

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

Contenido

Introducción	2
Objetivo General	3
Objetivos Específicos	3
Marco Normativo	4
Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	6
Alcance	8
Responsables	9
Diagnóstico	10
Responsables	12
Estrategias y líneas de acción	13
Plan de Acción	16
Indicadores	18
Recursos	20
Seguimiento y Evaluación	22
Riesgos asociados al Plan	24
Vigencia	26
Control de cambios	27
Aprobación	27

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

Introducción

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y medidas EFR del Hospital San Juan de Dios de Yarumal para la vigencia 2026 constituye un instrumento estratégico de gestión del talento humano, orientado a promover el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral, el fortalecimiento del clima organizacional y la consolidación de una cultura institucional basada en el compromiso, la humanización y el desempeño eficiente en la prestación de los servicios de salud.

Este plan se formula en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, y se articula de manera directa con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Previsión de Recursos Humanos del Hospital, como instrumentos que orientan la planeación, desarrollo y sostenibilidad del recurso humano. Asimismo, da cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente que regula los programas de bienestar social, estímulos e incentivos en las entidades públicas del orden territorial y del sector salud.

El Hospital reconoce que el bienestar de sus colaboradores constituye un factor determinante para el logro de los objetivos institucionales, la prestación segura y humanizada de los servicios de salud y la sostenibilidad organizacional. En este sentido, el Plan de Bienestar Social 2026 se concibe como una evolución del plan desarrollado en vigencias anteriores, consolidando las buenas prácticas institucionales y fortaleciendo aquellas estrategias que han demostrado un impacto positivo en la motivación, el sentido de pertenencia y el desempeño del talento humano.

De manera particular, el Plan incorpora y fortalece el enfoque de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, en coherencia con la certificación del Hospital como Empresa Familiarmente Responsable (EFR), integrando medidas orientadas a la flexibilidad laboral, el apoyo psicosocial, la promoción del autocuidado y el fortalecimiento de las relaciones familiares y sociales de los servidores.

Asimismo, el Plan articula el Sistema de Estímulos e Incentivos, conforme a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, como un mecanismo para reconocer el desempeño, la vocación de servicio, la antigüedad, el trabajo en equipo y las prácticas de humanización en la atención, contribuyendo al desarrollo integral de los colaboradores y al fortalecimiento de la cultura organizacional.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

Finalmente, el Plan de Bienestar Social 2026 se estructura a partir de ejes estratégicos y líneas de acción que responden tanto a las necesidades identificadas del talento humano como a las prioridades institucionales, garantizando su articulación con la planeación estratégica, el presupuesto institucional y los mecanismos de seguimiento y evaluación definidos por la entidad, en coherencia con los principios del MIPG y la mejora continua de la gestión institucional.

Objetivo General

Propiciar el mejoramiento continuo de la calidad de vida laboral de manera integral para todos los colaboradores del Hospital San Juan de Dios de Yarumal, mediante la implementación articulada de programas de bienestar social, estímulos e incentivos y medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, que fortalezcan el clima organizacional, el sentido de pertenencia, la motivación y el desempeño institucional, en coherencia con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional y a la prestación humanizada, eficiente y segura de los servicios de salud.

Objetivos Específicos

- Fortalecer las condiciones del ambiente laboral que promuevan la motivación, la integración, el sentido de pertenencia y la calidad de vida de todos los colaboradores, a través de programas de bienestar social y medidas EFR, garantizando la igualdad de oportunidades, el enfoque diferencial y la no discriminación.
- Implementar acciones de promoción, prevención y apoyo psicosocial que contribuyan al cuidado integral de la salud física, mental y emocional de los colaboradores y sus familias, en coherencia con los resultados del clima laboral, la identificación de riesgos psicosociales y las necesidades institucionales priorizadas.
- Desarrollar y consolidar el Sistema de Estímulos e Incentivos institucional, orientado al reconocimiento del desempeño individual y colectivo, la vocación de servicio, la antigüedad, el trabajo en equipo y las prácticas de humanización en la atención, en alineación con los lineamientos normativos vigentes.
- Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar mediante la implementación de medidas de flexibilidad temporal y espacial, apoyo a la familia y programas de acompañamiento en etapas clave del ciclo laboral, tales como la maternidad, la paternidad y la preparación para el retiro, en coherencia con el enfoque EFR.
- Fomentar el desarrollo personal y profesional de los colaboradores,

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

facilitando el acceso a programas de formación, capacitación, reconocimiento y fortalecimiento de competencias, en armonía con las necesidades institucionales, la planeación del talento humano y las disposiciones normativas vigentes.

- Garantizar la articulación del Plan de Bienestar Social con la planeación estratégica institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el presupuesto institucional y los mecanismos de seguimiento y evaluación, asegurando su ejecución efectiva y la mejora continua.

Marco Normativo

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y medidas EFR del Hospital San Juan de Dios de Yarumal se fundamenta en el marco constitucional, legal y técnico vigente que regula la gestión del talento humano en las entidades públicas del sector salud, así como en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, garantizando su coherencia con la planeación institucional, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el mejoramiento continuo del clima laboral y del desempeño organizacional.

Normatividad constitucional y legal

- **Constitución Política de Colombia**, artículos 2, 25, 49, 53 y 209, que consagran el trabajo digno y decente, la función administrativa, la eficiencia, la moralidad, la igualdad y la responsabilidad del Estado frente al bienestar de sus servidores.
- **Ley 100 de 1993**, en lo relacionado con la organización del Sistema General de Seguridad Social en Salud y la gestión del talento humano en las instituciones prestadoras de servicios de salud.
- **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, y se establece la obligación de implementar programas de bienestar social e incentivos en las entidades públicas.
- **Ley 1753 de 2015 y Ley 1955 de 2019**, Planes Nacionales de Desarrollo, que fortalecen el enfoque de bienestar, productividad, eficiencia y humanización del empleo público.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

- **Ley 1960 de 2019**, que fortalece la capacitación, el aprendizaje organizacional y el desarrollo de competencias en el empleo público.
- **Decreto Ley 1567 de 1998**, por el cual se crea el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y se definen los programas de bienestar social e incentivos como instrumentos para mejorar la calidad de vida laboral.
- **Decreto 1083 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, que compila y reglamenta las disposiciones relacionadas con la gestión del talento humano y los programas de bienestar social.
- **Resolución 3100 de 2019**, en lo pertinente a la humanización del servicio, el talento humano y el ambiente organizacional como componentes del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la Atención en Salud.
- **Lineamientos del Ministerio de Salud y Protección Social** relacionados con la humanización de la atención y el bienestar del talento humano en salud.

Lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

- **Manual Operativo del MIPG**, particularmente la Dimensión de Talento Humano, que establece el bienestar social, los estímulos, la capacitación, el clima organizacional y la gestión del desempeño como ejes estratégicos para la generación de valor público.
- **Directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP** sobre programas de bienestar social, incentivos, medición del clima laboral, evaluación del desempeño y gestión estratégica del talento humano.
- Principios de gestión por resultados, mejora continua, articulación con la planeación estratégica y enfoque preventivo, aplicables a la ejecución y seguimiento del Plan.

Normatividad y disposiciones internas

- Estatutos, reglamentos internos, manuales y actos administrativos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal relacionados con la gestión del talento humano.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

- Políticas institucionales de Talento Humano, Humanización, Seguridad y Salud en el Trabajo y Control Interno.
- Resultados de diagnósticos institucionales (clima laboral, riesgos psicosociales, evaluaciones de desempeño y demás estudios internos), utilizados como insumo técnico para la formulación, ejecución y seguimiento del Plan de Bienestar Social.

Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y medidas EFR del Hospital San Juan de Dios de Yarumal se articula de manera directa y transversal con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en tanto constituye un instrumento estratégico para el fortalecimiento del talento humano, la mejora del clima organizacional y el incremento del desempeño institucional, factores determinantes para el cumplimiento de la misión institucional del Hospital.

Esta articulación garantiza la coherencia del Plan con la planeación estratégica, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y los objetivos institucionales, contribuyendo a la generación de valor público y a la mejora continua de la gestión.

Dimensiones del MIPG a las que aporta el Plan

El Plan de Bienestar Social aporta principalmente a las siguientes dimensiones del MIPG:

- **Dimensión Talento Humano**
Es la dimensión de mayor incidencia del Plan, dado que el bienestar social, los estímulos e incentivos, la calidad de vida laboral, la motivación y el desarrollo integral de los servidores públicos constituyen ejes fundamentales de la gestión estratégica del talento humano en el Hospital.
- **Dimensión Direccionamiento Estratégico y Planeación**
El Plan se alinea con los objetivos estratégicos institucionales, los planes operativos anuales y los instrumentos de planeación del talento humano, garantizando coherencia entre la planeación estratégica y las acciones orientadas al bienestar del personal.
- **Dimensión Control Interno**
A través de la identificación de riesgos asociados al bienestar laboral, la

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

definición de controles, el seguimiento periódico y la implementación de acciones de mejora, el Plan contribuye al fortalecimiento del Sistema de Control Interno y a la gestión preventiva de los riesgos organizacionales.

- **Dimensión Evaluación de Resultados**

Mediante la definición de indicadores de gestión, producto, resultado e impacto, el Plan facilita la medición de avances, la evaluación del cumplimiento de los objetivos y la toma de decisiones basada en información objetiva y verificable.

Políticas de gestión y desempeño institucional relacionadas

El Plan de Bienestar Social se articula con las siguientes políticas de gestión y desempeño del MIPG:

- **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**, al promover condiciones laborales dignas, entornos saludables, incentivos no pecuniarios y el fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.
- **Política de Integridad**, al fomentar valores institucionales, convivencia laboral, respeto y una cultura organizacional basada en principios éticos.
- **Política de Planeación Institucional**, mediante la programación anual de actividades de bienestar alineadas con los planes institucionales y los recursos disponibles.
- **Política de Control Interno**, al incorporar mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua en la ejecución del Plan.
- **Política de Transparencia y Acceso a la Información**, en la medida en que las acciones de bienestar se planifican, ejecutan y evalúan con criterios de claridad, trazabilidad y rendición de cuentas.

Contribución del Plan al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales

El Plan de Bienestar Social contribuye de manera directa al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal, en especial aquellos orientados a:

- Fortalecer el talento humano como eje fundamental para la prestación de servicios de salud con calidad, humanización, oportunidad y seguridad del paciente.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

- Mejorar el clima organizacional y la satisfacción laboral, contribuyendo a la reducción de riesgos psicosociales, el ausentismo y la rotación del personal.
- Incrementar la eficiencia y efectividad institucional mediante servidores motivados, comprometidos y alineados con los valores, principios y metas del Hospital.
- Promover una cultura organizacional basada en el autocuidado, el trabajo en equipo, la corresponsabilidad y la mejora continua.

Alcance

El Plan de Bienestar Social del Hospital San Juan de Dios de Yarumal tiene como alcance la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones orientadas al fortalecimiento del bienestar integral, la calidad de vida laboral y el clima organizacional del talento humano, como factores estratégicos para el cumplimiento de los objetivos misionales e institucionales.

Ámbito de aplicación

El plan aplica íntegramente a todas las áreas, procesos y dependencias del Hospital San Juan de Dios de Yarumal, incluyendo los niveles directivo, asistencial, administrativo y de apoyo, en la medida en que las condiciones de bienestar inciden de manera directa en el desempeño institucional y en la prestación de los servicios de salud.

Dependencias involucradas

- **Talento Humano**, como dependencia líder de la planeación, coordinación, ejecución y seguimiento del plan.
- **Gerencia y Subgerencia Administrativa**, como instancias de direccionamiento, aprobación y asignación de recursos.
- **Todas las dependencias asistenciales y administrativas**, como actores responsables de facilitar la participación del personal y apoyar la implementación de las actividades programadas.
- **Comité Institucional de Gestión y Desempeño**, en lo relacionado con la articulación del plan con el MIPG y el seguimiento a los resultados.

Población objetivo

El Plan de Bienestar Social está dirigido a:

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

- Colaboradores del Hospital San Juan de Dios de Yarumal, tanto del área asistencial Las acciones de bienestar se diseñan considerando las particularidades del contexto hospitalario, las condiciones laborales, los riesgos psicosociales y las necesidades identificadas en diagnósticos institucionales.

Responsables

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y medidas EFR del Hospital San Juan de Dios de Yarumal tiene como alcance la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones orientadas al fortalecimiento del bienestar integral, la calidad de vida laboral y el clima organizacional del talento humano, como factores estratégicos para el cumplimiento de los objetivos misionales e institucionales del Hospital.

Ámbito de aplicación

El Plan aplica de manera integral a todas las áreas, procesos y dependencias del Hospital San Juan de Dios de Yarumal, incluyendo los niveles directivo, asistencial, administrativo y de apoyo, en consideración a que las condiciones de bienestar laboral inciden de forma directa en el desempeño institucional y en la prestación de los servicios de salud.

Dependencias involucradas

- Talento Humano, como dependencia líder de la planeación, coordinación, ejecución y seguimiento del Plan.
- Gerencia y Subgerencia Administrativa, como instancias de direccionamiento, aprobación y asignación de recursos.
- Todas las dependencias asistenciales y administrativas, como actores corresponsables de facilitar la participación del personal y apoyar la implementación de las actividades programadas.
- Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en lo relacionado con la articulación del Plan con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el seguimiento a los resultados.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

Población objetivo

El Plan de Bienestar Social está dirigido a todos los colaboradores del Hospital San Juan de Dios de Yarumal, tanto del área asistencial como administrativa y de apoyo, independientemente de su tipo de vinculación.

Las acciones de bienestar se diseñan considerando las particularidades del contexto hospitalario, las condiciones laborales, los riesgos psicosociales y las necesidades identificadas a partir de diagnósticos institucionales, evaluaciones internas y resultados de vigencias anteriores.

Diagnóstico

El diagnóstico del Plan de Bienestar Social del Hospital San Juan de Dios de Yarumal se construye a partir del análisis del estado actual del bienestar del talento humano, considerando la situación institucional vigente, los resultados de ejercicios de evaluación interna, los antecedentes del Plan de Bienestar Social 2025, los hallazgos de órganos de control y las necesidades identificadas por los servidores y colaboradores de la entidad. Este análisis permite fundamentar técnica y objetivamente la formulación del plan para la vigencia 2026, bajo un enfoque de mejora continua.

Situación institucional vigente

El Hospital San Juan de Dios de Yarumal reconoce el bienestar social y laboral como un componente estratégico para el fortalecimiento del clima organizacional, la motivación del talento humano y la calidad en la prestación de los servicios de salud. Durante la vigencia 2025, la entidad desarrolló actividades orientadas al bienestar físico, mental, social y familiar de sus colaboradores, evidenciando avances importantes en la participación del personal y en la integración institucional. No obstante, persisten retos asociados a la carga laboral propia de la prestación de servicios de salud, la necesidad de fortalecer espacios de autocuidado, manejo del estrés y equilibrio entre la vida laboral y personal, así como la consolidación de una cultura organizacional orientada al bienestar integral.

Resultados de evaluaciones internas y externas

- Participación progresiva del talento humano en las actividades de bienestar, especialmente en jornadas recreativas, conmemorativas y de integración.
- Valoración positiva de las actividades relacionadas con reconocimiento institucional y fortalecimiento del sentido de pertenencia.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

- Necesidad de mejorar la planificación y diversificación de las actividades, con mayor énfasis en bienestar emocional, salud mental y manejo del estrés laboral.
- Oportunidades de mejora en la medición sistemática del impacto de las actividades de bienestar sobre el clima laboral y la satisfacción del personal.

Estos resultados constituyen un insumo clave para ajustar y fortalecer el enfoque del plan en la vigencia 2026.

Hallazgos de órganos de control y seguimiento institucional

Los ejercicios de control interno, auditorías y procesos de seguimiento institucional no han evidenciado incumplimientos graves en materia de bienestar social; sin embargo, se han identificado observaciones recurrentes relacionadas con:

- La necesidad de fortalecer la planeación, seguimiento y evaluación de los planes institucionales, incluyendo el Plan de Bienestar Social.
- La importancia de documentar adecuadamente las actividades ejecutadas, los productos generados y los resultados obtenidos.
- La articulación del plan con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, especialmente en lo relacionado con la Dimensión de Talento Humano.

Estos hallazgos refuerzan la necesidad de consolidar el Plan de Bienestar Social como un instrumento de gestión medible, evaluable y alineado con la planeación institucional.

Necesidades identificadas

A partir del análisis del Plan de Bienestar Social 2025, de los espacios de retroalimentación institucional y de las condiciones actuales del hospital, se identifican las siguientes necesidades prioritarias:

- Fortalecer estrategias de bienestar emocional, manejo del estrés y prevención del desgaste laboral.
- Ampliar las acciones de reconocimiento al desempeño y la labor del talento humano.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

- Incrementar actividades orientadas a la integración familiar y social de los colaboradores.
- Mejorar la comunicación interna sobre las actividades de bienestar y promover una mayor participación del personal.
- Consolidar indicadores que permitan medir el impacto real del plan en el clima organizacional y la calidad de vida laboral.

Responsables

La ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y medidas EFR del Hospital San Juan de Dios de Yarumal requiere la articulación de diversas dependencias, con roles claramente definidos que garanticen el cumplimiento de los objetivos planteados y la sostenibilidad de las acciones de bienestar.

Dependencia líder del Plan

Talento Humano

Es la dependencia responsable de:

- Liderar la formulación, actualización, socialización y coordinación del Plan de Bienestar Social.
- Coordinar la ejecución de las actividades definidas en el Plan.
- Identificar las necesidades de bienestar del talento humano, a partir de diagnósticos institucionales, evaluaciones internas y resultados del Plan de la vigencia anterior.
- Realizar el seguimiento periódico a las actividades, productos e indicadores del Plan.
- Consolidar y reportar los avances y resultados del Plan a la alta dirección y a las instancias correspondientes del MIPG.

Dependencias de apoyo

- **Gerencia**
Brindar direccionamiento estratégico, aprobar el Plan y garantizar la asignación de los recursos necesarios para su ejecución.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

- **Subgerencias Administrativa y Científica**
Apoyar la gestión administrativa, logística y presupuestal requerida para el desarrollo de las actividades de bienestar.
- **Todas las dependencias asistenciales y administrativas**
Facilitar la participación del personal, promover la asistencia a las actividades programadas y apoyar la implementación del Plan en sus respectivas áreas.
- **Comité Institucional de Gestión y Desempeño**
Acompañar el seguimiento del Plan, verificar su articulación con el MIPG y analizar los resultados para la toma de decisiones.

Roles y responsabilidades generales

- **Planeación:** Identificar necesidades, definir actividades y priorizar acciones de bienestar alineadas con los objetivos institucionales.
- **Ejecución:** Implementar las actividades conforme al Plan de Acción aprobado.
- **Seguimiento:** Monitorear el avance de las actividades y el cumplimiento de los indicadores definidos.
- **Evaluación:** Analizar los resultados del Plan y su impacto en el clima laboral y la calidad de vida del talento humano.
- **Mejora continua:** Proponer e implementar acciones de mejora a partir de los resultados del seguimiento y las lecciones aprendidas.

Estrategias y líneas de acción

Las estrategias y líneas de acción del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y medidas EFR del Hospital San Juan de Dios de Yarumal se definen con base en el diagnóstico institucional, los resultados del Plan de Bienestar Social de la vigencia 2025 y los objetivos establecidos para la vigencia 2026.

Estas estrategias buscan fortalecer de manera integral la calidad de vida laboral, el clima organizacional, la motivación y el compromiso del talento humano, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y la normatividad vigente.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

Las líneas de acción organizan y estructuran los ejes de intervención, garantizando continuidad, priorización y enfoque de mejora continua.

Estrategia 1. Fortalecimiento del bienestar integral y la calidad de vida laboral

Descripción:

Orientada a promover el bienestar físico, mental, emocional y social de los colaboradores, reconociendo las exigencias propias del sector salud y la necesidad de contar con entornos laborales saludables, seguros y humanizados.

Líneas de acción:

- Promoción de la salud física, mental y emocional del talento humano.
- Prevención del desgaste laboral y gestión de riesgos psicosociales.
- Fomento de hábitos de vida saludables y autocuidado.
- Fortalecimiento de espacios de integración, recreación y convivencia institucional.
- Implementación de acciones orientadas a la calidad en el empleo.

Estrategia 2. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar (Enfoque EFR)

Descripción:

Dirigida a promover el equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar de los colaboradores, fortaleciendo el enfoque humano y social del Hospital como Empresa Familiarmente Responsable.

Líneas de acción:

- Implementación de medidas de flexibilidad temporal y espacial.
- Promoción de la corresponsabilidad familiar.
- Desarrollo de actividades de integración familiar y social.
- Acompañamiento a los colaboradores en etapas clave del ciclo laboral (maternidad, paternidad, preparación para el retiro).
- Articulación con las políticas institucionales de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

Estrategia 3. Desarrollo humano, organizacional y fortalecimiento del clima laboral

Descripción:

Enfocada en fortalecer el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, mejorar el clima organizacional y consolidar una cultura institucional basada en valores, trabajo en equipo y sentido de pertenencia.

Líneas de acción:

- Implementación de acciones derivadas de la medición del clima laboral y evaluaciones internas.
- Fortalecimiento del liderazgo, la comunicación interna y el trabajo en equipo.
- Desarrollo de acciones de sensibilización en valores institucionales, ética e integridad.
- Apoyo al desarrollo personal, profesional y familiar de los colaboradores.
- Promoción de la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión.

Estrategia 4. Reconocimiento, estímulos e incentivos al desempeño

Descripción:

Orientada a fortalecer la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia institucional mediante el reconocimiento oportuno, equitativo y transparente del desempeño individual y colectivo.

Líneas de acción:

- Implementación y fortalecimiento del Sistema de Estímulos e Incentivos conforme a la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y la Ley 1960 de 2019.
- Reconocimiento no pecuniario al desempeño destacado, buenas prácticas y actitudes ejemplares.
- Reconocimiento a la antigüedad, trayectoria institucional y aportes significativos.
- Articulación del sistema de estímulos con los resultados de evaluación del desempeño y la gestión institucional.

Estrategia 5. Gestión, seguimiento y mejora continua del Plan de Bienestar Social

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

Descripción:

Dirigida a garantizar una adecuada planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan, asegurando su sostenibilidad, efectividad y alineación institucional.

Líneas de acción:

- Definición y seguimiento de indicadores de gestión, producto, resultado e impacto.
- Fortalecimiento de los mecanismos de seguimiento periódico y evaluación.
- Documentación de resultados e informes para la alta dirección y entes de control.
- Implementación de acciones de mejora continua a partir de los resultados del seguimiento.

Plan de Acción

El Plan de Acción del Plan de Bienestar Social 2026 del Hospital San Juan de Dios de Yarumal operacionaliza las estrategias y líneas de acción definidas en el numeral anterior, mediante la programación de actividades concretas, responsables, cronogramas, productos e indicadores de seguimiento.

Este plan retoma y da continuidad a las acciones ejecutadas durante la vigencia 2025, fortaleciendo aquellas que evidenciaron mayor impacto y ajustando las que requieren optimización, en coherencia con el diagnóstico institucional, los resultados obtenidos y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Su ejecución permitirá evaluar de manera sistemática el avance del bienestar institucional y la mejora del clima organizacional.

Estrategia	Actividad	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Final	Producto/Entregable	Indicador
Estrategia 1. Fortalecimiento del bienestar integral y la calidad de vida laboral	Realizar jornadas de promoción de la salud física y mental (manejo del estrés, autocuidado y prevención del desgaste laboral).	Talento Humano / SST	Febrero 2026	Noviembre 2026	Jornadas realizadas con registros de asistencia	Número de jornadas ejecutadas / Jornadas programadas
	Ejecutar	Talento	Marzo	Diciembre	Actividades	Porcentaje

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

	actividades orientadas a la mejora de la calidad en el empleo.	Humano	2026	e 2026	ejecutadas y documentadas	de actividades ejecutadas
Estrategia 2. Conciliación de la vida laboral, personal y familiar (EFR)	Implementar acciones de conciliación laboral, personal y familiar conforme a la política EFR.	Talento Humano	Abril 2026	Diciembre 2026	Acciones implementadas y documentadas	Número de acciones de conciliación implementadas
	Desarrollar medidas de flexibilidad temporal y espacial.	Dirección / Talento Humano	Mayo 2026	Diciembre 2026	Medidas adoptadas y comunicadas	Porcentaje de medidas implementadas
Estrategia 3. Desarrollo humano, organizacional y fortalecimiento del clima laboral	Realizar actividades de integración familiar institucional.	Talento Humano	Marzo 2026	Octubre 2026	Jornadas de integración familiar	Número de actividades realizadas
	Ejecutar actividades conmemorativas y de encuentro social con enfoque de igualdad de oportunidades.	Talento Humano	Enero 2026	Diciembre 2026	Actividades ejecutadas	Porcentaje de actividades ejecutadas
	Articular las acciones de bienestar con las políticas de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo.	Talento Humano / SST	Enero 2026	Diciembre 2026	Acciones articuladas documentadas	Número de acciones articuladas
Estrategia 4. Reconocimiento, estímulos e	Implementar acciones para el fortalecimiento	Talento Humano	Abril 2026	Diciembre 2026	Acciones de mejora del clima laboral	Porcentaje de acciones ejecutadas

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

incentivos al desempeño	o del trabajo en equipo y la comunicación interna.					
	Implementar el programa institucional de vivienda.	Talento Humano / Dirección	Marzo 2026	Noviembre 2026	Actividades del programa ejecutadas	Número de actividades ejecutadas
	Desarrollar el programa de estímulos e incentivos institucionales.	Talento Humano	Febrero 2026	Octubre 2026	Jornadas y reconocimientos realizados	Número de estímulos otorgados
Estrategia 5. Gestión, seguimiento y mejora continua del Plan	Definir y realizar seguimiento a los indicadores del Plan de Bienestar Social.	Talento Humano	Enero 2026	Diciembre 2026	Indicadores definidos y monitoreados	Porcentaje de indicadores medidos
	Elaborar informes periódicos de seguimiento del Plan.	Talento Humano	Junio 2026	Diciembre 2026	Informes de seguimiento elaborados	Número de informes elaborados
	Implementar acciones de mejora a partir de los resultados del seguimiento.	Talento Humano / Dirección	Agosto 2026	Diciembre 2026	Acciones de mejora documentadas	Número de acciones implementadas

Indicadores

Los indicadores del Plan de Bienestar Social 2026 del Hospital San Juan de Dios de Yarumal permiten medir de manera sistemática la gestión, los productos, los resultados y el impacto de las estrategias y actividades implementadas, fortaleciendo el componente de seguimiento y evaluación, identificado como oportunidad de mejora en el Plan de Bienestar Social de la vigencia 2025.

Estos indicadores se formulan en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

y Gestión – MIPG, los objetivos del plan y el Plan de Acción 2026, garantizando trazabilidad entre las actividades programadas, los productos generados, los resultados obtenidos y los efectos producidos en el bienestar y el clima organizacional del talento humano.

INDICADORES DE GESTIÓN				
INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META SUGERIDA
Ejecución del Plan de Bienestar Social	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas}) \times 100$	Trimestral	Plan de acción, cronogramas, informes de seguimiento	$\geq 90 \%$
Cumplimiento del cronograma de actividades	$(\text{Actividades ejecutadas en el tiempo previsto} / \text{Total de actividades ejecutadas}) \times 100$	Trimestral	Cronogramas, actas, registros de ejecución	$\geq 85 \%$
Seguimiento a indicadores del plan	$(\text{Indicadores medidos} / \text{Indicadores definidos}) \times 100$	Semestral	Matriz de indicadores, informes de seguimiento	100 %
Elaboración de informes de seguimiento	$(\text{Informes elaborados} / \text{Informes programados}) \times 100$	Semestral	Informes presentados a la dirección	100 %
INDICADORES DE RESULTADO				
INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META SUGERIDA
Jornadas de bienestar ejecutadas	Número de jornadas realizadas	Trimestral	Registros de asistencia, actas, evidencias	$\geq 90 \%$ de lo programado
Actividades recreativas, culturales y deportivas ejecutadas	Número de actividades realizadas	Trimestral	Informes de ejecución, registros	$\geq 90 \%$
Reconocimientos otorgados al talento humano	Número de reconocimientos entregados	Anual	Actos administrativos, actas	≥ 1 por estrategia
Actividades de integración familiar realizadas	Número de actividades ejecutadas	Anual	Registros de participación	$\geq 90 \%$

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

Acciones de mejora del clima laboral implementadas	Número de acciones ejecutadas	Semestral	Plan de mejora, informes	≥ 80 %
INDICADORES DE PRODUCTO				
INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META SUGERIDA
Participación del talento humano en actividades de bienestar	$(\text{Servidores participantes} / \text{Total de servidores}) \times 100$	Semestral	Registros de asistencia	≥ 80 %
Nivel de satisfacción del talento humano con el Plan de Bienestar	$(\text{Respuestas favorables} / \text{Total de encuestas aplicadas}) \times 100$	Anual	Encuestas de satisfacción	≥ 85 %
Percepción positiva del clima laboral	$(\text{Ítems favorables} / \text{Total de ítems evaluados}) \times 100$	Anual	Encuesta de clima laboral	≥ 80 %
Cobertura de reconocimiento al desempeño	$(\text{Servidores reconocidos} / \text{Total de servidores}) \times 100$	Anual	Registros de reconocimiento	≥ 30 %
INDICADORES DE IMPACTO				
INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META SUGERIDA
Mejora del clima organizacional	Resultado clima laboral 2026 – Resultado clima laboral 2025	Anual	Informes de clima laboral	Incremento ≥ 5 %
Reducción de factores de riesgo psicosocial	$(\text{Factores intervenidos} / \text{Factores identificados}) \times 100$	Anual	Evaluaciones psicosociales, informes SST	≥ 80 %
Fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional	$(\text{Respuestas positivas} / \text{Total de respuestas}) \times 100$	Anual	Encuestas internas	≥ 85 %
Sostenibilidad del Plan de Bienestar Social	$(\text{Estrategias mantenidas} / \text{Estrategias definidas}) \times 100$	Anual	Comparativos planes 2025–2026	100 %

Recursos

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

La ejecución del Plan de Bienestar Social 2026 del Hospital San Juan de Dios de Yarumal requiere la adecuada disponibilidad, articulación y gestión de los recursos humanos, financieros, técnicos y tecnológicos, definidos a partir de la experiencia de implementación del Plan de Bienestar Social 2025, los resultados obtenidos y las necesidades identificadas para su fortalecimiento en la vigencia 2026.

La correcta gestión de estos recursos garantiza el cumplimiento de las estrategias, actividades y metas establecidas, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la normatividad vigente y las capacidades institucionales del hospital.

Recursos humanos

Corresponden al talento humano responsable de la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social, así como al personal de apoyo requerido para el desarrollo efectivo de las actividades programadas.

- Área de Talento Humano, como responsable principal de la coordinación, ejecución y seguimiento del plan.
- Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), para el desarrollo de acciones de promoción, prevención y atención de factores psicosociales.
- Alta Dirección, en el direccionamiento estratégico, la toma de decisiones y la aprobación de las acciones del plan.
- Líderes de proceso y jefes de área, como articuladores, facilitadores y promotores de la participación del talento humano.
- Personal de apoyo administrativo y logístico, requerido para la organización de eventos, convocatorias, registros, control de asistencia y seguimiento.
- Proveedores externos y profesionales especializados, cuando se requiera apoyo técnico específico en áreas como psicología, recreación, capacitación, cultura y deporte, conforme a la normatividad contractual vigente.

Recursos financieros

Comprenden los recursos presupuestales necesarios para la financiación de las actividades del Plan de Bienestar Social, los cuales se gestionan conforme a la disponibilidad presupuestal y a los lineamientos financieros y administrativos de la entidad.

- Recursos asignados en el presupuesto institucional de la vigencia 2026.
- Recursos destinados a:

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

- Actividades de bienestar, recreación, cultura y deporte.
- Programas de estímulos e incentivos, tanto pecuniarios como no pecuniarios.
- Contratación de servicios profesionales, técnicos y logísticos requeridos para la ejecución del plan.
- Materiales, insumos y elementos necesarios para el desarrollo de las actividades.
- Optimización del uso de los recursos disponibles, priorizando actividades de alto impacto, de acuerdo con los resultados y aprendizajes del Plan de Bienestar Social 2025.
- Articulación con otros planes institucionales (Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo, Capacitación), con el fin de maximizar la eficiencia y el uso racional de los recursos.

Recursos técnicos y tecnológicos

Incluyen los medios, herramientas y soportes necesarios para la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social.

- Infraestructura física del hospital para la realización de actividades presenciales y eventos institucionales.
- Herramientas tecnológicas institucionales, tales como correo electrónico, plataformas internas y sistemas de información.
- Instrumentos para la recolección, análisis y consolidación de información (encuestas de satisfacción, mediciones de clima laboral, registros de asistencia).
- Equipos audiovisuales y logísticos para jornadas, capacitaciones y actividades de integración.
- Sistemas de archivo y gestión documental que permitan el adecuado soporte de evidencias, informes y procesos de seguimiento y evaluación del plan.

Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar Social 2026 del Hospital San Juan de Dios de Yarumal constituyen un mecanismo institucional orientado a verificar el cumplimiento de las actividades programadas, medir el logro de los objetivos establecidos y evaluar los resultados e impactos generados en el bienestar integral y el clima organizacional del talento humano.

Este proceso se desarrolla de manera periódica, sistemática y documentada,

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

incorporando los aprendizajes y resultados del Plan de Bienestar Social 2025, con el fin de fortalecer la trazabilidad de la gestión, apoyar la toma de decisiones y promover la mejora continua del plan, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Seguimiento periódico

El seguimiento del Plan de Bienestar Social se realizará de forma periódica, con base en el Plan de Acción y la matriz de indicadores definidos, mediante las siguientes acciones:

- Monitoreo trimestral del avance en la ejecución de las actividades programadas.
- Verificación del cumplimiento del cronograma establecido y del uso adecuado de los recursos asignados.
- Recolección, consolidación y análisis de evidencias de ejecución (registros de asistencia, actas, informes, encuestas y demás soportes).
- Medición periódica de los indicadores de gestión, producto y resultado definidos en el plan.

Este seguimiento permitirá identificar oportunamente avances, alertas y posibles desviaciones frente a lo programado.

Evaluación de avances y cumplimiento

La evaluación del plan se orienta a analizar el grado de cumplimiento de los objetivos, estrategias y metas establecidas, así como los resultados e impactos obtenidos, a través de:

- Evaluación semestral del cumplimiento de las actividades y metas programadas.
- Análisis anual de los indicadores de resultado e impacto.
- Comparación de los resultados del Plan de Bienestar Social 2026 con los obtenidos en la vigencia 2025.
- Identificación de logros, desviaciones y oportunidades de mejora.

La evaluación permite determinar la efectividad del plan y su contribución al fortalecimiento del bienestar laboral, la calidad de vida y el clima organizacional del hospital.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

Reporte de resultados

Los resultados del seguimiento y la evaluación se documentarán y reportarán de manera oportuna a las instancias correspondientes, mediante:

- Elaboración de informes semestrales y anuales de seguimiento del Plan de Bienestar Social.
- Presentación de resultados a la Alta Dirección, para la toma de decisiones estratégicas y la asignación de recursos.
- Disponibilidad de la información para los entes de control, auditoría y evaluación, cuando sea requerida.
- Articulación de los resultados con los informes institucionales del MIPG y con otros planes institucionales relacionados.

Implementación de acciones de mejora

Con base en los resultados del seguimiento y la evaluación, se implementarán acciones de mejora orientadas a fortalecer el Plan de Bienestar Social, las cuales incluyen:

- Formulación e implementación de planes de mejora para actividades, estrategias o indicadores con bajo desempeño.
- Ajuste de estrategias, actividades o cronogramas, cuando se identifiquen desviaciones o cambios en el contexto institucional.
- Incorporación de buenas prácticas y lecciones aprendidas identificadas durante la ejecución del plan.
- Retroalimentación permanente a los responsables y actores involucrados en la implementación del plan.

Las acciones de mejora se documentarán y harán parte del proceso de mejora continua institucional, asegurando la sostenibilidad, efectividad y alineación del Plan de Bienestar Social con los objetivos estratégicos del Hospital San Juan de Dios de Yarumal.

Riesgos asociados al Plan

La ejecución del Plan de Bienestar Social 2026 del Hospital San Juan de Dios de Yarumal puede verse afectada por diversos riesgos de carácter operativo, administrativo, financiero y organizacional, los cuales podrían incidir en la

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

oportunidad, cobertura, calidad y sostenibilidad de las acciones programadas.

En este sentido, se identifican los principales riesgos asociados al plan, así como las acciones generales de mitigación, en coherencia con el Sistema de Control Interno, el enfoque de gestión del riesgo institucional y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La identificación de estos riesgos incorpora la experiencia y los resultados del Plan de Bienestar Social 2025, particularmente las situaciones que impactaron la ejecución, el seguimiento y la evaluación de algunas actividades, con el fin de fortalecer el carácter preventivo del plan y la toma de decisiones oportunas.

Riesgo	Causas	Consecuencias	Acciones de Mitigación	Responsable
Insuficiencia o retraso en la asignación de recursos financieros	Limitaciones presupuestales, priorización de otros gastos institucionales	Aplazamiento o cancelación de actividades del plan	Planeación presupuestal anticipada, priorización de actividades de alto impacto, seguimiento periódico a la ejecución presupuestal	Gerencia / Talento Humano
Baja participación del talento humano en las actividades de bienestar	Sobrecarga laboral, turnos asistenciales, comunicación insuficiente	Bajo impacto de las actividades y disminución de los resultados esperados	Programación flexible de actividades, comunicación oportuna y articulación con jefes de área y líderes de proceso	Talento Humano / Coordinadores de área
Debilidades en el seguimiento y registro de evidencias	Falta de estandarización de formatos, carga administrativa	Dificultad para evaluar resultados e impacto del plan	Estandarización de formatos, fortalecimiento de la gestión documental y capacitación al personal responsable	Talento Humano / Control Interno
Alta rotación del personal o cambios organizacionales	Vinculación temporal, ajustes administrativos	Pérdida de continuidad en la ejecución del plan	Documentación de procesos, socialización permanente del	Talento Humano

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

			plan, inducción y reinducción del personal	
Falta de articulación entre dependencias	Comunicación insuficiente, roles no claramente definidos	Retrasos en la ejecución y duplicidad de esfuerzos	Definición clara de responsables, reuniones periódicas de coordinación y seguimiento	Talento Humano / Gerencia
Riesgos psicosociales no gestionados oportunamente	Carga laboral, estrés, situaciones críticas propias del servicio de salud	Afectación del clima laboral y del bienestar del personal	Articulación con SST, intervenciones preventivas y correctivas, seguimiento a evaluaciones de riesgo psicosocial	Talento Humano / SST

Vigencia

El Plan de Bienestar Social del Hospital San Juan de Dios de Yarumal tendrá vigencia durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026, de conformidad con el ciclo anual de planeación institucional.

No obstante, durante dicho período, el plan podrá ser objeto de ajustes, actualizaciones o reprogramaciones, cuando las condiciones institucionales, presupuestales, normativas, operativas o de contexto así lo requieran, sin que ello afecte el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

Las modificaciones que se realicen durante la vigencia deberán estar debidamente justificadas, documentadas y aprobadas por la Alta Dirección, garantizando su coherencia con los objetivos del plan, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Sistema de Control Interno y la planeación estratégica institucional.

Asimismo, los ajustes al plan se fundamentarán en los resultados del seguimiento y la evaluación periódica, incorporando los aprendizajes, hallazgos y oportunidades de mejora identificados durante la ejecución del Plan de Bienestar Social 2025 y del propio plan 2026, con el fin de asegurar la efectividad, sostenibilidad y mejora continua de las acciones de bienestar institucional.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-006
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 16/01/2026

Control de cambios

Fecha	Versión	Páginas Afectadas	Descripción del contenido
28/01/2021	01	Todo el documento	Actualización del documento
28/01/2022	02	Todo el documento	Actualización del documento
04/01/2023	03	Todo el documento	Actualización del documento
04/01/2024	04	Todo el documento	Actualización del documento
31/01/2025	05	Todo el documento	Actualización del documento
16/01/2026	06	Todo el documento	Actualización del documento

Aprobación

Actualización	Revisó	Aprobación
Diego Fernando Hernández	Jorge Armando Patiño Medina – Yenny Alexandra Herrera Agudelo – Ana Maria Yepes Torres	Daniel Alcides Vergara Tobón
Asesor MIPG	Coordinador Oficina Jurídica – Profesional de Calidad – Apoyo de Calidad	Gerente