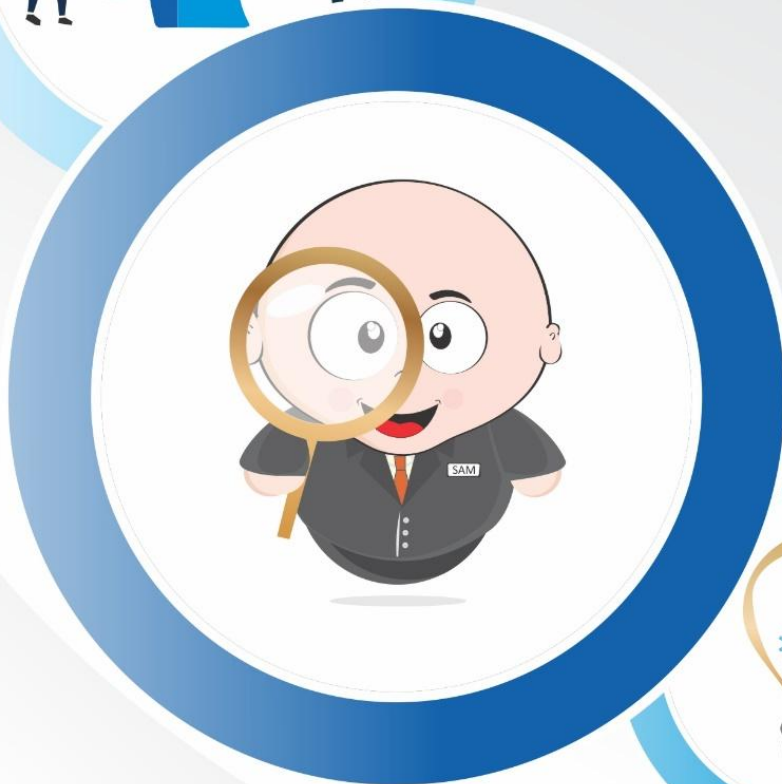




**HOSPITAL  
DEL SARARE**  
Empresa Social del Estado

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2025

Gestión Estratégica de Talento Humano – Talento Humano



Sistema Integrado  
de Gestión



[WWW.HOSPITALDELSARARE.GOV.CO](http://WWW.HOSPITALDELSARARE.GOV.CO)

*Evolucionamos pensando  
en Usted*

**TRD. 321. 26.95**

**Tabla de contenido**

|  |    |
|--|----|
| 1. Introducción .....  | 5  |
| 2. Alcance .....   | 6  |
| 3. Objetivo .....  | 6  |
| 3.1. Objetivo General.....   | 6  |
| 3.2. Objetivos específicos .....   | 6  |
| 4. Metodología para el diseño del plan de bienestar social e incentivos .....            | 7  |
| 4.1. Marco normativo .....   | 7  |
| 4.2. Marco Conceptual.....   | 8  |
| 4.3. Consolidación de información y resultados .....                                     | 10 |
| 4.4. Evaluación y seguimiento .....  | 12 |
| 4.4.1. Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades ejecutadas ..... | 13 |
| 4.5. Entidades de Apoyo.....   | 13 |
| 5. Ejes Estratégicos y Actividades .....   | 13 |
| i. Eje 1: Equilibrio Psicosocial .....   | 14 |
| ii. Eje 2: Salud Mental.....   | 14 |
| iii. Eje 3: Diversidad e Inclusión.....  | 14 |
| iv. Eje 4: Transformación Digital .....  | 14 |
| v. Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público.....                              | 14 |
| 6. Diagnóstico de bienestar de los funcionarios .....                                    | 15 |
| 6.1. Resultados diagnóstico detección de necesidades .....                               | 15 |
| 6.1.1. Análisis del Perfil Sociodemográfico: .....                                       | 15 |
| 6.1.2. Análisis de relación con bienestar social.....                                    | 23 |

**TRD. 321. 26.95**

¿Qué actividades de bienestar laboral, alineadas con lo establecido en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de acuerdo con las directrices de la Función Pública, considera importantes para mejorar su experiencia en la institución? ..... 24

Actividades en que les gustaría participar: ..... 25

Indique las celebraciones especiales que considera importantes para fomentar la integración: . 26

Elija otras actividades de bienestar que considere importantes: ..... 27

Seleccione las festividades decembrinas de su preferencia:..... 28

Seleccione los incentivos y reconocimientos que le parecen más relevantes: ..... 29

Elija las actividades que considera importantes para los funcionarios en etapa pre-pensionada: 30

Sugerencias en cuanto al bienestar social: ..... 30

6.2. Nivel de satisfacción frente a las actividades ejecutadas del plan de bienestar ..... 31

6.3. Resultados clave ..... 36

7. Plan de Bienestar Social 2025 ..... 37

7.1. Introducción ..... 37

7.2. Objetivo ..... 38

7.2.1. Objetivo general..... 38

7.2.2. Objetivos específicos ..... 38

7.3. Beneficiarios ..... 38

7.4. Responsable..... 38

7.5. Evidencias del plan ..... 39

7.6. Obligaciones de los funcionarios ..... 39

7.7. Actividades del plan de bienestar social 2025..... 39

7.8. Presupuesto ..... 42

7.9. Cronograma del Plan de Bienestar 2025 ..... 42

**TRD. 321. 26.95**

|        |  |    |
|--------|--|----|
| 8.     | Plan de Incentivos y estímulos 2025.....   | 42 |
| 8.1.   | Introducción.....  | 42 |
| 8.2.   | Objetivos.....   | 43 |
| 8.2.1. | Objetivo General.....  | 43 |
| 8.2.2. | Objetivos Específicos.....   | 43 |
| 8.3.   | Beneficiarios.....   | 43 |
| 8.4.   | Tipos de incentivos.....   | 44 |
| 8.4.1. | En el eje de Educación:.....   | 45 |
| 8.4.2. | En el eje de Salud:.....   | 45 |
| 8.4.3. | En el eje de Bienestar:.....   | 46 |
| 8.4.4. | En el eje de Reconocimiento:.....  | 46 |
|        | Nota aclaratoria:.....   | 46 |
| 8.4.5. | Incentivos en valor aprobados para el año 2025.....                                    | 46 |
| 8.5.   | Requisitos.....  | 47 |
| 8.6.   | Reconocimiento.....  | 47 |
| 8.7.   | Evaluación y seguimiento.....  | 48 |
| 8.8.   | Presupuesto.....   | 48 |
| 9.     | Control de cambios.....  | 48 |
| 10.    | Anexos.....  | 50 |
|        | Anexo 1. Cronograma de actividades del Plan de Bienestar Social del Vigencia 2025..... | 50 |
|        | Anexo 2. Cronograma de fechas según profesión de cada servidor.....                    | 55 |

TRD. 321. 26.95

## Índice de Tablas

|  |    |
|--|----|
| Tabla 1 Marco Normativo Bienestar en el Sector Público.....                          | 7  |
| Tabla 2 Ejes temáticos Programa Nacional de Bienestar 2023-2030.....                 | 11 |
| Tabla 3 Nivel ocupacional.....   | 23 |
| Tabla 4 Plan de Bienestar Social 2025 .....  | 42 |
| Tabla 5 Incentivos personal de planta de personal de la ESE Hospital del Sarare..... | 44 |
| Tabla 6 Valores aprobados para el plan de incentivos y estímulos vigencia 2025.....  | 46 |
| Tabla 7 FECHAS ESPECIALES DEL HOSPITAL DEL SARARE E.S.E.....                         | 55 |
| Tabla 8 Fechas especiales .....  | 60 |

## 1. Introducción

Las entidades públicas responden a necesidades específicas en el marco de cumplimiento a políticas y normatividades para el régimen, de esta manera requiere una preparación adecuada para asumir y afrontar los retos que el mundo actual le exige por la evolución y las tendencias que se asumen las nuevas prácticas y modalidades de trabajo. En este sentido, El Plan de Bienestar Social del Hospital del Sarare ESE, nace del principio de transformación y compromiso para generar impacto positivo en las condiciones de vida laboral de los funcionarios, incrementando el compromiso, el sentido de pertenencia y el desarrollo personal a través del bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público y de esta manera contribuya al crecimiento sostenible de la entidad.

Con lo anterior, para la construcción del Plan de Bienestar Social ESE hace una búsqueda sistemática a través de las necesidades expresadas por los funcionarios y de estrategias que permitan elaborar y formalizar actividades para satisfacer y cumplir cada una de las necesidades con el fin de cumplir con el propósito del plan de desarrollo 2020-2023 de la ESE. El sistema de bienestar social y estímulo en concordancia con las políticas de humanización y modernización del Estado y lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos, pretende mediante el desarrollo el fortalecimiento de su Talento

### TRD. 321. 26.95

Humano y su crecimiento integral fundamentado como el principal factor de generación de un servicio óptimo a la comunidad en cumplimiento de la misión institucional.

Para finalizar es indispensable el apoyo de la gestión de la E.S.E, para la ejecución de los programas de bienestar, clima laboral, adaptación al cambio, recreación, descritos en este documento teniendo en cuenta la revisión periódica de los ajustes de acuerdo a los cambios que exige el entorno.

## 2. Alcance

Inicia con la definición del método para la recolección de la información del diagnóstico de necesidades, seguido del análisis, consolidación y tabulación de los resultados para el diseño de los ejes y componentes del plan para ser aprobado por el comité de bienestar social y finalmente ejecutado y evaluado en su cumplimiento y eficacia.

## 3. Objetivo

### 3.1. Objetivo General

Diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los servidores y funcionarios públicos del Hospital del Sarare ESE, que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Estas estrategias deben fomentar la productividad social, la motivación, promoviendo la identidad y la vocación de servicio público a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación. De esta manera, se busca aumentar la productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal de los trabajadores.

### 3.2. Objetivos específicos

- **Diseñar e implementar actividades alineadas a las necesidades de los funcionarios y servidores públicos del Hospital del Sarare ESE**, que mejoren la calidad de vida de los empleados y sus familias. Estas actividades deben promover el cuidado y la protección del medio ambiente, además de centrarse en la prevención y promoción de la salud mental, contribuyendo a un ambiente laboral saludable.
- **Promover estrategias y buenas prácticas que generen un equilibrio entre la vida laboral y familiar**, fomentando un clima laboral satisfactorio y saludable en el Hospital del Sarare ESE.

**TRD. 321. 26.95**

Se debe consolidar un espacio inclusivo que favorezca la diversidad y el bienestar de todos los servidores y funcionarios públicos, y fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia al hospital.

- **Fortalecer la apropiación de los valores institucionales**, impulsando una cultura de servicio que promueva la responsabilidad social. Esto debe generar un compromiso sólido con la misión del hospital y un sentido de pertenencia e identidad institucional, enfocando los esfuerzos hacia la transformación digital y el servicio público de calidad.

**4. Metodología para el diseño del plan de bienestar social e incentivos**

**4.1. Marco normativo**

*Tabla 1 Marco Normativo Bienestar en el Sector Público*

| <b>NORMATIVIDAD</b>                           | <b>TEMA</b>   |
|---|---|
| DECRETO LEY 1567 DE 1998                      | Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.   |
| LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DEL 2004         | Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.                 |
| DECRETO 1083 DE 2015                          | Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición |
| LEY 1960 DE 2019                              | Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones  |
| DIRECCIÓN DE EMPLEO PÚBLICO DICIEMBRE DE 2020 | Programa Nacional de Bienestar 2020-2022: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” de diciembre del 2020.   |
| DECRETO 894 DE 2017                           | Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del                         |

**TRD. 321. 26.95**

Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

Nota: conjuntamente de las normas mencionadas en la tabla anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión estratégica de Talento Humano pertinentes para el bienestar social e incentivos de los servidores públicos.

*Fuente* Función pública.

#### **4.2. Marco Conceptual**

**Bienestar Social:** Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, 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 deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. (1998, s.f.)

**Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar:** Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- a) Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional
- b) Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;
- c) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver
- d) Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

Parágrafo: En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social. (1998, s.f.)



**TRD. 321. 26.95**

**Profesionalización del Servidor Público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a /as necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (función publica, s.f.)

**Recursos de los Programas de Bienestar:** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (publica F. , s.f.)

**Identificación de Necesidades y Expectativas en los Programas de Bienestar:** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional. (publica F. , s.f.)

**Planes de incentivos:** Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. En el que establece:

**Tipos de planes:** Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

**Planes de incentivos pecuniarios:** Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales

#### TRD. 321. 26.95

legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

**Planes de incentivos no pecuniarios:** Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Parágrafo. Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.

**Otorgamiento de incentivos.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

#### 4.3. Consolidación de información y resultados

Una de las bases esenciales para la formulación de estrategias que generen un impacto significativo y positivo en las instituciones públicas es el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026. Este programa fue concebido como un instrumento estratégico para promover y fortalecer el desarrollo de iniciativas de bienestar institucional. Su propósito fundamental radica en guiar a las entidades públicas en la implementación de medidas que impacten favorablemente la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, alineándose con las necesidades contemporáneas y los compromisos del sector.

En este marco, el Programa Nacional de Bienestar establece cinco ejes estratégicos que articulan los aspectos prioritarios para alcanzar dicho objetivo. Estos ejes no solo buscan mejorar las condiciones laborales y personales de los funcionarios públicos, sino que también están formulados en coherencia

**TRD. 321. 26.95**

con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), las necesidades identificadas a partir de un diagnóstico riguroso de la situación actual del bienestar en el sector público, y las tendencias emergentes del mercado laboral.

Cada uno de estos ejes representa un pilar esencial que orienta las acciones hacia la construcción de un entorno laboral más equitativo, inclusivo y orientado al desarrollo integral de quienes hacen parte de las entidades públicas. Estos pilares son:

*Tabla 2 Ejes temáticos Programa Nacional de Bienestar 2023-2030*

| Eje                           | Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos   |
|-------------------------------|---|
| <b>Equilibrio Psicosocial</b> | Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.        |
| <b>Salud Mental</b>           | Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos. |
| <b>Diversidad e inclusión</b> | Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.  |

TRD. 321. 26.95

| Eje  | Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos   |
|--|---|
| <p><b>Transformación Digital</b></p>                       | <p>Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.</p> |
| <p><b>Identidad y Vocación por el Servicio Público</b></p> | <p>Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.</p>  |

*Fuente:* Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

De esta manera, el programa se posiciona como una herramienta clave para garantizar que las estrategias de bienestar no solo respondan a las expectativas de los servidores públicos, sino que también fortalezcan la sostenibilidad y la capacidad de respuesta de las instituciones en el contexto de los desafíos actuales.

#### **4.4. Evaluación y seguimiento**

La Subgerencia de Talento Humano será la responsable de llevar a cabo el monitoreo periódico de las acciones reportadas semestralmente, asegurando así el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos durante la vigencia 2025.

## TRD. 321. 26.95

Para evaluar el grado de cumplimiento del plan, se han definido indicadores clave que permiten medir de manera objetiva y precisa los avances y resultados alcanzados. Estos indicadores se describen a continuación:

### 4.4.1. Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades ejecutadas

- **Indicador de cumplimiento:** Ejecución de actividades.
- **Medición:** Medición de actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.
- **Calidad:** Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

### 4.5. Entidades de Apoyo

El Programa de Bienestar Social abarcará a todos los funcionarios del Hospital del Sarare E.S.E. y a su núcleo familiar primario, en cumplimiento de lo establecido en los Decretos 1567 de 1998 y 894 de 2017. Este programa ofrecerá beneficios en áreas como recreación, salud y otros aspectos relacionados, según lo establecido en la descripción de cada actividad.

Su implementación contará con el apoyo de la caja de compensación familiar COMFIAR, los convenios interinstitucionales que se formalicen durante la vigencia, y las entidades públicas del municipio que contribuyan al desarrollo de las actividades programadas.

De esta manera, el programa busca fortalecer la misión institucional, generando un sentido de pertenencia y compromiso entre los funcionarios. El objetivo principal es mejorar el clima laboral y, en consecuencia, la calidad de vida de los empleados y sus familias.

## 5. Ejes Estratégicos y Actividades

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: **i)** el eje de equilibrio psicosocial; **ii)** el eje de salud mental; **iii)** el eje de diversidad e inclusión; **iv)** el eje de transformación digital y **v)** el eje de identidad y vocación por el servicio público.

## TRD. 321. 26.95

### i. Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje se centra en fomentar la adaptación a los cambios en el **entorno laboral**, especialmente aquellos derivados de la pandemia de COVID-19, mediante estrategias que promuevan el **equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral**. Incluye actividades como eventos deportivos, artísticos y culturales y programas que impulsen la calidad de vida laboral y la humanización del trabajo.

### ii. Eje 2: Salud Mental

Dirigido a mejorar el **bienestar mental** de las servidoras y los servidores públicos, promoviendo la prevención del estrés, la ansiedad y el agotamiento laboral. Se incluyen **estrategias como programas de mindfulness, acompañamiento psicológico, actividades para la promoción de hábitos de vida saludables y campañas de prevención**.

### iii. Eje 3: Diversidad e Inclusión

Busca garantizar un **entorno laboral inclusivo, diverso y equitativo, libre de discriminación**. Contempla acciones como talleres de sensibilización, medidas de protección contra violencias basadas en género y otras formas de discriminación, así como campañas para fomentar una cultura inclusiva.

### iv. Eje 4: Transformación Digital

Enfocado en **aprovechar las herramientas digitales para mejorar la gestión del bienestar**, facilitando procesos y promoviendo una cultura digital que permita el desarrollo de competencias tecnológicas y la implementación de ecosistemas digitales para el trabajo y el autocuidado.

### v. Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Tiene como propósito **fortalecer el sentido de pertenencia y la vocación** de servicio en los funcionarios públicos, alineando sus objetivos con la misión y visión de la entidad, promoviendo la confianza y la satisfacción de los grupos de interés.

Estas líneas de acción están diseñadas para responder a las necesidades específicas de los funcionarios, garantizando una gestión eficiente y humana del talento humano en la entidad.

TRD. 321. 26.95

## 6. Diagnóstico de bienestar de los funcionarios

### 6.1. Resultados diagnóstico detección de necesidades

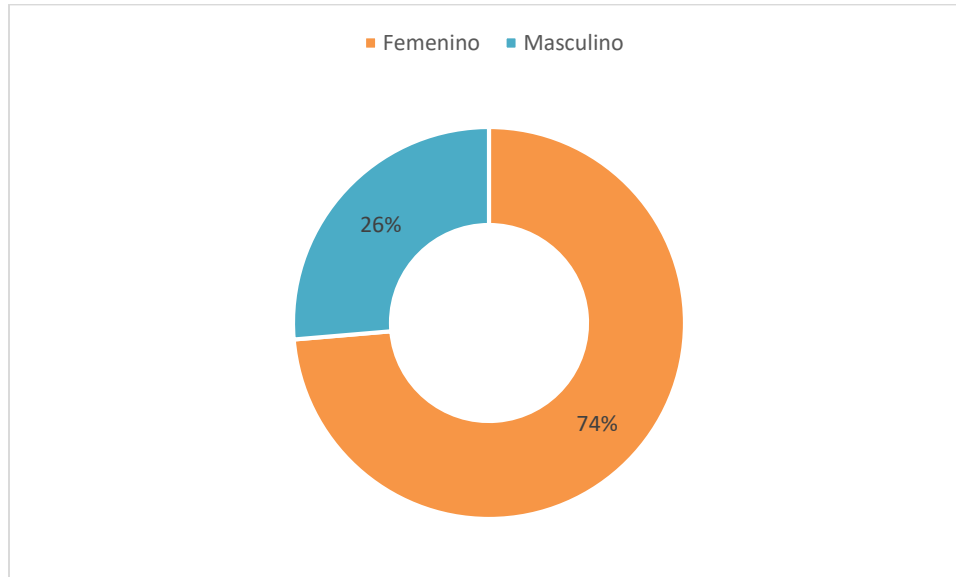
El **Plan de Bienestar e Incentivos 2024** del Hospital del Sarare E.S.E. se fundamenta en el análisis y la interpretación de datos provenientes de dos fuentes clave: la encuesta de **THS-00-F15- Ficha diagnóstica para identificar las necesidades de los servidores en relación a su bienestar laboral**, y el **Análisis del Perfil Sociodemográfico de la Población Laboral de la ESE en 2024**. Estas herramientas permiten identificar de manera precisa las necesidades y prioridades de los trabajadores, sirviendo como base para el diseño del plan y el cronograma de actividades correspondiente al año 2025.

#### 6.1.1. Análisis del Perfil Sociodemográfico:

El **Análisis del Perfil Sociodemográfico**, desarrollado en marzo de 2024, logró una participación del 100% de los funcionarios, asegurando una representación integral de la población laboral. Este estudio constituye un recurso estratégico al proporcionar datos clave que orientan la planificación de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.

Con la información recopilada, se busca garantizar que las iniciativas diseñadas sean pertinentes y efectivas, respondiendo a las necesidades específicas de los empleados. Asimismo, se promueve el fortalecimiento del bienestar laboral, impactando positivamente en la calidad de vida de los colaboradores y en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

TRD. 321. 26.95



*Gráfico 1 Género*

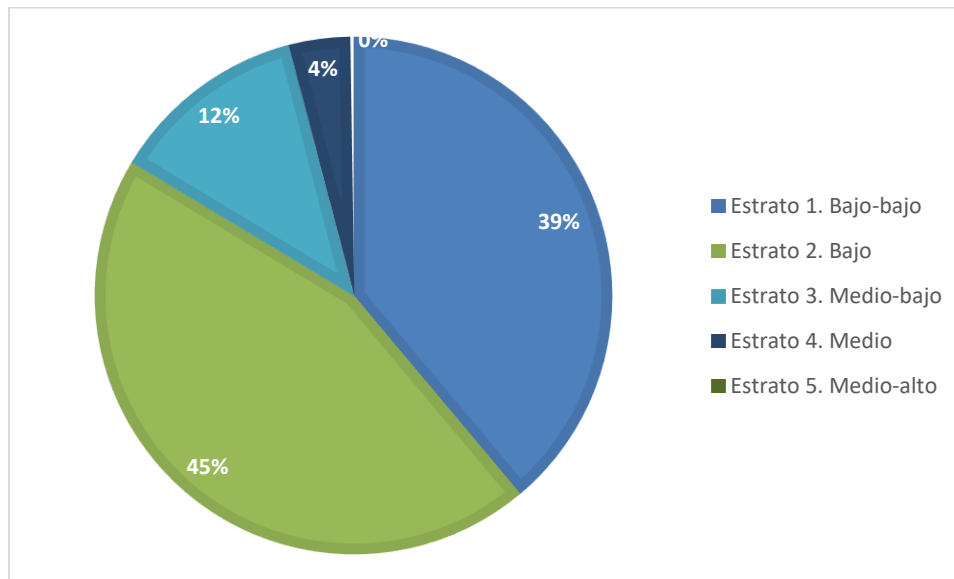
La gráfica destaca una clara mayoría de mujeres entre los funcionarios, constituyendo el 74%, lo que equivale a 604 empleadas. En contraste, el 26% restante, que suma un total de 216 hombres.

Esta disparidad de género en la composición del personal puede influir en aspectos culturales y dinámicas laborales dentro de la entidad. Reconocer y comprender esta diversidad de género es esencial para promover un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo. Además, puede proporcionar



**TRD. 321. 26.95**

insights valiosos para desarrollar estrategias de gestión de recursos humanos que se adapten a las características y necesidades específicas de ambos grupos de empleados.

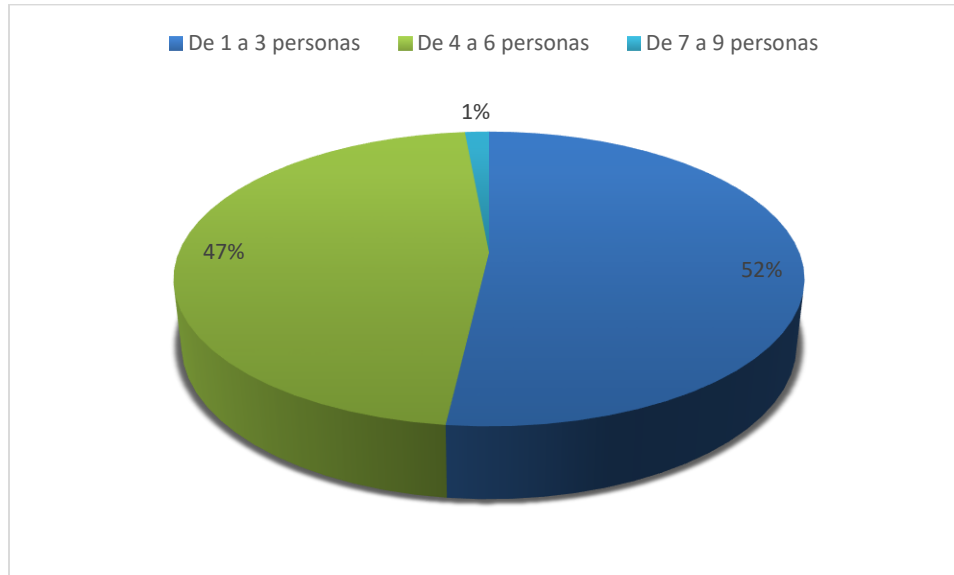


*Gráfico 2 Estrato Socioeconómico Funcionario*

La gráfica presenta un panorama claro de la distribución del estrato socioeconómico de los funcionarios, destacando que el estrato 2 (bajo) es el más representativo, abarcando un 45% de la población encuestada, lo que equivale a 367 personas. Le sigue de cerca el estrato 1 (bajo-bajo), con un 39%, equivalente a 319 personas. Posteriormente, el estrato 3 (medio-bajo) comprende el 12% de la población, y finalmente, el estrato 4 (medio) representa el 4%.

Es relevante señalar que la mayoría de la población laboral pertenece a estratos económicos 1, 2 o 3. Esta clasificación posibilita a los empleados acceder a los beneficios ofrecidos por la caja de compensación, que incluyen créditos a tasas de interés reducidas y subsidios para la construcción o mejora de viviendas, entre otros. Esta información es crucial para la institución, ya que permite diseñar programas y políticas que se alineen con las necesidades específicas de su fuerza laboral, promoviendo así el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores.

TRD. 321. 26.95



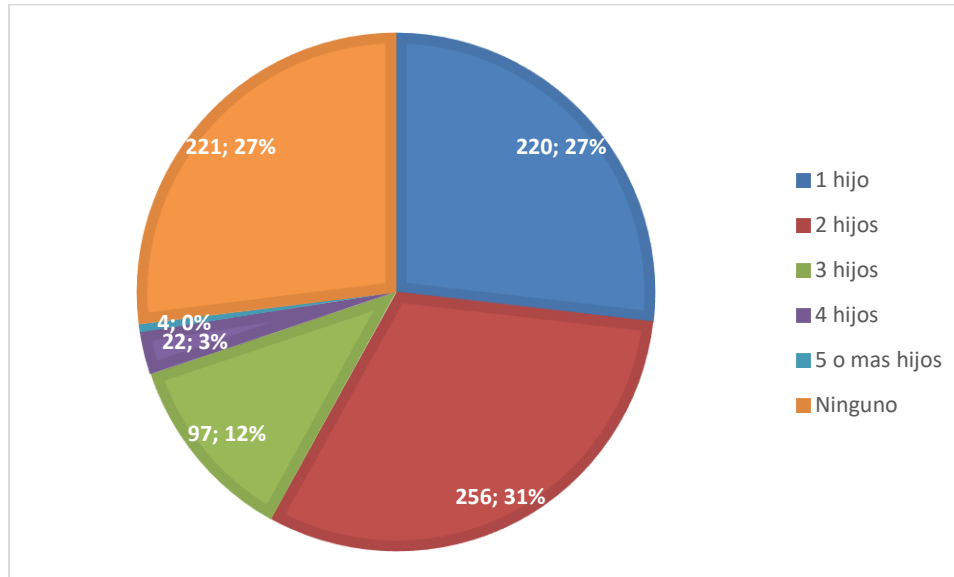
*Gráfico 3 Núcleo Familiar Funcionario*

La información recopilada revela la composición del núcleo familiar de los encuestados, lo cual es crucial para la planificación de encuentros y eventos familiares. El 52% de los encuestados, equivalente a 425 funcionarios, indica que su núcleo familiar se compone de 1 a 3 personas, destacándose como la categoría más prevalente.

Por otro lado, un 47% de los participantes, lo que equivale a 383 trabajadores, menciona que su núcleo familiar oscila entre 4 y 6 personas. Además, doce encuestados indican que su hogar está conformado por 7 a 9 personas.

Estos datos ofrecen una visión detallada de la diversidad en la estructura familiar de los empleados. La entidad puede utilizar esta información como base para organizar encuentros y eventos que sean inclusivos y atiendan a las necesidades específicas de los distintos tamaños de núcleos familiares, contribuyendo así a fortalecer los lazos y la integración entre los colaboradores y sus seres queridos.

**TRD. 321. 26.95**



*Gráfico 4 Número de hijos funcionario.*

El análisis detallado del gráfico revela patrones significativos en cuanto a la composición familiar de los funcionarios. El 31%, equivalente a 256 funcionarios, informa tener dos hijos, situándose como la cifra más frecuente. A continuación, un 27%, lo que corresponde a 220 trabajadores, indican tener un solo hijo. Un 27% de los encuestados señala que no tienen hijos, mientras que un 12% tiene tres hijos. En menor proporción, el 3% indica tener cuatro hijos, y el 0,1%, que representa a 4 encuestados, afirma tener cinco hijos o más.

Estos datos proporcionan una visión detallada de la dinámica familiar dentro de la organización, información valiosa para la planificación de actividades recreativas destinadas a las familias de los empleados. Al comprender la distribución de la estructura familiar, la institución puede personalizar y adaptar programas recreativos que satisfagan las necesidades específicas de cada grupo familiar, promoviendo así un ambiente laboral que respalde tanto el bienestar individual como el colectivo de los colaboradores.

TRD. 321. 26.95

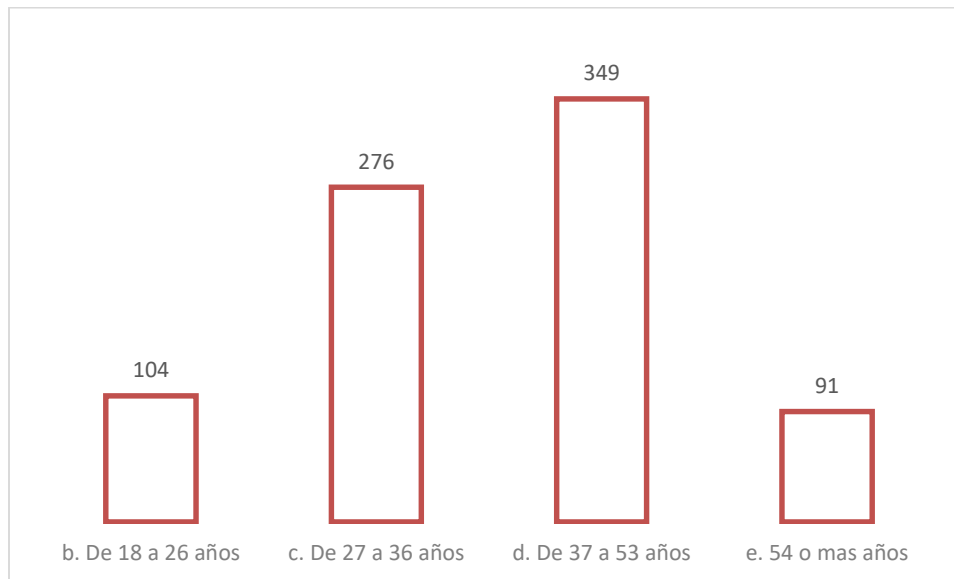
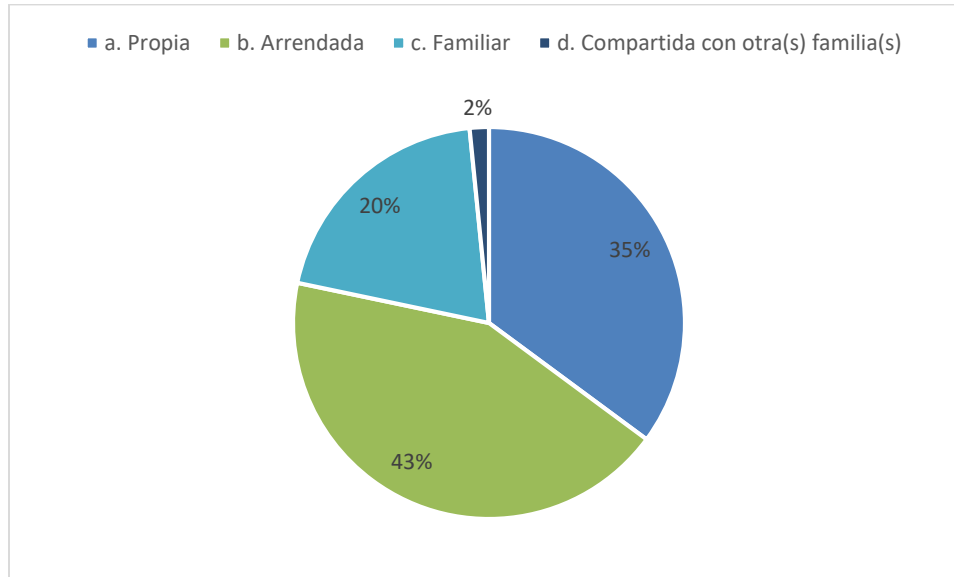


Gráfico 5 Edad funcionario.

El 34% de la población que labora en la entidad, se encuentra en edades entre 27 a 36 años de vida, un 42% tienen de 37 a 53 años, seguido de un 13% que se encuentra dentro de los 18 a 26 años y finalmente un 11% que tienen 54 o más años de vida. Es importante notar que, de los grupos de trabajadores por área, se evidencia una población más joven (18 a 26 años) que trabajan en áreas como: facturación, administración, urgencias, UNAP y consulta externa. Y la población mayor de 54 años o más se encuentran en el área de servicios básicos, cirugía y quirófano, pabellón neonatos y pediatría.

Para la Institución es muy importante que se busque fortalecer la innovación y tener en cuenta la experiencia compartida, frente a las tendencias actuales con su población joven y rescatar la sapiencia de la población de mayor edad y con mayor experticia en su labor, que permitirá con estas estrategias que el Hospital del Sarare ESE, evolucione satisfactoriamente.

TRD. 321. 26.95

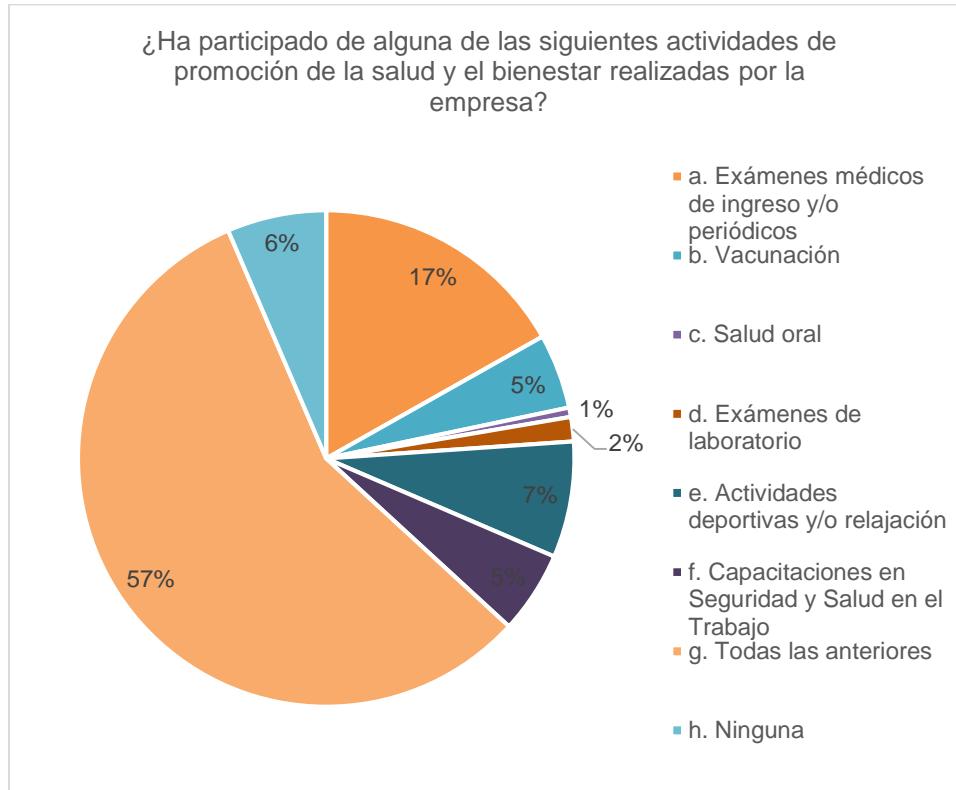


*Gráfico 6 Tenencia de vivienda funcionario.*

En cuanto a la tenencia de vivienda, los datos revelan que el 43% de la población encuestada reside en viviendas en arriendo. En contraste, un 35%, equivalente a 288 funcionarios, declaran tener vivienda propia. Además, un 20% (165 funcionarios) mencionan que la vivienda es familiar, mientras que un 2% (13 funcionarios) comparten su vivienda con otras familias.

Estos resultados señalan una oportunidad significativa para que la ESE brinde apoyo a sus colaboradores en la búsqueda de soluciones de vivienda acordes a su capacidad adquisitiva, con el objetivo de mejorar su calidad de vida. En este contexto, es crucial articular programas de vivienda en colaboración con la caja de compensación familiar, permitiendo así abordar las necesidades habitacionales de los empleados de manera efectiva.

**TRD. 321. 26.95**



*Gráfico 7 Participación en actividades de salud.*

La gráfica evidencia que un 57%, equivalente a 465 funcionarios, han participado en diversas actividades de atención en salud ofrecidas por el Hospital del Sarare E.S.E. Solo un 6% de los encuestados indicaron no haber tomado parte en ninguna actividad. Entre las actividades de salud con mayor participación se destacan la vacunación, atención a la salud oral, exámenes de laboratorio, exámenes médicos periódicos, capacitaciones en salud ocupacional y spa. Estas iniciativas promueven condiciones de salubridad y bienestar en el personal.

Es esencial que la entidad continúe realizando campañas de expectativa y divulgación, específicamente por áreas, sobre las programaciones de actividades destinadas a fomentar la salud, así como hábitos y estilos de vida saludables. Esto facilitará la participación activa y masiva de los funcionarios, contribuyendo a fortalecer la cultura de bienestar en el entorno laboral.

TRD. 321. 26.95

### 6.1.2. Análisis de relación con bienestar social

En el diagnóstico realizado por medio del formulario **THS-00-F15- Ficha diagnóstica para identificar las necesidades de los servidores en relación a su bienestar laboral**, aplicado en el mes de diciembre de 2024.

Se obtuvieron respuestas del 84% de los funcionarios, los cuales están distribuidos en el nivel ocupacional de la siguiente manera:



*Gráfico 8 Nivel Ocupacional*

*Tabla 3 Nivel ocupacional*

| NIVEL DEL CARGO QUE OCUPA |     |
|---------------------------|-----|
| <b>Asesor</b>             | 2   |
| <b>Asistencial</b>        | 403 |
| <b>Directivo</b>          | 2   |
| <b>Profesional</b>        | 195 |
| <b>Técnico</b>            | 37  |

TRD. 321. 26.95

¿Qué actividades de bienestar laboral, alineadas con lo establecido en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de acuerdo con las directrices de la Función Pública, considera importantes para mejorar su experiencia en la institución?

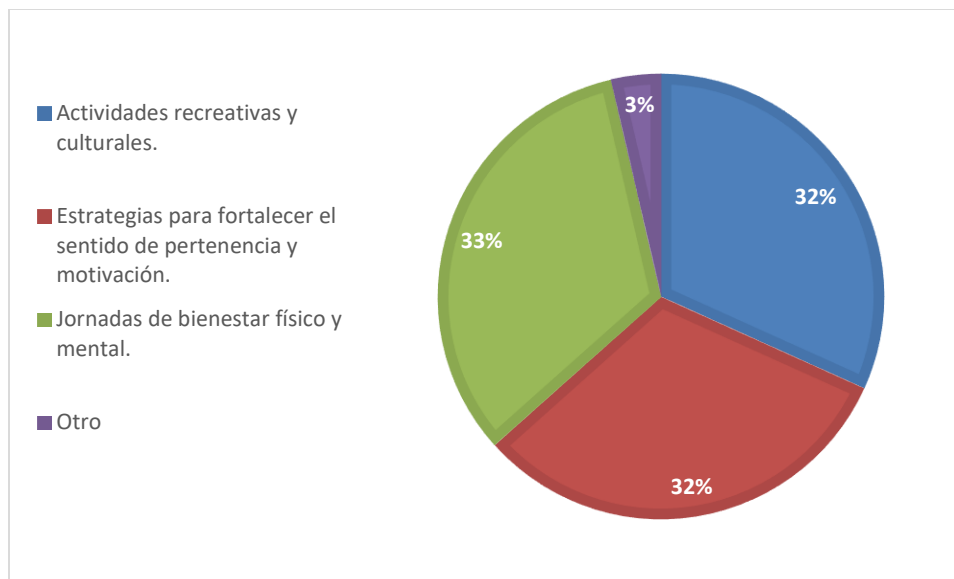


Gráfico 9 Actividades bienestar laboral

Los resultados de la encuesta reflejan que los funcionarios del Hospital del Sarare ESE priorizan actividades relacionadas con el bienestar físico y mental (33%), seguidas por las recreativas y culturales (31.8%) y las estrategias de motivación y fortalecimiento del sentido de pertenencia (31.6%), evidenciando un interés equilibrado entre la salud integral, la convivencia y la conexión institucional. Aunque la categoría "Otro" tuvo baja incidencia (3.6%), es relevante analizarla para identificar ideas innovadoras. Estos resultados resaltan la necesidad de un plan integral de bienestar que combine salud, recreación y motivación, así como un compromiso continuo de la institución para mejorar la experiencia laboral de su personal.



TRD. 321. 26.95

### Actividades en que les gustaría participar:

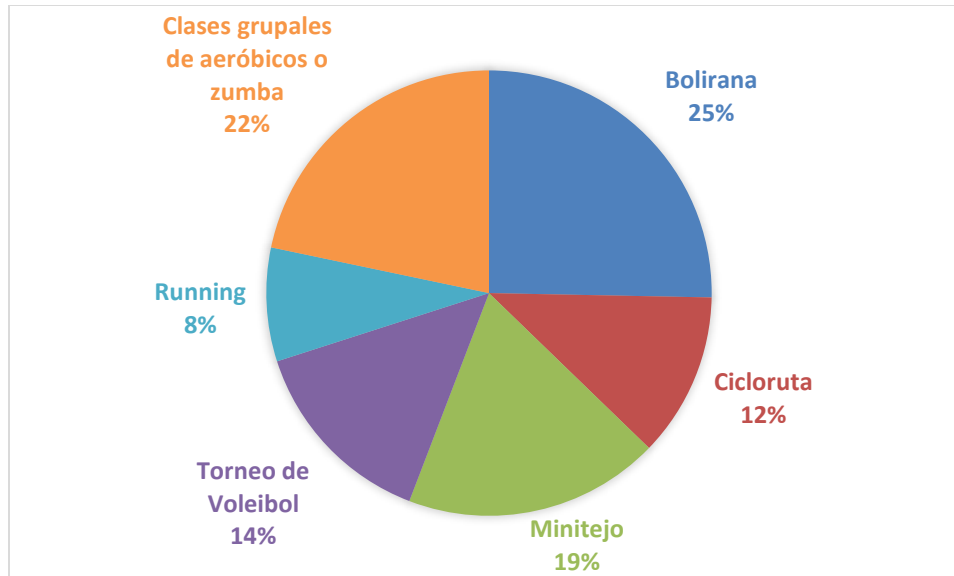
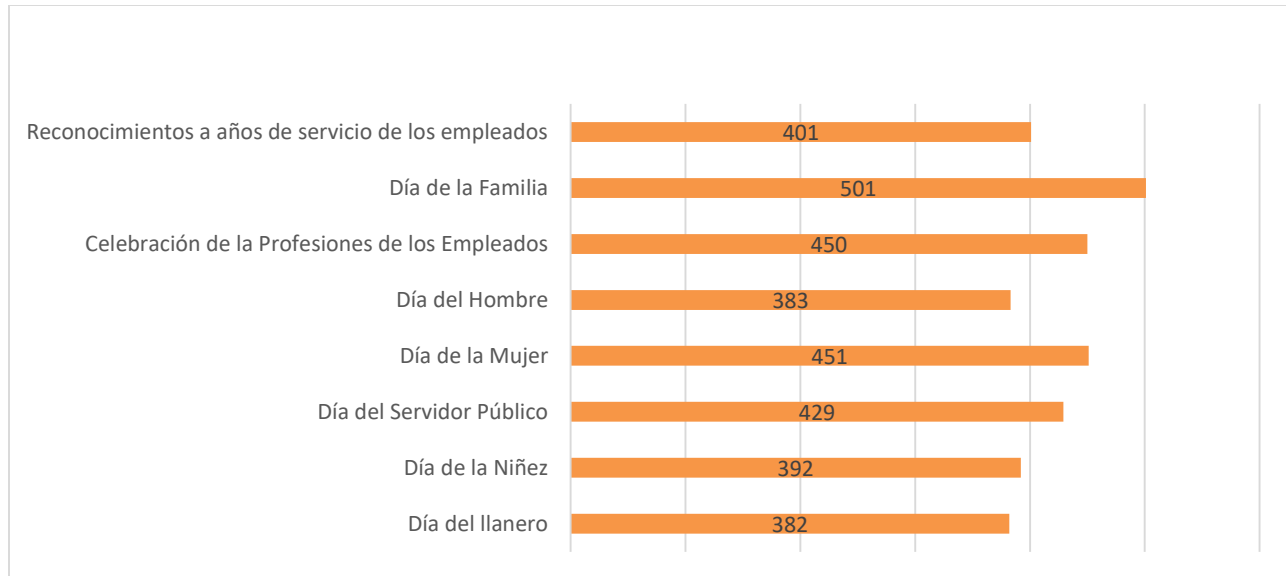


Gráfico 10 Actividades deportivas

Los resultados de la encuesta sobre actividades deportivas, teniendo en cuenta la pregunta de selección múltiple, reflejan que la **bolirana** es la actividad más popular, con 365 respuestas (29.8%), seguida por las **clases grupales de aeróbicos o zumba**, con 313 votos (25.5%). El **minitejo** ocupa el tercer lugar con 268 respuestas (21.9%), mientras que el **torneo de voleibol** recibió 205 votos (16.8%). Actividades como la **cicloruta** (172 respuestas, 14.1%) y el **running** (119 respuestas, 9.7%) tuvieron menor preferencia, aunque muestran interés significativo. Estos resultados destacan una inclinación hacia actividades recreativas grupales y menos intensas, subrayando la importancia de diseñar eventos inclusivos que promuevan la integración y el bienestar físico.

**TRD. 321. 26.95**

**Indique las celebraciones especiales que considera importantes para fomentar la integración:**



*Gráfico 11 Celebraciones especiales*

El análisis sobre celebraciones especiales, con una muestra de 639 funcionarios y opción de selección múltiple, el **Día de la Familia** fue la celebración más valorada, con 501 votos (78.4%), seguida por la **Celebración de las Profesiones de los Empleados** (450 votos, 70.4%) y el **Día de la Mujer** (451 votos, 70.6%). El **Día del Servidor Público** obtuvo 429 votos (67.2%) y los **Reconocimientos a años de servicio de los empleados** lograron 401 votos (62.8%). El **Día del Hombre** (383 votos, 59.9%), el **Día del Llanero** (382 votos, 59.8%) y el **Día de la Niñez** (392 votos, 61.3%) también fueron destacados. Estos resultados reflejan una preferencia por celebraciones inclusivas y significativas, que fomenten la integración, el reconocimiento profesional y la conexión familiar.

TRD. 321. 26.95

Elija otras actividades de bienestar que considere importantes:

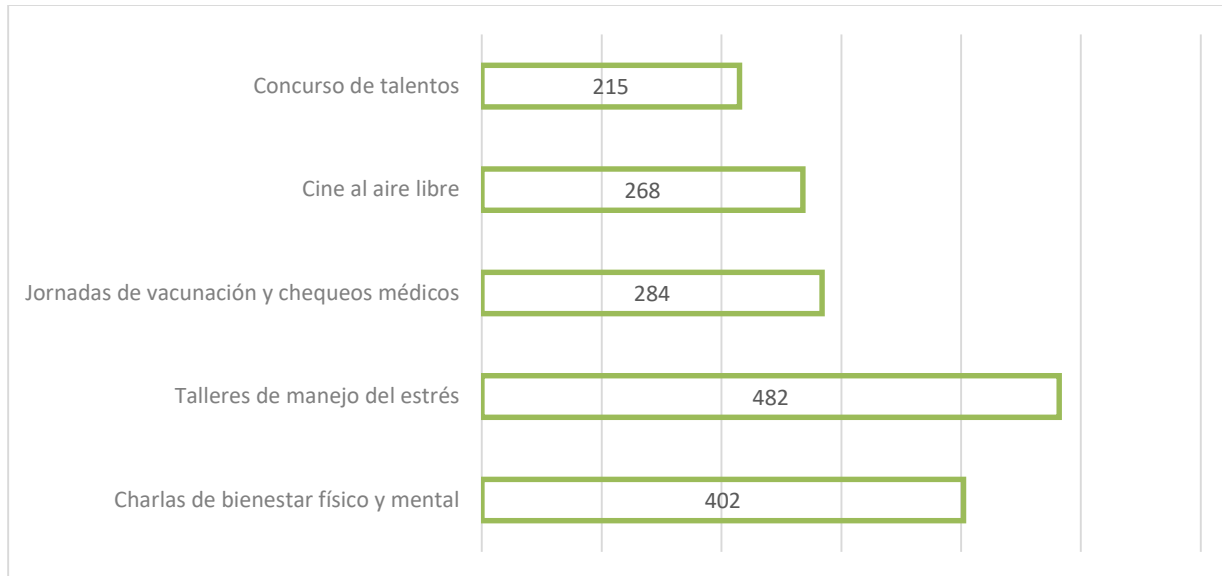


Gráfico 12 Actividades adicionales

Teniendo en cuenta las actividades de bienestar, con opción de selección múltiple, los **talleres de manejo del estrés** fueron los más valorados, con 482 votos (75.4%), seguidos por las **charlas de bienestar físico y mental** con 402 votos (62.9%). Las **jornadas de vacunación y chequeos médicos** obtuvieron 284 votos (44.4%), mientras que el **cine al aire libre** (268 votos, 42.0%) y el **concurso de talentos** (215 votos, 33.7%) mostraron menor preferencia. Estos resultados destacan la importancia de actividades orientadas a la salud mental y física como prioridad para los funcionarios, complementadas con propuestas recreativas que fomenten la integración y el disfrute colectivo.

TRD. 321. 26.95

Seleccione las festividades decembrinas de su preferencia:

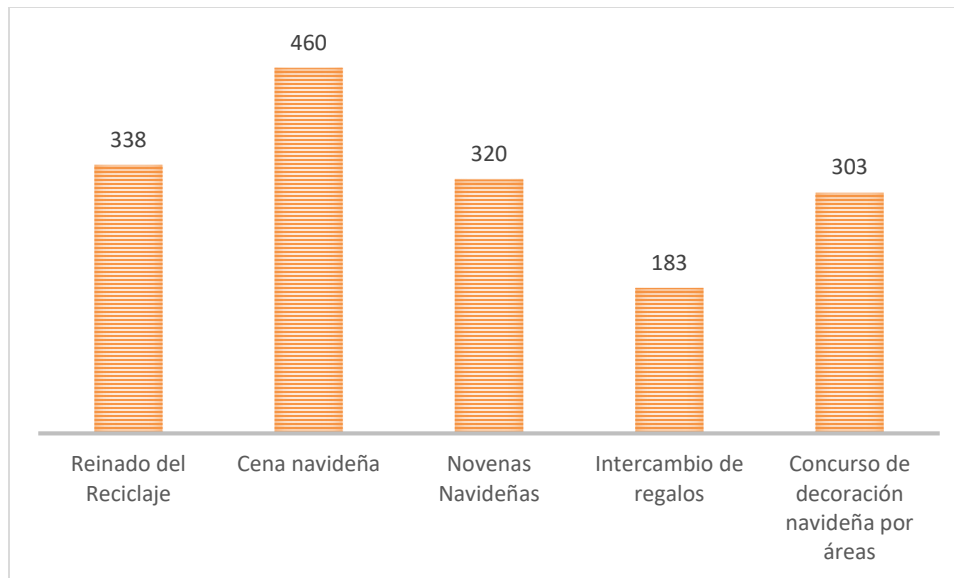


Gráfico 13 Festividades decembrinas

En la encuesta sobre festividades decembrinas, la **cena navideña** se destacó como la preferida, con 460 votos (72.0%), seguida por el **reinado del reciclaje**, con 338 votos (52.9%), y las **novenas navideñas**, que obtuvieron 320 votos (50.1%). El **concurso de decoración navideña por áreas** alcanzó 303 votos (47.4%), mientras que el **intercambio de regalos** tuvo menor acogida, con 183 votos (28.6%). Estos resultados resaltan una inclinación hacia actividades colectivas que promuevan la convivencia y el espíritu navideño, complementadas por eventos creativos e inclusivos que refuercen el trabajo en equipo y la sostenibilidad.

TRD. 321. 26.95

Seleccione los incentivos y reconocimientos que le parecen más relevantes:

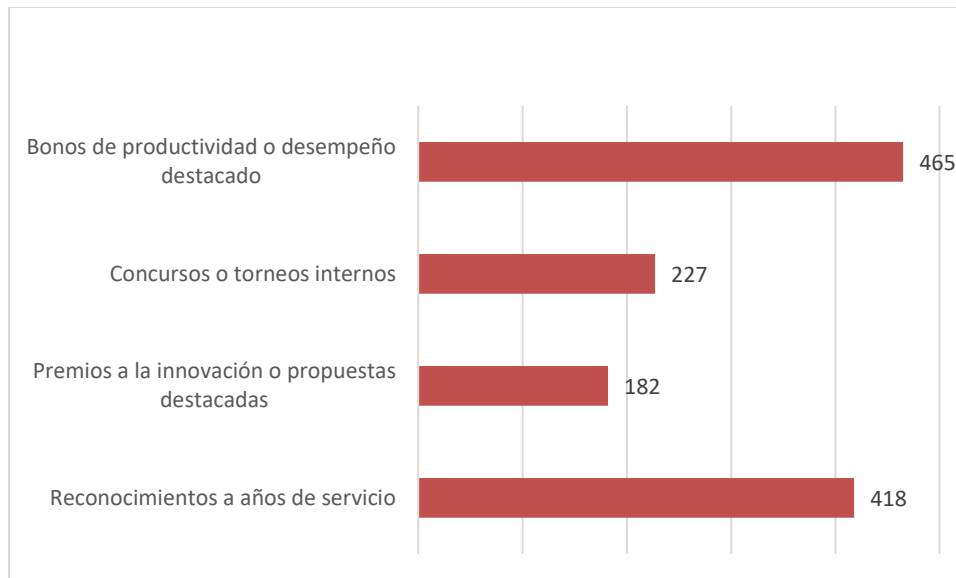


Gráfico 14 Incentivos y reconocimientos

En la pregunta sobre incentivos y reconocimientos, los **bonos de productividad o desempeño destacado** fueron los más relevantes, con 465 votos (72.8%), seguidos por los **reconocimientos a años de servicio**, que obtuvieron 418 votos (65.4%). Los **concursos o torneos internos** alcanzaron 227 votos (35.5%), mientras que los **premios a la innovación o propuestas destacadas** recibieron 182 votos (28.5%). Estos resultados evidencian una preferencia por incentivos que valoren logros individuales y la trayectoria laboral, destacando la importancia de fortalecer prácticas que impulsen la motivación, el compromiso y el desempeño de los funcionarios.

TRD. 321. 26.95

Elija las actividades que considera importantes para los funcionarios en etapa pre-pensionada:

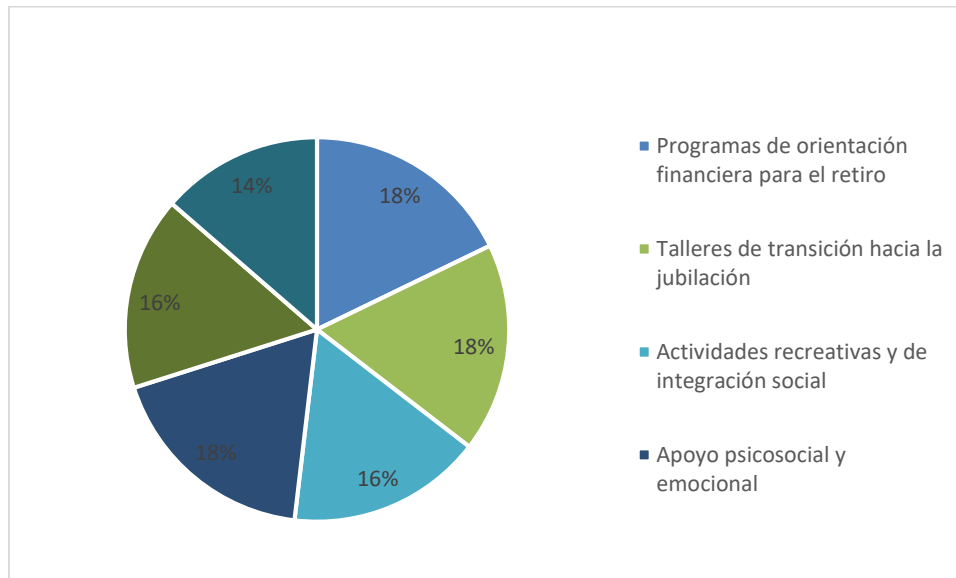


Gráfico 15 Actividades programa pre pensionados

Sobre actividades para funcionarios en etapa pre-pensionada, el **apoyo psicosocial y emocional** fue la opción más importante, con 365 votos (57.1%), seguido por los **programas de orientación financiera para el retiro**, con 357 votos (55.8%). Los **talleres de transición hacia la jubilación** obtuvieron 353 votos (55.2%), mientras que las **actividades recreativas y de integración social** fueron seleccionadas por 329 votos (51.5%). Las **jornadas de bienestar físico y salud preventiva** recibieron 326 votos (50.9%) y las **actividades lúdicas como caminatas ecológicas o paseos** tuvieron 273 votos (42.7%). Estos resultados subrayan la importancia de acompañar a los funcionarios prepensionados en su proceso de transición, proporcionando apoyo integral que abarque aspectos emocionales, financieros, sociales y físicos.

#### Sugerencias en cuanto al bienestar social:

Se mencionan propuestas recurrentes como la **implementación de talleres y charlas sobre manejo del estrés, salud mental, y humanización**, así como la **integración de la familia en actividades recreativas**. También se subraya la **necesidad de horarios más flexibles para permitir la participación de todos los empleados**, sin distinción de turno o vinculación laboral, y la creación de

TRD. 321. 26.95

**espacios de relajación y descanso.** Algunas sugerencias apuntan a la mejora de la equidad en el acceso a beneficios y eventos, y a la importancia de **reconocer el esfuerzo de los empleados** con incentivos y programas de capacitación. En general, la percepción es positiva, pero se hace evidente la necesidad de ajustar las actividades para garantizar una mayor inclusión y participación de todo el personal.

**6.2. Nivel de satisfacción frente a las actividades ejecutadas del plan de bienestar**



Gráfico 16 Nivel de satisfacción participación actividades del Plan de Bienestar Social 2024

El análisis de la pregunta sobre el nivel de satisfacción general en las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos del Hospital del Sarare E.S.E., muestra resultados altamente positivos, con el 94.14% de los participantes calificando su experiencia como "Buena" o "Excelente", y un promedio ponderado de 3.52 sobre 4, situándose entre estas dos categorías. Aunque las valoraciones negativas ("Malo" y "Regular") representan solo el 5.86%, destacan áreas de oportunidad para mejorar la percepción de un pequeño grupo. En general, los datos reflejan una aceptación mayoritaria y un impacto favorable del plan en los funcionarios.

TRD. 321. 26.95

### ¿Cuál es su percepción de calidad frente al aspecto de organización/logística de las actividades?

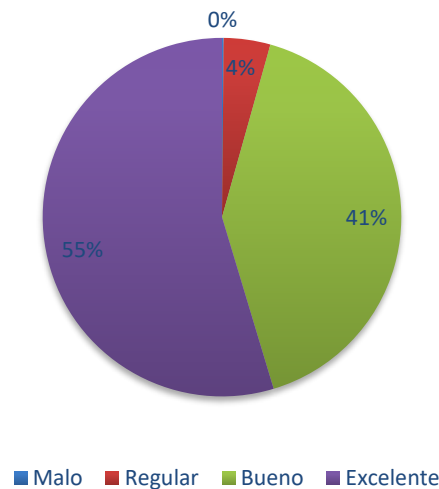


Gráfico 17 Percepción de calidad: organización/logística

El análisis de la percepción de calidad frente a la organización y logística de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos del Hospital del Sarare ESE revela resultados muy positivos, con el 95.34% de los participantes calificando este aspecto como "Bueno" o "Excelente" y un promedio ponderado de 3.50 sobre 4, cercano a la categoría más alta. Solo un 4.66% lo evaluó como "Malo" o "Regular", lo que indica oportunidades de mejora mínimas pero importantes para optimizar la experiencia de los usuarios. En general, los resultados reflejan una percepción favorable de la calidad logística y organizativa de las actividades.



TRD. 321. 26.95

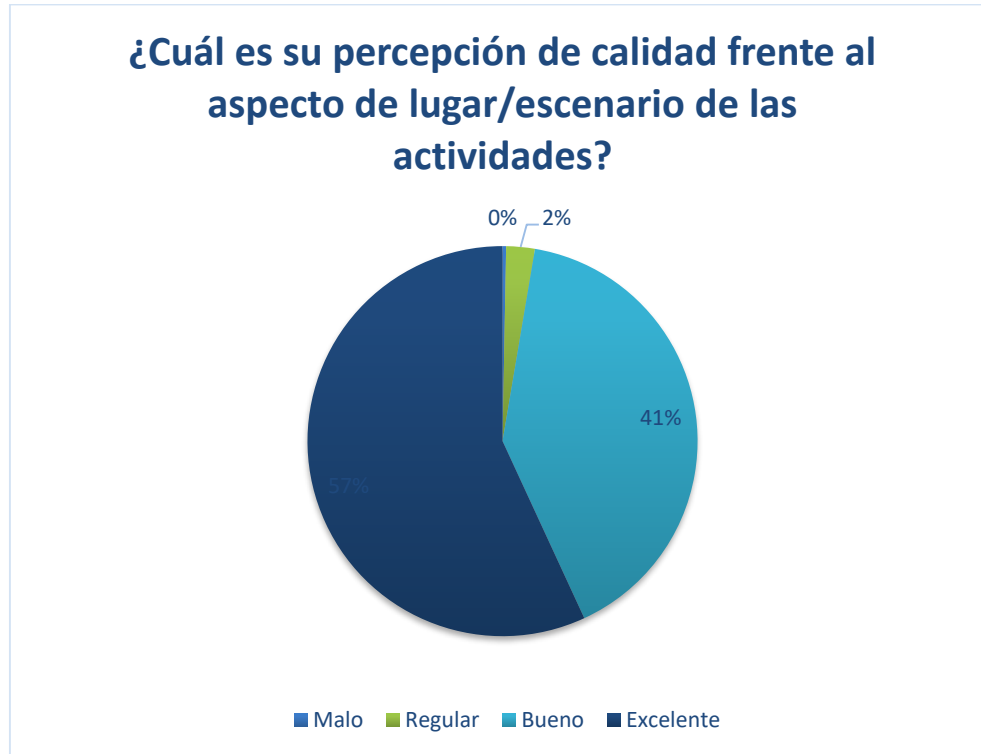


Gráfico 18 Percepción de calidad: lugar/escenario

El análisis de la percepción de calidad frente al aspecto del lugar o escenario de las actividades muestra una valoración altamente positiva, con el 97.48% de los participantes calificando este aspecto como "Bueno" o "Excelente" y un promedio ponderado de 3.54 sobre 4, destacándose como uno de los puntos más fuertes del Plan de Bienestar Social e Incentivos del Hospital del Sarare ESE. Solo un 2.52% percibió el lugar como "Malo" o "Regular", lo que indica una satisfacción general muy alta con los espacios utilizados, consolidándolos como un elemento clave en el éxito de las actividades.

TRD. 321. 26.95

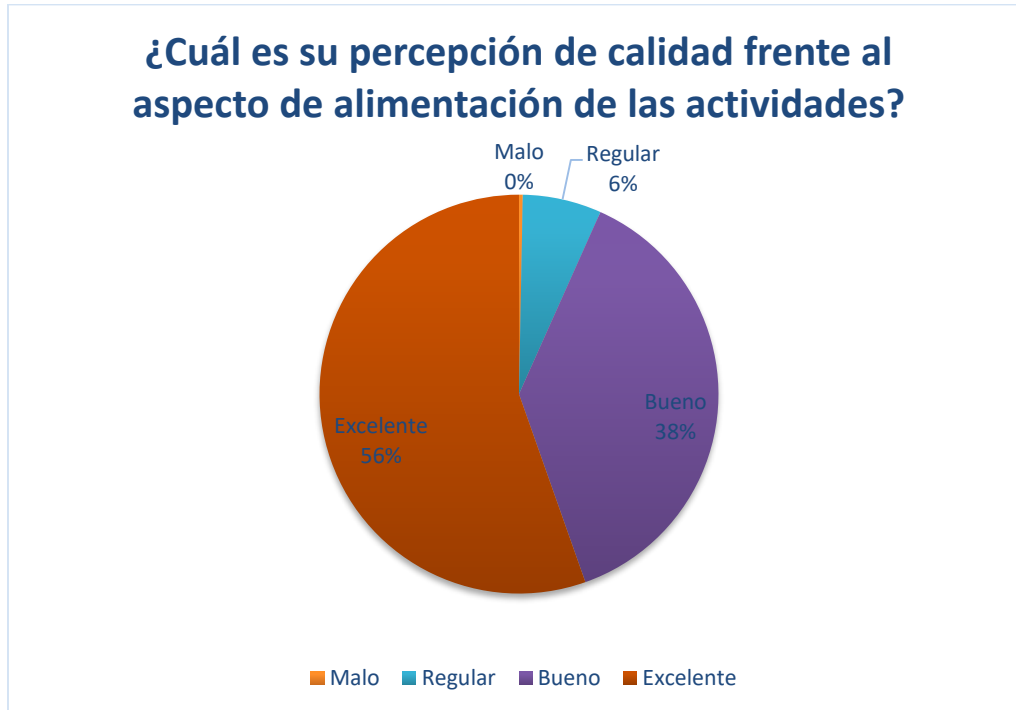


Gráfico 19 Percepción de calidad: alimentación

El análisis de la percepción de calidad frente al aspecto de alimentación de las actividades refleja un alto nivel de satisfacción, con el 93.92% de los participantes calificando este aspecto como "Bueno" o "Excelente". El promedio ponderado obtenido es de 3.48 sobre 4, evidenciando una valoración positiva generalizada. Sin embargo, un 6.08% señaló una percepción "Mala" o "Regular", lo que sugiere la necesidad de revisar algunos detalles en la provisión o selección de alimentos para garantizar una experiencia más uniforme y óptima en futuras actividades.

TRD. 321. 26.95

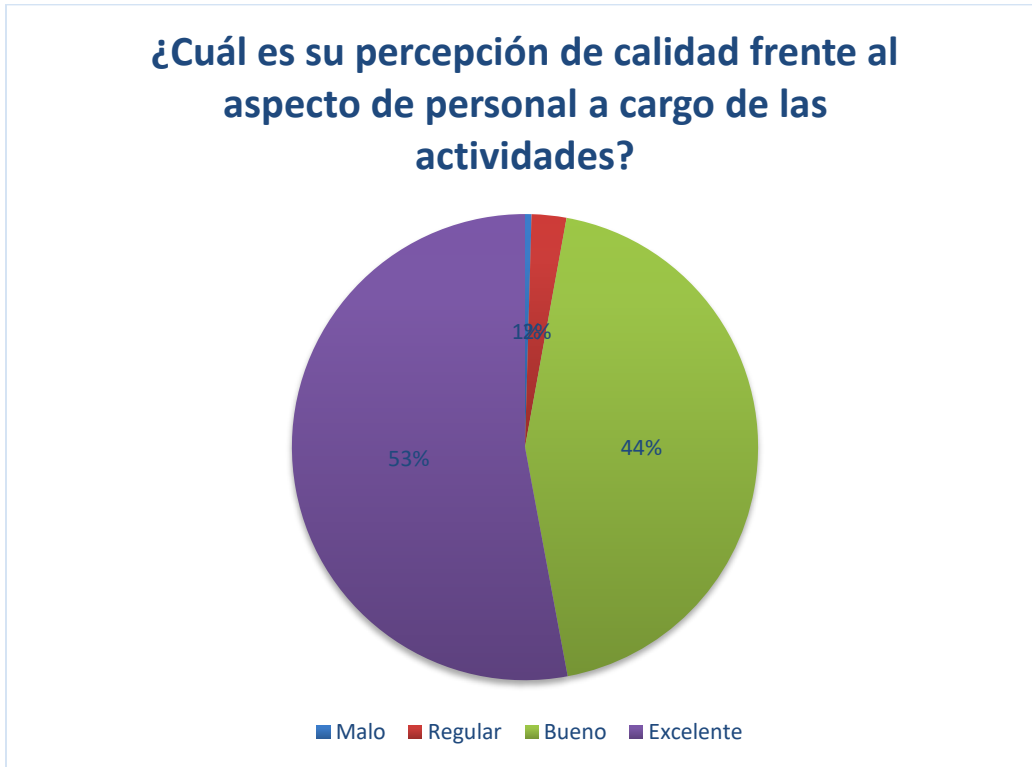


Gráfico 20 Percepción de calidad: personal a cargo de las actividades.

El análisis de la percepción de calidad frente al aspecto del personal a cargo de las actividades muestra un nivel elevado de satisfacción, con el 97.29% de los participantes calificando este aspecto como "Bueno" o "Excelente". El promedio ponderado es de 3.50 sobre 4, lo que resalta la apreciación positiva hacia el desempeño y profesionalismo del personal encargado. Solo un 2.71% expresó una percepción "Mala" o "Regular", indicando una mínima área de mejora para alcanzar una satisfacción aún más homogénea.

TRD. 321. 26.95

### ¿Cuál es su percepción de calidad frente al aspecto del cumplimiento del cronograma/agenda de las actividades?

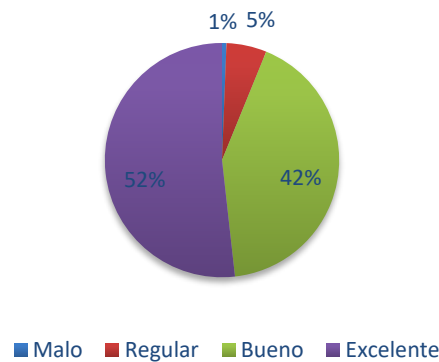


Gráfico 21 Percepción de calidad: cronograma/agenda

El análisis de la percepción de calidad respecto al cumplimiento del cronograma/agenda de las actividades refleja un alto nivel de satisfacción, con un 93.22% de los participantes evaluando este aspecto como "Bueno" o "Excelente". El promedio ponderado es de 3.45 sobre 4, lo que demuestra una gestión eficiente de los tiempos en las actividades programadas. Un 6.78% de las respuestas indicaron una percepción "Mala" o "Regular", sugiriendo que, aunque el desempeño es positivo en general, se pueden realizar ajustes menores para mejorar la adherencia al cronograma.

#### 6.3. Resultados clave

- **Distribución por género:** 74% mujeres y 26% hombres.
- **Intereses principales:**
  - 33% priorizan actividades de bienestar físico y mental.
  - 31.8% prefieren eventos recreativos y culturales.
  - 31.6% buscan estrategias que refuercen el sentido de pertenencia.
- **Composición familiar:** El 52% de los funcionarios tienen familias de 1 a 3 personas; el 47% tienen familias de 4 a 6 personas.

En cuanto al nivel de satisfacción;

#### TRD. 321. 26.95

- La percepción general de los funcionarios frente al Plan de Bienestar Social e Incentivos es **altamente positiva**, con una mayoría calificando las actividades como "Buenas" o "Excelentes".
- Los aspectos mejor valorados son:
  - **Lugar/Escenario:** Promedio ponderado de 3.56/4, destacando por su adecuado diseño y confort.
  - **Personal a Cargo:** Promedio ponderado de 3.53/4, reflejando satisfacción con la atención y profesionalismo.
  - **Organización/Logística:** Promedio ponderado de 3.52/4, evidenciando una gestión eficiente.
- **Áreas de mejora identificadas:**
  - **Alimentación:** Si bien tiene un promedio ponderado de 3.48/4, el 6.7% de los participantes expresó insatisfacción (calificaciones de "Malo" o "Regular").
  - **Cumplimiento del Cronograma:** Promedio ponderado de 3.45/4, con un 6.2% de opiniones negativas, sugiriendo necesidad de ajustes en la programación.
- El programa logra **impactar positivamente** en los funcionarios, aunque es esencial optimizar los aspectos señalados para alcanzar un desempeño excelente en todos los criterios.

Estos datos sirvieron como base para diseñar actividades que respondan a las necesidades y expectativas de los empleados.

## 7. Plan de Bienestar Social 2025

### 7.1. Introducción

El Plan de Bienestar Social 2025 del Hospital del Sarare E.S.E. está diseñado para fomentar la calidad de vida, el compromiso y el desarrollo personal y profesional de los funcionarios públicos. Este plan está alineado con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, que establece lineamientos para implementar estrategias de bienestar en las entidades públicas.

El objetivo es promover la integración del talento humano mediante actividades que fortalezcan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, promoviendo un entorno saludable, inclusivo y

## **TRD. 321. 26.95**

productivo. Además, se busca contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), promoviendo la sostenibilidad y el desarrollo integral de los colaboradores.

### **7.2. Objetivo**

#### **7.2.1. Objetivo general**

Generar estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida, el desarrollo profesional y personal de los funcionarios y su familia, a través de la creación de espacios y actividades propicias para proyectar mayor productividad, compromiso y motivación en beneficio propio, familiar y laboral.

#### **7.2.2. Objetivos específicos**

- Fomentar un ambiente laboral saludable, inclusivo y armónico.
- Desarrollar actividades que fortalezcan la salud mental, emocional y física de los servidores.
- Promover la diversidad, la inclusión y la equidad en el entorno laboral.
- Integrar herramientas digitales para facilitar la gestión y participación en actividades de bienestar.
- Reforzar la identidad institucional y la vocación por el servicio público mediante acciones de reconocimiento y motivación.

### **7.3. Beneficiarios**

El Programa de Bienestar Social cubrirá a todo los funcionarios y núcleo familiar primario cumplimiento al Decreto 1567 de 1998 y 894 de 2017 del Hospital del Sarare E.S.E en recreación, salud y demás beneficios según la descripción de cada actividad, con el apoyo de la caja de compensación familiar COMFIAR, los convenios interinstitucionales que se realicen durante la vigencia y las entidades públicas del municipio que aporte al desarrollo de las actividades, con esto se fortalece la misión de la institución, generado sentido de pertenencia y compromiso entre los funcionarios con el propósito de mejorar el clima laboral para obtener una mejor calidad de vida.

### **7.4. Responsable**

La Subgerencia del Talento Humano y el comité de Bienestar Social a través de las áreas involucradas se encargará de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social.

**TRD. 321. 26.95**

**7.5. Evidencias del plan**

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

- Listado de Asistencia: este registro debe ser firmado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá realizar una base de datos que permita llevar una información para realizar medición del indicador del plan.
- Registros Fotográficos: cuando las actividades sean presenciales o grabaciones cuando se impartan de forma digital
- Registro de evaluación de la actividad: aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará una vez finalice la actividad o en su defecto, una evaluación general que contenga cada descripción de la actividad, por medio de un Google Forms. En caso de no ser posible la aplicación de la evaluación a todos los asistentes, se practicará a una muestra aleatoria que deberá ser representativa.

**7.6. Obligaciones de los funcionarios**

- Asistir y participar en las actividades de bienestar programadas por el proceso estratégico de talento humano, salud laboral, comité de bienestar social y deportes institucional.
- Contestar activamente las encuestas para detección de necesidades y para la evaluación de las actividades realizadas en la vigencia.

**7.7. Actividades del plan de bienestar social 2025**

| PROGRAMA                            | ACTIVIDAD   |
|-------------------------------------|---|
| <b>EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b> |   |
| <b>Factores Psicosociales</b>       |   |
| Eventos deportivos y recreacionales | Evento deportivo de torneo de Voleibol.<br>Evento deportivo de torneo de Boli rana.<br>Evento deportivo de torneo de Mini tejo.<br>Evento recreativo de Ciclo ruta. |
|                                     | Acto cultural celebración día del llanero.<br>Entrega de tarjeta y/o detalle para celebración día de la madre/padre/mujer/hombre.                                   |

TRD. 321. 26.95

| PROGRAMA   | ACTIVIDAD  |
|--|--|
|  | Entrega de tarjeta y/o detalle para celebración día de la profesión y/o del cargo.   |
| Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad | Seminarios y talleres de creatividad con el apoyo del programa de humanización.<br>Pastelería/gastronomía navideña.  |
| Bienestar espiritual   | Acompañamiento líder espiritual semanalmente.<br>Celebración de Eucaristía semanalmente.<br>Actividades de promoción de valores institucionales.   |
| <b><i>Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral</i></b>                      |  |
| Día de la familia  | Disfrute de un día semestral para el funcionario y/o servidor público para integración familiar.   |
| Día de la Niñez y la Recreación  | Actividad lúdica y recreación familiar de celebración del día de la niñez (Halloween).   |
| Felicitación por matrimonio  | Tarjeta virtual de felicitación al funcionario.  |
| Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales                                | Campañas publicitarias/electrónicas al año en donde informen las actividades para la utilización provechosa del tiempo libre.  |
| <b><i>Calidad de vida laboral</i></b>  |  |
| Día Nacional del Servidor Público  | Día de integración, reflexión y capacitación sobre la importancia del rol de servidor público y entrega de reconocimiento  |
| Reconocimiento a servidores públicos según su cargo.                                     | Expresión de felicitación mediante una tarjeta virtual y entrega de un bono colectivo de alimentación, organizado por grupos, servicios y/o áreas, según corresponda ( <u>ver anexo 2</u> ).   |
| Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida                        | Seminario – Taller – Capacitaciones en temas cambios de estilo de vida, hábitos saludables y estrategia de manejo de finanzas.<br>Programa tejiendo vidas.   |
| Programas de incentivos  | Incentivos aprobados para la vigencia 2025.  |
| Celebración de cumpleaños  | Publicación agenda quincenal institucional y mensaje de felicitación en canales personales del funcionario y/o servidor público.   |
| Celebraciones épocas decembrinas.  | Acto cultural del inicio de la navidad (Evento cultural Reinado del Reciclaje, dirigido a los funcionarios, servidores y sus familiares.).<br>Acto cultural novena de aguinaldos.<br>Cena navideña y cena de fin de año dirigida a todos los funcionarios que se encuentran prestando servicios. |



TRD. 321. 26.95

| PROGRAMA  | ACTIVIDAD  |
|---|--|
| Entorno laboral saludable   | Incentivar participación en actividades: <ul style="list-style-type: none"> <li>· Pausas activas</li> <li>· Caminatas</li> <li>· Semana de la salud</li> </ul>   |
| Uso de la bicicleta como medio de transporte.                     | Promover 2 días de “En bici al trabajo”.   |
| Clima laboral   | Capacitación y talleres en habilidades blandas.  |
| <b>EJE 2 SALUD MENTAL</b>   |  |
| <b><i>Prevención de nuevos riesgos en la salud</i></b>            |  |
| Semana de la Salud  | Semana de exámenes ocupacionales y de prevención en CEA Mama, Vacunación, Toma de citologías, Valoración Cardiovascular, Valoración por Nutrición, Valoración Medicina General, Valoración Optometría, Valoración Audiometría, Higiene oral.<br>Espacio de relajación.<br>Actividades Deportivas.<br>Actividades que disminuyen el riesgo biomecánico y psicosocial. |
| Jornadas de Humanización  | Actividades lúdicas recreativas en cada servicio.<br>Campaña firmo el contrato por un buen trato.  |
| Bienestar físico y mental   | Clases grupales de rumba terapia, zumba.   |
| <b><i>Higiene mental o psicológica</i></b>                        |  |
| Descarga de estrés laboral  | Programas de Reconocimiento: destacar los logros y esfuerzos de los funcionarios por medios de una tarjeta de felicitación, publicación en páginas oficial y detalle.  |
| <b>EJE 3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN</b>                               |  |
| <b><i>Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad</i></b> |  |
| Promover la inclusión laboral, diversidad y equidad.              | Actividad representativa en cada servicio con un valor del código de integridad.   |
| <b><i>Prevención, atención y medidas de protección</i></b>        |  |
| Promover la prevención, atención y medidas de protección.         | Campañas de prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón, con el apoyo del programa de humanización.  |
| <b>EJE 4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>                               |  |

TRD. 321. 26.95

| PROGRAMA   | ACTIVIDAD   |
|--|---|
| <b>Creación de cultura digital para el bienestar</b>   |   |
| Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales. | Actividades publicitarias para promover el uso de aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano. |
| <b>Analítica de datos para el bienestar</b>  |   |
| Actualización de redes y sistemas de información.  | Participación en actividades de formación digital del PIC 2025.   |
| <b>EJE 5 IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO</b>  |   |
| Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público                             | Socialización política de integridad.<br>Actividades de clima laboral y cultura organizacional.<br>Socialización carta trato Digno  |

*Tabla 4 Plan de Bienestar Social 2025*

## 7.8. Presupuesto

Para la ejecución del presente plan el Hospital Del Sarare ESE dispone del rubro presupuestal **2.1.2.02.02.008-831 servicios de consultoría en administración, servicios de gestión y servicios de tecnología de la información** por valor de **\$371.547.000.**

## 7.9. Cronograma del Plan de Bienestar 2025

Este plan incluye como anexos el cronograma de actividades programadas ([ver anexo 1](#)), así como los resultados de los diferentes informes que sirvieron como insumo fundamental para su elaboración.

Es importante destacar que tanto las fechas como la ejecución de las actividades estarán condicionadas a las alianzas estratégicas que se logren establecer, las cuales son esenciales para garantizar el desarrollo efectivo de las iniciativas contempladas.

## 8. Plan de Incentivos y estímulos 2025

### 8.1. Introducción

El Plan de Bienestar Social del Hospital del Sarare E.S.E. integra el Sistema de Estímulos e Incentivos, establecido por la Ley 909 de 2004, que abarca los planes de incentivos y programas de bienestar

## **TRD. 321. 26.95**

social diseñados para las entidades públicas. Este sistema busca reconocer y motivar a los funcionarios públicos a través de estrategias que promuevan el desarrollo integral y el compromiso institucional.

Además, según el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, las entidades están obligadas a organizar sistemas de estímulos que impulsen el desempeño eficaz de sus empleados. Dichos sistemas incluyen programas de bienestar social enfocados en actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas y culturales, así como en la promoción de la salud y la capacitación, garantizando un entorno laboral saludable y motivador.

Es fundamental destacar que las condiciones favorables de trabajo, junto con el reconocimiento a los desempeños óptimos en todos los niveles jerárquicos, fortalecen el compromiso, el sentido de pertenencia y la dedicación del talento humano. Estas cualidades generan un impacto significativo en el desarrollo organizacional y en la consecución de los resultados estratégicos de la institución.

## **8.2. Objetivos**

### **8.2.1. Objetivo General**

Fomentar una cultura de trabajo basada en la participación, creatividad y productividad, promoviendo el reconocimiento al desempeño de funcionarios públicos de la planta de personal, para fortalecer el compromiso e impulsar la transformación e innovación institucional.

### **8.2.2. Objetivos Específicos**

- Implementar estrategias de reconocimiento alineadas con las disposiciones legales vigentes sobre programas de estímulos.
- Incrementar el desempeño, la participación y la eficiencia de los funcionarios públicos dentro de la entidad.

## **8.3. Beneficiarios**

Se concede incentivos para los funcionarios públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción en los diferentes niveles jerárquicos de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 y 894 de 2017 expedido por el Departamento de la Función Pública.

TRD. 321. 26.95

#### 8.4. Tipos de incentivos

Para garantizar una atención integral al empleado y fomentar un desempeño productivo sostenido, los programas de incentivos implementados por las entidades públicas deben enfocarse en ofrecer beneficios que satisfagan las necesidades del desarrollo personal, profesional y organizacional. Estos beneficios no solo deben impactar positivamente al funcionario, sino también a su núcleo familiar, promoviendo el bienestar de sus hijos. Esta atención integral contribuye a generar una satisfacción personal que, a su vez, se reflejará en un desempeño laboral destacado y en el compromiso con los objetivos institucionales.

La siguiente tabla, relaciona los ejes temáticos y el tipo de incentivo aprobado en la entidad:

*Tabla 5 Incentivos personal de planta de personal de la ESE Hospital del Sarare*

| <u>TEMATICA</u>       | <u>TIPO DE INCENTIVO</u>      | <u>BENEFICIO</u>                                   | <u>ANEXOS</u>  |
|-----------------------|-------------------------------|--|--|
| <b>EDUCATIVO</b>      | Primaria                      | Funcionarios<br>– Para<br>estudio de<br>sus hijos. | Certificación emitida desde el centro de estudio del hijo de cada funcionario              |
|                       | Secundaria                    |  |  |
|                       | Intermedia                    |  |  |
|                       | Universidad                   |  |  |
|                       | Técnica/Tecnólogo/Profesional | Funcionario  | Certificación de estudio   |
| <b>SALUD</b>          | Auxilio de Gafas              | Funcionario  | Formula médica.  |
|                       | Auxiliar de Maternidad        | Funcionario  |  |
|                       | Auxilio funerario             | Funcionario  | Anexo acta defunción primer grado consanguinidad.  |
| <b>BIENESTAR</b>      | Bono navideño                 | Funcionario  |  |
| <b>RECONOCIMIENTO</b> | Jubilación                    | Funcionario  | Reconocimiento por el fondo pensional y el respectiva carta de desvinculación a la entidad |

*Fuente:* Elaboración propia

## TRD. 321. 26.95

En la temática de Educación contienen los siguientes auxilios: el auxilio educativo de primaria se entrega a los funcionarios que tengan hijos estudiando en los grados de 1° a 5° de primaria, El auxilio educativo de bachillerato se entrega a los funcionarios que tenga hijos estudiando en los grados de 6° a 11° de bachillerato. También se otorga un (1) estímulo educativo para el funcionario o el hijo que estudie carrera técnica, tecnológica o en modalidad de pregrado o postgrado, en este sentido el funcionario tiene derecho a la formación de estudio universitario en pregrado, postgrado o educación continua que cursen.

### 8.4.1. En el eje de Educación:

Se otorgan los siguientes auxilios:

- **Auxilio educativo de primaria:** Dirigido a funcionarios de la planta de personal con hijos cursando de 1° a 5° de primaria.
- **Auxilio educativo de bachillerato:** Disponible para funcionarios de la planta de personal con hijos cursando de 6° a 11° de bachillerato.
- **Estímulo educativo:** Este beneficio se otorga al funcionario de la planta de personal o a su hijo que esté matriculado en una carrera técnica, tecnológica, pregrado o posgrado. Además, el funcionario tiene derecho a acceder a programas de formación continua, pregrado o posgrado según las políticas de la institución.

### 8.4.2. En el eje de Salud:

Incluye los siguientes estímulos:

- **Auxilio por maternidad:** Se concede a funcionarios (hombres o mujeres) pertenecientes a la planta de personal que tengan un hijo durante el año vigente.
- **Incentivo para gafas:** Diseñado para el funcionario de la planta de personal menor de 60 años, en casos donde la EPS no cubre este servicio. Este beneficio responde a la exposición constante a luz gama y luz artificial, lo que requiere el uso de lentes para proteger la salud visual de los funcionarios.

**TRD. 321. 26.95**

- **Auxilio funerario:** Este apoyo económico se otorga en casos de fallecimiento de familiares en primer grado de consanguinidad (madre, padre, hijo o cónyuge), contribuyendo al equilibrio emocional y la salud mental del funcionario.

**8.4.3. En el eje de Bienestar:**

- **Bono navideño:** Se otorga como reconocimiento al trabajo anual de los funcionarios, incentivando además la convivencia y el disfrute en familia.

**8.4.4. En el eje de Reconocimiento:**

- **Bono de jubilación:** Destinado a funcionarios que hayan logrado su pensión y se retiren definitivamente de sus labores en la institución.

**Nota aclaratoria:**

- Los auxilios se entregan **una vez por vigencia** y aplican a los ejes de educación, bienestar, reconocimiento y salud (auxilio de gafas).
- El **auxilio educativo** se concede por un único hijo del funcionario de la planta de personal, en caso de tener más de uno cursando estudios aplicables.

**8.4.5. Incentivos en valor aprobados para el año 2025**

*Tabla 6 Valores aprobados para el plan de incentivos y estímulos vigencia 2025*

| TEMATICA         | TIPO DE INCENTIVO       | VALOR           |
|------------------|-------------------------|-----------------|
| <b>EDUCATIVO</b> | Primaria                | \$ 473.368,44   |
|                  | Secundaria              | \$ 615.007,62   |
|                  | Universidad/Profesional | \$ 867.827,45   |
|                  | Técnica/Tecnólogo       | \$ 667.827,45   |
| <b>SALUD</b>     | Auxilio de Gafas        | \$ 474.500,00   |
|                  | Auxiliar de Maternidad  | \$ 949.000,00   |
|                  | Auxilio funerario       | \$ 2.372.500,00 |

TRD. 321. 26.95

|                       |               |                 |
|-----------------------|---------------|-----------------|
| <b>BIENESTAR</b>      | Bono navideño | \$ 265.104,00   |
| <b>RECONOCIMIENTO</b> | Jubilación    | \$ 3.411.158,50 |

Fuente: Elaboración propia

### 8.5. Requisitos

Para participar en los incentivos institucionales, los funcionarios deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- **Pertenencia a la planta de personal:** Estar vinculado a la planta de personal del Hospital del Sarare E.S.E. y desempeñar un cargo de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **Antigüedad mínima:** Acreditar un tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año.
- **Historial disciplinario:** No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación ni durante el proceso de selección del incentivo.

#### Notas aclaratorias:

- **Bono navideño:** Para el cálculo del valor final del bono navideño, se tendrá en cuenta el tiempo de antigüedad del empleado, por ende, el valor final estará dispuesto a cambios.
- **Auxilios educativos:** Este incentivo aplica exclusivamente a un único hijo o hija de los funcionarios. En caso de que ambos padres trabajen en la planta de personal del hospital, solo uno de ellos podrá postular al hijo como beneficiario del auxilio educativo.
- **Auxilio funerario:**

### 8.6. Reconocimiento

Se llevará a cabo un reconocimiento a los funcionarios pre-pensionados, entregándoles un diploma u otro obsequio conmemorativo de sus años de servicio, con el respaldo del subproceso de humanización.

**TRD. 321. 26.95**

**8.7. Evaluación y seguimiento**

La sesión de incentivos se evaluará a través de la encuesta de satisfacción de planes y programas institucionales y el seguimiento se efectuará en el cronograma establecido en el presente plan. (Pública)

**8.8. Presupuesto**

Para la ejecución del presente plan el Hospital Del Sarare ESE dispone para estímulos del rubro auxilios, estímulos, bonos planta 2.1.1.01.03.020-1 en un valor \$34.155.000 y del rubro auxilios, estímulos, bonos planta 2.4.1.01.03.020-1 en un valor de \$56.155.000. Para un total del presupuesto de **\$90.310.000,00.**

**9. Control de cambios.**

| REVISIÓN N° | FECHA DE APROBACIÓN DD/MM/AA | DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS                           |
|-------------|------------------------------|--|
| 00          | 23/02/2012                   | Creación del Documento                           |
| 001         | 25/02/2013                   | Actualización Anual                              |
| 002         | 04/02/2014                   | Actualización Anual                              |
| 003         | 04/02/2015                   | Actualización Anual                              |
| 004         | 10/03/2016                   | Se Actualiza el Documento                        |
| 005         | 03/02/2017                   | Se Actualiza el Documento, se incluye código TRD |
| 006         | 09/03/2018                   | Se Actualiza el Documento                        |
| 007         | 29/04/2019                   | Se Actualiza el Documento                        |
| 008         | 02/03/2020                   | Se Actualiza el Documento                        |
| 009         | 26/01/2021                   | Se actualiza el Documento                        |
| 010         | 14/01/2022                   | Se actualiza el documento                        |
| 011         | 30/01/2023                   | Se actualiza el documento                        |



**TRD. 321. 26.95**

|     |            |  |
|-----|------------|--|
| 012 | 29/01/2024 | Se actualiza el documento  |
| 013 |            | Se actualiza el documento completo, se integra con el Plan de Incentivos y Estímulos, siguiendo los lineamientos emitidos por la Función Pública en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. |





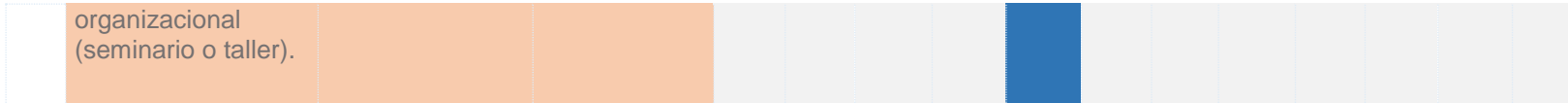
**TRD. 321. 26.95**

|   |                               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|---|-------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Celebración cumpleaños: Publicación de agenda mensual de cumpleaños/Otorgar media jornada de cumpleaños en descanso.                  | Talento Humano                | Todos los funcionarios activos.              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Programa tejiendo vidas. (talleres)   | Talento Humano                | personal pre pensionado.                     |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Celebración épocas decembrinas: Acto cultural Evento Reinado del Reciclaje, dirigido a los funcionarios, servidores y sus familiares. | Talento Humano y Humanización | Todos los funcionarios activos.              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Celebración épocas decembrinas: Acto cultural novena de aguinaldos.   | Talento Humano y Humanización | Todos los funcionarios activos y familiares. |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Celebración épocas decembrinas: Cena navideña/Cena fin de año.  | Talento Humano                | Todos los funcionarios activos.              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Entorno laboral saludable: Semana de la salud.  | Humanización                  | Todos los funcionarios activos.              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Entorno laboral saludable: pausas activas por servicio.   | Humanización                  | Todos los funcionarios activos.              |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |





**TRD. 321. 26.95**



*Fuente:* elaboración propia.

**Anexo 2. Cronograma de fechas según profesión de cada servidor**

*Tabla 7 FECHAS ESPECIALES DEL HOSPITAL DEL SARARE E.S.E*

| Fecha             | Día                               | Actividad   | Profesión Aplicable        |
|-------------------|-----------------------------------|---|----------------------------|
| <b>1/03/2025</b>  | Día del Contador                  | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Contadores Públicos        |
| <b>23/03/2025</b> | Día del optómetra                 | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Optómetras                 |
| <b>24/04/2025</b> | Día del Trabajador Administrativo | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Administrativos en general |

**TRD. 321. 26.95**

|                   |   |   |   |
|-------------------|---|---|---|
| <b>26/04/2025</b> | Día de la Secretaria                          | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Secretarias y asistentes administrativas  |
| <b>28/04/2025</b> | Día del Bacteriólogo                          | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Bacteriólogos                             |
| <b>12/05/2025</b> | Día Internacional de la Enfermería            | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Enfermeros(as) y auxiliares de enfermería |
| <b>12/05/2025</b> | Día Nacional del Matemático y del Estadístico | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Estadísticos y matemáticos                |
| <b>17/06/2025</b> | Día del Higienista Dental                     | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Higienistas dentales                      |
| <b>22/06/2025</b> | Día del Abogado                               | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Abogados                                  |



**TRD. 321. 26.95**

|                   |  |   |  |
|-------------------|--|---|--|
| <b>19/07/2025</b> | Día del almacenista                            | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Profesionales y técnicos almacenistas. |
| <b>11/08/2025</b> | Día del Nutricionista                          | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Nutricionistas                         |
| <b>17/08/2025</b> | Día del Ingeniero                              | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Ingenieros                             |
| <b>6/09/2025</b>  | Día del Fonoaudiólogo                          | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Fonoaudiólogos                         |
| <b>23/09/2025</b> | Día del personal de mantenimiento hospitalario | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Personal de mantenimiento.             |
| <b>3/10/2025</b>  | Día del Odontólogo                             | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Odontólogos                            |

**TRD. 321. 26.95**

|                   |   |   |                                 |
|-------------------|---|---|---------------------------------|
| <b>9/10/2025</b>  | Día del Archivista  | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Archivistas                     |
| <b>10/10/2025</b> | Día del terapeuta respiratorio  | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Terapeutas respiratorios        |
| <b>16/10/2025</b> | Día Internacional del Agradecimiento al Personal de Servicios Generales | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Auxiliares de servicios básicos |
| <b>22/10/2025</b> | Día del Trabajador Social   | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Trabajadores sociales           |
| <b>25/10/2025</b> | Día del Instrumentador Quirúrgico                                       | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Instrumentadores quirúrgicos    |

**TRD. 321. 26.95**

|                   |   |   |                                      |
|-------------------|---|---|--------------------------------------|
| <b>4/11/2025</b>  | Día del Administrador de Empresas         | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Administradores de empresas          |
| <b>8/11/2025</b>  | Día del Radiólogo y Técnico en Radiología | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Técnicos y auxiliares en radiología. |
| <b>17/11/2025</b> | Día del Terapeuta Ocupacional             | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Terapeutas ocupacionales             |
| <b>20/11/2025</b> | Día del Psicólogo                         | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Psicólogos                           |
| <b>1/12/2025</b>  | Día del Químico Farmacéutico              | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Químicos farmacéuticos               |
| <b>3/12/2025</b>  | Día del Médico                            | Tarjeta de felicitación digital y bono colectivo. | Médicos                              |

**TRD. 321. 26.95**

|                  |                        |  |                 |
|------------------|------------------------|--|-----------------|
| <b>5/12/2025</b> | Día del fisioterapeuta |  | Fisioterapeutas |
|------------------|------------------------|--|-----------------|

*Tabla 8 Fechas especiales*