



# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2026

Gestión Estratégica de Talento Humano – Talento Humano



Sistema Integrado  
de Gestión



TRD. 321. 26.95

**Tabla de contenido**

1.	Introducción .....	7
2.	Alcance .....	7
3.	Objetivo.....	8
3.1.	Objetivo General.....	8
3.2.	Objetivos específicos .....	8
4.	Metodología para el diseño del plan de bienestar social e incentivos.....	8
4.1.	Marco normativo.....	8
4.2.	Marco Conceptual.....	9
4.3.	Consolidación de información y resultados.....	11
4.4.	Evaluación y seguimiento .....	14
4.4.1.	Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades ejecutadas .....	14
4.5.	Entidades de Apoyo .....	14
5.	Ejes Estratégicos y Actividades.....	14
i.	Eje 1: Equilibrio Psicosocial.....	15
ii.	Eje 2: Salud Mental .....	15
iii.	Eje 3: Diversidad e Inclusión.....	15
iv.	Eje 4: Transformación Digital .....	15
v.	Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público .....	15
6.	Diagnóstico de bienestar de los funcionarios .....	16
6.1.	Resultados diagnóstico detección de necesidades.....	16
6.1.1.	Análisis del Perfil Sociodemográfico: .....	16
6.1.2.	Análisis de relación con bienestar social.....	23
6.2.	Nivel de satisfacción frente a las actividades ejecutadas del plan de bienestar.....	32
6.3.	Resultados clave .....	38



**TRD. 321. 26.95**

- 6.3.1. Resultado clave 1. Alta necesidad de fortalecimiento del bienestar físico, mental y emocional.....38
- 6.3.2. Resultado clave 2. Valoración significativa de los espacios de integración familiar, cultural y recreativa.....39
- 6.3.3. Resultado clave 3. Preferencia por actividades deportivas recreativas e incluyentes.....39
- 6.3.4. Resultado clave 4. Alta valoración del reconocimiento al desempeño y a la trayectoria laboral 39
- 6.3.5. Resultado clave 5. Necesidad de acompañamiento integral a funcionarios en etapa pre-pensionada .....40
- 6.3.6. Resultado clave 6. Alta satisfacción general con la ejecución del Plan de Bienestar 2025 40
- 6.4. Actividades propuestas para el Plan de Bienestar Social 2026.....40
- 7. Plan de Bienestar Social 2026.....41
  - 7.1. Introducción.....41
  - 7.2. Objetivo .....42
    - 7.2.1. Objetivo general.....42
    - 7.2.2. Objetivos específicos.....42
  - 7.3. Beneficiarios .....42
  - 7.4. Responsable .....42
  - 7.5. Evidencias del plan .....43
  - 7.6. Obligaciones de los funcionarios .....43
  - 7.7. Actividades del plan de bienestar social 2026 .....43
  - 7.8. Presupuesto.....45
  - 7.9. Cronograma del Plan de Bienestar 2026.....45
- 8. Plan de Incentivos y estímulos 2026.....46
  - 8.1. Introducción.....46
  - 8.2. Objetivos .....46
    - 8.2.1. Objetivo General .....46

**TRD. 321. 26.95**

8.2.2.	Objetivos Específicos .....	46
8.3.	Beneficiarios .....	47
8.4.	Tipos de incentivos.....	47
8.4.1.	En el eje de Educación: .....	48
8.4.2.	En el eje de Salud:.....	48
8.4.3.	En el eje de Bienestar: .....	48
8.4.4.	En el eje de Reconocimiento: .....	48
8.4.5.	Incentivos en valor aprobados para el año 2026.....	49
8.5.	Condiciones generales para el otorgamiento de incentivos y auxilios .....	50
8.6.	Requisitos.....	51
8.7.	Reconocimiento.....	51
8.8.	Evaluación y seguimiento .....	51
8.9.	Presupuesto.....	51
9.	Control de cambios .....	51
10.	Anexos .....	53
	Anexo 1. Cronograma de actividades del Plan de Bienestar Social del Vigencia 2026.....	53
	Anexo 2. Cronograma de fechas según profesión de cada servidor .....	57

TRD. 321. 26.95

### Índice de Tablas

Tabla 1 Marco Normativo Bienestar en el Sector Público .....	8
Tabla 2 Ejes temáticos Programa Nacional de Bienestar 2023-2030 .....	12
Tabla 3 Nivel ocupacional .....	24
Tabla 4 Actividades propuestas para el plan de bienestar social 2026. ....	40
Tabla 5 Plan de Bienestar Social 2026 .....	43
Tabla 7 Incentivos personal de planta de personal de la ESE Hospital del Sarare .....	47
Tabla 8 Valores aprobados para el plan de incentivos y estímulos vigencia 2026 .....	49
Tabla 9 FECHAS ESPECIALES DEL HOSPITAL DEL SARARE E.S.E.....	57

**TRD. 321. 26.95**

### **Índice de Imágenes**

Imagen 1 Caracterización por género.....	17
Imagen 2 Estrato socioeconómico del funcionario.....	18
Imagen 3 Núcleo familiar por funcionario.....	19
Imagen 4 Número de hijos funcionario.....	20
Imagen 5 Edad funcionario.....	21
Imagen 6 Tenencia de vivienda funcionario.....	22
Imagen 7 Participación en actividades de salud.....	23
Imagen 8 Nivel Ocupacional.....	24
Imagen 9 Actividades bienestar laboral.....	25
Imagen 10 Actividades deportivas.....	26
Imagen 11 Celebraciones especiales.....	27
Imagen 12 Actividades adicionales.....	28
Imagen 13 Festividades decembrinas.....	29
Imagen 14 Incentivos y reconocimientos.....	30
Imagen 15 Actividades programa pre pensionados.....	31
Imagen 16 Participación actividades bienestar social.....	32
Imagen 17 Nivel de satisfacción participación actividades del Plan de Bienestar Social 2025.....	33
Imagen 18 Percepción de calidad: organización/logística.....	34
Imagen 19 Percepción de calidad: lugar/escenario.....	35
Imagen 20 Percepción de calidad: alimentación.....	36
Imagen 21 Percepción de calidad: personal a cargo de las actividades.....	37
Imagen 22 Percepción de calidad: cronograma/agenda.....	38

## TRD. 321. 26.95

### 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 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.

TRD. 321. 26.95

### 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. 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

NORMATIVIDAD	TEMA
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.

**TRD. 321. 26.95**

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 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;

**TRD. 321. 26.95**

- 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.)

**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.

#### TRD. 321. 26.95

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

**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 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.

**TRD. 321. 26.95**

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 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.

TRD. 321. 26.95

Eje	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
<b>Diversidad 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.
<b>Transformación Digital</b>	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.
<b>Identidad Vocación por Servicio Público</b>	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.

*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.

## TRD. 321. 26.95

### 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.

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

## TRD. 321. 26.95

vocación por el servicio público.

### 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 2025** 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 **FORMULARIO DE EVALUACIÓN Y FORMULACIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL**, y el **Análisis del Perfil Sociodemográfico de la Población Laboral de la ESE en 2025**. 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 2026.

#### 6.1.1. Análisis del Perfil Sociodemográfico:

El **Análisis del Perfil Sociodemográfico**, desarrollado en abril de 2025, logró una participación del 95% 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 2026.

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

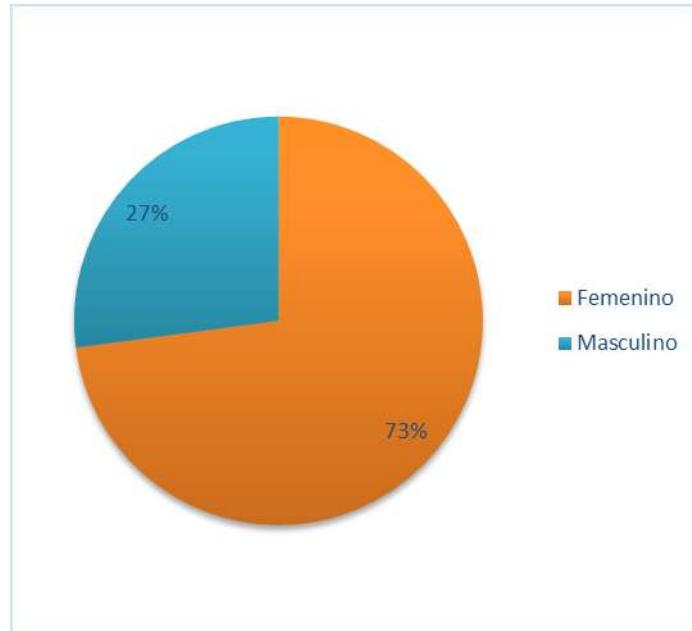


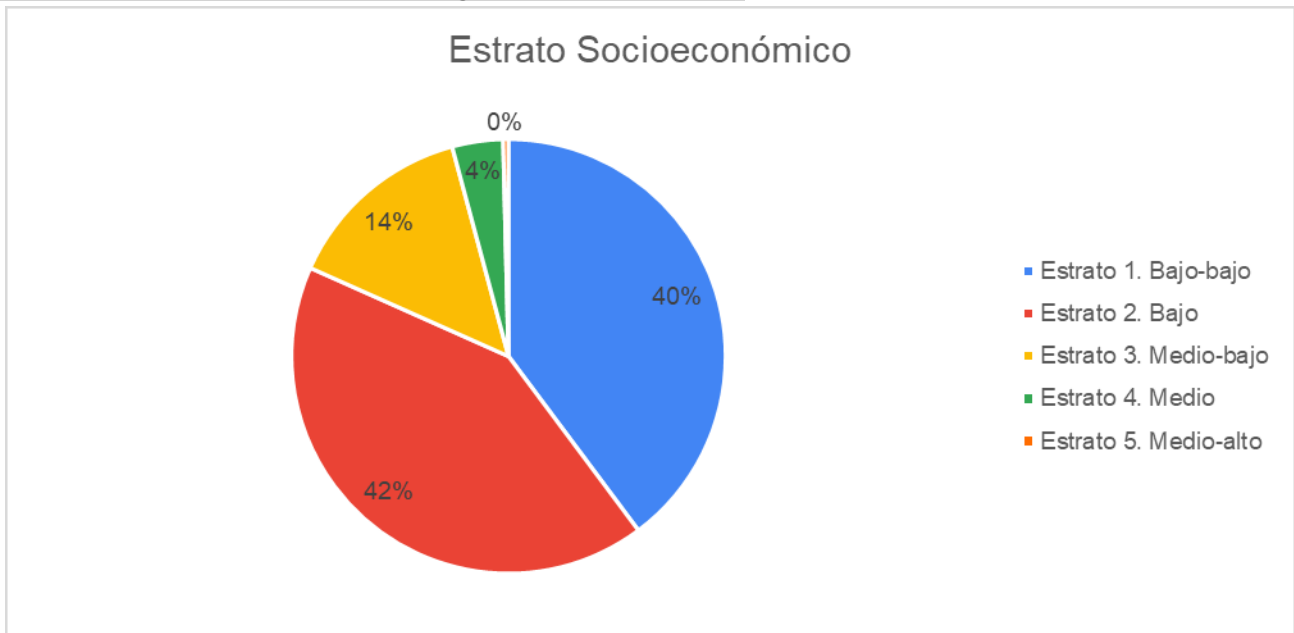
Imagen 1 Caracterización por género

La gráfica destaca una clara mayoría de mujeres entre los funcionarios, constituyendo el 73%, lo que equivale a 557 empleadas. En contraste, el 27% restante, que suma un total de 207 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 datos

**TRD. 321. 26.95**

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

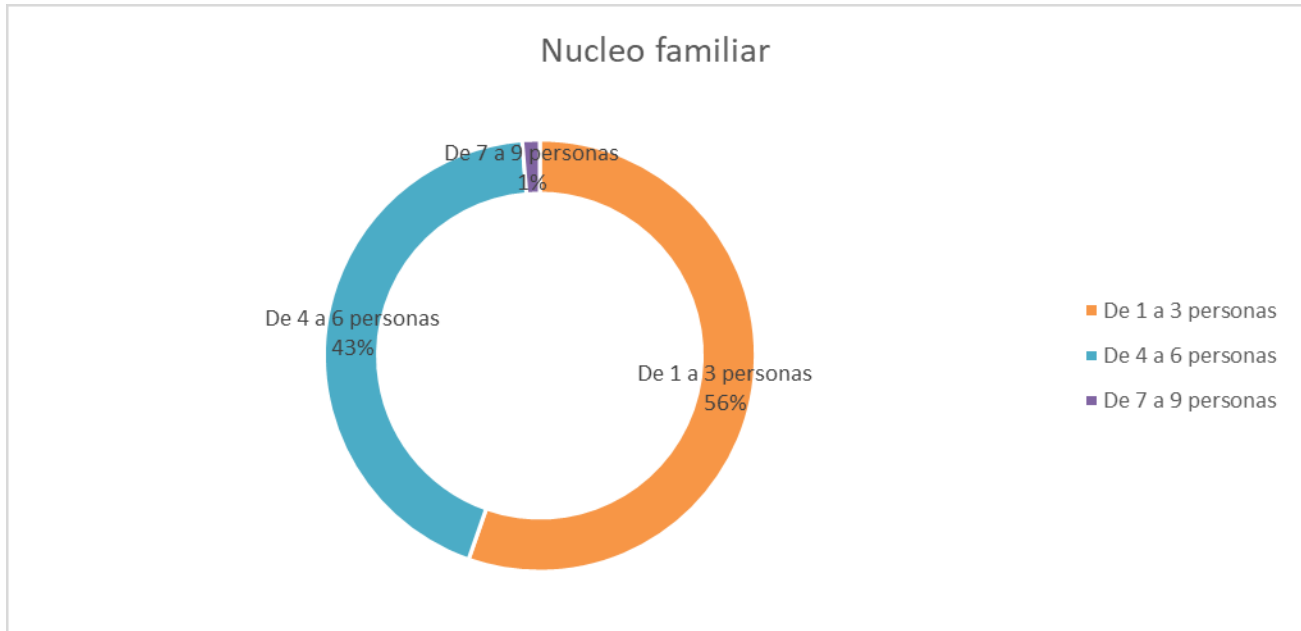


*Imagen 2 Estrato socioeconómico del funcionario*

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



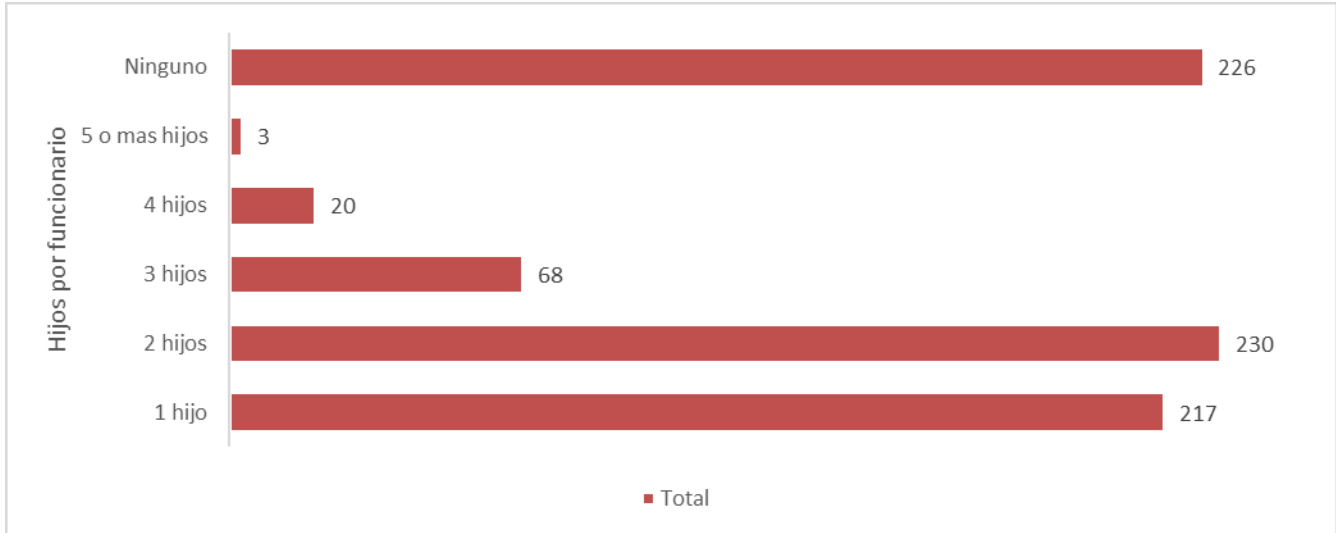
*Imagen 3 Núcleo familiar por funcionario*

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**



*Imagen 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

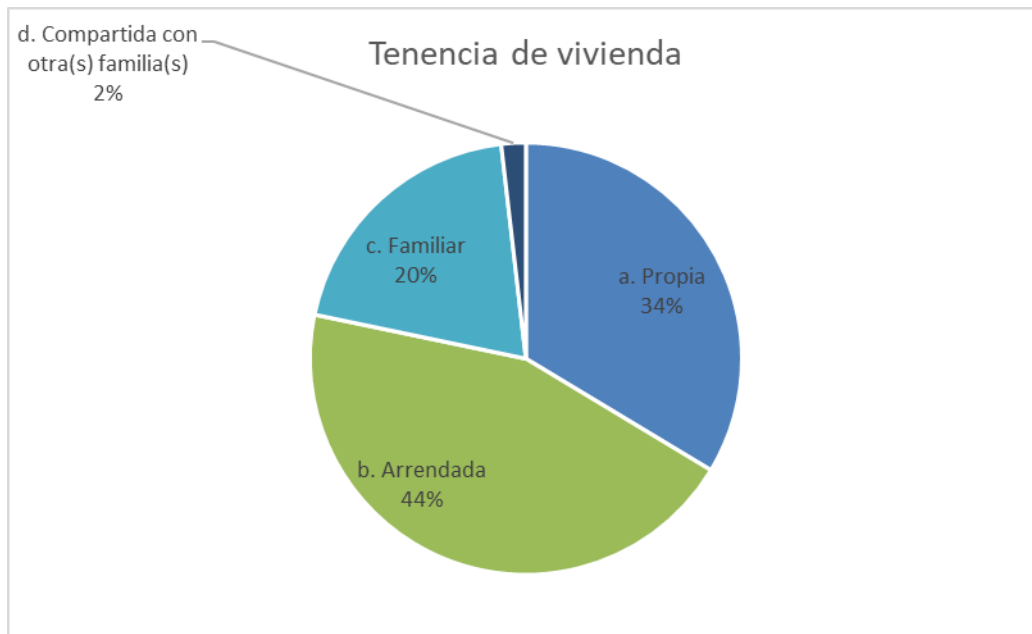


Imagen 5 Edad funcionario.

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**



*Imagen 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

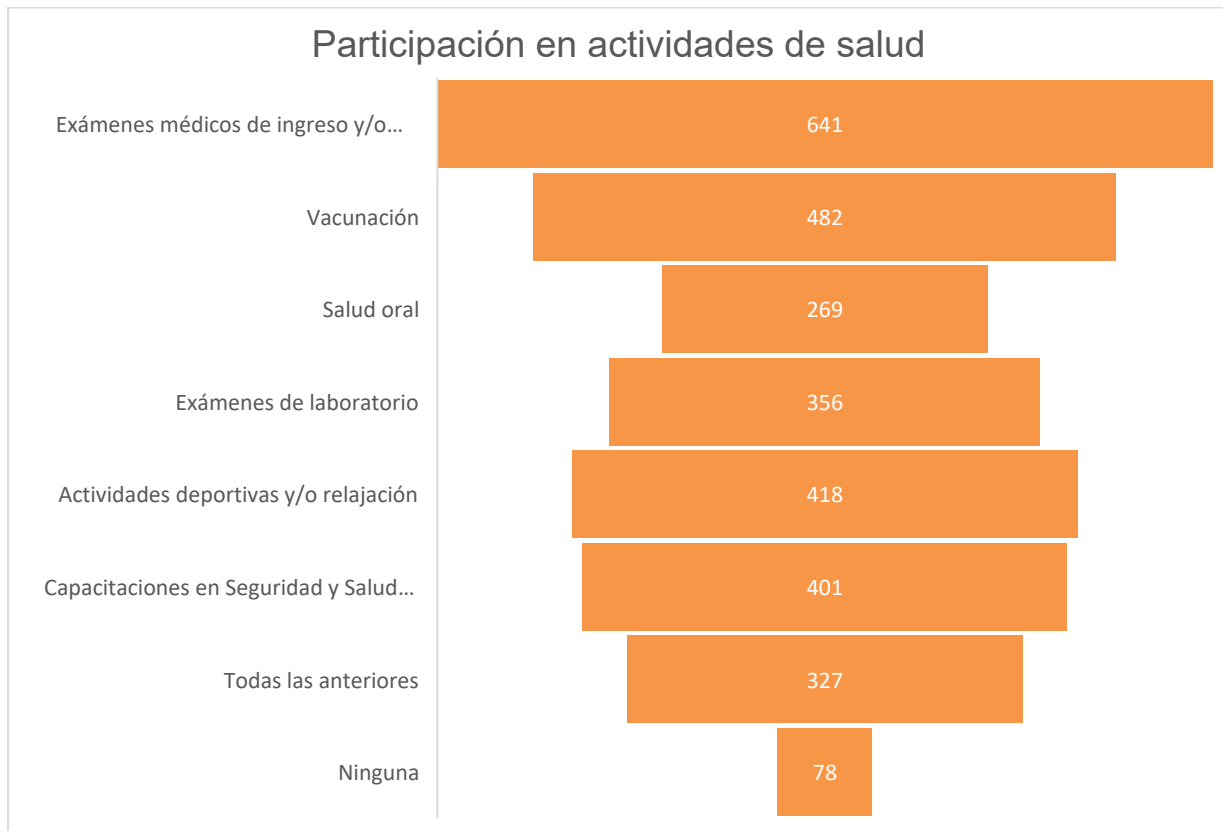


Imagen 7 Participación en actividades de salud.

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.

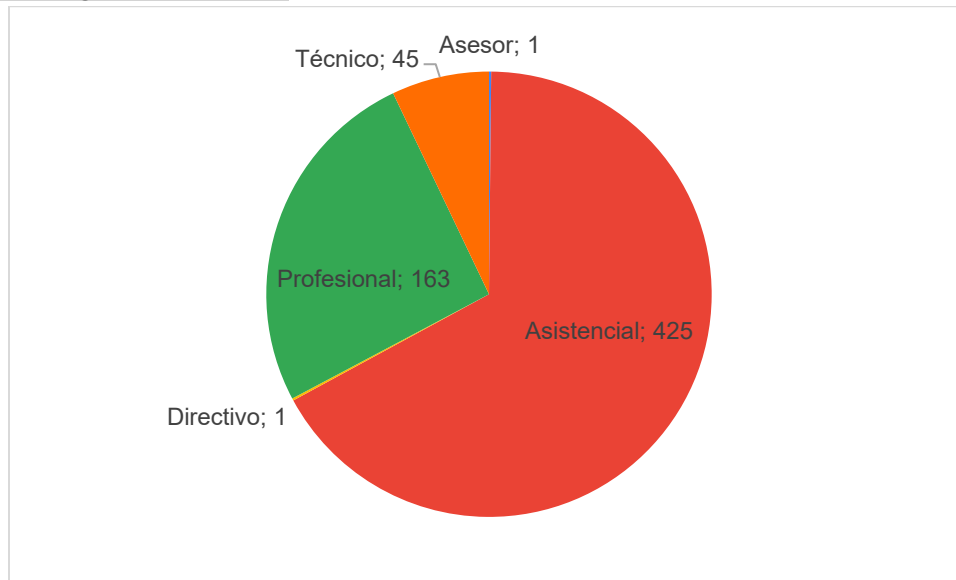
Es esencial que la entidad continúe realizando campañas de expectativa y divulgación, específicamente por áreas, sobre las programaciones de actividades destinadas a fomentar la salud, así como hábitos y estilos de vida saludables. Esto facilitará la participación activa y masiva de los funcionarios,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

### 6.1.2. Análisis de relación con bienestar social

En el diagnóstico realizado por medio del **FORMULARIO DE EVALUACIÓN Y FORMULACIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL**, aplicado en el mes de diciembre de 2025.

**TRD. 321. 26.95**

Se obtuvieron respuestas del 80% de los funcionarios, los cuales están distribuidos en el nivel ocupacional de la siguiente manera:



*Imagen 8 Nivel Ocupacional*

*Tabla 3 Nivel ocupacional*

NIVEL DEL CARGO QUE OCUPA	
<b>Asesor</b>	1
<b>Asistencial</b>	425
<b>Directivo</b>	1
<b>Profesional</b>	163
<b>Técnico</b>	45
<b>Total</b>	<b>635</b>

- **¿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?**

TRD. 321. 26.95

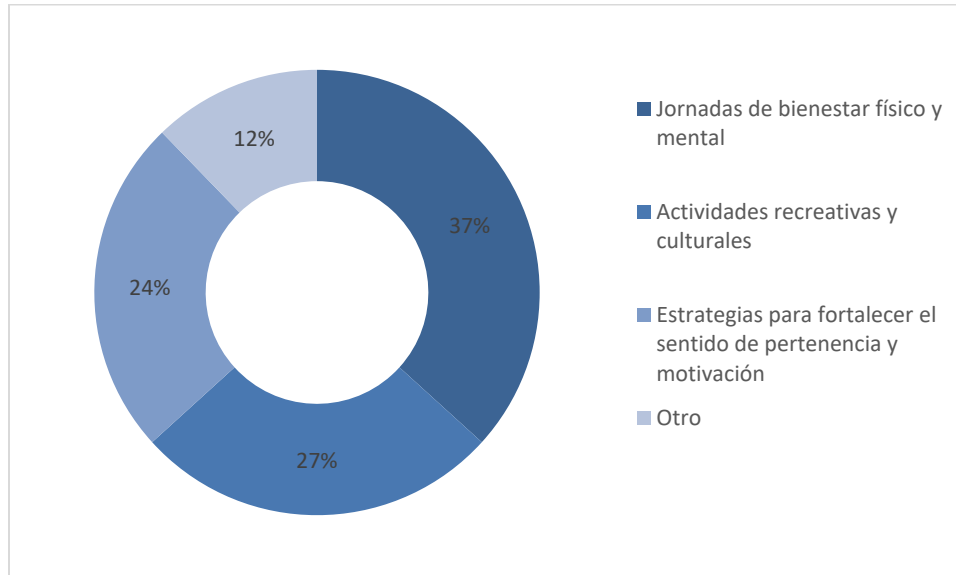


Imagen 9 Actividades bienestar laboral

Los resultados evidencian que las jornadas de bienestar físico y mental constituyen la principal prioridad para los funcionarios, siendo la opción con mayor número de menciones. Este hallazgo refleja la necesidad de fortalecer estrategias orientadas al cuidado integral de la salud, la prevención del estrés laboral y la promoción del equilibrio entre la vida personal y laboral.

En segundo lugar, se destacan las actividades recreativas y culturales, lo que pone de manifiesto el interés de los funcionarios en espacios de integración, esparcimiento y fortalecimiento de las relaciones interpersonales, aspectos fundamentales para un clima organizacional positivo.

Asimismo, un número significativo de funcionarios señaló la importancia de implementar estrategias para fortalecer el sentido de pertenencia y la motivación, lo cual evidencia la necesidad de continuar desarrollando acciones que reconozcan el aporte institucional, promuevan la identidad organizacional y refuercen el compromiso con la entidad.

Finalmente, la categoría "Otro" recoge propuestas adicionales, lo que sugiere la conveniencia de mantener espacios participativos que permitan incorporar nuevas iniciativas de bienestar laboral, ajustadas a las necesidades y expectativas de los funcionarios.

- **Actividades deportivas en que le gustaría participar:**

TRD. 321. 26.95

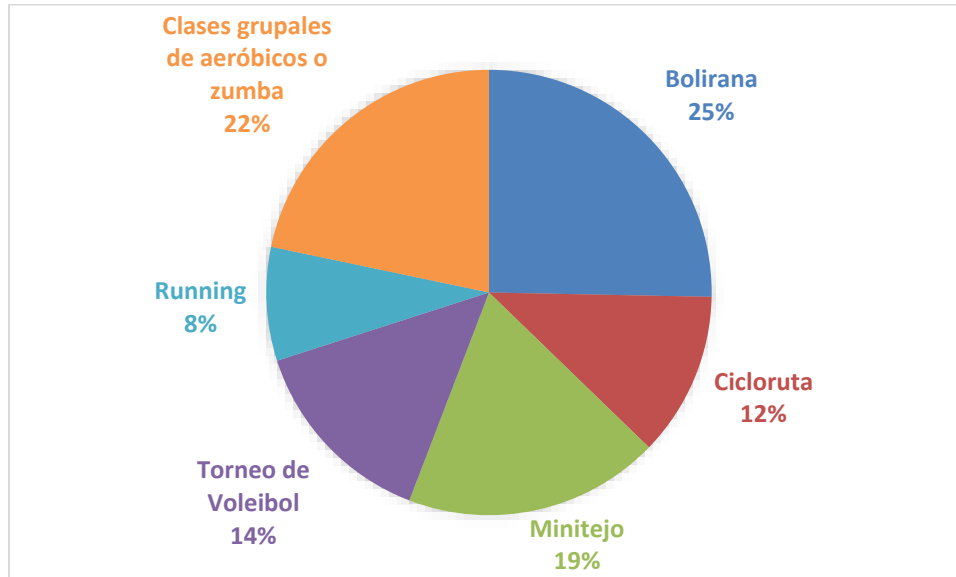


Imagen 10 Actividades deportivas

El resultado evidencia una preferencia diversa por parte de los funcionarios del Hospital del Sarare E.S.E. frente a las actividades deportivas, destacándose la bolirana con un 25% como la opción de mayor interés, lo que refleja una inclinación hacia actividades recreativas tradicionales que favorecen la integración y el trabajo en equipo; en segundo lugar se ubican las clases grupales de aeróbicos o zumba con un 22%, lo cual indica una valoración significativa de actividades orientadas al cuidado de la salud física y emocional, seguidas del minitejo con un 19%, que refuerza la importancia de espacios lúdicos que fortalecen el sentido de pertenencia institucional; el torneo de voleibol (14%) muestra un interés moderado por deportes competitivos y estructurados, mientras que la ciclorruta (12%) y el running (8%) registran menor preferencia, posiblemente asociada a mayores exigencias físicas o disponibilidad de tiempo, sin dejar de ser alternativas relevantes para ciertos grupos, lo que en conjunto sugiere la necesidad de un plan de bienestar deportivo equilibrado, incluyente y alineado con las distintas motivaciones y capacidades del talento humano.

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

TRD. 321. 26.95

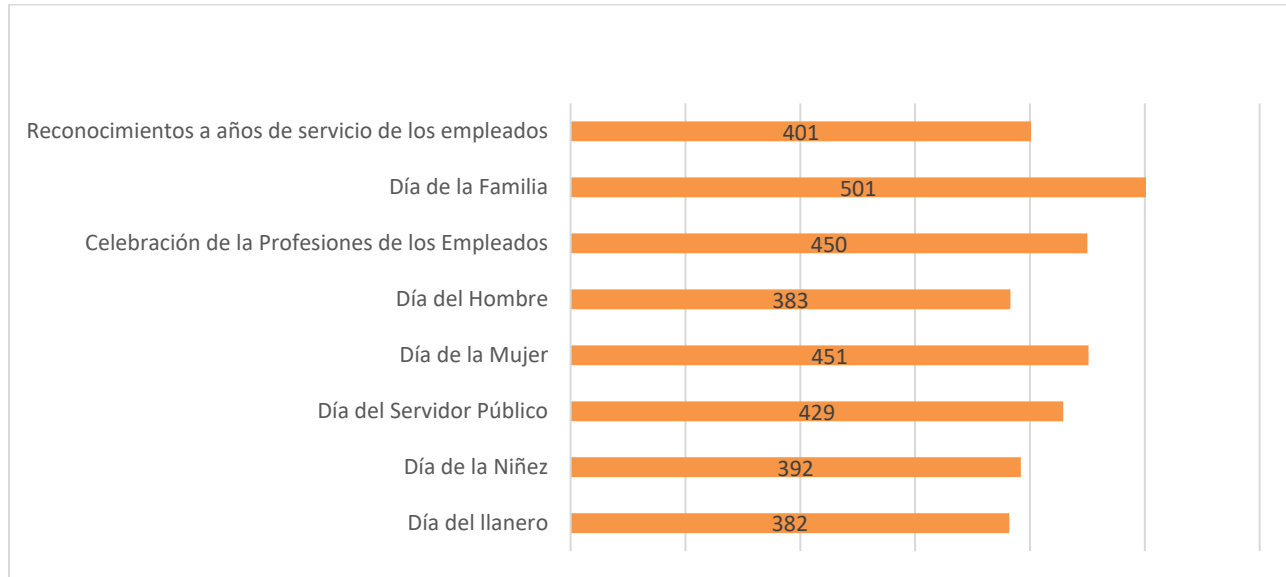


Imagen 11 Celebraciones especiales

El resultado muestra que las **celebraciones especiales** son altamente valoradas como espacios para fomentar la integración en el Hospital del Sarare E.S.E., destacándose el **Día de la Familia** como la actividad de mayor relevancia con 501 menciones, lo que evidencia la importancia que los funcionarios otorgan al fortalecimiento de los vínculos familiares como factor de bienestar y motivación laboral; le siguen la **Celebración de la Profesiones de los Empleados** (450) y el **Día de la Mujer** (451), reflejando el reconocimiento al rol profesional y a la equidad de género como elementos clave del clima organizacional, mientras que el **Día del Servidor Público** (429) y los **Reconocimientos a años de servicio** (401) resaltan la necesidad de valorar la trayectoria, el compromiso y la vocación de servicio; finalmente, celebraciones como el **Día de la Niñez** (392), el **Día del Hombre** (383) y el **Día del Llanero** (382) mantienen una participación significativa, lo que en conjunto evidencia la conveniencia de consolidar un calendario institucional de celebraciones que promueva el reconocimiento, la identidad cultural y la integración del talento humano.

- **Elija otras actividades de bienestar que considere importantes:**

TRD. 321. 26.95

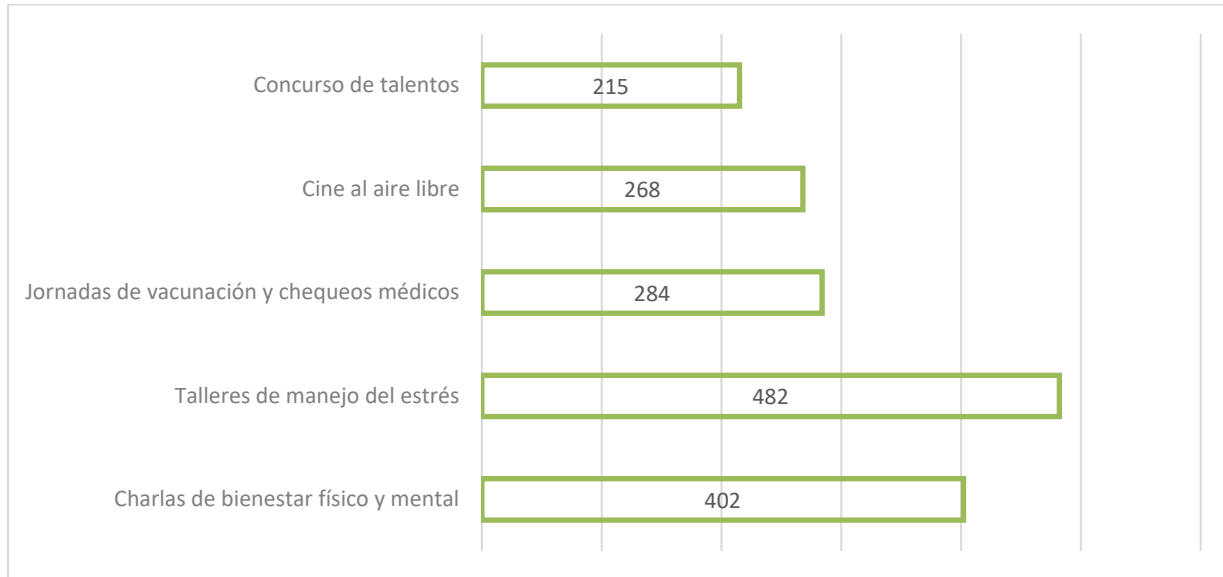


Imagen 12 Actividades adicionales

El resultado evidencia que, dentro de las **otras actividades consideradas importantes**, los funcionarios del Hospital del Sarare E.S.E. priorizan aquellas orientadas al cuidado de la salud mental y emocional, destacándose los **talleres de manejo del estrés** con 482 menciones como la opción de mayor relevancia, lo que refleja una necesidad sentida de estrategias para la prevención del desgaste laboral; en segundo lugar se ubican las **charlas de bienestar físico y mental** (402), reafirmando el interés por espacios formativos que promuevan hábitos saludables y autocuidado, seguidas de las **jornadas de vacunación y chequeos médicos** (284), que evidencian la valoración de acciones preventivas en salud; el **cine al aire libre** (268) y el **concurso de talentos** (215), aunque con menor frecuencia, continúan siendo alternativas significativas para el esparcimiento y la integración, lo que en conjunto sugiere la conveniencia de fortalecer una oferta de bienestar integral que combine intervenciones en salud mental, prevención en salud y actividades recreativas.

- **Seleccione las festividades decembrinas de su preferencia:**

TRD. 321. 26.95

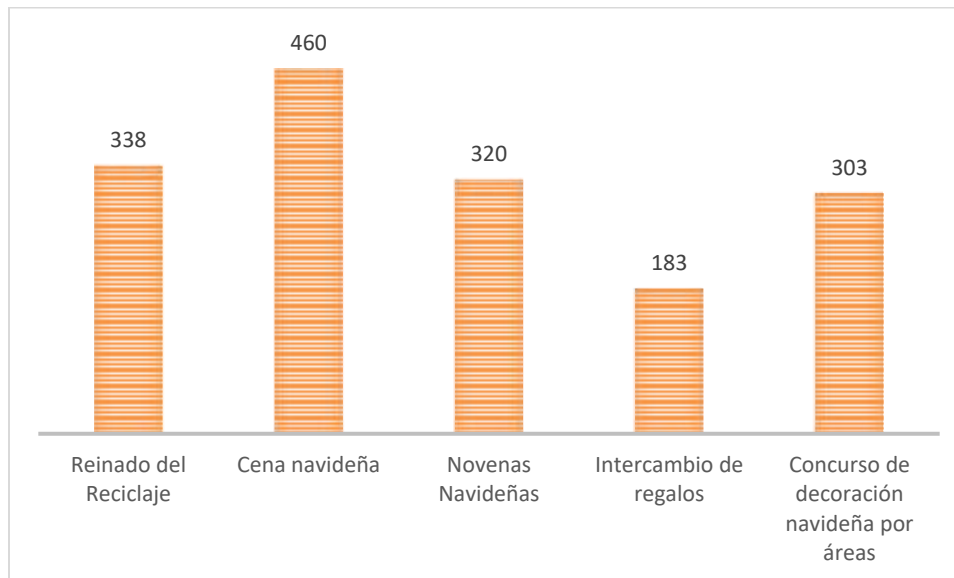


Imagen 13 Festividades decembrinas

El resultado sobre las **festividades decembrinas de preferencia** evidencia una mayor inclinación de los funcionarios del Hospital del Sarare E.S.E. hacia espacios de integración colectiva, destacándose la **cena navideña** con 460 preferencias como la actividad más valorada, lo que refleja la importancia de los encuentros institucionales para fortalecer el sentido de pertenencia; le siguen el **Reinado del Reciclaje** (338) y las **Novenas Navideñas** (320), que resaltan el interés por actividades con enfoque cultural, ambiental y tradicional, mientras que el **concurso de decoración navideña por áreas** (303) muestra una aceptación significativa como estrategia de participación e integración interna; por su parte, el **intercambio de regalos** (183) presenta menor preferencia, lo que sugiere que las actividades de carácter colectivo y simbólico generan mayor impacto en el bienestar y la cohesión del talento humano.

- **Seleccione los incentivos y reconocimientos que le parecen más relevantes:**

TRD. 321. 26.95

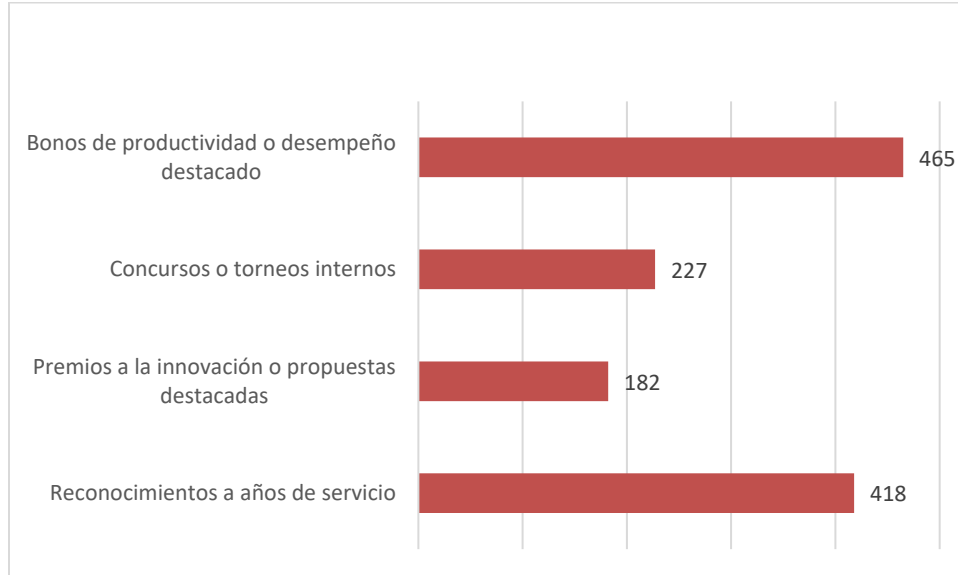


Imagen 14 Incentivos y reconocimientos

El resultado indica que los **incentivos y reconocimientos más relevantes** para los funcionarios del Hospital del Sarare E.S.E. se concentran principalmente en los **bonos de productividad o desempeño destacado** (465) y los **reconocimientos a años de servicio** (418), lo que evidencia la importancia de valorar tanto el rendimiento como la trayectoria laboral; en menor proporción se destacan los **concursos o torneos internos** (227) y los **premios a la innovación o propuestas destacadas** (182), los cuales, aunque presentan menor preferencia, continúan siendo alternativas complementarias para fortalecer la motivación y el reconocimiento institucional.

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

TRD. 321. 26.95

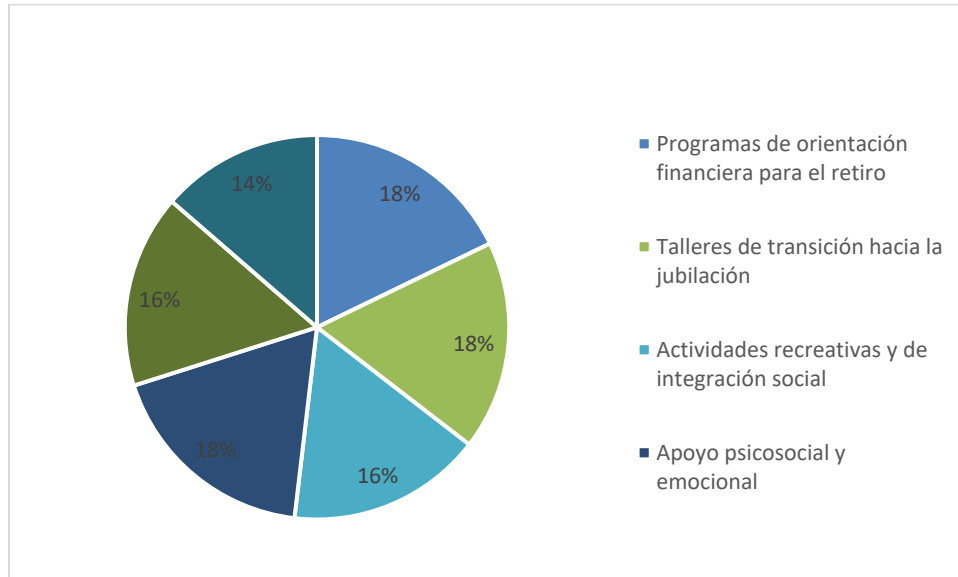


Imagen 15 Actividades programa pre pensionados

El resultado evidencia una valoración equilibrada de las **actividades dirigidas a funcionarios en etapa pre-pensionada**, destacándose los **programas de orientación financiera para el retiro**, los **talleres de transición hacia la jubilación** y el **apoyo psicosocial y emocional**, cada uno con un 18%, lo que refleja la necesidad de preparación integral para esta etapa de cambio; las **actividades recreativas y de integración social** (16%) y otras acciones complementarias (14%–16%) también presentan una participación relevante, evidenciando que los funcionarios valoran estrategias que aborden de manera conjunta los aspectos financieros, emocionales y sociales asociados al proceso de retiro.

- **Sugerencias en cuanto al bienestar social:**

Las sugerencias de los funcionarios evidencian, por un lado, que una proporción importante no presenta propuestas adicionales, lo que sugiere conformidad con las acciones actuales; sin embargo, entre los aportes recibidos se destacan necesidades claras relacionadas con el **fortalecimiento de la salud mental, la prevención del estrés laboral y el irrespeto, una mayor inclusión y participación de todos los funcionarios**, así como el reconocimiento al buen desempeño y la trayectoria laboral, identificándose oportunidades para orientar el Plan de Bienestar 2026 hacia un enfoque más integral, incluyente y centrado en el respeto y el bienestar emocional.

TRD. 321. 26.95

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

- De las siguientes, mencione en cuáles actividades del Plan de Bienestar Social de la vigencia 2025 participó.

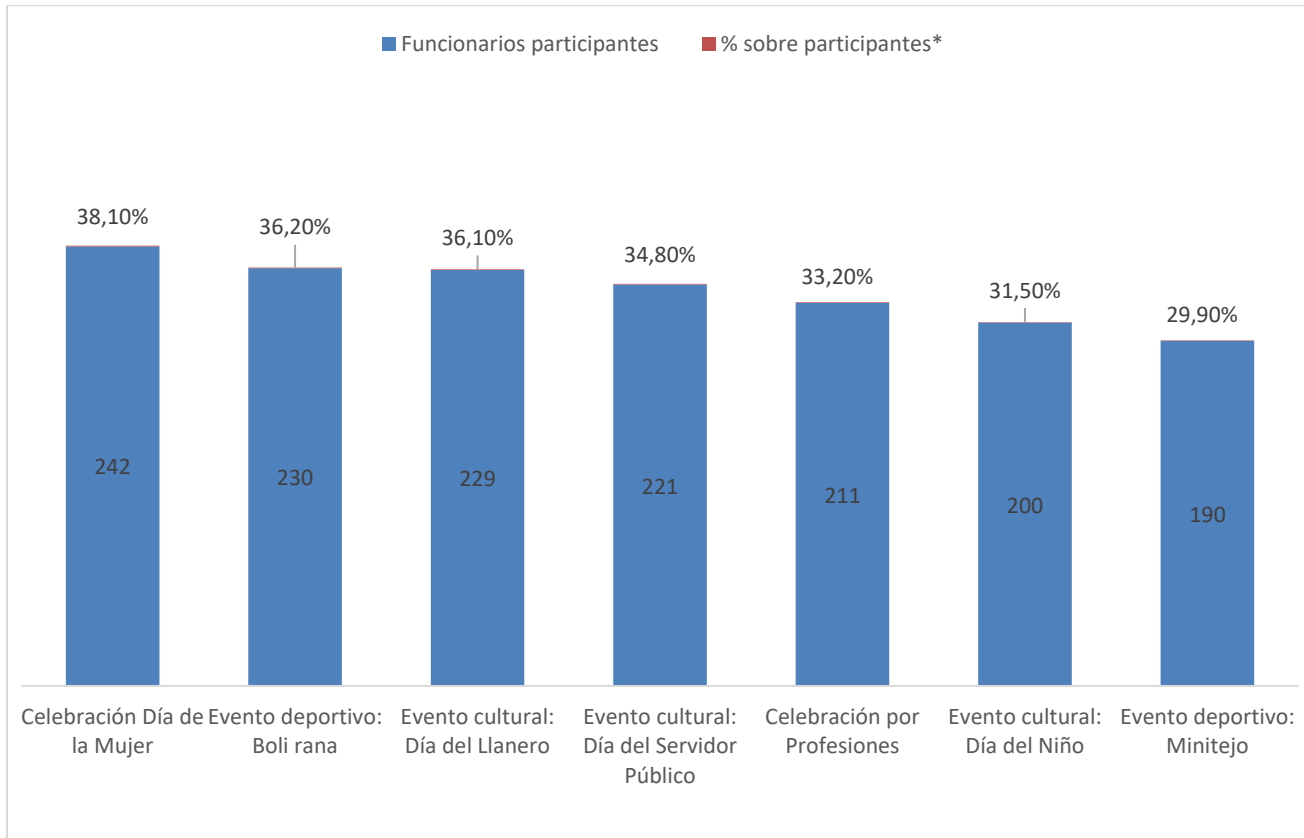


Imagen 16 Participación actividades bienestar social

El resultado muestra que la **mayor participación de los funcionarios en el Plan de Bienestar Social 2025** se concentró en actividades con alto componente conmemorativo y recreativo, destacándose la **Celebración del Día de la Mujer** con 242 participantes (38,1%), seguida del **evento deportivo de bolirana** (230; 36,2%) y el **evento cultural del Día del Llanero** (229; 36,1%), lo que evidencia una mayor acogida de espacios de integración colectiva; en un nivel intermedio se ubican el **Día del Servidor Público** (221; 34,8%) y la **celebración por profesiones** (211; 33,2%), mientras que el **Día del Niño** (200; 31,5%) y el **evento deportivo de minitejo** (190; 29,9%) presentan menor participación relativa, lo que en conjunto permite identificar las actividades de mayor impacto y orientar la planeación del Plan de Bienestar hacia aquellas con mayor convocatoria institucional.

TRD. 321. 26.95

- ¿Cuál es su nivel de satisfacción general de las actividades a las que participó?



Imagen 17 Nivel de satisfacción participación actividades del Plan de Bienestar Social 2025

El resultado evidencia un **alto nivel de satisfacción general** de los funcionarios frente a las actividades del Plan de Bienestar Social 2025, dado que el **59,1%** de los participantes se declaró **muy satisfecho** y el **32,8% satisfecho**, lo que representa una percepción positiva acumulada del **91,9%**; en contraste, los niveles de **insatisfacción** son bajos, con un **5,4% insatisfecho** y apenas un **2,8% muy insatisfecho**, lo que indica que, en términos generales, las actividades desarrolladas cumplieron con las expectativas del talento humano y generaron un impacto favorable en el bienestar e integración institucional.

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

TRD. 321. 26.95

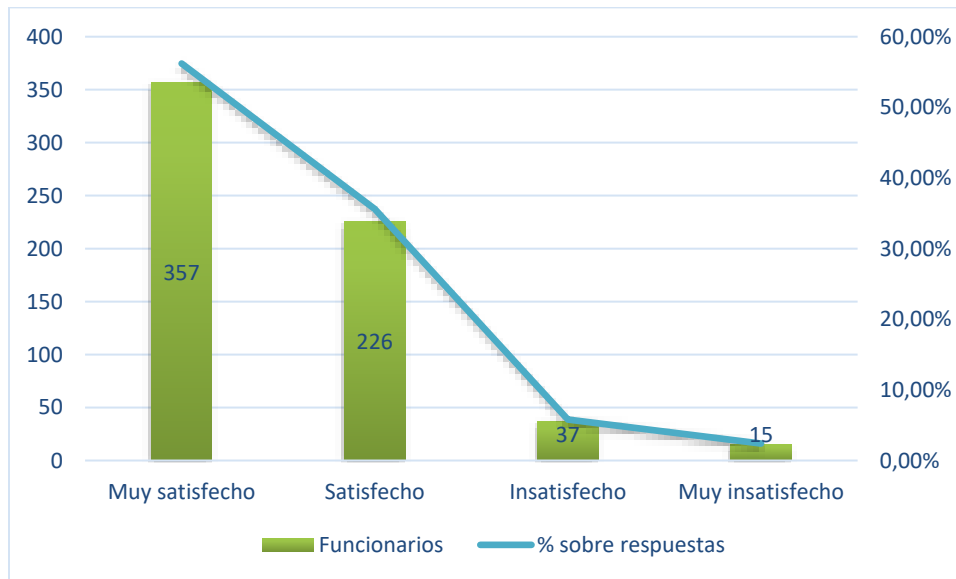
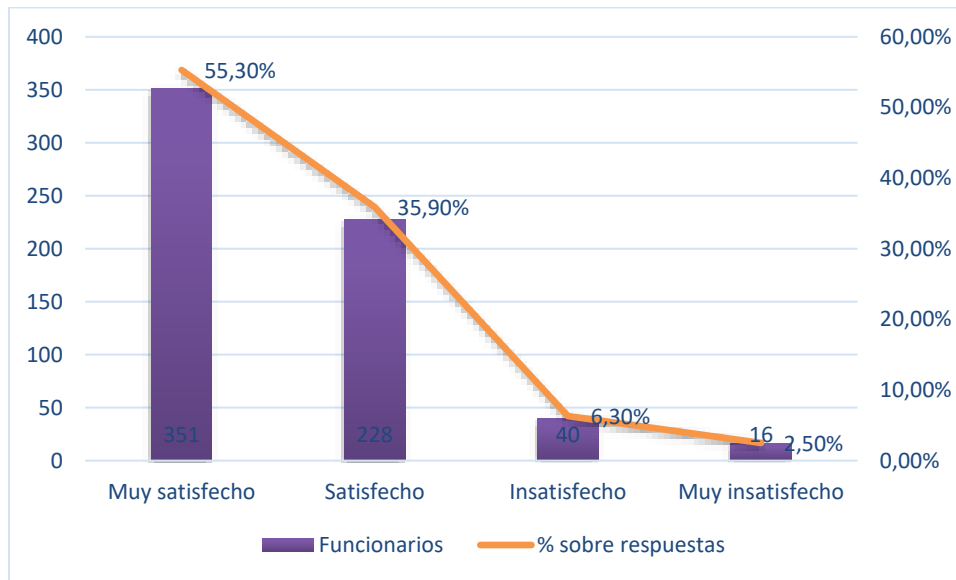


Imagen 18 Percepción de calidad: organización/logística

El resultado refleja una percepción altamente positiva frente a la organización y logística de las actividades del Plan de Bienestar, evidenciando que la mayoría de los funcionarios se encuentran muy satisfechos (357) o satisfechos (226), lo que confirma una adecuada planeación y ejecución de las actividades; en contraste, los niveles de insatisfacción son bajos, con 37 funcionarios insatisfechos y 15 muy insatisfechos, lo que indica que, en términos generales, la organización y logística fueron valoradas favorablemente y constituyen una fortaleza del Plan de Bienestar Social.

- **¿Cuál es su percepción de calidad frente al aspecto de lugar/escenario de las actividades?**

**TRD. 321. 26.95**



*Imagen 19 Percepción de calidad: lugar/escenario*

El resultado evidencia una **percepción favorable frente al lugar o escenario** de las actividades del Plan de Bienestar, dado que la mayoría de los funcionarios se declararon **muy satisfechos** (351; 55,3%) o **satisfechos** (228; 35,9%), lo que representa una valoración positiva acumulada superior al 90%; por su parte, los niveles de **insatisfacción** son bajos, con 40 funcionarios **insatisfechos** (6,3%) y 16 **muy insatisfechos** (2,5%), lo que indica que, en general, los espacios seleccionados fueron adecuados y contribuyeron de manera positiva a la experiencia de participación.

TRD. 321. 26.95

- **¿Cuál es su percepción de calidad frente al aspecto de alimentación de las actividades?**

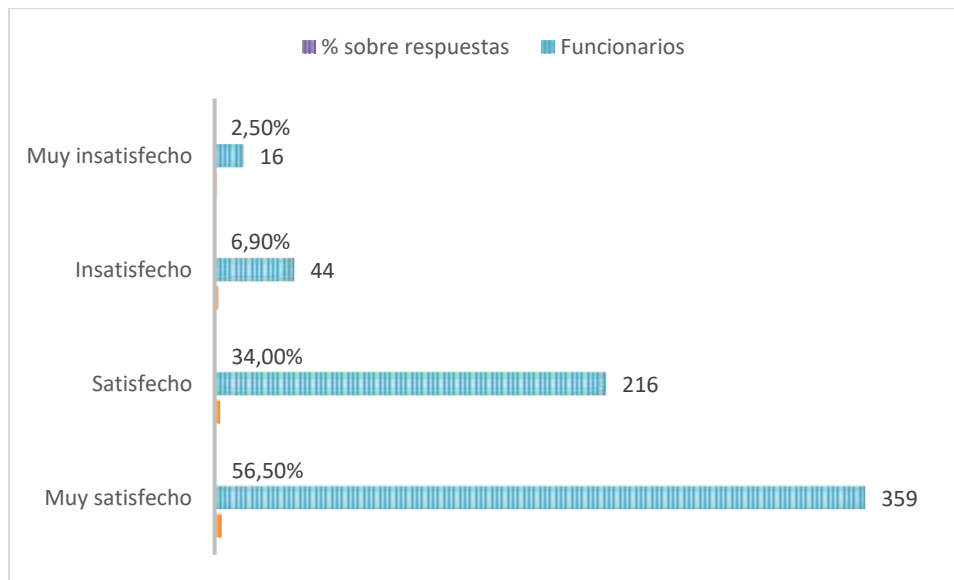


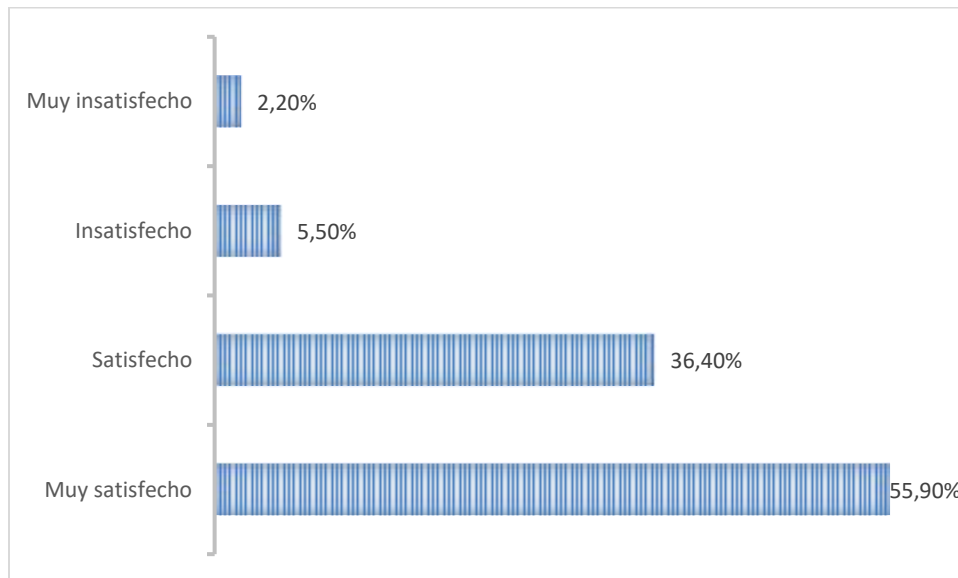
Imagen 20 Percepción de calidad: alimentación

En relación con la percepción de calidad frente al aspecto de alimentación de las actividades del Plan de Bienestar Social 2025, los resultados muestran una valoración mayoritariamente positiva por parte de los funcionarios. El 90,5 % manifestó encontrarse satisfecho o muy satisfecho con la alimentación suministrada, destacándose un 56,5 % que reportó un nivel de muy alta satisfacción.

Lo anterior refleja que, en términos generales, la alimentación ofrecida cumplió con las expectativas de los participantes en cuanto a calidad y pertinencia. No obstante, un 9,5 % de los encuestados expresó algún nivel de insatisfacción, lo cual constituye una oportunidad de mejora para fortalecer este componente en futuras actividades.

- **¿Cuál es su percepción de calidad frente al aspecto de personal a cargo de las actividades?**

TRD. 321. 26.95



*Imagen 21 Percepción de calidad: personal a cargo de las actividades.*

Con base en las respuestas registradas, la percepción de calidad frente al personal a cargo de las actividades es mayoritariamente positiva: el 55,9% de los funcionarios calificó este aspecto con 4 (muy satisfecho) y el 36,4% con 3 (satisfecho), lo que representa una valoración favorable acumulada del 92,3%; en contraste, solo el 5,5% otorgó una calificación de 2 (insatisfecho) y el 2,2% de 1 (muy insatisfecho), evidenciando que los niveles de inconformidad son bajos y se concentran en casos puntuales que pueden abordarse mediante acciones de mejora específicas en atención y acompañamiento.

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

TRD. 321. 26.95

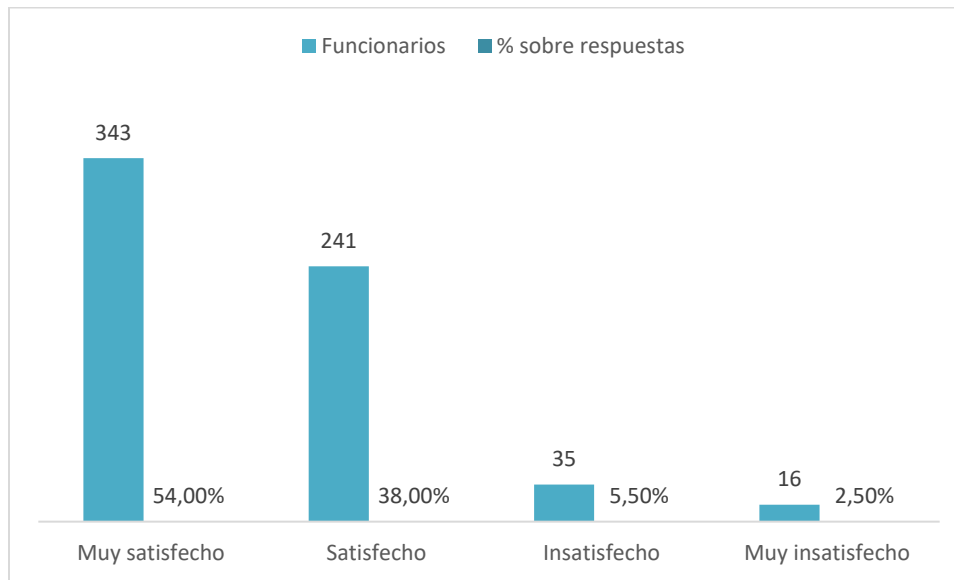


Imagen 22 Percepción de calidad: cronograma/agenda

En cuanto a la percepción de calidad frente al cumplimiento del cronograma y la agenda de las actividades del Plan de Bienestar Social 2025, los resultados reflejan una valoración ampliamente positiva por parte de los funcionarios. El 92,0 % manifestó encontrarse satisfecho o muy satisfecho con el desarrollo de las actividades conforme a los tiempos establecidos, destacándose un 54,0 % con una percepción de muy alta satisfacción.

Lo anterior indica que la planeación y ejecución de las actividades se realizó, en términos generales, de manera organizada y acorde con lo programado. No obstante, un 8,0 % de los encuestados manifestó algún nivel de insatisfacción, lo cual representa una oportunidad de mejora para fortalecer la gestión del tiempo y la comunicación de los cronogramas en futuras vigencias.

### 6.3. Resultados clave

#### 6.3.1. Resultado clave 1. Alta necesidad de fortalecimiento del bienestar físico, mental y emocional

El análisis evidencia que las **jornadas de bienestar físico y mental**, los **talleres de manejo del estrés**, las **charlas de bienestar integral** y las **actividades de salud preventiva** concentran la mayor priorización por parte de los funcionarios. Adicionalmente, las sugerencias abiertas refuerzan la necesidad de abordar el estrés laboral, la salud mental y el respeto en el entorno de trabajo.

## TRD. 321. 26.95

→ *Implicación estratégica:* El Plan de Bienestar 2026 debe tener como eje transversal la salud mental, la prevención del desgaste laboral y el autocuidado.

### 6.3.2. Resultado clave 2. Valoración significativa de los espacios de integración familiar, cultural y recreativa

Los resultados sociodemográficos muestran una alta proporción de funcionarios con núcleos familiares pequeños y medianos, así como una fuerte preferencia por celebraciones institucionales (Día de la Familia, celebraciones por profesiones, días conmemorativos y festividades decembrinas).

→ *Implicación estratégica:* Es clave fortalecer actividades de integración que involucren a la familia, refuercen la identidad institucional y promuevan la cohesión social.

### 6.3.3. Resultado clave 3. Preferencia por actividades deportivas recreativas e incluyentes

Las actividades deportivas con mayor aceptación corresponden a opciones **recreativas y tradicionales** (bolirana, minitejo) y a actividades grupales de bajo impacto (zumba, aeróbicos), lo que indica la necesidad de un enfoque incluyente acorde con la diversidad etaria y funcional del personal.

→ *Implicación estratégica:* El componente deportivo debe priorizar la participación masiva y el disfrute sobre la competencia.

### 6.3.4. Resultado clave 4. Alta valoración del reconocimiento al desempeño y a la trayectoria laboral

Los incentivos más relevantes para los funcionarios son los **bonos de productividad**, los **reconocimientos a años de servicio** y, en menor medida, los estímulos a la innovación. Esto se articula con la necesidad de fortalecer el sentido de pertenencia y la motivación institucional.

→ *Implicación estratégica:* El plan debe consolidar un sistema visible, equitativo y transparente de reconocimientos e incentivos.

TRD. 321. 26.95

### 6.3.5. Resultado clave 5. Necesidad de acompañamiento integral a funcionarios en etapa pre-pensionada

Los resultados reflejan una valoración equilibrada de acciones financieras, emocionales y sociales para esta población, evidenciando la importancia de preparar al funcionario para la transición al retiro.

→ *Implicación estratégica:* Se requiere un programa estructurado de preparación para la jubilación con enfoque integral.

### 6.3.6. Resultado clave 6. Alta satisfacción general con la ejecución del Plan de Bienestar 2025

Los niveles de satisfacción global superan el 90% en aspectos como organización, logística, lugar, alimentación, personal a cargo y cumplimiento del cronograma, lo cual constituye una **fortaleza institucional**.

→ *Implicación estratégica:* Mantener los estándares de calidad alcanzados y realizar ajustes puntuales en los aspectos con menor nivel de satisfacción.

## 6.4. Actividades propuestas para el Plan de Bienestar Social 2026

Tabla 4 Actividades propuestas para el plan de bienestar social 2026.

Resultado clave	Línea de bienestar	Actividades sugeridas
<b>Fortalecimiento del bienestar físico y mental</b>	Bienestar integral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jornadas periódicas de bienestar físico y mental por áreas</li> <li>• Talleres de manejo del estrés, autocuidado y salud emocional</li> <li>• Charlas de hábitos y estilos de vida saludables</li> <li>• Jornadas de vacunación y chequeos médicos preventivos</li> </ul>
<b>Integración familiar, cultural y recreativa</b>	Bienestar social y familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día de la Familia institucional</li> <li>• Celebración por profesiones y oficios</li> <li>• Actividades culturales (cine al aire libre, muestras culturales)</li> <li>• Conmemoraciones institucionales (Servidor Público, Mujer, Hombre, Niñez)</li> </ul>
<b>Participación deportiva incluyente</b>	Bienestar deportivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Torneos recreativos de bolirana y minitejo</li> <li>• Clases grupales de zumba y aeróbicos</li> </ul>

**TRD. 321. 26.95**

Resultado clave	Línea de bienestar	Actividades sugeridas
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades deportivas de integración no competitiva</li> <li>• Jornadas recreativas por áreas</li> </ul>
<b>Reconocimiento y motivación</b>	Estímulos e incentivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimientos a años de servicio</li> <li>• Bonos o estímulos al desempeño destacado</li> <li>• Reconocimiento a buenas prácticas e iniciativas innovadoras</li> <li>• Actos simbólicos de exaltación institucional</li> </ul>
<b>Preparación para la jubilación</b>	Bienestar para pre-pensionados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres de orientación financiera para el retiro</li> <li>• Acompañamiento psicosocial y emocional</li> <li>• Espacios de transición y proyecto de vida postlaboral</li> <li>• Actividades recreativas y de integración social</li> </ul>
<b>Mantenimiento de la calidad en la ejecución</b>	Gestión del bienestar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación anticipada del cronograma anual</li> <li>• Fortalecimiento de la comunicación y divulgación de actividades</li> <li>• Evaluación continua de satisfacción</li> <li>• Ajustes en alimentación y logística según retroalimentación</li> </ul>

Los resultados del diagnóstico evidencian que el Plan de Bienestar Social 2026 debe consolidarse como un plan integral, incluyente y preventivo, con énfasis en la salud mental, la integración familiar, el reconocimiento institucional y la preparación para el retiro, manteniendo los altos estándares de calidad logrados en la vigencia anterior y fortaleciendo el sentido de pertenencia y la calidad de vida laboral del talento humano del Hospital del Sarare E.S.E.

## **7. Plan de Bienestar Social 2026**

### **7.1. Introducción**

El Plan de Bienestar Social 2026 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.

## TRD. 321. 26.95

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 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 2026**

Tabla 5 Plan de Bienestar Social 2026

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026	
<b>EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>	
<b>Objetivo:</b> Promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, fortaleciendo la integración, la recreación y la calidad de vida laboral.	
Programa	Actividades
Factores psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Torneo recreativo de bolirana y minitejo</li> <li>• Torneo de voleibol recreativo</li> </ul>
Eventos deportivos y recreativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clases grupales de zumba y aeróbicos</li> <li>• Cicloruta institucional (voluntaria e incluyente)</li> <li>• Actividades recreativas por servicios</li> </ul>

**TRD. 321. 26.95**

Eventos culturales y conmemorativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebración Día del Llanero</li> <li>• Día de la Mujer, Hombre, Madre, Padre y Profesión</li> <li>• Día del Servidor Público con enfoque reflexivo</li> </ul>
Creatividad y expresión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres de creatividad, artes y manualidades</li> <li>• Gastronomía y pastelería</li> </ul>
Bienestar espiritual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañamiento espiritual voluntario</li> <li>• Actividades de promoción de valores institucionales (código de integridad)</li> </ul>
Integración familiar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día de la Familia institucional</li> <li>• Día de la Niñez y Recreación</li> </ul>
Calidad de vida laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebración de cumpleaños institucional por medio de tarjeta de felicitación</li> <li>• Reconocimiento por áreas y servicios</li> </ul>
Preparación frente al cambio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seminarios de finanzas personales y hábitos saludables</li> <li>• Programa "Tejiendo Vidas"</li> </ul>

**EJE 2. SALUD MENTAL**

**Objetivo:** Prevenir el desgaste laboral y fortalecer el bienestar emocional y psicológico del talento humano.

Programa	Actividades
Semana de la Salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exámenes ocupacionales y preventivos</li> <li>• Vacunación, valoraciones médicas y nutricionales</li> </ul>
Jornadas de humanización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades lúdicas por servicios</li> <li>• Campañas de buen trato</li> </ul>
Bienestar físico y mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zumba, rumba terapia y pausas activas</li> </ul>
Higiene mental	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talleres de manejo del estrés</li> <li>• Espacios de relajación guiada</li> </ul>
Reconocimiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de reconocimiento al esfuerzo y logros institucionales</li> </ul>

**EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN**

**Objetivo:** Promover un entorno laboral respetuoso, incluyente y libre de discriminación.

Programa	Actividades
Inclusión y equidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades por servicios asociadas al Código de Integridad</li> </ul>

**TRD. 321. 26.95**

Prevención de violencias

- Campañas contra violencias basadas en género
- Sensibilización en diversidad, equidad e inclusión

**EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA EL BIENESTAR**

**Objetivo:** Fortalecer competencias digitales que faciliten el autocuidado, la organización y el bienestar laboral.

Programa	Actividades
Cultura digital	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Difusión de apps de autocuidado, ejercicio y salud mental</li> <li>• Herramientas digitales para organización del trabajo</li> </ul>
Analítica para el bienestar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uso de datos de participación y satisfacción</li> <li>• Articulación con el PIC institucional</li> </ul>

**EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO**

**Objetivo:** Fortalecer el sentido de pertenencia, la ética y la vocación de servicio.

Programa	Actividades
Integridad y cultura	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización Política de Integridad</li> <li>• Carta de Trato Digno</li> </ul>
Clima organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades de cultura organizacional</li> <li>• Reconocimiento a años de servicio</li> <li>• Celebraciones decembrinas (novena de aguinaldos, cena navideña/fin de año, acto cultural reinado)</li> </ul>
Incentivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reconocimientos simbólicos e institucionales</li> </ul>

**7.8. Presupuesto**

Para la ejecución del presente plan el Hospital Del Sarare ESE dispone del rubro presupuestal **2.1.2.02.008-831 servicios de consultoría en administración, servicios de gestión y servicios de tecnología de la información** por valor de **\$456.222.738 MCTE.**

**7.9. Cronograma del Plan de Bienestar 2026**

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.

TRD. 321. 26.95

## 8. Plan de Incentivos y estímulos 2026

### 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 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.

**TRD. 321. 26.95**

### 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.

### 8.4. Tipos de incentivos

Para garantizar una atención integral a los empleados y fomentar un desempeño productivo y sostenible, los programas de incentivos implementados por las entidades públicas deben enfocarse en beneficios que promuevan el desarrollo personal, profesional y organizacional. Estos incentivos no solo deben impactar positivamente al funcionario, sino también beneficiar a su núcleo familiar, especialmente a sus hijos, promoviendo su bienestar. Esta atención integral contribuye a fortalecer la satisfacción personal del empleado, lo que a su vez se reflejará en un mejor desempeño laboral y un mayor compromiso con los objetivos institucionales.

A continuación, se presenta la relación de los ejes temáticos y los tipos de incentivos aprobados en la entidad:

*Tabla 6 Incentivos personal de planta de personal de la ESE Hospital del Sarare*

TEMATICA	TIPO DE INCENTIVO	BENEFICIO	ANEXOS
<b>EDUCATIVO</b>	Auxilio educativo – Primaria	Hijo del funcionario	Certificación del centro educativo
	Auxilio educativo – Secundaria	Hijo del funcionario	Certificación del centro educativo
	Auxilio educativo – Educación superior (técnica, tecnológica, profesional)	Funcionario o su hijo	Certificación de estudios
<b>SALUD</b>	Auxilio para gafas	Funcionario	Fórmula médica.
	Auxilio de maternidad	Funcionario	Documento de soporte.
	Auxilio funerario	Funcionario	Acta de defunción de primer grado de consanguinidad.
<b>BIENESTAR</b>	Bono navideño	Funcionario	N/A

TRD. 321. 26.95

TEMATICA	TIPO DE INCENTIVO	BENEFICIO	ANEXOS
RECONOCIMIENTO	Jubilación	Funcionario	Acto de desvinculación y certificación del fondo pensional.

Fuente: Elaboración propia

#### 8.4.1. En el eje de Educación:

Los **incentivos educativos** se otorgan bajo los siguientes parámetros:

- El auxilio educativo para primaria se concede a los funcionarios cuyos hijos estén matriculados entre los grados 1° y 5°.
- El auxilio educativo para bachillerato aplica a funcionarios con hijos cursando entre los grados 6° y 11°.
- Se otorga un (1) estímulo educativo para el funcionario o su hijo que curse una carrera técnica, tecnológica, profesional, de pregrado, posgrado o educación continua.

#### 8.4.2. En el eje de Salud:

Este eje incluye los siguientes beneficios dirigidos a la protección y bienestar del funcionario:

- **Auxilio por maternidad:** Se otorga a funcionarios (hombres o mujeres) de la planta de personal que tengan un hijo durante el año en curso.
- **Incentivo para gafas:** Este beneficio responde a la exposición constante a pantallas y luz artificial, brindando apoyo para la adquisición de lentes que contribuyan a la salud visual del funcionario.
- **Auxilio funerario:** Se concede en caso de fallecimiento de un familiar en primer grado de consanguinidad (*madre, padre o hijo/a*) o del cónyuge, como apoyo económico que contribuya al bienestar emocional y la estabilidad 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.

TRD. 321. 26.95

*Nota aclaratoria*

- **Otorgamiento de auxilios:** Los auxilios se conceden una vez por vigencia y aplican a los ejes de educación, bienestar, reconocimiento y salud (auxilio para gafas). **Una vez otorgado un auxilio de los mencionados ejes en determinada vigencia, no podrá solicitarse nuevamente hasta la siguiente.**
- **Condiciones del auxilio educativo:** Se otorga exclusivamente para **un (1) hijo del funcionario** de la planta de personal, aun cuando tenga más de un hijo cursando estudios dentro de los niveles aplicables. Es decir, **cada funcionario solo podrá acceder a un incentivo educativo por vigencia**, sin posibilidad de extenderlo a otros hijos.
- **Auxilio funerario:** Este beneficio podrá solicitarse una sola vez por cada fallecimiento ocurrido dentro de la vigencia correspondiente. Aplica únicamente en caso de fallecimiento de un familiar en primer grado de consanguinidad (padre, madre o hijo/a) o del cónyuge.
- **Limitación en la asignación de incentivos:** Cada beneficiario podrá acceder únicamente a un tipo de incentivo por vigencia, lo que significa que no podrá recibir más de un auxilio dentro de la misma categoría (educación, salud, bienestar o reconocimiento) durante el mismo período. Esto garantiza una distribución equitativa de los recursos y evita que un mismo funcionario reciba múltiples beneficios dentro de una sola vigencia.

**8.4.5. Incentivos en valor aprobados para el año 2026**

Tabla 7 Valores aprobados para el plan de incentivos y estímulos vigencia 2026

TEMATICA	TIPO DE INCENTIVO	VALOR 2026
<b>EDUCATIVO</b>	Primaria	\$ 501.770,55
	Secundaria	\$ 651.908,08
	Técnica/Tecnólogo	\$ 707.897,10
	Universidad/Profesional	\$ 919.897,10
<b>SALUD</b>	Auxilio de Gafas	\$ 583.635,00
	Auxiliar de Maternidad	\$ 1.167.270,00

TRD. 321. 26.95

TEMATICA	TIPO DE INCENTIVO	VALOR 2026
	Auxilio funerario	\$ 2.918.175,00
BIENESTAR	Bono navideño	\$ 281.010,24
RECONOCIMIENTO	Jubilación	\$ 3.615.828,01

Fuente: Elaboración propia

### 8.5. Condiciones generales para el otorgamiento de incentivos y auxilios

- **Otorgamiento por vigencia:** Los incentivos y auxilios se conceden **una (1) sola vez por vigencia**, y aplican a los ejes de educación, salud (auxilio de gafas), bienestar y reconocimiento. Una vez otorgado un incentivo o auxilio en una determinada vigencia, el funcionario no podrá solicitar otro dentro de la misma categoría hasta la vigencia siguiente.
- **Limitación en la asignación de incentivos:** Cada beneficiario podrá acceder **únicamente a un (1) tipo de incentivo por vigencia**, con el fin de garantizar una distribución equitativa de los recursos institucionales y evitar la concentración de beneficios en un mismo funcionario.
- **Condiciones del auxilio educativo:** El auxilio educativo se otorgará **exclusivamente para un (1) hijo o hija** del funcionario de la planta de personal, aun cuando tenga más de un hijo cursando estudios en los niveles aplicables. En caso de que ambos padres laboren en la planta del hospital, solo uno de ellos podrá postular al hijo o hija como beneficiario del auxilio educativo durante la vigencia correspondiente.
- **Condiciones del auxilio funerario:** Este auxilio podrá solicitarse **una (1) sola vez por cada fallecimiento ocurrido dentro de la vigencia**, y aplica únicamente en caso de fallecimiento de un familiar en primer grado de consanguinidad (padre, madre o hijo/a) o del cónyuge del funcionario.
- **Auxilio de gafas:** Este incentivo se otorgará únicamente a los funcionarios que acrediten **fórmula vigente**, expedida por un profesional de la salud en optometría y/o oftalmología, cuya fecha de expedición no sea superior a un (1) año al momento de la solicitud.
- **Bono navideño:** Para el cálculo del valor final del bono navideño se tendrá en cuenta el **tiempo de antigüedad del funcionario**, por lo cual el monto a otorgar podrá variar conforme a este criterio.

TRD. 321. 26.95

### 8.6. 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.

### 8.7. 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.

### 8.8. 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)

### 8.9. Presupuesto

Para la ejecución del presente plan el Hospital Del Sarare ESE dispone para estímulos del rubro auxilios, estímulos, bonos planta administrativa 2.1.1.01.03.020-1 en un valor \$36.545.850 y del rubro auxilios, estímulos, bonos planta asistencial 2.4.1.01.03.020-1 en un valor de \$60.085.850. Para un total del presupuesto de **\$96.631.700,00 MCTE.**

## 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

**TRD. 321. 26.95**

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
012	29/01/2024	Se actualiza el documento
013	31/01/2025	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.
014	28/01/2026	Se actualiza el documento completo, siguiendo los lineamientos emitidos por la Función Pública en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Se incluye <a href="#">resultados clave de diagnóstico de bienestar</a> y <a href="#">actividades propuestas para el Plan de bienestar</a> . Se incluye ítem de <a href="#">condiciones generales para el otorgamiento de incentivos</a> .

**10. Control de elaboración**

Elaboró	Hasslye Xilene Carmona Molina / Profesional Apoyo Talento Humano	Firma <b>X FIRMADO ORIGINAL</b>
Aprobó	Abner Hernández Ramírez / Subgerente de Talento Humano	Firma <b>X FIRMADO ORIGINAL</b>



**TRD. 321. 26.95**

	Bienestar espiritual: celebración eucaristía	Talento Humano	Todos los funcionarios activos	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	
	Bienestar espiritual: promoción de valores institucionales	Talento Humano	Todos los funcionarios activos	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
<b>EJE 2: SALUD MENTAL</b>																							
Prevenición de nuevos riesgos en la salud	Semana de la Salud (exámenes ocupacionales y prevención)	Talento Humano / SST	Todos los funcionarios activos					•															
	Espacios de relajación para servicios (asistenciales y/o administrativos) por riesgo de estrés o alteración de clima laboral	Talento Humano / Humanización	Mínimo 2 servicios						•		•												
	Actividades deportivas complementarias	Talento Humano	Todos los funcionarios activos						•														
	Actividades lúdicas recreativas a 5 servicios (asistencial y/o administrativos) de riesgo de clima laboral.	Humanización/ Talento Humano	80% de cada servicio								•											•	

Jornadas de Humanización







**TRD. 321. 26.95**

23 de marzo	Día del Optómetra	<b>Lunes 23 de marzo de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Optómetras
24 de abril	Día del Trabajador Administrativo	<b>Viernes 24 de abril de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Administrativos en general
26 de abril	Día de la Secretaria	<b>Viernes 24 de abril de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Secretarias y asistentes administrativas
28 de abril	Día del Bacteriólogo	<b>Martes 28 de abril de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Bacteriólogos
12 de mayo	Día Internacional de la Enfermería	<b>Martes 12 de mayo de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Enfermeros(as) y auxiliares de enfermería
12 de mayo	Día del Matemático y Estadístico	<b>Martes 12 de mayo de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Estadísticos y matemáticos
17 de junio	Día del Higienista Dental	<b>Miércoles 17 de junio de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Higienistas dentales
22 de junio	Día del Abogado	<b>Lunes 22 de junio de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Abogados
19 de julio	Día del Almacenista	<b>Viernes 17 de julio de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Personal de almacén
11 de agosto	Día del Nutricionista	<b>Martes 11 de agosto de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Nutricionistas
17 de agosto	Día del Ingeniero	<b>Lunes 17 de agosto de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Ingenieros
6 de septiembre	Día del Fonoaudiólogo	<b>Viernes 4 de septiembre de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Fonoaudiólogos

**TRD. 321. 26.95**

23 de septiembre	Día del Personal de Mantenimiento Hospitalario	<b>Miércoles 23 de septiembre de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Personal de mantenimiento
3 de octubre	Día del Odontólogo	<b>Viernes 2 de octubre de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Odontólogos
9 de octubre	Día del Archivista	<b>Viernes 9 de octubre de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Archivistas
10 de octubre	Día del Terapeuta Respiratorio	<b>Viernes 9 de octubre de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Terapeutas respiratorios
16 de octubre	Día del Personal de Servicios Generales	<b>Viernes 16 de octubre de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Auxiliares de servicios básicos
22 de octubre	Día del Trabajador Social	<b>Jueves 22 de octubre de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Trabajadores sociales
25 de octubre	Día del Instrumentador Quirúrgico	<b>Viernes 23 de octubre de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Instrumentadores quirúrgicos
4 de noviembre	Día del Administrador de Empresas	<b>Miércoles 4 de noviembre de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Administradores de empresas
8 de noviembre	Día del Radiólogo y Técnico en Radiología	<b>Viernes 6 de noviembre de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Técnicos y auxiliares en radiología
17 de noviembre	Día del Terapeuta Ocupacional	<b>Martes 17 de noviembre de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Terapeutas ocupacionales
20 de noviembre	Día del Psicólogo	<b>Viernes 20 de noviembre de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Psicólogos

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CODIGO

**THS-00-R02**

REVISIÓN No.

**014**

FECHA DE APROBACIÓN

**28/01/2026**

PAGINA

**60 de 60**

**TRD. 321. 26.95**

1 de diciembre	Día del Químico Farmacéutico	<b>Martes 1 de diciembre de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Químicos farmacéuticos
3 de diciembre	Día del Médico	<b>Jueves 3 de diciembre de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Médicos
5 de diciembre	Día del Fisioterapeuta	<b>Viernes 4 de diciembre de 2026</b>	Tarjeta + bono colectivo	Fisioterapeutas

*Fuente Elaboración propia.*