
	HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS




*Crecemos para
cuidar tu Salud!*

	NOMBRE	CARGO	FECHA
ELABORÓ	Gabriel Eduardo Quintero Ingrid Dajanna Londoño	Líder de Talento Humano Apoyo profesional TH	01/2026
VALIDÓ	Diego Fernando Rivera Castro	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	01/2026
APROBÓ	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		01/2026

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1. Objetivo General.....	4
2.2. Objetivos Específicos.....	4
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	5
4. MARCO LEGAL.....	7
5. RECURSOS.....	8
5.1. Talento Humano.....	8
5.2. Equipos Físicos.....	9
5.3. Recursos Tecnológicos.....	9
5.4. Recursos económicos.....	9
6. ENFOQUE DIFERENCIAL.....	9
7. DIAGNOSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES.....	10
7.1. Encuesta de Necesidad de Bienestar Laboral.....	11
7.2. Resultados de la medición del FURAG 2024, modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).....	21
7.3 Diagnóstico Del Componente De Incentivos.....	28
8. NATIONAL WELLNESS INSTITUTE (NWI) – REFERENTE METODOLÓGICO Y DIMENSIONES DEL BIENESTAR.....	28
9. PLAN DE ACCIÓN.....	30
10. BIBLIOGRAFÍA.....	34
11. CONTROL DE CAMBIOS.....	35

	HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

1. INTRODUCCIÓN

El Hospital Regional de Monquirá E.S.E., comprometido con la mejora continua de los servicios de salud y el fortalecimiento de la gestión institucional, formula el Plan de Bienestar Social e Incentivos – Vigencia 2026 como una herramienta estratégica orientada a promover la calidad de vida laboral, el bienestar integral y el desarrollo humano de los servidores públicos que integran la entidad, reconociendo al talento humano como un eje fundamental para el cumplimiento de la misión institucional.

En un contexto en el que el bienestar, la motivación y la salud integral de los servidores públicos inciden directamente en la calidad, oportunidad y humanización de la atención en salud, el Hospital Regional de Monquirá E.S.E. concibe la gestión del talento humano como un factor determinante para el fortalecimiento del clima organizacional, la satisfacción laboral y el desempeño institucional.

El presente Plan adopta un enfoque integral del bienestar, entendiendo a los servidores públicos como seres humanos con múltiples dimensiones que influyen en su desempeño y bienestar. En este sentido, se acoge como referente conceptual el enfoque del National Wellness Institute (NWI), el cual concibe el bienestar como un proceso activo y multidimensional, orientado a mejorar la calidad de vida y el desempeño de las personas en los entornos laborales.

Así mismo, el Plan se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente con la Dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano, y se fundamenta en el análisis de

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

información institucional relevante que permite orientar la toma de decisiones en materia de bienestar laboral.

Para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos – Vigencia 2026, se tuvieron en cuenta como insumos diagnósticos la medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional – Vigencia 2024, la Encuesta Diagnóstica de Bienestar Laboral e Incentivos – Vigencia 2025, los resultados de la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial, y los resultados del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG 2024, los cuales constituyen la base para la identificación de necesidades, fortalezas y oportunidades de mejora en la gestión del bienestar laboral.


En concordancia con lo anterior, el presente Plan establece los lineamientos estratégicos que orientan la gestión del bienestar social y el componente de incentivos, los cuales servirán de base para la posterior formulación del Plan de Acción, mediante el cual se materializarán las actividades orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral, el reconocimiento del desempeño y el fortalecimiento del compromiso institucional durante la vigencia 2026.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Implementar el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 en el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E., orientado a promover la salud integral, el bienestar emocional y la calidad de vida del talento humano, así como el fortalecimiento de un ambiente laboral positivo, que contribuya al mejoramiento continuo de la atención y la satisfacción de los usuarios y colaboradores de la institución.

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026


2.2. Objetivos Específicos

1. Fomentar el bienestar físico y emocional del personal mediante la implementación de programas de salud ocupacional, actividades recreativas, culturales y deportivas, así como talleres de manejo del estrés, que contribuyan a mejorar su calidad de vida y desempeño laboral.
2. Promover una cultura organizacional inclusiva, participativa y equitativa, a través de programas de reconocimiento e incentivos que estimulen la motivación, el compromiso institucional y la permanencia del talento humano.
3. Fortalecer el acceso a estrategias de apoyo psicosocial dirigidas al personal y, en articulación con los procesos asistenciales, a los usuarios y sus familias, mediante acciones de orientación, acompañamiento emocional y promoción de la salud mental.
4. Desarrollar campañas de promoción de la salud y prevención de enfermedades dirigidas al talento humano y a la comunidad hospitalaria, con el fin de fomentar hábitos de vida saludables y reducir los factores de riesgo asociados a enfermedades prevenibles.
5. Establecer mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua del Plan de Bienestar Social e Incentivos, garantizando que las acciones implementadas se encuentren alineadas con los objetivos institucionales y contribuyan al fortalecimiento del clima laboral y la cultura organizacional.


3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

ID	Termino	Definición	Fuente
1	<i>Bienestar</i>	Procesos permanentes orientados a crear,	Sitio Web

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

ID	Termino	Definición	Fuente
	<i>Social</i>	mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, permite elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021)	Función Pública
2	Bienestar laboral	Conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados por las entidades públicas, orientados a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores, con el fin de fortalecer su calidad de vida y desempeño laboral. (Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, 2021)	Sitio Web SENA
3	<i>Clima Organizacional</i>	Percepción que tienen los funcionarios sobre su ambiente de trabajo, la cual incide directamente en su comportamiento y desempeño, teniendo en cuenta sus necesidades, motivaciones, expectativas, valores y relaciones laborales. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021)	Sitio Web Función Pública
4	<i>Incentivos</i>	Componente del sistema de estímulos de las entidades públicas, orientado al reconocimiento del desempeño y los logros institucionales, con el propósito de elevar los niveles de satisfacción, compromiso y desempeño de los funcionarios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021)	Sitio Web Función Pública
5	<i>Cultura Organizacional</i>	Conjunto de actitudes, percepciones, valores y comportamientos compartidos que orientan las acciones y decisiones de los servidores públicos dentro de una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021)	Sitio Web Función Pública
6	<i>Trabajo en</i>	Proceso mediante el cual un grupo de	Ministerio


	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

ID	Termino	Definición	Fuente
	<i>Equipo</i>	servidores públicos trabaja de manera coordinada, colaborativa y corresponsable para alcanzar objetivos comunes, fortaleciendo la comunicación, la confianza y el desempeño institucional dentro del entorno laboral. (Min Educación, 2021)	de Educación (2021)
7	<i>Solución de Problemas</i>	Proceso mediante el cual se identifican, analizan y gestionan situaciones o dificultades que afectan el entorno laboral, con el fin de proponer alternativas de solución que contribuyan al mejoramiento del clima organizacional, la convivencia y el logro de los objetivos institucionales. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021)	Sitio Web Función Pública
8	<i>Estilos de Liderazgo</i>	Conjunto de habilidades y comportamientos que permiten dirigir, gestionar y motivar a los colaboradores, promoviendo la confianza, el desarrollo del talento humano y el logro de objetivos institucionales a través del ejemplo, la coherencia y la participación. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021)	Sitio Web Función Pública
9	<i>Programas de recreación</i>	Actividades planificadas orientadas a promover la recreación como un factor de equilibrio y armonía en la vida de los funcionarios, fortaleciendo el bienestar físico, emocional y social, así como el reconocimiento de habilidades creativas y expresivas. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021).	Sitio Web Función Pública


4. MARCO LEGAL

ID	Norma	Numero	Año	Emisor	Define
1	Decreto	1567	1998	Departament o	Establece el Sistema de Estímulos, los

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA E.S.E		CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR		V02-2026

				Administrativ o de la Función Pública	Programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos para los empleados del Estado.
2	Ley	909	200 4	Congreso de la República de Colombia	Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, y ordena la implementación de Sistemas de Estímulos para los servidores públicos.
3	Decreto Único Reglamentari o	1083	201 5	Departament o Administrativ o de la Función Pública	Compila y reglamenta la normativa relacionada con la gestión del talento humano, incluyendo bienestar social, estímulos e incentivos.
4	Decreto Ley	1572	199 8	Departament o Administrativ o de la Función Público	Regula los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los empleados públicos.
5	Ley	1562	201 2	Congreso de la República de Colombia	Establece disposiciones sobre el Sistema General de Riesgos Laborales, la salud ocupacional y la protección del trabajador.
6	Ley	1960	201 9	Congreso de la República de Colombia	Modifica la Ley 909 de 2004, fortaleciendo el mérito, la capacitación, los estímulos y el desarrollo del talento humano en el empleo público.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

5. RECURSOS

5.1. Talento Humano

ID	Recurso	Cantidad
1	Líder de Talento Humano	1
2	Gerente	1
3	Subgerente Administrativo y Financiero	1
4	Subgerente Científico	1
5	Equipo de Trabajo de Talento Humano	2
6	Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E.	6
7	Coordinadores de las empresas de servicios temporales	2

5.2. Equipos Físicos


ID	Recurso	Cantidad
1	Documentos impresos	n
2	Lápiz	1
3	Lapicero	1
4	Bonos e incentivos físicos	n
5	Hojas	n

5.3. Recursos Tecnológicos

ID	Recurso	Cantidad
1	Documentos electrónicos	n
2	Equipos electrónicos	1
3	Impresora	1
4	Página web	1
5	Internet	1

5.4. Recursos económicos

ID	Recurso	Cantidad
1	Presupuesto disponible para actividades de Bienestar Social e Incentivos rubro 2.1.3.07.02.031.001	\$70.000.000

	HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

6. ENFOQUE DIFERENCIAL

Bajo este contexto, el Hospital Regional de Monquirá E.S.E. estableció el Protocolo de Atención con Enfoque Diferencial, Identidad de Género y Estado de Vulnerabilidad (GU-E-PT-001), el cual define los lineamientos institucionales para garantizar un trato digno, equitativo y sin discriminación a las personas que interactúan con la entidad.


En concordancia con lo anterior, el Plan de Bienestar Social e Incentivos – Vigencia 2026 adopta dichos lineamientos como referente institucional, incorporando el enfoque diferencial como un criterio transversal en la formulación e implementación de las acciones de bienestar dirigidas al talento humano, de conformidad con la normatividad vigente y las políticas institucionales.

El citado protocolo se encuentra cargado y disponible para consulta en la plataforma institucional Almera garantizando su aplicación y articulación con los diferentes planes, programas y procesos del Hospital Regional de Monquirá E.S.E. https://sgi.almeraim.com/cgi/secciones/?a=documentos&option=ver&actual&documentoid=9320&proceso_asociar_id=6072#

7. DIAGNOSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES

El diagnóstico para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos – Vigencia 2026 se construye a partir de la aplicación y análisis de diferentes instrumentos institucionales, los cuales permiten identificar de manera objetiva las necesidades, expectativas, fortalezas y oportunidades de mejora asociadas al bienestar laboral, el clima organizacional y la gestión del talento humano en el Hospital Regional de Monquirá E.S.E.

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Monquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

Dicho diagnóstico se desarrolló mediante técnicas participativas, observación directa y el análisis de información institucional, garantizando la utilización de datos válidos y pertinentes para la planeación de las acciones de bienestar social e incentivos, en coherencia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.


Asimismo, y teniendo en cuenta que la última medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional del Hospital Regional de Monquirá E.S.E. se realizó en la vigencia 2024, y atendiendo lineamientos técnicos de evaluación organizacional que recomiendan una periodicidad bianual para este tipo de mediciones, se establece la aplicación de la siguiente medición para la vigencia 2026.

Lo anterior permite evaluar de manera objetiva la evolución del clima organizacional, el impacto de las acciones implementadas y la efectividad de las estrategias de bienestar e incentivos desarrolladas por la Entidad, garantizando la mejora continua de la gestión del talento humano.

7.1. Encuesta de Necesidad de Bienestar Laboral

Con el objetivo de identificar las necesidades de los servidores en relación con su bienestar laboral y la capacitación continua de sus competencias y habilidades profesionales, se aplicó la “Encuesta Diagnóstica de Bienestar Laboral e Incentivos”, instrumento que sirvió como insumo para la elaboración del presente plan de trabajo. La encuesta contó con la participación de 121 servidores, lo que representa el 18 % de la población total de la entidad (670 servidores).

Desde la Gestión de Talento Humano, este ejercicio permitió reconocer de manera más específica las necesidades, intereses y preferencias de los servidores en los ámbitos deportivo, social, recreativo,


	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

competitivo y de desarrollo comportamental, así como identificar sus percepciones frente al bienestar laboral.

Es así, como se indagó el nivel de satisfacción frente a las actividades desarrolladas durante la vigencia anterior, evidenciándose una valoración positiva y un alto nivel de agrado por parte de los participantes. Asimismo, la encuesta incluyó aspectos relacionados con el conocimiento de los programas y actividades de bienestar laboral que ofrece la institución, los principales motivos de asistencia y de no participación en las actividades de bienestar social e incentivos del Hospital, así como el interés en la implementación de nuevas actividades culturales, recreativas y deportivas.

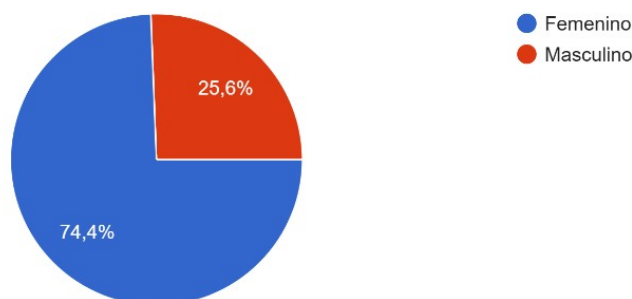
Finalmente, se consultó a los servidores sobre las actividades que consideran prioritarias dentro del programa de bienestar, destacándose: actividades para el fortalecimiento del ser, el clima laboral y la cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana), actividades de integración familiar, actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, y acciones orientadas a la preparación para la pensión.

Figura 1. *Participación de los servidores de acuerdo con el género.*

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

Género

121 respuestas

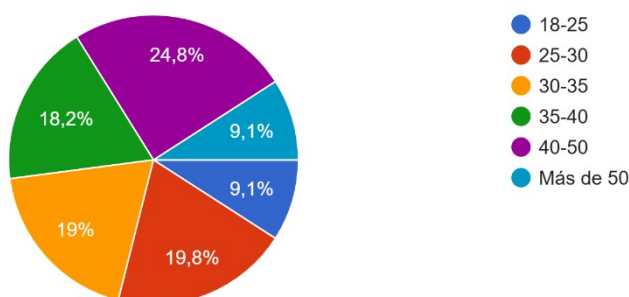


De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta, se evidencia que la mayor participación corresponde al género femenino, con un 74,4 % de las respuestas (90 servidoras), mientras que el género masculino representa el 25,6 % (31 servidores), para un total de 121 participantes. Esta distribución refleja una mayor representación femenina dentro de la población encuestada, lo cual es coherente con la composición del talento humano de la entidad y constituye un insumo relevante para el diseño e implementación de estrategias de bienestar laboral con enfoque diferencial e inclusivo.

Figura 2. *Distribución de los servidores encuestados por rango de edad.*

Rango de Edad

121 respuestas



Los resultados evidencian una población diversa en términos de edad. El mayor porcentaje de participantes se concentra en el rango de 40

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

a 50 años (24,8 %), seguido por los rangos de 25 a 30 años (19,8 %) y 30 a 35 años (19 %). Asimismo, el 18,2 % de los servidores se encuentra entre 35 y 40 años, mientras que los rangos de 18 a 25 años y mayores de 50 años representan cada uno el 9,1 % de la población encuestada.

Figura 3. *Percepción y conocimiento de los programas de bienestar laboral.*

Conozco los programas y actividades de bienestar laboral que ofrece la institución.
121 respuestas

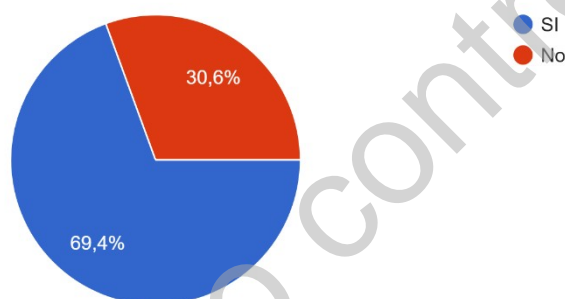

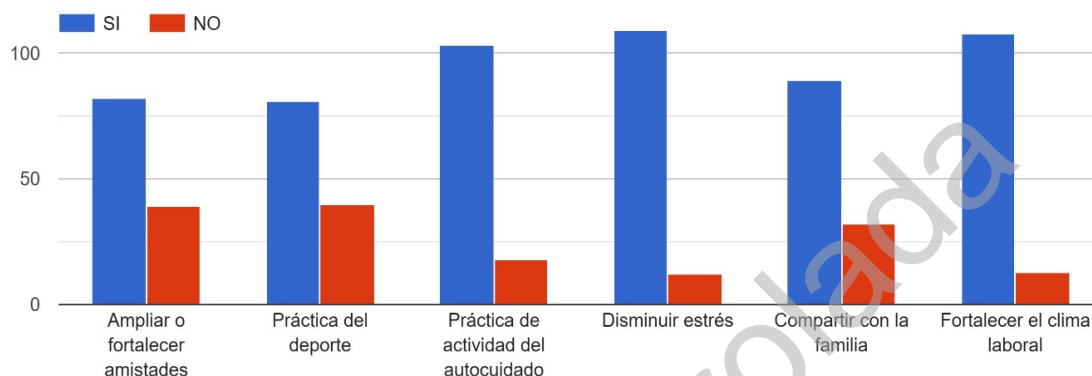


Figura 4. *Principales motivos de asistencia a las actividades de bienestar social e incentivos*

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

¿Cuál es el principal motivo de su asistencia a las actividades de bienestar social e incentivos del Hospital?



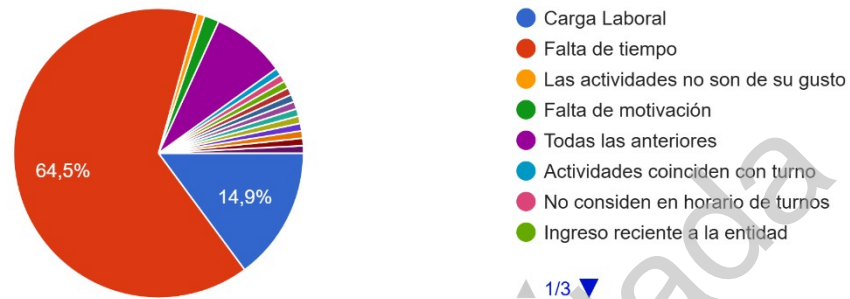
Los resultados evidencian que los principales motivos de asistencia a las actividades de bienestar social e incentivos del Hospital están relacionados con la disminución del estrés, el fortalecimiento del clima laboral y la práctica de actividades de autocuidado, las cuales presentan los mayores niveles de respuesta afirmativa. En menor medida, pero con una participación significativa, se identifican motivos asociados a compartir con la familia, la práctica del deporte y el fortalecimiento de relaciones sociales. En general, los hallazgos reflejan que los servidores valoran las actividades de bienestar como espacios orientados al cuidado integral, la salud emocional y la mejora de las relaciones laborales, aspectos clave para el fortalecimiento del bienestar y el clima organizacional.

Figura 5. Principales motivos de no participación en las actividades de bienestar social e incentivos

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

¿Cuál es principal motivo por el que no ha participado en las actividades de bienestar social e incentivos del Hospital?

121 respuestas

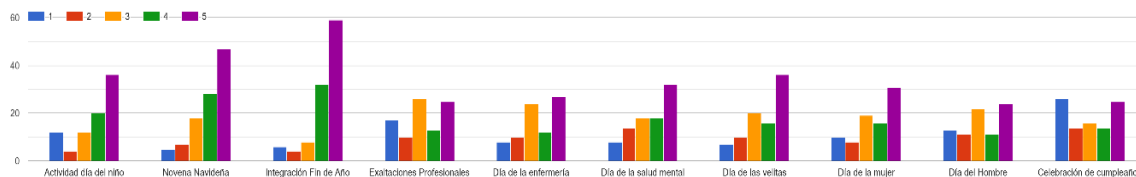


Los resultados muestran que el principal motivo de inasistencias a las actividades de bienestar social e incentivos del Hospital corresponde a la falta de tiempo, con un 64,5 % de las respuestas, seguido de la carga laboral, que representa el 14,9 %. En menor proporción, se identifican otros factores como la falta de motivación, la no coincidencia de las actividades con los turnos laborales, el desinterés por las actividades propuestas, el ingreso reciente a la entidad y la combinación de varias de estas razones. Este resultado pone de manifiesto que las principales barreras para la participación del talento humano están relacionadas con las dinámicas laborales y la disponibilidad de tiempo, lo cual hace necesario revisar y fortalecer las estrategias de planeación de las actividades de bienestar. En este sentido, se requiere implementar esquemas de mayor flexibilidad en la programación de las actividades, de manera que permitan facilitar el acceso, incrementar la participación y fortalecer el impacto de los programas de bienestar, contribuyendo al mejoramiento del clima laboral y al cuidado integral del talento humano.

Figura 6. *Resultados de satisfacción actividades de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2025*


	HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

ACTIVIDADES REALIZADAS EN LA VIGENCIA 2025. Califique de 1 a 5 su nivel de agrado y satisfacción en las actividades de Bienestar Social e Incentivos realizadas en la vigencia 2025 por la Institución, SOLO SI PARTICIPÓ EN ELLAS. Siendo 1 su opción de menor satisfacción y 5 la de su mayor agrado.

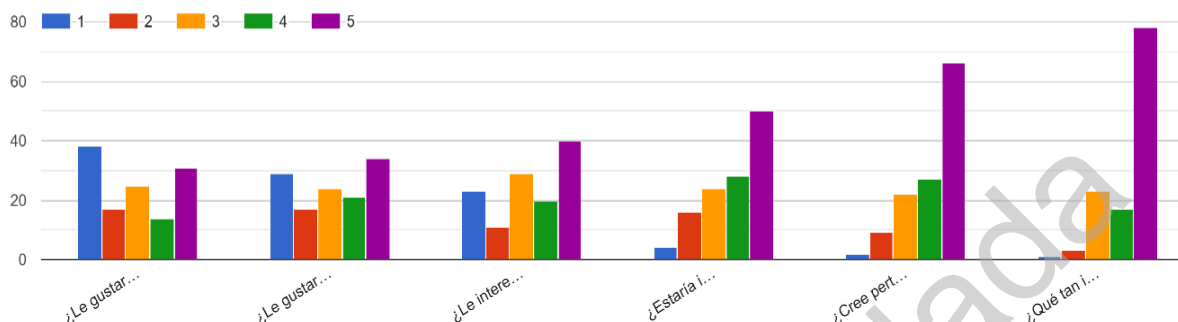


Se evidencia un alto interés por parte del personal frente a la implementación de las actividades desarrolladas durante la vigencia 2025, tales como el Día del Niño, Día de la Enfermería, novenas navideñas, integración de fin de año y exaltaciones profesionales. El reconocimiento positivo de estas actividades y de la metodología empleada permitió identificar la pertinencia de fortalecer y diversificar las actividades de bienestar, incorporando nuevas estrategias de tipo cultural, recreativo y deportivo.

Figura 7. *Preferencias del talento humano frente a actividades artísticas, culturales y de bienestar.*

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

ARTÍSTICAS Y CULTURALES Responda el siguiente cuestionario calificando su respuesta de 1 a 5. Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.



Los resultados evidencian una alta valoración y aceptación por parte del talento humano frente a la implementación de actividades artísticas, culturales y de bienestar. Se destaca una mayor preferencia (calificación 4 y 5) en aspectos relacionados con la importancia de la celebración de fechas y eventos especiales en la institución, así como la pertinencia de abrir espacios de esparcimiento deportivo. De igual manera, se observa un interés significativo en la participación en programas de acondicionamiento físico y talleres de alimentación saludable, y en jornadas de relajación como yoga, lo cual refleja la necesidad de fortalecer estrategias orientadas al autocuidado, la salud integral y el equilibrio entre la vida laboral y personal. En menor proporción, se identifica interés en actividades como cine institucional y concursos de manualidades navideñas, evidenciando que estas pueden ser bien recibidas y pueden contribuir al fortalecimiento del clima laboral, la integración y el sentido de pertenencia.

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.


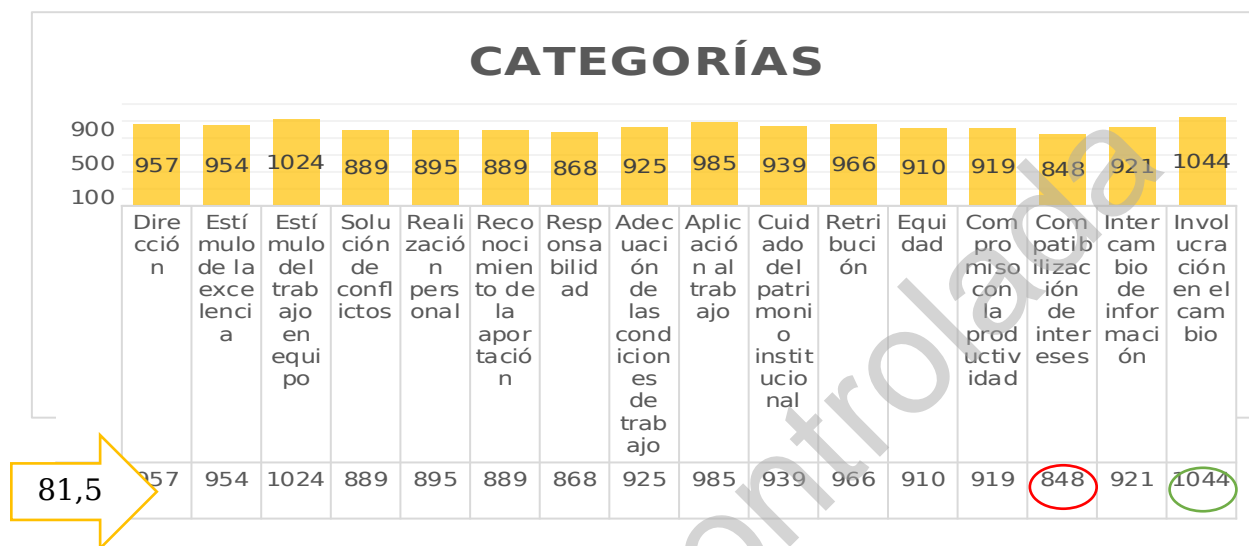

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

Figura 8. Resultados obtenidos de la medición de Clima Laboral 2024 por categorías



Para la valoración de este constructo, se tuvo la participación de 229 colaboradores un promedio del 40,8% de la población total (560), en el cual se implementó el instrumento para evaluación de Clima Organizacional suministrado por la Revista Cubana de Higiene y Epidemiología.2010; 48(2)177-196, siendo una prueba proyectiva, que permite identificar las percepciones individuales y grupales sobre la organización, que inciden en las motivaciones y el comportamiento de las personas y está diseñado con base a un conjunto de 80 reflexiones distribuidas aleatoriamente. Para el análisis del CO, se trabaja con 4 dimensiones, a su vez, cada categoría está compuesta por 5 preguntas, por lo que finalmente cada área crítica contiene 16 categorías, entendiendo (1) liderazgo como la influencia que ejerce un individuo en el comportamiento de otras personas en la búsqueda, eficiente y eficaz, de objetivos previamente determinados, (2) motivación; conjunto de reacciones y actitudes naturales, propias de las personas, que se manifiestan cuando determinados estímulos del medio circundante se

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

hacen presentes, (3) reciprocidad o compromiso; logro de la satisfacción de las expectativas, tanto del individuo como de la organización, (4) la participación; se construye sobre la base de una conciencia participativa generalizada, es el elemento esencial del proceso de integración.

De lo anterior se infiere que, la percepción de prevalencia de compatibilización de intereses coincide en que el 92,5% de la muestra asegura que existe una jerarquización de prioridades en función de los objetivos institucionales; es decir, es necesario distribución del poder, o jerarquías que no aportan significativamente a los grupos de trabajo, también hay poca tendencia a la autonomía por falencias en la seguridad y confianza del equipo. Sin embargo, el promedio de satisfacción y atmosfera amistosa es del 81,5%, identificando a la organización por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones, y manifiestan las relaciones agradables con sus jefes inmediatos. En comparación con la evaluación de clima laboral de la vigencia 2023, se obtiene un porcentaje de satisfacción del 60,1% evidenciando que los programas y actividades establecidos durante la vigencia tuvieron un impacto significativo.

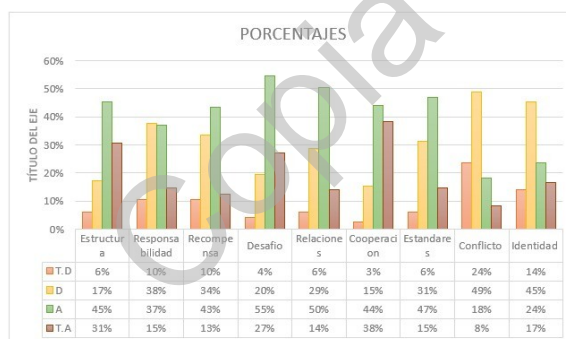



Figura 9. Resultados obtenidos de la medición de Clima Laboral 2023

Figura 10. Resultados de aplicación de batería de riesgo psicosocial

2024
FORMA A: Técnicos

FORMA B: Profesionales

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

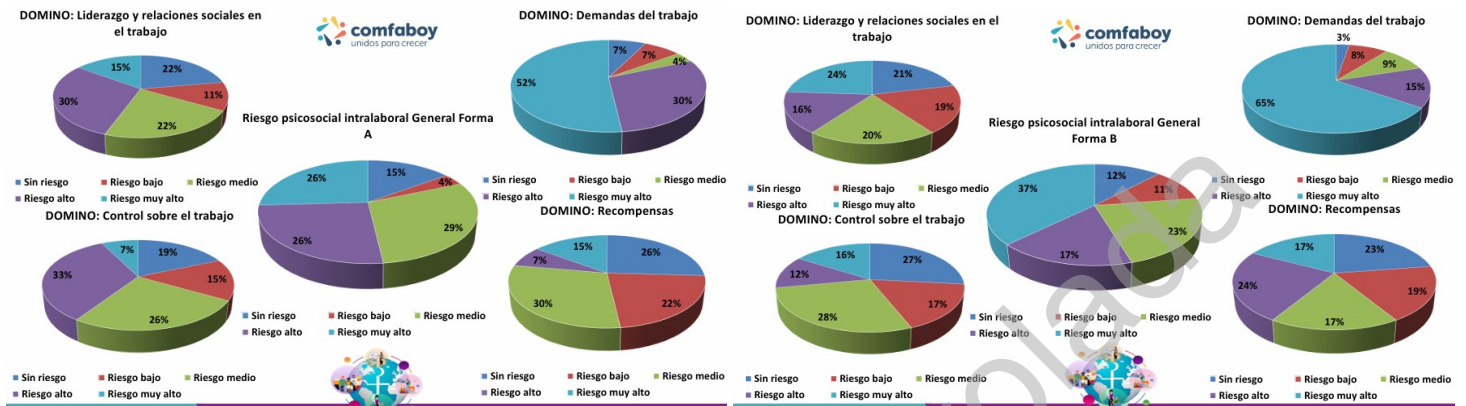
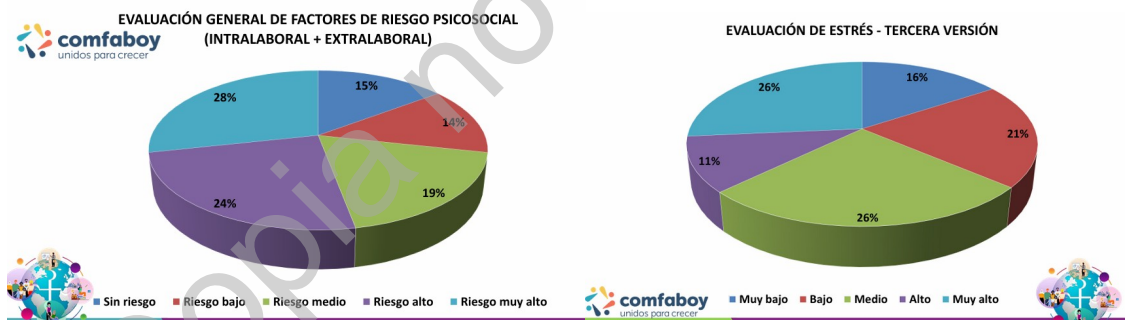



Figura 11. Resultados de aplicación de batería de riesgo psicosocial 2024.



De acuerdo con el estudio obtenido por la empresa que emite informe de riesgo psicosocial, situándonos en riesgo muy alto en factores intralaborales y extralaborales, así como riesgo medio en evaluación de estrés, considerando necesario iniciar un programa de intervención el cual se enfoque en prevenir y controlar los factores que están afectando el

	HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026


bienestar de los trabajadores, en caso del riesgo alto, así como su desempeño laboral y social. Además, es importante potenciar los factores protectores, priorización de actividades, medición de clima organizacional y actividades de bienestar y actividades que permitan a los trabajadores disminuir la presencia de factores de riesgo intralaborales.

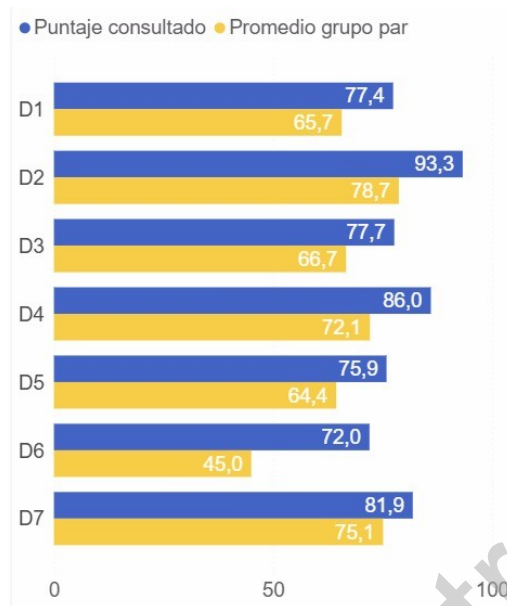
7.2. Resultados de la medición del FURAG 2024, modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)

Este modelo representa un factor clave para la gestión del desempeño institucional que permite formular y ajustar las políticas de la institución al cumplimiento de objetivos de esta. El autodiagnóstico que se realiza anualmente por la oficina de planeación del hospital nos permite valorar y conocer la implementación y los resultados de cada una de las dimensiones del modelo permitiendo detectar las fortalezas y debilidades del área de talento humano. De esta forma se conoce el promedio de avance referente a la categoría de desvinculación asistida, retención del conocimiento, desarrollo y bienestar.

Figura 6. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño: Talento Humano – MIPG 2024.


Dimensión D1: Gestión Estratégica del Talento Humano

	HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026



De acuerdo con los resultados obtenidos en la medición del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG 2024, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el análisis del presente Plan se centra en la Dimensión 1 (D1): Gestión Estratégica del Talento Humano, por ser la dimensión directamente relacionada con los procesos de bienestar social, incentivos, desarrollo del talento humano y fortalecimiento del clima organizacional.

La evaluación de esta dimensión permitió identificar avances, fortalezas y oportunidades de mejora en la gestión del talento humano del Hospital Regional de Monquirá E.S.E., particularmente en los componentes asociados al bienestar laboral, la capacitación, la retención del conocimiento, la desvinculación asistida y la cultura organizacional.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026


Los resultados obtenidos constituyen un insumo fundamental para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos – Vigencia 2026, orientando la definición de acciones que contribuyan al fortalecimiento del bienestar integral de los servidores públicos, la motivación, el compromiso institucional y la mejora continua de los procesos de gestión del talento humano, en coherencia con el enfoque del MIPG y los objetivos estratégicos institucionales.

Figura 7. Resultados de políticas de gestión y desempeño institucional

- **POLÍTICA 1 Gestión estratégica del Talento Humano**



De acuerdo con los resultados evidenciados la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, el indicador analizado refleja un nivel de desempeño favorable, en coherencia con los avances institucionales en la planeación, gestión y fortalecimiento del talento humano del Hospital Regional de Monquirá E.S.E.


	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

El comportamiento observado en la medición evidencia el desarrollo de acciones orientadas a la organización del ciclo de vida del servidor público, el fortalecimiento de la gestión del bienestar laboral, los incentivos, la capacitación y el alineamiento del talento humano con los objetivos estratégicos de la entidad.

No obstante, el análisis de la gráfica también permite identificar oportunidades de mejora asociadas al fortalecimiento de estrategias de bienestar social e incentivos, la consolidación de prácticas de desarrollo del talento humano y el seguimiento sistemático a los procesos que impactan el clima organizacional, aspectos que son abordados de manera directa en el Plan de Bienestar Social e Incentivos – Vigencia 2026.

En este sentido, el presente Plan se consolida como una herramienta estratégica para dar continuidad y fortalecer los avances alcanzados en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, contribuyendo a la mejora continua, la motivación, el compromiso institucional y la calidad de vida laboral de los servidores públicos.

- **Figura 8. POLÍTICA 2 Integridad**


	HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026



De acuerdo con los resultados Obtenidos en la Política de Integridad, se identifica un nivel de desempeño intermedio en el indicador analizado, en comparación con otros componentes de la misma política que presentan niveles de avance superiores.

Este comportamiento permite evidenciar una oportunidad de mejora relacionada con el fortalecimiento de los procesos de apropiación, divulgación y vivencia de los valores del servicio público y del Código de Integridad, así como con la consolidación de prácticas institucionales que promuevan de manera permanente comportamientos éticos y coherentes con los principios de la función pública.

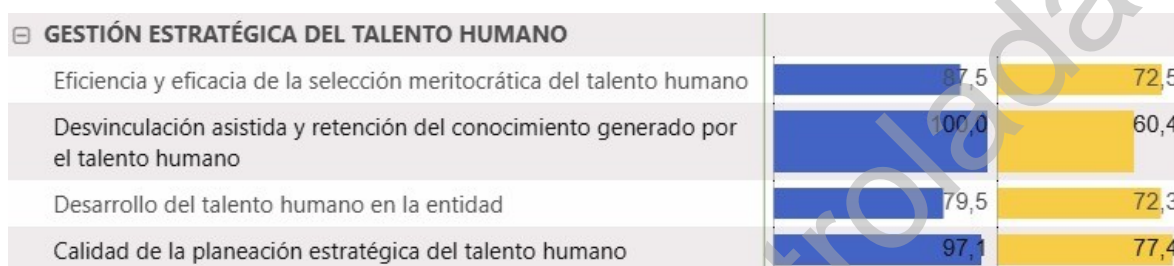
En este contexto, el Plan de Bienestar Social e Incentivos – Vigencia 2026 se articula como una herramienta estratégica para fortalecer la cultura de integridad institucional, a través de acciones orientadas a la sensibilización, el reconocimiento de comportamientos ejemplares, la

	HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

promoción de ambientes laborales basados en el respeto y la convivencia, y el fortalecimiento del sentido de pertenencia de los servidores públicos.

Índices por Política

Figura 9.



El Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano evidencia un desempeño institucional favorable y superior al referente nacional en los componentes evaluados, lo que refleja un nivel de madurez significativo en la planeación, ejecución y seguimiento de los procesos asociados a la gestión del talento humano del Hospital Regional de Monquirá E.S.E.

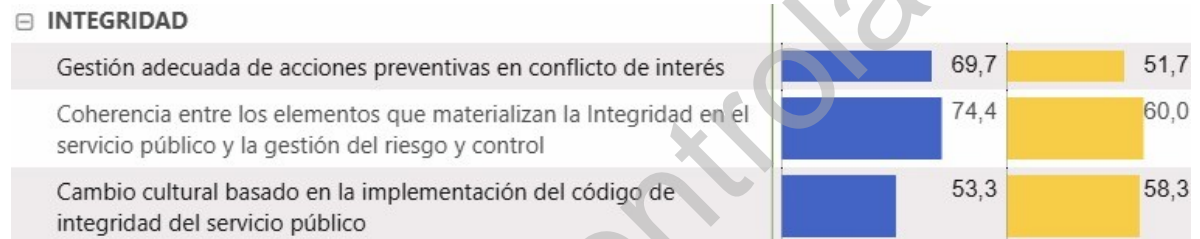
Los resultados obtenidos permiten identificar como fortalezas consolidadas la planeación estratégica del talento humano y los procesos de desvinculación asistida y retención del conocimiento, los cuales presentan niveles de desempeño elevados y consistentes frente al indicador nacional, contribuyendo a la sostenibilidad institucional y a la gestión adecuada del ciclo de vida del servidor público.

No obstante, con el propósito de fortalecer de manera continua la gestión del talento humano, el Plan de Bienestar Social e Incentivos – Vigencia 2026

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026


prioriza acciones orientadas al fortalecimiento del desarrollo del talento humano y a la eficiencia de los procesos de selección meritocrática, por su impacto directo en el bienestar laboral, la motivación, el desempeño y el fortalecimiento del clima organizacional, sin descuidar los demás componentes que conforman el índice.

Figura 10.



El Índice de la Política de Integridad evidencia un desempeño institucional favorable en comparación con el referente nacional, reflejando avances significativos en la adopción de prácticas orientadas a la transparencia, la ética pública y el fortalecimiento de la cultura de integridad en el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E.

De manera general, los resultados muestran que la entidad presenta niveles de ejecución superiores al promedio nacional en componentes asociados a la gestión preventiva de conflictos de interés y a la coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control, lo cual evidencia la existencia de lineamientos, procedimientos y prácticas institucionales que promueven el

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026


comportamiento íntegro y la prevención de riesgos asociados a la gestión pública.

No obstante, el análisis comparativo también permite identificar una oportunidad de mejora en el componente relacionado con el cambio cultural basado en la implementación del Código de Integridad, el cual presenta un nivel de ejecución inferior frente a otros componentes del índice. Esta situación sugiere la necesidad de fortalecer estrategias orientadas a la apropiación, interiorización y vivencia permanente de los valores del servicio público por parte de los servidores, más allá de su adopción formal.

7.3 Diagnóstico Del Componente De Incentivos

El análisis de los resultados institucionales, incluyendo los hallazgos derivados del FURAG y los demás instrumentos de diagnóstico aplicados, evidencia la necesidad de fortalecer el componente de incentivos como una estrategia orientada al reconocimiento del desempeño individual y colectivo, la motivación del talento humano y la consolidación de una cultura organizacional basada en el mérito, el compromiso y los resultados.

Si bien la Entidad ha desarrollado acciones de reconocimiento durante vigencias anteriores, se identifica la oportunidad de estructurar y consolidar un Sistema de Evaluación de Incentivos, alineado con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el

	HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, que permita definir criterios objetivos, transparentes y sostenibles para el otorgamiento de incentivos, en coherencia con los objetivos institucionales y el Plan de Acción 2026.

8. NATIONAL WELLNESS INSTITUTE (NWI) - REFERENTE METODOLÓGICO Y DIMENSIONES DEL BIENESTAR


El National Wellness Institute (NWI) es una entidad de referencia que promueve el bienestar integral desde un enfoque multidimensional, entendiendo el bienestar como un proceso activo que contribuye al mejoramiento de la calidad de vida y al fortalecimiento de entornos saludables. En este marco, el NWI plantea el Modelo de las Seis Dimensiones del Bienestar, el cual permite analizar de manera integral los factores que inciden en el bienestar de las personas y orientar la formulación de estrategias de bienestar en las organizaciones.

Para la vigencia 2026, el Hospital Regional de Monquirá E.S.E. adopta el enfoque del NWI como referente metodológico para la estructuración del Plan de Bienestar Social e Incentivos, debido a que proporciona una visión integral del bienestar, facilita la priorización de acciones y contribuye a asegurar coherencia entre el diagnóstico institucional, la gestión del talento humano y las actividades de bienestar e incentivos que posteriormente se proyectarán en el Plan de Acción.

En consecuencia, el Plan se fundamenta en las siguientes seis (6) dimensiones del bienestar

Bienestar Emocional: Relacionado con el manejo adecuado de emociones, el afrontamiento del estrés, la resiliencia y el equilibrio psicológico, promoviendo la salud mental y el autocuidado.

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Monquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

Bienestar Ocupacional: Vinculado con la satisfacción y realización a través del trabajo, la motivación, el reconocimiento y la construcción de condiciones que favorezcan el desempeño y el compromiso institucional.

Bienestar Físico: Asociado con hábitos saludables, actividad física, prevención de enfermedad, estilos de vida sanos y prácticas de autocuidado que favorezcan la salud integral.


Bienestar Social: Orientado a relaciones interpersonales sanas, convivencia laboral, trabajo colaborativo, redes de apoyo y sentido de pertenencia dentro de la entidad.

Bienestar Intelectual: Relacionado con el aprendizaje continuo, el desarrollo de competencias, la creatividad, la actualización y el fortalecimiento de habilidades y conocimientos.

Bienestar Espiritual: Vinculado con el sentido de propósito, los valores, la coherencia ética y la construcción de significado en el que hacer laboral, promoviendo comportamientos alineados con la integridad institucional.

La adopción de estas dimensiones permite consolidar un enfoque integral del bienestar laboral y constituye el marco de referencia para la posterior proyección del Plan de Acción del Plan de Bienestar Social e Incentivos – Vigencia 2026, asegurando que las actividades y estrategias se orienten de forma coherente a los componentes que impactan el bienestar de los servidores públicos y el fortalecimiento institucional.


El Plan de Acción del Plan de Bienestar Social e Incentivos – Vigencia 2026 se estructura con base en los resultados del diagnóstico institucional, el análisis del MIPG y el enfoque conceptual del National Wellness Institute (NWI), priorizando acciones orientadas al fortalecimiento del bienestar emocional, físico, social, ocupacional, intelectual y de valores del talento

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026


humano, en coherencia con las necesidades identificadas y los objetivos estratégicos de la entidad.

9. PLAN DE ACCIÓN

ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
1	Exaltación profesional mensual	Equipo de Talento Humano	Nº de servidores reconocidos / total de servidores	Mensualmente
2	Exaltación por cumpleaños y compensatorio (tarjeta virtual)	Equipo de Talento Humano	Servidores beneficiados / total servidores	Permanente
3	Día de la Familia - beneficio día libre (Ley 1857 de 2017)	Equipo de Talento Humano	Servidores beneficiados / total servidores	Primer semestre
4	Jornada de integración institucional - Día de la Familia	Equipo de Talento Humano	Participación ≥ 70 % de los servidores	Octubre
5	Celebración y exaltación Día del Servidor Público	Equipo de Talento Humano	Funcionarios exaltados / total de funcionarios	Junio
6	Ejecución del programa de desvinculación asistida	Equipo de Talento Humano	Actividades ejecutada / Actividades planeadas	Julio - Diciembre
7	Operación del Centro de Escucha y acompañamiento psicosocial	Psicóloga TH / Líder de Salud mental	Nº de intervenciones realizadas / casos identificados	Mayo - diciembre
8	Concurso de manualidades: decoración navideña.	Equipo de Talento Humano	Participación por áreas / total áreas	Diciembre


	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
9	Jornada institucional Día de la Salud Mental	Equipo de Talento Humano	Jornada realizada	Octubre
10	Actividad de cierre de vigencia con reconocimiento por desempeño y trabajo en equipo.	Equipo de Talento Humano	Asistencia ≥ 70 %	Diciembre
11	Diseño y formalización del Sistema de Evaluación de Incentivos	Equipo de Talento Humano- planeación	Sistema aprobado e implementado (Sí/No)	Febrero - octubre
12	Ejecución del Sistema de Evaluación de Incentivos	Equipo de Talento Humano	Total, de personal beneficiado	Marzo - Noviembre
13	Celebración eucarística	Gerencia /Equipo de Talento Humano	12 eucarísticas.	Mensual
14	Solidaridad por duelo	Equipo de Talento Humano	Casos atendidos / solicitudes	Ocasionalmente
15	Implementación de flexibilidad laboral conforme a lineamientos institucionales	Equipo de Talento Humano	Lineamiento vigente y aplicado	Vigencia 2026
16	Socialización del programa servimos del DAFP	Equipo de Talento Humano	Participantes / total funcionarios	Abril


	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
17	Celebración Día de la mujer	Equipo de Talento Humano	Participación de personal femenino $\geq 65\%$	8 marzo
18	Celebración día del hombre	Equipo de Talento Humano	Participación de personal masculino $\geq 65\%$	19 marzo
19	Celebración día del niño	Equipo de Talento Humano	Actividad realizada / evidencias	Abril u octubre Día flia
20	Actividad entorno laboral saludable	Equipo de Talento Humano	Participantes/ total funcionarios	Septiembre
21	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental: promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión. (Estrategia de familia) orientadas por ARL	ARL - SST - Talento Humano	Actividades ejecutadas / plan programado	Según cronograma de trabajo con ARL

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
22	Novena navideña	Líderes de servicios	Días de novena / Días programados	Diciembre
23	Actividad deportiva y recreacional: rumbo terapia y estilos de vida saludable.	Coordinador programa de ejercicio físico para la salud	Participantes/total de funcionarios	Agosto
24	Uso de sala Amiga de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 2017	Equipo de Talento Humano y Líder IAMII	Beneficiarios/ total de lactantes.	Permanente
25	Aplicación Batería de Riesgo Psicosocial 2026	Talento Humano - SST	Cobertura $\geq 90\%$ de trabajadores	Septiembre octubre
26	Aplicación Medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional 2026	Talento Humano	Cobertura $\geq 70\%$ de participación	octubre

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

ID	Actividad	Responsable	Indicador	Fecha de cumplimiento
27	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Equipo de Talento Humano	Beneficiarios/ total de trabajadores que tienen derecho	trimestral
28	Pausas activas	Coordinador programa salud física Talento Humano - SST	Actividades ejecutadas/ actividades planeadas	Semanal

10. BIBLIOGRAFÍA

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *¿Cómo medir el clima laboral en mi entidad?* Obtenido de <https://acortar.link/5AQp2j>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *Concepto 171021 de 2021*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=164212>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *Decreto Ley 1567 de 1998*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *El Liderazgo y las Emociones*. Obtenido de <https://acortar.link/tl73qU>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *Negociación y Abordaje de Conflictos*. Obtenido de <https://acortar.link/tQgMrd>

Min Educación. (2021). *U6 proyecto 6 trabajo en equipo*. Obtenido de <https://acortar.link/42MUT6>

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E	CÓDIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	GT-C-PL-001
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN:
	SUBPROCESO: CALIDAD DE VIDA DEL TRABAJADOR	V02-2026

Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. (2021). *CIRCULAR 14 DE 2021*.
Obtenido de
https://normograma.sena.edu.co/normograma/docs/circular_sena_0014_2021.htm

National Wellness Institute. (s. f.). The six dimensions of wellness.
Recuperado de <https://nationalwellness.org/resources/six-dimensions-of-wellness/>

11. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Descripción del Cambio	Aprobó	Fecha
02	Actualización anual del plan	CIGYD	01-2026