatales de administración del talento humano y los lineamientos institucionales.

La ejecución de este plan contribuye al fortalecimiento del clima laboral, al crecimiento humano de los servidores y al mejoramiento de la productividad y de la calidad en la prestación de los servicios de salud, en armonía con la misión institucional y los objetivos estratégicos de la organización.

## 2. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la ESE Hospital San Rafael Yolombó – Antioquia para los servidores de la institución, con vinculación en carrera administrativa, período fijo, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas.

### POLITICA DE BIENESTAR LABORAL

La ESE Hospital San Rafael de Yolombó asume la política de bienestar laboral como una estrategia institucional orientada a mejorar la calidad de vida de sus servidores públicos y de sus familias, mediante el acceso a programas y actividades artísticas, culturales, recreativas y

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>ESE Hospital San Rafael <b>Yolombó</b> Transformando vidas</p>	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código: DP-PN-28</b>
		<b>Versión: 03</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS</b>	<b>Fecha de aprobación: 29/01/2026</b>
		<b>Páginas: 3 de 18</b>

deportivas; procesos de capacitación y desarrollo; acciones de promoción y prevención de la salud; apoyo en temas de vivienda, arte y demás iniciativas que respondan a las necesidades e intereses de los funcionarios. Para el cumplimiento de este propósito, la entidad fortalecerá la articulación y las alianzas estratégicas con organizaciones que contribuyan al bienestar integral de su talento humano.

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la ESE, fortaleciendo su desempeño institucional mediante programas y actividades de bienestar orientados al desarrollo integral, el esparcimiento y la integración familiar, conforme a las necesidades identificadas.

#### 3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Promover condiciones favorables en el ambiente laboral que fortalezcan la creatividad, la identidad institucional y la participación activa de los servidores públicos de la ESE Hospital San Rafael de Yolombó.
2. Fortalecer los valores organizacionales y la cultura del servicio, con énfasis en la responsabilidad social, la ética administrativa y la humanización de la atención en salud, fomentando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia.
3. Contribuir, mediante acciones participativas orientadas a la promoción y la prevención, al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar, en los ámbitos educativo, recreativo, deportivo y cultural.

### 4. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Laboral de la ESE se fundamenta en la normatividad vigente que orienta la gestión del talento humano en las entidades públicas, con el propósito de mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer el compromiso institucional y promover el desempeño eficaz de los servidores públicos.

El **Decreto Ley 1567 de 1998** crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, estableciendo la obligación para las entidades públicas de implementar anualmente programas de bienestar social e incentivos, orientados a responder a las

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p><b>ESE Hospital San Rafael</b> <b>Yolombó</b> Transformando vidas</p>	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código: DP-PN-28</b>
		<b>Versión: 03</b>
		<b>Fecha de aprobación: 29/01/2026</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS</b>	<b>Páginas: 4 de 18</b>

necesidades de los servidores y a fortalecer su identificación con la misión y visión institucional.

La **Ley 909 de 2004**, en su artículo 36, dispone la implementación de programas de bienestar e incentivos como estrategia para elevar la eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados públicos. Estas disposiciones se complementan con la **Ley 1664 de 2007**, aplicable al Talento Humano en Salud.

El **Decreto 1083 de 2015** reglamenta los programas de estímulos y bienestar social, definiendo como beneficiarios a los empleados públicos y, cuando existan recursos, a sus familias, e incluye acciones orientadas a la medición del clima laboral, la calidad de vida laboral, la preparación para el retiro y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

La **Ley 734 de 2002** reconoce como derecho de los servidores públicos y sus familias la participación en los programas de bienestar social y el acceso a estímulos e incentivos.

La **Ley 2365 de 2024** Prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.

Así mismo, la **Resolución 312 de 2013 del Departamento Administrativo de la Función Pública** establece los lineamientos para la formulación de los programas de incentivos y la selección de los mejores empleados públicos.

Finalmente, el **Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020–2022** orienta el desarrollo de estrategias institucionales de bienestar en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

Otras disposiciones legales relacionadas:

- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>ESE Hospital San Rafael <b>Yolombó</b> Transformando vidas</p>	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código: DP-PN-28</b>
		<b>Versión: 03</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS</b>	<b>Fecha de aprobación: 29/01/2026</b>
		<b>Páginas: 5 de 18</b>

- Decreto 1661 del 27 de junio de 1991. Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.
- Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003. Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003.
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006 Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Reglamentada por la Ley 2365 de 2024.

## 5. CONTENIDO

### BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y contratistas de la ESE Hospital San Rafael Yolombó, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

### RESPONSABLE

La Unidad de Gestión del Talento Humano con el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, tienen la responsabilidad de planear, coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar Social Laboral.

### PROYECTOS INCLUIDOS DENTRO DEL PLAN DEL DESARROLLO 2024 – 2027

El Programa de Bienestar Social del año 2026 se formuló teniendo en cuenta uno (1) de los proyectos priorizados dentro del Eje Estratégico No. 2 Aprendizaje para la Innovación.

#### EJE ESTRATÉGICO 2 – Aprendizaje para la innovación

##### Hitos claves relacionados con el Eje Estratégico 2 - Temas de importancia que deben ser abordados

- Roles y responsabilidades
- Formación continua
- Gestión de la cultura institucional

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>ESE Hospital San Rafael <b>Yolombó</b> Transformando vidas</p>	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código:</b> DP-PN-28 <b>Versión:</b> 03 <b>Fecha de aprobación:</b> 29/01/2026
		<b>PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS</b>

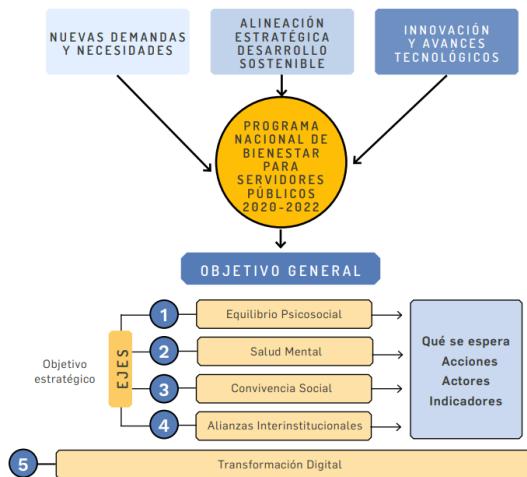
- Liderazgo
- Gestión de conocimiento y la innovación
- Gestión del clima y bienestar

PLAN DE DESARROLLO 2024 A 2027	
PROYECTO EJE ESTRATÉGICO 2 – Aprendizaje para la innovación	
PROYECTO	DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO
<b>Proyecto estratégico No. 7: Modelo de Gobernanza del Servidor</b>	El proyecto busca implementar acciones fortalecer los roles y responsabilidad del equipo de gestión del talento humano. La generación de códigos de conducta en los servidores de la institución puede afianzar la capacidad de relacionamiento, con las partes interesadas internas y grupos de interés institucional; adicionalmente fortalece la confianza en la institución y en su capacidad para generar valor agregado.

Fuente: Elaboración propia, tomado plan de desarrollo vigencia 2024 - 2027

## ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR

El plan de bienestar y estímulos de la ESE Hospital San Rafael Yolombó para la vigencia 2026, está alineado con la estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar. Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública 2020-2022



## 6. CICLO PHVA

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p><i>ESE Hospital San Rafael</i> <b>Yolombó</b> Transformando vidas</p>	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código: DP-PN-28</b>
		<b>Versión: 03</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS</b>	<b>Fecha de aprobación: 29/01/2026</b>
		<b>Páginas: 7 de 18</b>

## PLANEAR

Para hacer una adecuada planeación de programas y actividades de bienestar y estímulos se debe construir un buen diagnóstico del equipo de trabajo, sus intereses y necesidades, por tal motivo aplicamos una encuesta de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar desarrolladas durante la vigencia del 2025, al personal en planta de cargos, y estos fueron los resultados:

<https://forms.office.com/r/EJmtPcrYWu>



La encuesta ha sido diligenciada por 21 personas de 38, los cuales, en la mayoría de los casos han calificado las actividades de bienestar entre **Satisfecho y Muy satisfecho**. También es importante tener en cuenta otras respuestas como:

- 10 personas confirman la asistencia al paseo en marzo a Santander, lo que significa que se hace necesario y de carácter urgente hacer verificación personalizada de los inscritos ya que la Institución hizo un acuerdo con Comfenalco el cual tendría penalidad del 100%.
- 18 personas de 21 opinan que SI es importante realizar jornada de integración con las familias.
- 15 personas de 21 respondieron que SI han recibido el refrigerio navideño; una (1) de ellas manifiesta estar insatisfecha, nos gustaría conocer los motivos.
- 16 personas de 21 respondieron que, SI asistieron a la integración viajando por el mundo, una (1) de ellas manifiesta estar insatisfecha con la actividad, sería importante que nos hagan las recomendaciones para mejorar.
- 10 personas de 21 respondieron que SI asistieron al encendido de luces; dos (2) de ellas respondieron estar insatisfechas con la actividad; importante conocer sus sugerencias.
- 21 personas respondieron que SI se hace necesario construir un plan de estímulos.
- 11 personas respondieron estar Muy satisfecho ó satisfecho con los servicios de la Caja de Compensación Comfama; 10 personas respondieron que están Muy insatisfechos o

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

insatisfechos. Lo que nos lleva a continuar la calificación de la satisfacción de los funcionarios ante los servicios de Comfama.

- Todo el personal encuestado responde que SI es importante continuar el homenaje a los pensionados de la vigencia.

Observaciones de la encuesta de satisfacción:

1. Se hace muy importante ajustar la encuesta para la creación del programa de estímulos a más tardar el mes de febrero del 2026. Además, es muy importante la documentación de los programas que hacen parte del plan de bienestar, su seguimiento y evaluación del plan de acción y su efectividad.
2. Nos debemos pasar a Comfenalco, personalizar los reconocimientos.
3. La celebración de día de los niños, día de la familia requiere una mayor planificación y mejorar la logística y la oferta de actividades recreativas y culturales, ya que hemos crecido y el público es diverso.



En el mes de febrero del 2026 se presentará ante el Comité de Gestión y desempeño, la encuesta de intereses y necesidades de bienestar y estímulos; luego se aplicará al personal en planta de cargos; con los resultados se espera construir un nuevo Plan de Bienestar y Estímulos proyectado a cuatro (4) años; con el fin de programar, desarrollar y hacer

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p><i>ESE Hospital San Rafael</i> <b>Yolombó</b> Transformando vidas</p>	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código: DP-PN-28</b>
		<b>Versión: 03</b>
		<b>Fecha de aprobación: 29/01/2026</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS</b>	<b>Páginas: 9 de 18</b>

seguimiento continuo a los programas, con sus respectivas encuestas de satisfacción cada año.

El Plan de bienestar laboral se divide en dos áreas, área de protección y servicios sociales y área de calidad de vida laboral; cada una de ellas cuenta con diferentes programas, los cuales se desarrollan por medio de diversas actividades durante el año.

### **Area de Protección y Servicios Sociales**

#### **Programa de Seguridad Social Integral - Calidad en el Empleo y Estabilidad**

- Plan de Acogida "Familia San Rafael", se envía una carta de bienvenida a su familia, socialización la propuesta de valor de la ESE.
- Coordinación y comunicación permanente con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar
- Semana de la Seguridad y la salud en el trabajo y el bienestar laboral.
- Semana del bienestar y la educación financiera

#### **Programa de Recreación y Deporte**

- Prácticas deportivas establecidos en el convenio con INDERYOL y Caja de Compensación Familiar, COHAN y participación en los juegos departamentales de la salud
- Escuela vacacional para Hijos de Servidores: Convenio con instituciones locales para actividades lúdicas en vacaciones, facilitando la tranquilidad de los padres trabajadores.
- Día de la Familia "Yolombina": Dos jornadas anuales de integración masiva con actividades segmentadas por edades (niños, jóvenes y adultos mayores). = Jornada de integración de áreas y día de la familia.

### **Area de Calidad de Vida Laboral**

#### **Plan de Estímulos**

- Articulación con la Alcaldía Municipal y con las Cajas de Compensación familiar para la adquisición de vivienda de interés social o Prioritario – VIS - VIP
- Conmemoración fechas especiales: día de los niños en abril, día de la fantasía en octubre, Actividades de navidad y fin de año, días de la profesión, cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.
- Reconocimiento de salario emocional uso de la bicicleta, participación en eventos culturales y otras fechas especiales.
- Reconocimientos a los pensionados del período

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p><i>ESE Hospital San Rafael</i> <b>Yolombó</b> Transformando vidas</p>	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código: DP-PN-28</b>
		<b>Versión: 03</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS</b>	<b>Fecha de aprobación: 29/01/2026</b>
		<b>Páginas: 10 de 18</b>

- Participación en la integración del paseo vacacional.

#### **Programa de Educación para el Trabajo**

- Programación de cursos, diplomados, técnicas y otros por medio de los convenios con las entidades del Estado como el SENA, la ESAP, Universidades Públicas y Gobernación de Antioquia, incorporados en el Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- Jornadas de capacitación en vivencia de los valores del servidor

#### **Programa de promoción de la salud mental**

- Elaboración e implementación del programa de salud mental y prevención de riesgos laborales y psicosociales

#### **Programa de Convivencia Institucional**

- Construcción del Manual de Convivencia Laboral
- Seguimiento al plan de mejora de la encuesta de clima laboral

#### **Programa de Pre-pensionados "El legado"**

- Elaboración, socialización y seguimiento del programa.
- Acompañamiento y asesoría laboral pre-pensionados

#### **Programa de Inducción y Reinducción**

- Ejecutar el Plan de Inducción mensual, general y al cargo
- Ejecutar 1 jornada de Reinducción cada dos años

#### **Iniciativas de Certificación Empresa Familiarmente Responsable – EFR**

##### **Eje A: Flexibilidad Espacial y Temporal (Salario Emocional)**

- Bolsa de Horas "Tiempo para lo que Importa": Disponibilidad de 16 horas anuales no descontables para asistir a actos escolares, citas de especialistas para familiares o emergencias domésticas.
- Viernes EFR: Salida anticipada el último viernes de cada mes para quienes hayan cumplido el 100% de sus indicadores de proceso.
- Teletrabajo Parcial: Implementación para cargos administrativos que lo permitan (ej. Facturación, cartera, respuesta glosas, según aplique el cargo), reduciendo tiempos de desplazamiento.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <b>ESE Hospital San Rafael</b> <b>Yolombó</b> <i>Transformando vidas</i>	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código: DP-PN-28</b> <b>Versión: 03</b> <b>Fecha de aprobación: 29/01/2026</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS</b>	<b>Páginas: 11 de 18</b>

#### Eje B: Desarrollo Personal y Profesional

- Talleres de Crianza Positiva y Finanzas Familiares: Integrados en el Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Beca de Excelencia San Rafael: Reconocimiento al mejor empleado con el pago del 50% de un diplomado o curso técnico de su elección.

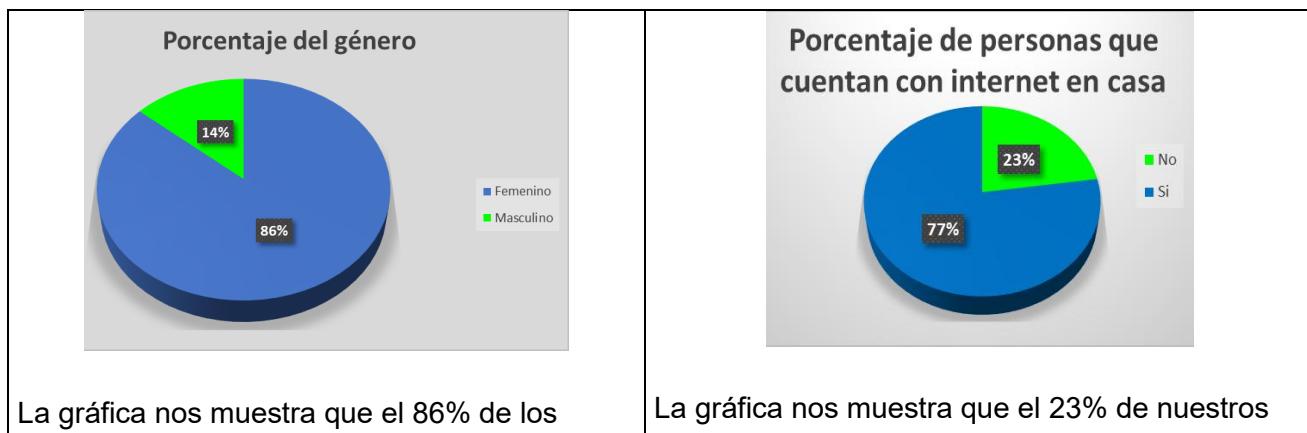
#### Eje C: Igualdad de Oportunidades:

- Acción: Protocolos de no discriminación y fomento de la equidad de género en cargos de liderazgo.

## 7. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

A continuación, se presentan algunos resultados del perfil sociodemográfico general, realizado en el año 2023, el cual fue diligenciado por 22 de las 34 personas que conformaban la planta de personal de la Institución. Así mismo, se incorporan otros datos derivados de la caracterización del talento humano a diciembre del 2025, lo que permite identificar las principales características de la población objeto del presente plan.

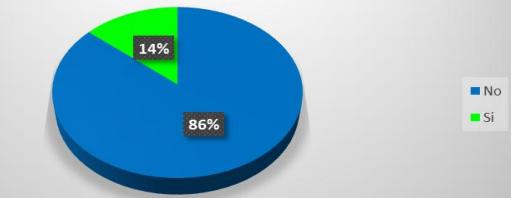
Es importante precisar que la información del perfil sociodemográfico no ha sido actualizada, debido a que la Institución se encuentra a la espera de los resultados del análisis de riesgo psicosocial aplicado al personal de la planta de cargos en los meses de noviembre y diciembre del año anterior, los cuales servirán como insumo para reestructurar y ajustar la encuesta del perfil sociodemográfico.



Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

funcionarios son mujeres y el 14% son hombres.

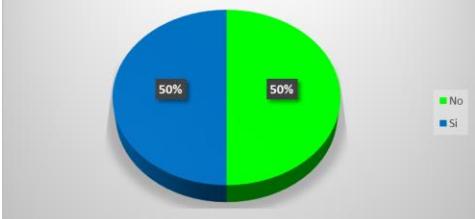
Porcentaje de personas que se encuentran estudiando



La imagen nos indica que el 14% de nuestros funcionarios se encuentran estudiando.

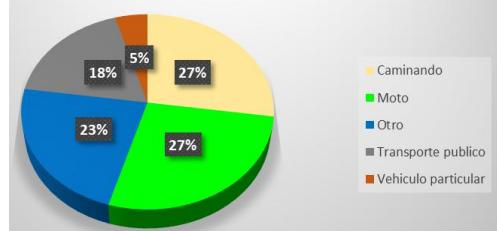
funcionarios NO cuenta con internet y un computado en casa.

Porcentaje de personas que les gustaría continuar sus estudios



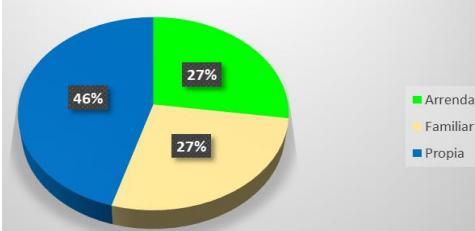
Y ésta además nos indica que al 50% NO le gustaría seguir estudiando.

Porcentaje del tipo del Transporte para ir al Trabajo



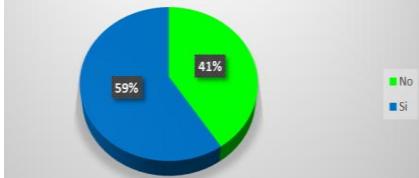
De esta gráfica llama la atención que los grupos de personas que van al trabajo caminando y otro constituye el 50%; entonces cuál es el otro? Además, no se preguntó por el uso de la bicicleta. También es importante el uso de la moto como medio de transporte con el 27%, en lo relacionado a los riesgos.

Porcentaje características de la vivienda

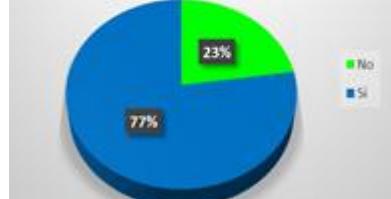


Llama la atención de estos resultados acerca de la tenencia de vivienda, ya que a pesar de que la vinculación a la planta de cargos significa estabilidad laboral, un alto porcentaje de nuestros funcionarios no cuentan con casa propia el 54%.

Porcentaje de personas que su nivel de endeudamiento sobrepasa el 50% de sus ingresos mensuales.



Porcentaje de personas que son cabeza de familia



Elaboró:

Angélica Beatriz Múnera Vasco

Fecha: 26/01/2026

Revisó:

Control Interno

Fecha: 28/01/2026

Aprobó:

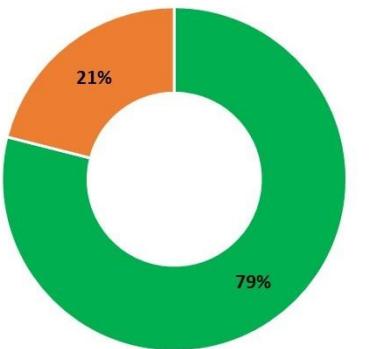
Comité de Gestión y Desempeño

Fecha: 29/01/2026

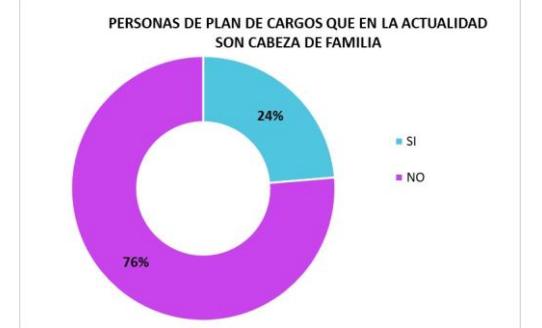
Este dato prende las alarmas de la estabilidad económica de nuestros funcionarios, ya que el 59% de ellos sobrepasa el 50% de su nivel de endeudamiento.

Esta gráfica nos indica que el 77% de nuestros funcionarios son cabeza de familia.

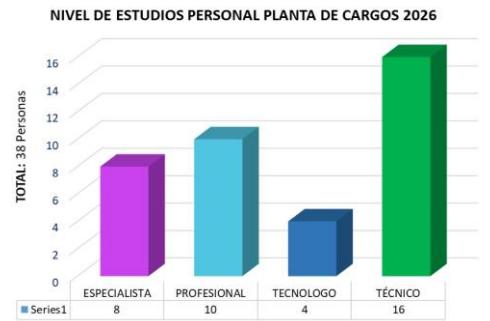
## OTROS DATOS DEL PERSONAL EN PLANTA DE CARGOS A DICIEMBRE DE 2025 A TENER EN CUENTA



La gráfica nos muestra que el 79% del personal de planta es femenino y el 21% es masculino



La gráfica nos enseña que el 76% de los servidores NO son cabeza de familia y el 24% SI lo son. Llama la atención que en el dato del perfil general muestra un porcentaje totalmente contrario



La gráfica nos indica que el 21% de los funcionarios cuentan con nivel de estudios de especialista, el 26% nivel profesional, el 10,5% nivel tecnólogo y el 42,5% nivel técnico.

## HACER

A continuación, se muestra el plan de acción de Bienestar laboral 2025 ejecutado. A nivel general los resultados muestran una ejecución del 77%; el área de Protección y servicios

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código: DP-PN-28</b> <b>Versión: 03</b> <b>Fecha de aprobación: 29/01/2026</b>
<b>PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS</b>	<b>Páginas: 14 de 18</b>

sociales enseña 6 actividades planeadas vs 6 ejecutadas. El área de calidad de vida laboral señala 20 actividades planeadas sobre 14 ejecutadas.

ÁREA / PROGRAMA	ACTIVIDAD	PLAN DE ACCIÓN BIENESTAR LABORAL Y ESTÍMULOS 2025											SEGUIMIENTO			
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGT	SEP	OCT	NOV	DIC	# ACTIVIDADES PLANEADAS AÑO	# ACTIVIDADES EJECUTADAS AÑO	
<b>Área de Protección y Servicios Sociales</b>																
Programa de Seguridad Social Integral	1-Pago seguridad social.													2	2	
	2-Coordinación y comunicación permanente con las entidades prestadoras de servicios de Salud, Atención y Bienestar Social.															
Programa de Recreación y Deporte	1-Semana de la Seguridad y la salud en el trabajo y el bienestar laboral.			1						1					1	
	2- Semana del bienestar y la salud en la primera persona.														0	
	3-Ejecutar los programas deportivos y recreativos establecidos en el convenio con INDERGY y Caja de Compensación Familiar														1	
Deporte	4-Jornada de integración y día de la familia													1	0	
	5-Participación en los juegos departamentales de la salud									1				1	1	
Subtotal ejecutado área de proyección y servicios sociales													6	6		
<b>Área de Calidad de Vida Laboral</b>																
Plan de Estímulos	2-Jornadas de capacitación en vivencia de los valores del servidor				1					1					1	
	1-Participación de paseo vacacional									1				2	1	
Plan de Estímulos	1-Articulación con la Alcaldía Municipio		1					1						1	0	
	2-Con las Cajas de Compensación familiar para la adquisición de vivienda de interés social													2	0	
Plan de Estímulos	1-Reconocimientos a los pensionados del periodo 2025											1		1	1	
	1-Enviar tarjetas y/o comunicados en los días de la profesión, de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales													1	1	
Plan de Estímulos	2-Celebración de los niños en año nuevo				1						1			2	2	
	2-Celebración de la fantasía en octubre para los niños													1	1	
Plan de Estímulos	1-Reconocimiento de salario emocional por cumplimientos, uso de la licencia, participación en eventos culturales y otras fechas especiales													1	1	
	1-Actividades de fin de año y fin de año											1		1	1	
Plan de Estímulos	Elaboración del plan de incentivos Institucional por medio de encuesta de necesidades e intereses del personal, y su implementación		1											1	0	
	1-Programación de cursos, diplomados, técnicas y otros por medio de los convenios con las entidades del Estado como el ICBF, la ESAP, las Entidades Públicas y Gobernación de Risaralda, Incorporados en el PIC- Plan Institucional de Capacitación 2025													1	1	
Programa de Educación para el Trabajo	Programa de promoción de la salud mental														1	1
	1-Ejecución e implementación del programa de salud mental y prevención del riesgos laborales y psicosociales														1	1
Programa de Convivencia Institucional	2-Construcción del Manual de Convivencia Laboral														1	0
	2-Seguimiento al plan de mejora de la encuesta de clima laboral													1	0	
Programa de pre-pensionamiento "El legado"	3-Ejecución y seguimiento del programa y seguimiento del programa.														1	0
	2-Acompañamiento y asesoría laboral pre-pensionados													2	1	
Inducción y Re-inducción	1-Ejecutar el Plan de Inducción General, general y al cargo													1	1	
	1-Ejecutar 3 jornadas de Re-inducción cada dos años													1	0	
Área de Calidad de Vida Laboral													20	14		
TOTAL ACTIVIDADES PLANEADAS VS EJECUTADAS (77% de cumplimiento)													26	20		

Es importante tener en cuenta que algunas de las actividades no ejecutadas son:

- Construcción del manual de convivencia
- Jornada de reintroducción (se gestiona el tránsito a la reintroducción digital)

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>ESE Hospital San Rafael <b>Yolombó</b> Transformando vidas</p>	<b>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</b>	<b>Código: DP-PN-28</b>
		<b>Versión: 03</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR Y ESTÍMULOS</b>	<b>Fecha de aprobación: 29/01/2026</b>
		<b>Páginas: 15 de 18</b>

- Elaboración del plan de incentivos (meta prioritaria en la vigencia 2026)
- La integración en el paseo vacacional a Santander se aplazó para marzo del 2026
- Jornada de integración del día de la familia

Además, es importante tener en cuenta otras actividades realizadas que no fueron planeadas en el 2025, como:

- Celebración día de la madre con asado al barril y/o cata de vinos y tabla de quesos (Comfenalco)
- Bienvenida la navidad, asado al barril, elaboración de chorizos y cocteles (Comfenalco)
- Semana del bienestar y la salud financiera (Feria de servicios de entidades financieras y otros)

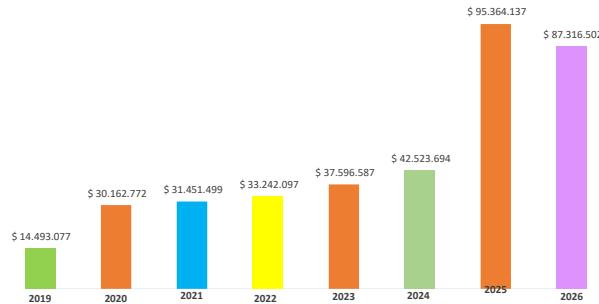
Teniendo en cuenta las recomendaciones del personal, en las evaluaciones de satisfacción a las actividades de bienestar del año anterior, se **anexa** el plan de acción propuesto para la vigencia 2026.

## COMITÉS INSTITUCIONALES RELACIONADOS CON BIENESTAR

- El Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo COPASST; Resolución GH-110, comprende el período de agosto de 2025 a agosto de 2027.
- El Comité de Convivencia Laboral; Resolución GH-089, comprende una vigencia de julio de 2024 a julio de 2026.
- La Comisión de Personal tiene una vigencia de noviembre 2025 a noviembre de 2027.
- El Comité de Bienestar Social tuvo una vigencia del 5 de octubre de 2017 al 5 de octubre de 2019. A la fecha los temas relacionados con Bienestar Social se han abordado desde el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, según concepto de la DAFF, que indicó la fusión de este comité con el de Gestión y Desempeño.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco Fecha: 26/01/2026	Revisó: Control Interno Fecha: 28/01/2026	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño Fecha: 29/01/2026
--	---	---

HISTÓRICO DEL PRESUPUESTO ASIGNADO A BIENESTAR



La Entidad en el 2019 hacía un aporte al presupuesto del 1%, en el año 2022 aumentaron el aporte al 2%, para el 2025 el aporte aumenta al 3%; evidenciando una política de apoyo y fortalecimiento de nuestro plan de bienestar. En el año 2026 se observa una disminución importante del presupuesto, ya que va ligado al número de personas vinculadas en la Planta de Cargos, y en el 2025 se hizo ajuste a la Planta retirando 18 cargos que no habían sido nombrados.

**Nota:** Esta propuesta de presupuesto será analizada y ajustada en la primera reunión del Comité de Gestión y Desempeño Institucional de la vigencia 2026.

## VERIFICAR

- Registro asistentes de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, por medio de un informe que contenga: Programación, invitación, fotografías, videos, evaluación de la satisfacción, etc.
- Actas del Comité de Gestión y Desempeño Institucional, de seguimiento al plan de bienestar, tres o cuatro veces al año.
- Encuesta de satisfacción realizada a los eventos grupales de integración y celebraciones.
- Una encuesta de satisfacción al finalizar el año con el resumen de los eventos de bienestar realizados

## 8. MATRIZ DE RIESGOS HACIA LA CERTIFICACIÓN

Riesgo Detectado	Probabilidad	Impacto	Estrategia de Mitigación
------------------	--------------	---------	--------------------------

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

Resistencia de Mandos Medios	Alta	Alto	Taller de sensibilización: "Liderazgo EFR y Productividad por Objetivos".
Sobrecarga en Servicios de Urgencias	Media	Alto	Sistema de "Retenes de Bienestar" donde el equipo administrativo cubre tareas logísticas para que el asistencial descance.
Falta de presupuesto para EFR	Baja	Medio	Alianzas con Cajas de Compensación (Comfama/Comfenalco) para externalizar costos de eventos.

## 9. INDICADORES DE PROCESO Y RESULTADO (MÉTRICAS EFR)

Indicador	Descripción	Meta 2026
Índice de Conciliación	% de empleados que han usado al menos 2 medidas EFR.	80%
Eficacia del Bienestar	Calificación del impacto del plan en la vida familiar.	> 4.5 / 5.0
Tasa de Retorno por Maternidad/Paternidad	% de empleados que permanecen en la E.S.E. después de sus licencias.	>95%
Clima Organizacional	Resultado de la encuesta anual de satisfacción.	> 88%
Atracción de Talento	<b>% de vacantes críticas cubiertas en menos de 30 días.</b>	90%

## 10. BIBLIOGRAFÍA.

- Planeación del Recursos Humanos, departamento Administrativo de la Función Pública.
- Modelo Integrado de Planeación MIPG
- Decreto 612
- <https://www.zendesk.com.mx/blog/tipos-incentivos-laborales/> consulta 11 de Enero 2024
- [https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/0/2022-01-27\\_Plan\\_bienestar\\_estimulos\\_incentivos\\_v2.pdf/e9d5d7c6-2d18-b700-d531-eb8ccfb462f?t=1643321887983](https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/0/2022-01-27_Plan_bienestar_estimulos_incentivos_v2.pdf/e9d5d7c6-2d18-b700-d531-eb8ccfb462f?t=1643321887983). Departamento Administrativo de la Función Pública DAFFP
- <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/GrupoPlaneacion/Documento%20Programa%20de%20Bienestar%20e%20Incentivos%202024.pdf>. Departamento Administrativo de Planeación
- Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES” Dirección de Empleo Público DAFFP 2020-2022. Diciembre de 2020

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

## CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción del cambio	Responsable
1	25/01/2024	Inclusión del ciclo PHVA y descripción detallada de las actividades del plan de acción; inclusión de resultados del perfil sociodemográfico. Propuesta para la inclusión de estímulos e incentivos.	*Angélica Múnera Vasco PE Gestión del Talento Humano *Liliana María Velásquez Jefe de Oficina Salud Pública
2	24/01/2025	Ajuste normatividad, inclusión de los Ejes estratégicos según Plan de desarrollo vigencia 2024-2027, aumento del presupuesto y nueva propuesta para la distribución de los recursos incluyendo designación para el programa de estímulos.	*Angélica Múnera Vasco PE Gestión del Talento Humano
3	29/01/2026	Ajuste general de la presentación, objetivos y del ciclo PHVA. Inclusión de resultados de la encuesta de satisfacción respondida por el personal en planta de cargos. Actualización del presupuesto para el 2026. Presentación del plan de acción ejecutado 2025.	*Angélica Múnera Vasco PE Gestión del Talento Humano

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026