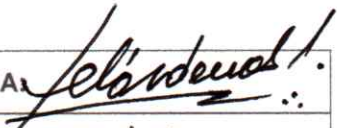
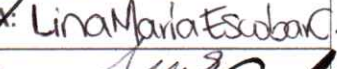


	MACROPROCESO: Gestion Administrativa PROCESO: Talento Humano SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-001 Versión: 004
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026	Fecha creación: 18/04/2022 Fecha modificación: 06/02/2026 Página 1 de 12

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026

ELABORO: Fernando Cárdenas Piedrahita	CARGO: Contratista Asesor Gerencia	FIRMA: 
REVISO: Comisión de Personal	CARGO: Lina María Escobar Canizales Presidente	FIRMA: 
VALIDO: Sandor Murcia Acosta	CARGO: Subgerente Administrativo y Financiero	FIRMA: 
APROBO: Carolina Castro Naranjo	CARGO: Gerente	FIRMA: 
FECHA: 06 febrero de 2026		

Carrera 13 # 11-51 Tel. (092) 2565290 – 2572083 – 2572420

Fax: 2565290 e-mail: ventanillaunica@hospitalsanrafaelcerrito.gov.co

 HOSPITAL SAN RAFAEL E.S. NIT 891.380.103-2	MACROPROCESO: Gestion Administrativa PROCESO: Talento Humano SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-001 Versión: 004
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026	Fecha creación: 18/04/2022 Fecha modificación: 06/02/2026 Página 2 de 12

INTRODUCCION

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2026 del Hospital San Rafael E.S.E. de El Cerrito hace parte integral del **Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano**, en armonía con el **Plan Estratégico Institucional** y los lineamientos del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG**.

Para la formulación del presente plan se tuvieron en cuenta las normas vigentes en materia de empleo público, bienestar social e incentivos, el Plan de Desarrollo Institucional, los lineamientos de la Gerencia, los recursos asignados para la vigencia 2026, los mecanismos de cooperación interinstitucional y la **prórroga técnica del diagnóstico de necesidades y expectativas identificado en la vigencia 2025**, ajustando metas y actividades de acuerdo con las posibilidades presupuestales y prioridades institucionales.

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2026 está orientado a optimizar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público en los ámbitos social, cultural, familiar, laboral y personal, promoviendo el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad, así como el fortalecimiento del sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.

El enfoque del plan se fundamenta en una visión integral del ser humano, abordando las dimensiones mental, física, emocional y social, mediante hábitos de vida saludables y acciones articuladas con las demás líneas estratégicas del Talento Humano. Las actividades previstas no solo involucran a los servidores públicos, sino también a su núcleo familiar primario.

A través de la ejecución del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2026, la Gerencia reafirma su compromiso con el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral y personal de sus servidores, entendiendo el bienestar como un factor determinante del desempeño institucional y del cumplimiento de la misión del Hospital.

1. MARCO NORMATIVO

DECRETO LEY 1567 DE 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.

LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DEL 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.



 HOSPITAL SAN RAFAEL E.S. NIT 891.380.103-2	MACROPROCESO: Gestion Administrativa PROCESO: Talento Humano SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-001 Versión: 004
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026	Fecha creación: 18/04/2022 Fecha modificación: 06/02/2026 Página 3 de 12

DECRETO 1083 DE 2015 Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición.

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

DIRECCIÓN DE EMPLEO PÚBLICO DICIEMBRE DE 2024 Programa Nacional de Bienestar 2025: "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles" de diciembre del 2020.

DECRETO 894 DE 2017 Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 – Departamento Administrativo de la Función Pública.

Circular Externa No. 100-002-2025 – Derechos menstruales.

Demás normas concordantes del Sistema de Gestión del Talento Humano en el sector público

2. MARCO CONCEPTUAL

El bienestar social se concibe como un conjunto de procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público y su familia, fortaleciendo la identificación con la entidad y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El proceso de gestión de los programas de bienestar comprende:

- Identificación de necesidades
- Diseño de programas
- Ejecución
- Evaluación y seguimiento

Promoviendo en todas las etapas la participación activa de los servidores públicos.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2026 inicia con la prórroga técnica del diagnóstico de necesidades identificado en 2025, continúa con el ajuste de ejes, programas, actividades y metas, y culmina con la ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones definidas durante la vigencia.

[Handwritten signature]

	MACROPROCESO: Gestion Administrativa PROCESO: Talento Humano SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-001 Versión: 004
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026	Fecha creación: 18/04/2022 Fecha modificación: 06/02/2026 Página 4 de 12

4. OBJETIVO GENERAL

Generar estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos del Hospital San Rafael E.S.E. de El Cerrito, fortaleciendo su desarrollo profesional, motivación, compromiso y productividad institucional.

4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ☐ Mejorar las condiciones de salud física, mental y emocional de los servidores.
- ☐ Fortalecer el sentido de pertenencia y la motivación institucional.
- ☐ Promover el trabajo en equipo, la convivencia y las relaciones interpersonales saludables.
- ☐ Fomentar hábitos de vida saludables y estilos de liderazgo positivos.
- ☐ Contribuir al mejoramiento del clima organizacional.

5. RESULTADOS DIAGNOSTICO NECESIDADES DE BIENESTAR

Para la vigencia 2026 se adopta la **prórroga técnica del diagnóstico de necesidades aplicado en 2025**, el cual evidenció prioridades en:

- Promoción y prevención en salud
- Salud mental y manejo del estrés
- Actividades recreativas, culturales y deportivas
- Reconocimiento laboral e incentivos
- Fortalecimiento del liderazgo
- Clima organizacional

Los resultados continúan siendo pertinentes y válidos para orientar la formulación del Plan 2026.

6. BENEFICIARIOS

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos 2026 beneficiará a todos los servidores públicos del Hospital San Rafael E.S.E. de El Cerrito y su núcleo familiar primario, conforme a la normatividad vigente.

7. RESPONSABLE

La **Subgerencia Administrativa y Financiera**, a través del componente de Talento Humano y el Comité de Bienestar Laboral e Incentivos, será responsable de la planeación, ejecución y seguimiento del plan.

[Handwritten signature]

	MACROPROCESO: Gestion Administrativa PROCESO: Talento Humano SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-001 Versión: 004
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026	Fecha creación: 18/04/2022 Fecha modificación: 06/02/2026 Página 5 de 12

8. AREAS DE INTERVENCION

El Plan 2026 mantiene los mismos ejes estratégicos:

8.1 EJE 1 – EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

- Reconocimiento laboral

Actividad	Meta	Periodicidad	Responsable	Recursos
Celebración de cumpleaños (tarjeta digital y día de descanso)	100% de servidores beneficiados	Permanente	Talento Humano	Gestión
Celebración de fechas institucionales y profesiones	90% de cumplimiento del cronograma	Todo el año	Talento Humano	Gestión
Conmemoración de quinquenios laborales	100% de funcionarios que cumplen quinquenio	Octubre 2026	Talento Humano	Gestión
Retroalimentación positiva por desempeño sobresaliente	Al menos 1 reconocimiento mensual	Mensual	Jefes de área / Comité	Gestión

FECHA	DIA	ACTIVIDAD
08 de marzo	DIA DE LA MUJER	Tarjeta de Felicitación Digital
20 de marzo	DIA DEL CONTADOR	Tarjeta de Felicitación Digital
26 de abril	DIA DE LA SECRETARIA	Tarjeta de Felicitación Digital
28 de abril	DIA DEL BACTERIOLOGO(A)	Tarjeta de Felicitación Digital
12 de mayo	DIA DE LA ENFERMERA Y AXILIAR DE ENFERMERIA	Evento y Tarjeta de Felicitación Digital
12 de mayo	DIA DEL ESTADISTICO	Tarjeta de Felicitación Digital
20 de mayo	DIA DEL GINECO-OBSTETRA	Tarjeta de Felicitación Digital
17 de junio	DIA DEL HIGIENISTA ORAL	Tarjeta de Felicitación Digital
19 de junio	DIA DEL ABOGADO	Tarjeta de Felicitación Digital
11 de agosto	DIA DEL NUTRICIONISTA	Tarjeta de Felicitación Digital
17 de agosto	DIA DEL INGENIERO	Tarjeta de Felicitación Digital
06 de septiembre	DIA DEL FONOAUDIOLOGO(A)	Tarjeta de Felicitación Digital
03 de octubre	DIA DEL ODONTOLOGO	Tarjeta de Felicitación Digital
03 de octubre	DIA DEL ARCHIVISTA	Tarjeta de Felicitación Digital
22 de octubre	DIA DEL TRABAJADOR SOCIAL	Tarjeta de Felicitación Digital
31 de octubre	DIA DE LOS NIÑOS	Evento y Tarjeta de Felicitación Digital
01 de noviembre	DIA DEL VIGILANTE	Tarjeta de Felicitación Digital
04 de noviembre	DIA DEL ADMINISTRADOR	Tarjeta de Felicitación Digital
17 de noviembre	DIA DEL TERAPEUTA OCUPACIONAL	Tarjeta de Felicitación Digital
20 de noviembre	DIA DEL PSICOLOGO	Tarjeta de Felicitación Digital
01 de diciembre	DIA DEL FARMACEUTA	Tarjeta de Felicitación Digital
03 de diciembre	DIA DEL MEDICO	Evento y Tarjeta de Felicitación Digital



 HOSPITAL SAN RAFAEL E.S. NIT 891.380.103-2	MACROPROCESO: Gestion Administrativa	Código: GATH-PL-001
	PROCESO: Talento Humano	Versión: 004
	SUBPROCESO:	Fecha creación: 18/04/2022
PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026		Fecha modificación: 06/02/2026
		Página 6 de 12

- Fortalecimiento del liderazgo organizacional

Actividad	Meta	Fecha	Responsable	Recursos
Ciclo de talleres de liderazgo (4 sesiones)	80% de líderes capacitados	Marzo 2026	Talento Humano	Gestión
Taller de comunicación asertiva	70% de líderes participantes	Abril 2026	Talento Humano	Gestión
Taller de inteligencia emocional	70% de líderes participantes	Abril 2026	Gestión Humana	Gestión

Buenas prácticas: Hospitales E.S.E. fortalecen el salario emocional como incentivo no pecuniario conforme al Decreto 1567 de 1998.

8.2 EJE 2 – SALUD MENTAL

- Promoción y prevención en salud
- Manejo del estrés y cuidado del cuidador

Actividad	Meta	Fecha	Responsable	Recursos
Semana de la Salud	80% de participación	3ª. Semana Abril 2026	SST – Talento Humano	Presupuesto
Jornadas de promoción y prevención (visual, oral, cardiovascular, nutrición)	Al menos 4 jornadas	Trimestral	SST	Presupuesto
Programa “Cuidando al Cuidador”	70% de servidores impactados	Permanente	SST	Gestión
Actividades de descarga de estrés laboral	2 actividades	Junio y Nov 2026	Talento Humano	Gestión
Jornada de integración institucional	80% de participación	Diciembre 2026	Talento Humano	Presupuesto

Sustento normativo: Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 – Eje Salud Mental.

8.3 EJE 3 – DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

- Prevención de discriminación
- Enfoque diferencial
- Derechos menstruales

Actividad	Meta	Fecha	Responsable	Recursos
Taller de sensibilización en diversidad e inclusión	70% de servidores capacitados	Abril 2026	Talento Humano	Gestión
Socialización enfoque diferencial y prevención de discriminación	1 jornada	Agosto 2026	Talento Humano	Gestión



 HOSPITAL SAN RAFAEL E.S. NIT 891.350.103-2	MACROPROCESO: Gestion Administrativa PROCESO: Talento Humano SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-001 Versión: 004
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026	Fecha creación: 18/04/2022 Fecha modificación: 06/02/2026 Página 7 de 12

Actividad	Meta	Fecha	Responsable	Recursos
Implementación derechos menstruales (trabajo virtual)	100% de solicitudes atendidas	Permanente	Talento Humano	Gestión

8.4 EJE 4 – TRANSFORMACIÓN DIGITAL

- Cultura digital
- Desarrollo de competencias tecnológicas

Actividad	Meta	Fecha	Responsable	Recursos
Capacitación en herramientas ofimáticas	70% de servidores	Mayo 2026	Talento Humano	Gestión
Sensibilización en cultura digital institucional	1 jornada	Septiembre 2026	Talento Humano	Gestión
Uso de medios digitales para comunicación interna	90% de actividades divulgadas	Permanente	Talento Humano	Gestión

Buenas prácticas: IPS públicas priorizan alfabetización digital como eje de bienestar y eficiencia.

8.5 EJE 5 – IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

- Programa de Integridad
- Sentido de pertenencia y valores institucionales

Actividad	Meta	Fecha	Responsable	Recursos
Implementación Programa de Integridad	100% de actividades ejecutadas	Todo el año	Comité de Integridad	Gestión
Celebración Día del Servidor Público	80% de participación	Junio 2026	Talento Humano	Gestión
Inducción y reinducción institucional	100% nuevos servidores	Permanente	Talento Humano	Gestión

9. RUTA DE LA FELICIDAD - LA FELICIDAD NOS HACE PRODUCTIVOS.

De acuerdo con las últimas tendencias y estudios organizacionales, al crear ambientes laborales felices se genera un cambio actitudinal desarrollando un aumento en la capacidad de dar el mejor rendimiento en lo que se hace, bajo un ambiente de confianza, motivación y respeto.

La ruta de la felicidad, como motor de productividad, busca que los servidores puedan contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar teniendo resultados de calidad y eficiencia. Las personas felices al sentirse bien rinden mejor cognitivamente, son más saludables, son más productivos en el trabajo, establecen mejores relaciones sociales, estableciendo un ambiente laboral positivo y motivador

Carrera 13 # 11-51 Tel. (092) 2565290 – 2572083 – 2572420

Fax: 2565290 e-mail: ventanillaunica@hospitalsanrafaelcerrito.gov.co



 HOSPITAL SAN RAFAEL E.S. NIT 891.380.103-2	MACROPROCESO: Gestion Administrativa PROCESO: Talento Humano SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-001 Versión: 004
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026	Fecha creación: 18/04/2022 Fecha modificación: 06/02/2026
		Página 8 de 12

que tenga incidencia en la disminución del psicosocial.

En el marco del MIPG se lanzó la iniciativa de la Política de Talento Humano, como una de las políticas de gestión y desempeño institucional que se consideran interrelacionadas con los Sistemas de Servicio Nacional al Ciudadano, Seguridad y Salud en el Trabajo, de Gestión Ambiental y de Seguridad de la Información; estas políticas, y en especial la de Talento Humano, como eje central de la gestión institucional considera como objetivos, el fortalecimiento, el liderazgo bajo los principios de integridad y legalidad, y el desarrollar de una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo.

La política de Talento Humano contribuye al logro de propósitos finales acordes al MIPG, como incrementar la productividad organizacional, agilidad, flexibilidad, mayor bienestar social, entidades y servidores transparentes e íntegros.

En el marco de la ruta de la felicidad, se presupuesta ejecutar el programa de recreación, cultura y deporte, el cual contempla las siguientes actividades:

Actividad	Meta	Fecha	Responsable	Recursos
Día de la Familia – Primer semestre	70% de participación	Junio 2026	Talento Humano	Presupuesto
Día de la Familia – Segundo semestre	70% de participación	Noviembre 2026	Talento Humano	Presupuesto
Actividades recreativas y culturales	4 actividades	Trimestral	Talento Humano	Gestión
Celebración Amor y Amistad	60% de participación	Septiembre 2026	Talento Humano	Gestión
Novenas navideñas	80% de participación	Dic 2026	Talento Humano	Gestión

10. PROGRAMA DE INCENTIVOS 2026

10.1 Incentivos entregados a los servidores

El Hospital San Rafael de El Cerrito adoptará el reglamento que establecerá las condiciones y aspectos que se tendrán en cuenta para reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan al logro de las metas institucionales, como también entregar incentivos a los destacados en temas como participación ciudadana, atención al ciudadano, gestores de integridad, entre otros .

Es así como el programa de incentivos como parte del sistema de estímulos, está orientado a crear condiciones favorables para los servidores en el trabajo, de manera que se contribuya al cumplimiento de sus objetivos de desempeño y se reconozcan

Carrera 13 # 11-51 Tel. (092) 2565290 – 2572083 – 2572420

Fax: 2565290 e-mail:ventanillaunica@hospitalsanrafaelcerrito.gov.co



 HOSPITAL SAN RAFAEL E.S. NIT 891.380.103-2	MACROPROCESO: Gestion Administrativa PROCESO: Talento Humano SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-001 Versión: 004
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026	Fecha creación: 18/04/2022 Fecha modificación: 06/02/2026
		Página 9 de 12

los resultados en niveles de excelencia.

En cumplimiento del Decreto 1567 de 1998, el programa de incentivos se desarrolla a través de proyectos de calidad de vida laboral, y se estructura a través del Plan de Incentivos. Los incentivos establecidos son:

Actividad	Meta	Fecha	Responsable	Recursos
Reconocimiento mejores funcionarios	100% de incentivos entregados	Noviembre 2026	Talento Humano	Presupuesto
Reconocimiento mejor equipo de trabajo	1 equipo reconocido	Noviembre 2026	Comité	Gestión
Incentivos emocionales (flexibilidad, permisos)	100% solicitudes viables	Permanente	Jefes inmediatos	Gestión

11. EVIDENCIAS DEL PLAN

Durante la ejecución de las actividades de bienestar, se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas:

→ **Listado de Asistencia:** este registro debe ser firmado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que facilite llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico cuando las actividades se lleven a cabo al interior o al exterior de las instalaciones del Hospital o por formulario digital cuando las actividades sean de forma virtual.

→ **Registros Fotográficos:** Con el propósito de captar y mostrar cada una de las actividades adelantadas en desarrollo del plan, en el Hospital San Rafael de El Cerrito, se realizará un registro fotográfico de los eventos realizados cuando las actividades sean presenciales o grabaciones cuando se impartan de forma digital

→ **Registro de evaluación de la actividad:** aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad o en su defecto, una evaluación general que contenga cada descripción de la actividad, por medio de un Google Forms. 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.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Con el fin de garantizar un seguimiento adecuado según del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se establecen tres mediciones de los indicadores que se presentan a continuación

$$\% \text{ de Ejecución} = \frac{N^{\circ} \text{ actividades ejecutadas semestre}}{N^{\circ} \text{ de actividades programadas semestre}} * 100$$

Carrera 13 # 11-51 Tel. (092) 2565290 – 2572083 – 2572420

Fax: 2565290 e-mail: ventanillaunica@hospitalsanrafaelcerrito.gov.co

Handwritten signature

 HOSPITAL SAN RAFAEL E.S. NIT 891-380.103-2	MACROPROCESO: Gestion Administrativa PROCESO: Talento Humano SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-001 Versión: 004
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026	Fecha creación: 18/04/2022 Fecha modificación: 06/02/2026
		Página 10 de 12

Indicador de ejecución semestral tomado la fecha 30 de junio y 30 de diciembre, que contribuya a fortalecer la participación de los servidores en las actividades a ejecutar.

Para finalizar, se mide el total de las actividades ejecutadas sobre el total de las actividades planeadas para ver la eficacia del plan en la vigencia 2026

$$\% \text{ de Ejecución} = \frac{\text{N}^{\circ} \text{ actividades ejecutadas total}}{\text{Total N}^{\circ} \text{ de actividades programadas total}} * 100$$

Actividad	Meta	Fecha	Responsable
Seguimiento semestral del plan	2 informes	Junio y Dic 2026	Talento Humano
Evaluación anual de satisfacción	≥80% satisfacción	Diciembre 2026	Talento Humano

13. PRESUPUESTO

Para la ejecución del presente plan el Hospital San Rafael ESE dispone del rubro presupuestal 21202020080801 en un valor de \$ 30.312.057. Este presupuesto podrá ser ajustado de acuerdo con el presupuesto definitivo vigencia 2026, en caso de haber incremento presupuestal.

14.. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	APOBADO POR
18-04-2022	000	Creación del documento	Gerencia
26-05-2023	001	Ajustes para la vigencia 2023	Gerencia
25-01-2024	002	Ajustes para la vigencia 2024	Gerencia
16-01-2025	003	Ajustes para la vigencia 2025	Gerencia
27-01-2026	004	Ajustes para la vigencia 2026	Gerencia

[Handwritten signature]

 HOSPITAL SAN RAFAEL E.S. NTT 891.380.103-2	MACROPROCESO: Gestion Administrativa PROCESO: Talento Humano SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-001 Versión: 004
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026	Fecha creación: 18/04/2022 Fecha modificación: 06/02/2026
		Página 11 de 12

ANEXO

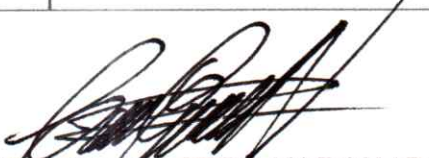
ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026

Eje	Actividad	Meta	Fecha Programada	Recursos
PLANEACION	Elaboración del Plan Anual de Bienestar Laboral e Incentivos 2026	Documento elaborado	31/01/2026	Asignación presupuestal
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Celebración de cumpleaños de los servidores Tarjeta Virtual	Alcanzar un 90% de aceptación de las actividades realizadas en el eje de fortalezas propias	Todo el año	Gestión
	Inducción y Reinducción		26/02/2026 23/07/2026	Gestión
	Día de descanso por cumpleaños (todo el día)		Todo el año	Gestión
	Celebración Día de la Profesión u Ocupación		Todo el año Según cronograma página 10 de éste documento.	Gestión
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Reconocimiento Laboral	Lograr el 60% de participación en las actividades programadas en el eje estados mentales positivos	Todo el año	Gestión
	Fortalecimiento del Liderazgo Organizacional Taller de cuatro (4) sesiones.		Marzo 12 y 19 – Abril 16 y 23 de 2026	Gestión
	Conmemoración Quinquenio de Trabajo		14 de octubre de 2026	Gestión
PROPOSITO DE VIDA	Conferencia “LA RUEDA DE LA VIDA”	Lograr el 80% de participación en las actividades programadas en el eje propósito de vida	15 de mayo de 2026	Gestión
	Día de la Familia - Primer semestre		19 de junio de 2026	Gestión
	Día de la Familia - Segundo semestre		20 de noviembre de 2026	Gestión
	Día del Servidor Público		26 de junio de 2026	Gestión
RELACIONES INTERPERSONALES	Celebración Amor y Amistad	Lograr el 50% de participación en las actividades programadas en el eje relaciones interpersonales	18 de septiembre de 2026	Gestión
	Día de los dulces		30 de octubre de 2026	Gestión
	Actividad de Integración		18 de diciembre de 2026	Gestión
	Epoca de Navidad (Novenas)		11 al 23 de diciembre 2025	Gestión



 HOSPITAL SAN RAFAEL E.S. NIT 891.350.103-2	MACROPROCESO: Gestión Administrativa PROCESO: Talento Humano SUBPROCESO:	Código: GATH-PL-001 Versión: 004
	PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026	Fecha creación: 18/04/2022 Fecha modificación: 06/02/2026
		Página 12 de 12

Eje	Actividad	Meta	Fecha Programada	Recursos
INCENTIVOS	Incentivo mejor Servidor público de atención al usuario, Incentivo mejor servidor público en gestión de integridad, Incentivo por participación ciudadana y rendición de cuentas	Entregar el 100% de los incentivos programados para la vigencia 2023	Del 01 al 30 de noviembre de 2026	Gestión
	Incentivos y reconocimiento mejores funcionarios		Del 01 al 30 de noviembre de 2026	Gestión
EQUILIBRIO PSICO SOCIAL	Aplicación cuestionario Clima y cultura organizacional	Aplicar cuestionario Clima y Cultura Organizacional al 85% de los empleados	25 de junio de 2026	Gestión
	Socialización de resultados	Presentación de informe de resultados	14 de agosto de 2026	Gestión
SALUD MENTAL	Se aplicará el tamizaje de salud mental con el CUESTIONARIO HAMILTON ANXIETY RATING SCALE (HARS). El resultado se socializará con cada uno de los empleados que puntuen por encima de los límites normales, con las respectivas recomendaciones.	Aplicar cuestionario Hamilton al 80% de los empleados	20 de abril de 2026	Gestión
	Semana de la Salud	Jornadas de promoción y prevención (visual, oral, cardiovascular, nutrición)	3ª. Semana de abril de 2026	Gestión
DIVERSIDAD E INCLUSION	Taller de sensibilización en diversidad e inclusión	Lograr la participación del 80% del personal	30 de abril de 2026	Gestión
	Socialización enfoque diferencial y prevención de discriminación	Lograr la participación del 80% del personal	27 de agosto de 2026	Gestión


CAROLINA CASTRO NARANJO
 Gerente Hospital San Rafael

Elaboró: Fernando Cárdenas Piedrahíta – Contratista Asesor Gerencia
 Revisó: Carolina Castro Naranjo- Gerente

