

 <b>Hospital San Roque</b> Empresa Social del Estado Pradera-Valle	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
<b>Fecha de Aprobación:</b> febrero 2021	<b>Fecha de Modificación:</b> diciembre 2025	Página 1 de 9
<b>Tipo de Proceso:</b> Apoyo	<b>Código:</b> GH-PL-37	<b>Versión:</b> 05

## 1. INTRODUCCION

La Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera, consciente de que el talento humano constituye el eje fundamental para el cumplimiento de su misión institucional y la prestación de servicios de salud con calidad, humanización y oportunidad, formula el presente Plan de Bienestar e Incentivos, en concordancia con los lineamientos establecidos por el Programa Nacional de Bienestar y la normatividad vigente que regula la gestión del talento humano en el sector público colombiano.

Este plan se concibe como una herramienta estratégica orientada a fortalecer la calidad de vida laboral, el compromiso institucional y el desarrollo integral de los servidores públicos y colaboradores del hospital, reconociendo la importancia de promover entornos de trabajo saludables, inclusivos, equitativos y motivadores, que contribuyan tanto al bienestar individual y familiar como al mejoramiento continuo del desempeño organizacional.

En coherencia con los ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar, el Plan de Bienestar e Incentivos del Hospital San Roque de Pradera integra acciones enfocadas en el equilibrio psicosocial, la promoción de la salud mental, la diversidad e inclusión, el fortalecimiento de alianzas interinstitucionales y la transformación digital, entendidos como pilares fundamentales para responder a los retos actuales del sector salud y a las necesidades del talento humano en el servicio público.

Asimismo, el plan contempla la implementación de incentivos institucionales y no pecuniarios, orientados al reconocimiento del desempeño, el esfuerzo y la vocación de servicio de los colaboradores, fomentando el sentido de pertenencia, la motivación y la corresponsabilidad con los objetivos estratégicos de la entidad, en armonía con los principios de eficiencia, transparencia y sostenibilidad.

De esta manera, el Hospital San Roque de Pradera reafirma su compromiso con la gestión integral del talento humano, alineando el bienestar laboral con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, y contribuyendo al fortalecimiento de una cultura organizacional centrada en las personas, el servicio a la comunidad y la excelencia institucional.

## 2. OBJETIVO GENERAL

Promover el bienestar integral de los servidores públicos del Hospital San Roque de Pradera, fortaleciendo su calidad de vida laboral, motivación y sentido de pertenencia, contribuyendo al mejoramiento continuo de la prestación del servicio de salud, a partir de los ejes del

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
<b>Fecha de Aprobación:</b> febrero 2021	<b>Fecha de Modificación:</b> diciembre 2025	Página 2 de 9
<b>Tipo de Proceso:</b> Apoyo	<b>Código:</b> GH-PL-37	<b>Versión:</b> 05

Programa Nacional de Bienestar, con impacto en la productividad, el clima organizacional y la prestación de servicios de salud.

### 3. POBLACIÓN OBJETIVO

- Personal asistencial
- Personal administrativo
- Personal de servicios generales y de apoyo
- Vinculación: personal de la planta global y contratistas (según viabilidad normativa)

### 4. MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Bienestar e Incentivos se formula en cumplimiento de:

- Constitución Política de Colombia (art. 25 y 53).
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1567 de 1998.
- Lineamientos del Programa Nacional de Bienestar.
- Políticas de Gestión del Talento Humano en el sector público.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Dimensión Talento Humano).

### 5. ESTRUCTURA DEL PLAN:

#### Eje 1: Equilibrio Psicosocial

**Objetivo específico:** Promover un ambiente laboral que facilite la armonía entre la vida personal, familiar y laboral, y reduzca factores de riesgo psicosocial.

#### Acciones estratégicas:

- Diagnóstico de factores psicosociales mediante encuestas periódicas (semestres).
- Jornadas de conciliación vida-trabajo, incluyendo flexibilidad horaria en momentos de alta carga asistencial.
- Pausas activas y zonas de descanso programadas durante turnos largos.
- Acciones de calidad de vida laboral (evaluación ergonómica, mejoramiento de espacios de trabajo) con el apoyo y asesoría de la ARL.

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastogue
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025

 <b>Hospital San Roque</b> Empresa Social del Estado Pradera-Valle	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
<b>Fecha de Aprobación:</b> febrero 2021	<b>Fecha de Modificación:</b> diciembre 2025	Página 3 de 9
<b>Tipo de Proceso:</b> Apoyo	<b>Código:</b> GH-PL-37	<b>Versión:</b> 05

### **Indicadores de éxito:**

- Satisfacción en encuestas internas.
- Reducción de ausentismo y rotación voluntaria.

### **Eje 2: SALUD MENTAL**

**Objetivo específico:** Fortalecer la salud mental de los colaboradores y fomentar hábitos de vida saludables.

### **Acciones estratégicas:**

- Talleres de manejo del estrés, resiliencia y autocuidado.
- Asesoría psicológica confidencial y gratuita (alianza con EPS, ARL o profesionales externos IPS contratada).
- Programas de hábitos saludables: actividad física, nutrición, manejo del sueño.
- Charlas y campañas de prevención de consumo de tabaco y alcohol.

### **Indicadores de éxito:**

- Número de participantes.
- Mejora en indicadores de bienestar emocional en encuestas.

### **Eje 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

**Objetivo específico:** Construir un entorno laboral respetuoso, diverso e inclusivo que reconozca y valore las diferencias individuales.

### **Acciones estratégicas:**

- Capacitaciones sobre equidad de género, inclusión y diversidad cultural.
- Políticas claras de no discriminación, canal de denuncias y protocolos de acompañamiento.
- Celebración de fechas conmemorativas relacionadas con inclusión y diversidad.
- Programas de accesibilidad y ajustes razonables para colaboradores con discapacidad.

### **Indicadores de éxito:**

- Número de capacitaciones.

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastogue
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025

 <b>Hospital San Roque</b> Empresa Social del Estado Pradera-Valle	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
<b>Fecha de Aprobación:</b> febrero 2021	<b>Fecha de Modificación:</b> diciembre 2025	Página 4 de 9
<b>Tipo de Proceso:</b> Apoyo	<b>Código:</b> GH-PL-37	<b>Versión:</b> 05

- Percepción de inclusión en clima laboral.

#### **Eje 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES**

**Objetivo específico:** Aprovechar recursos y experiencias externas para potenciar las acciones de bienestar.

##### **Acciones estratégicas:**

- Convenios con Cajas de Compensación Familiar para acceso a recreación y servicios de bienestar.
- Articulación con EPS y ARL para campañas preventivas y jornadas de salud.
- Acuerdos con universidades para capacitación continua y grupos de investigación.
- Participación en redes interinstitucionales de bienestar del sector salud pública.
- Articulación con los fondos de empleados y proveedores.

##### **Indicadores de éxito:**

- Número de alianzas activas.
- Beneficios obtenidos por participante.

#### **Eje 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL – TRANSVERSAL**

**Objetivo específico:** Facilitar el acceso a herramientas digitales que promuevan el bienestar y la gestión eficiente de los colaboradores.

##### **Acciones estratégicas:**

- Plataforma digital de bienestar con recursos de autocuidado, capacitación, agenda de actividades y seguimiento personal.
- Aplicativos de gestión de pausas activas y salud mental.
- Capacitación en competencias digitales para todos los colaboradores.
- Uso de encuestas digitales y analítica de datos para monitoreo permanente del bienestar.

##### **Indicadores de éxito:**

- Accesos a la plataforma.
- Nivel de adopción de herramientas digitales.

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025

 Hospital San Roque Empresa Social del Estado Pradera-Valle	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
<b>Fecha de Aprobación:</b> febrero 2021	<b>Fecha de Modificación:</b> diciembre 2025	Página 5 de 9
<b>Tipo de Proceso:</b> Apoyo	<b>Código:</b> GH-PL-37	<b>Versión:</b> 05

## 6. INCENTIVOS ESPECÍFICOS

<b>Tipo de incentivo</b>	<b>Descripción</b>
<b>Reconocimiento institucional</b>	Certificados y menciones para colaborador destacado en bienestar, servicio y clima.
<b>Beneficios de capacitación</b>	Potenciar la satisfacción y habilidades de los colaboradores y mantener la competitividad.
<b>Bonificaciones por desempeño integral</b>	Participación en actividades de bienestar.
<b>Actividades Recreativas</b>	Acceso a eventos culturales/deportivos con costo subsidiado.
<b>Beneficios familiares</b>	Talleres abiertos a familias (bienestar emocional y salud) para fortalecer redes de apoyo.

## 7. INCENTIVOS (NO PECUNIARIOS)

### Tipos de incentivos permitidos en ESE

#### Incentivos institucionales:

- Reconocimiento al servidor destacado del trimestre.
- Menciones honoríficas en actos institucionales.
- Publicación en carteleras y medios internos.

#### Incentivos de desarrollo:

- Prioridad en capacitaciones.
- Acceso preferente a convenios académicos.
- Certificados de excelencia.

#### Incentivos de bienestar:

- Bonos recreativos (Caja de Compensación).
- Días institucionales de integración.
- Actividades familiares.

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025

 <b>Hospital San Roque</b> Empresa Social del Estado Pradera-Valle	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
<b>Fecha de Aprobación:</b> febrero 2021	<b>Fecha de Modificación:</b> diciembre 2025	Página 6 de 9
<b>Tipo de Proceso:</b> Apoyo	<b>Código:</b> GH-PL-37	<b>Versión:</b> 05

**NOTA: LOS INCENTIVOS PECUNIARIOS SE APLICARÁN SOLO SI EXISTE DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL Y ACTO ADMINISTRATIVO QUE LO RESPALDE.**

## 8. CRONOGRAMA RESUMIDO (ANUAL)

Trimestre	Acciones clave
1	Encuesta de clima y diagnóstico; talleres de bienestar emocional; pausas activas piloto
2	Convenios firmados; talleres de inclusión.
3	Jornadas de salud integral; actividades recreativas; capacitación continuada
4	Evaluación de impacto; reconocimiento institucional; plan de mejora 2026

## 9. INDICADORES DE MEDICION

- Nivel de satisfacción general (encuestas internas).
- Índice de participación en actividades de bienestar.
- Indicadores de retención y rotación de personal.
- Ausentismo relacionado con estrés o condiciones de salud.
- Evaluación de clima laboral y percepción de inclusión.

## 10. RESULTADOS ESPERADOS

- Mejor clima organizacional y compromiso de los colaboradores.
- Reducción de factores psicosociales adversos.
- Incremento en productividad y calidad del servicio sanitario brindado.
- Mayor sentido de pertenencia al Hospital San Roque de Pradera.

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025

 <b>Hospital San Roque</b> Empresa Social del Estado Pradera-Valle	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
<b>Fecha de Aprobación:</b> febrero 2021	<b>Fecha de Modificación:</b> diciembre 2025		Página 7 de 9
<b>Tipo de Proceso:</b> Apoyo	<b>Código:</b> GH-PL-37		<b>Versión:</b> 05

## 11. INDICADORES

### EJE 1. INDICADORES DE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Actividad	Responsable	Indicador	Meta
Aplicación encuesta de riesgo psicosocial	Talento Humano / SST	% encuestas aplicadas	≥90%
Pausas activas institucionales	SST	N.º jornadas realizadas	mensuales
Taller manejo del tiempo y carga laboral	TH	N.º participantes	≥70%

### EJE 2. INDICADORES DE SALUD MENTAL

Actividad	Responsable	Indicador	Meta
Jornadas de salud mental y autocuidado	TH / EPS	N.º jornadas	1 al año
Atención psicológica preventiva	EPS / Convenio	N.º atenciones	Según demanda
Campañas de hábitos saludables	SST	N.º campañas	1 al año

### EJE 3. INDICADORES DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Actividad	Responsable	Indicador	Meta
Capacitación en inclusión y equidad	TH	N.º capacitaciones	1
Socialización política no discriminación	TH	% servidores socializados	100%

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025

	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>		
<b>Fecha de Aprobación:</b> febrero 2021	<b>Fecha de Modificación:</b> diciembre 2025		Página 8 de 9
<b>Tipo de Proceso:</b> Apoyo	<b>Código:</b> GH-PL-37		<b>Versión:</b> 05

#### EJE 4. INDICADORES DE ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

Actividad	Responsable	Indicador	Meta
Convenios con Caja de Compensación	Gerencia / TH	Convenios activos	≥1
Jornadas de salud ARL	SST	N.º jornadas	1
Convenios académicos	TH	N.º convenios	≥1

#### EJE 5. INDICADORES DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL (TRANSVERSAL)

Actividad	Responsable	Indicador	Meta
Uso de encuestas digitales	TH	% digitalización	100%
Capacitación en competencias digitales	Sistemas / TH	N.º capacitaciones	1
Comunicación digital interna	Comunicaciones	N.º boletines	1

### 12. INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- Índice de satisfacción laboral
- Participación en actividades (%)
- Ausentismo laboral
- Resultados encuesta de clima
- Cumplimiento del cronograma (%)

### 13. MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y MEJORA

- Comité de Bienestar e Incentivos
- Seguimiento trimestral
- Informe de rendición de cuentas
- Ajustes conforme resultados y MIPG

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025

 <b>Hospital San Roque</b> Empresa Social del Estado Pradera-Valle	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	
<b>Fecha de Aprobación:</b> febrero 2021	<b>Fecha de Modificación:</b> diciembre 2025	Página 9 de 9
<b>Tipo de Proceso:</b> Apoyo	<b>Código:</b> GH-PL-37	<b>Versión:</b> 05

## 14. RESULTADO

Con estos documentos, el Hospital San Roque de Pradera cuenta con:

- Plan alineado a normativa pública
- Evidencia para auditorías y MIPG
- Instrumentos medibles y ejecutables
- Enfoque realista para un hospital público

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025