
 Sanatorio de Contratación E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS TALENTO HUMANO


SANATORIO DE CONTRATACION ESE VIGENCIA 2026

ENERO DE 2026

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO	3
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS	3
4. ALCANCE	4
5. ENFOQUE DIFERENCIAL	4
6. MARCO NORMATIVO	4
7. DEFINICIONES.....	6
8. DIAGNOSTICO (NECESIDADES).....	7
8.1 RESULTADO DE LA ENCUESTA DE EVALAUCION Y DIAGNOSTICO	8
9. ESTRATEGIAS Y LINEAMIENTOS	17
10. ACCIONES PARA IMPLEMENTAR	19
11. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	19
12. RECURSOS NECESARIOS	21
13. CUMPLIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	22
14. ANEXOS	22
14.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	22
15. REFERENCIAS	25

 Sanatorio de Contratación E.S.E.	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

1. INTRODUCCIÓN

El presente plan de Bienestar social e incentivos del Sanatorio de Contratación ESE, para la vigencia 2026, promueve el Bienestar Integral de sus trabajadores que es el activo más importante con el que cuentan las entidades del Estado y con él se busca el fortalecimiento del recurso humano, atendiendo sus necesidades y expectativas, mejorando las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores de la entidad.


La Gestión de Talento Humano a través de actividades de carácter lúdico, recreativo, cultural, deportivo, educativo, seguridad y salud en el trabajo, busca fortalecer el bienestar físico, mental y social en las personas que laboran en el Sanatorio de Contratación ESE

2. OBJETIVO

Establecer estrategias que conlleven a mejorar las condiciones del entorno personal, familiar y laboral de los servidores de la entidad, garantizando un equilibrio entre lo personal y laboral, incrementando el bienestar, la felicidad y la motivación a través de actividades lúdicas, recreativas, deportivas, culturales, educativas, orientadas a incrementar el sentido de pertenencia, mejora de la salud física y mental, reducción del estrés, mejora en el entorno familiar y social.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Promover un equilibrio entre lo personal y laboral generando un bienestar y una mejor calidad de vida.
- Generar espacios para fortalecer la salud física y mental a través de actividades lúdicas, educativas, deportivas, culturales y recreativas que integren a los servidores y sus familias
- Crear un entorno laboral favorable que impulse la creatividad, la identidad organizacional, la participación, el compromiso, la motivación y la confianza de los servidores
- Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de la entidad.

4. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Sanatorio de Contratación ESE, para la vigencia 2026, está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad, incorporando su núcleo familiar, a través de espacios y actividades que promuevan un entorno laboral saludable que fortalezcan la salud física y mental de cada uno de sus colaboradores y generen equilibrio entre el entorno personal y laboral.

5. ENFOQUE DIFERENCIAL


El Sanatorio de Contratación E.S.E., respetuoso de las normas y en desarrollo de los planes de Atención Integral en Salud a clientes internos y externos de esta entidad, adopta y aplicara las acciones de las estrategias de atención según enfoque de genero y enfoque diferencial de la población, sin desconocer de igual manera el derecho de la igualdad de los usuarios.

Para lo cual reconoce la garantía de derechos de la población vulnerable, en los casos de población víctima del conflicto armado, comunidades con capacidades diversas, comunidades con limitantes físicas, habitantes de calle, población con garantías en curso de vida, gestantes, mujeres cabeza de hogar, poblaciones minoritarias o protegidas, de tal manera que como institución reconozcamos y protejamos sus diferencias socio culturales con acciones y actuaciones, que deberán tener origen en procesos de capacitación y sensibilización hacia el Talento Humano del Sanatorio de Contratación ESE. Así mismo desarrollar procesos de seguimiento, evaluación, retroalimentación de resultados y acciones de mejora, en aras de alcanzar la implementación plena de esta política institucional.

6. MARCO NORMATIVO

- Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.

Establece: "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”

- Decreto Ley 1567 de 1998

“por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado”

- Ley 1811 de 2016.

“tiene por objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional”

- Ley 1857 de 2017.

“por el cual se establece el día de la familia”

- Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998.

“Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad”

- Ley 1952 de 2019, artículo 37, numerales 4 y 5


“Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación cultural, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones vigentes”

- Decreto 1567 de 1998, I, II, III y IV

“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”

- Decreto 752 de 1984

“Por el cual se reglamentan los programas de Capacitación y Bienestar Social previstos en los Decretos 2400 y 3129 de 1968”

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

- Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos.

7. DEFINICIONES


Bienestar: El bienestar es un estado de salud física, mental y emocional que permite a una persona sentirse bien y desenvolverse en la vida. Se compone de diversas dimensiones, como la emocional, espiritual, física, social, laboral y medioambiental, y busca alcanzar un equilibrio integral. El estado de bienestar también se refiere a tener los medios necesarios para vivir de forma holgada y tranquila, como el acceso a salud y educación

Bienestar Social: conjunto de prácticas y programas diseñados para mejorar la calidad de vida integral de los servidores públicos y sus familias, a través de la protección social, la salud, el apoyo en vivienda y la promoción de una cultura organizacional positiva. Esto incluye tanto aspectos físicos y emocionales como sociales, culturales y de desarrollo profesional, buscando elevar la satisfacción, eficacia e identificación del empleado con su labor.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Servidor público: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

Calidad de vida laboral: La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias, lo cual le permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cambio Organizacional: Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.


Clima Laboral: hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (DAFP- Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005)

Talento Humano: es el “activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados” (Presidencia de la República, 2017, pág. 19).

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (DAFP- Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005)

8. DIAGNOSTICO (NECESIDADES)

El plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026 se elabora teniendo en cuenta el resultado de la evaluación de las actividades ejecutadas en la vigencia

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

anterior, de la cual se pudo hacer la detección, recolección y análisis de datos para medir el nivel de satisfacción, intereses y participación de los servidores públicos con respecto a las actividades de Bienestar Social e Incentivos.

Así mismo se pudo establecer cuáles son los intereses y expectativas, de los servidores frente al Plan de Bienestar para la vigencia 2026, conocer cuales actividades son las que definen mas sus necesidades y en cuales hay mayor participación.

8.1 RESULTADO DE LA ENCUESTA DE EVALUACION Y DIAGNOSTICO


En los meses de noviembre y diciembre del 2025 se aplicó encuesta a los servidores públicos de la entidad, para realizar evaluación e identificar acciones de mejora.



ENCUESTA PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL EVALUACION Y DIAGNOSTICO

La presente encuesta tiene como objetivo medir el nivel de satisfacción con respecto a las diferentes actividades que se han venido realizando en el plan de bienestar social e incentivos del Sanatorio de Contratación ESE en la vigencia 2025, así mismo conocer las sugerencias y recomendaciones de los trabajadores, con el fin de identificar las necesidades y expectativas para la vigencia 2026 y de esta manera fortalecer y promover el Bienestar Integral, mejorando las condiciones de vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores de la entidad

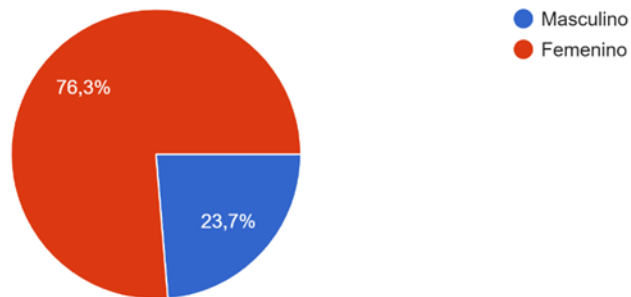
De un total de 117 empleados, 76 respondieron la encuesta. Estos fueron los resultados:

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

Información demográfica

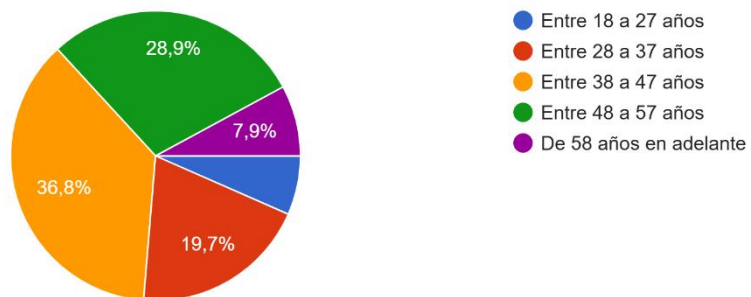
1. Seleccione el género


76 respuestas



2. Rango de Edad

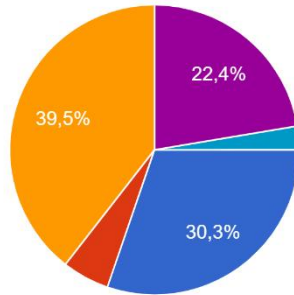
76 respuestas



	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

3.Estado Civil

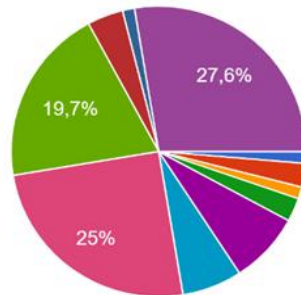
76 respuestas



- Casado (a)
- Divorciado (a)
- Soltero (a)
- Separado (a)
- Unión libre
- Viudo (a)


4.Cargo que ocupa en la institución

76 respuestas



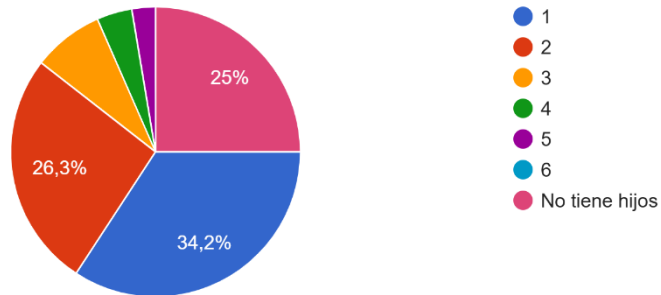
- Directivo
- Asesor
- Secretario
- Profesional Especializado
- Profesional Universitario
- Técnico
- Auxiliar Administrativo
- Enfermero Auxiliar

▲ 1/2 ▼

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

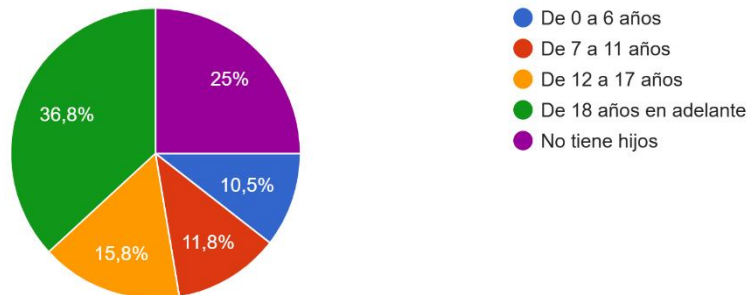
5. Número de hijos

76 respuestas




6. Rango de edades de sus hijos y/o hijastros.

76 respuestas

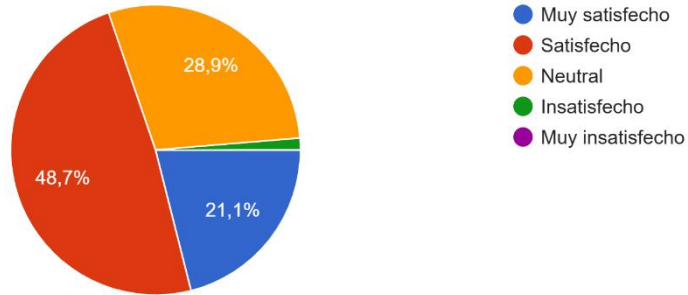


Evaluación de actividades

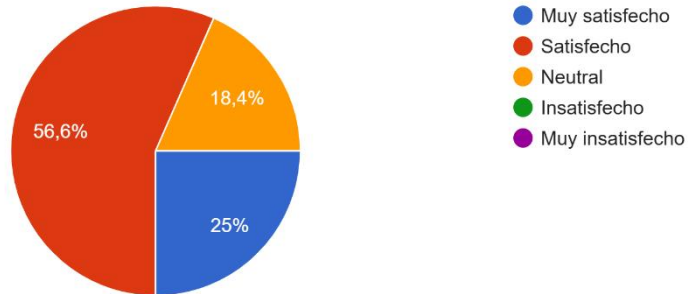
Indique su nivel de satisfacción para las actividades desarrolladas a la fecha:


	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

Caminatas y ciclo paseo
76 respuestas

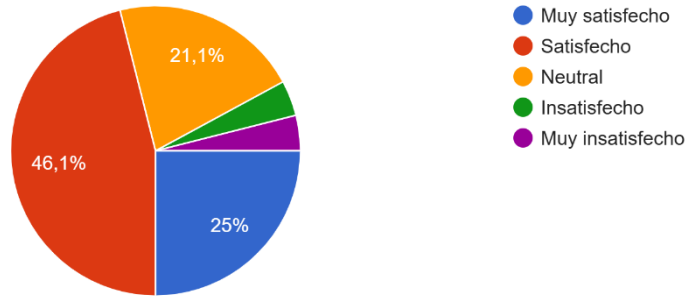


Dia del servidor publico
76 respuestas

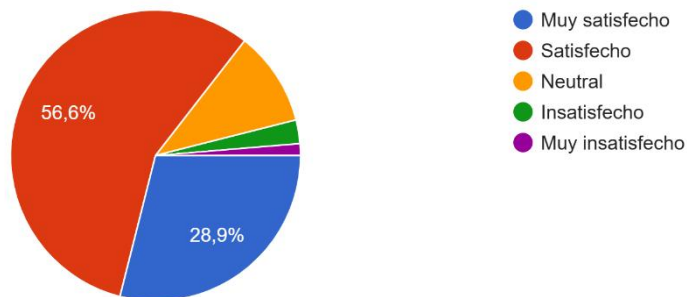



	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

8. Celebración de las profesiones: Día de la secretari@, día de la enfermer@, día del ingeniero, día del bacteriólogo, día del odontólogo, día del adminis...l psicólogo, día del medico, del fisioterapeuta etc
76 respuestas



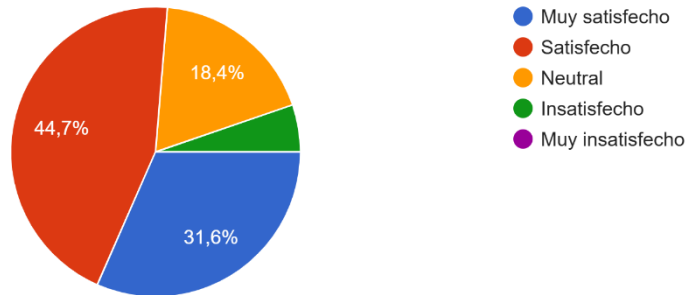
9. Celebración de cumpleaños
76 respuestas



	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

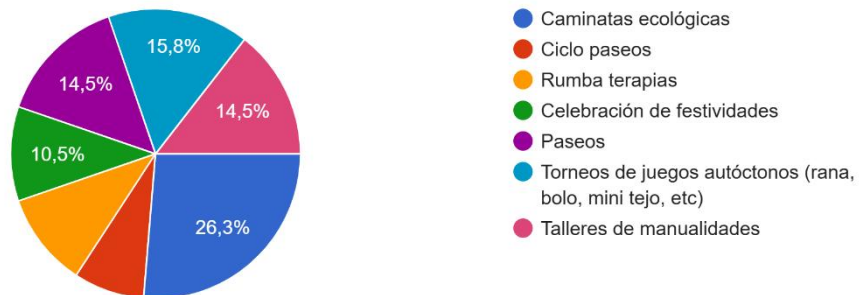
10. Celebración de amor y amistad y fiesta de integración cultural del mes de septiembre

76 respuestas




11. En que tipo de actividades le gustaría participar más

76 respuestas

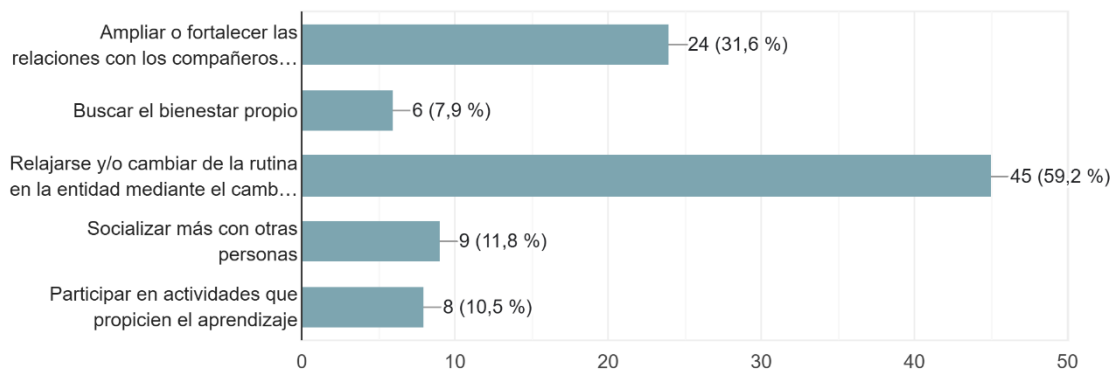


De acuerdo con el diagnóstico realizado las actividades en la cuales le gustaría participar más a los servidores serían en caminatas ecológicas, con un resultado del 26,3%, seguidamente de torneos de juegos autóctonos (rana, bolo, mini tejo, etc), con un 15,8%, paseos y talleres de manualidades con un 14,5% y celebración de festividades 10,5%.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

Indique el motivo principal por el cual participa o participaría en las actividades de bienestar


12. Indique el motivo principal por el cual participa o participaría en las actividades de bienestar
76 respuestas



El 59,2% de los servidores participa en las actividades de bienestar social para relajarse y/o cambiar de la rutina en la entidad mediante, el cambio de ambiente, el 31,6% de los servidores para ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo, el 11,8% para socializar con otras personas, el 10,5% para participar en actividades que propicien aprendizaje y el 7,9% por para buscar el bienestar propio.


Qué otra sugerencia tiene en materia de bienestar para mejorar el programa Bienestar Social

- Que haya más motivación para mejor participación
- Sería bueno que en el caso de los asistenciales por cuadro de turno se asigne el tiempo para participar de dichas actividades.
- Mejorar las actividades
- Sigamos así, excelente
- Poder disponer de tiempo para asistir a las actividades
- Tiempos a veces no se puede participar por trabajo
- Se recomienda unificar y respetar las fechas oficiales de celebración de los días de las diferentes profesiones, garantizando que todas las áreas reciban un

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

reconocimiento equitativo y en la fecha correspondiente. Esto permitirá evitar inconformidades entre los funcionarios, promoverá un trato igualitario y fortalecerá el sentido de pertenencia dentro de la institución

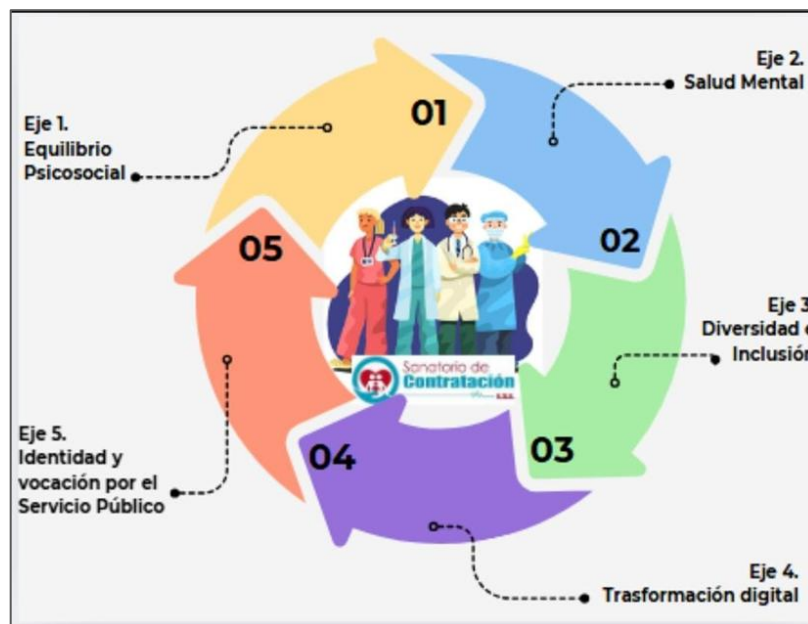
- programas paseos familiares, económicos
- Que se hagan más seguido
- Viernes en la tarde de aeróbicos teniendo horario especial de entrada y salida para trabajar y con esto nos arreglamos un montón de sobrepeso que la mayoría tenemos
- Que el día de la enfermera se celebre en la fecha que corresponde
- Actualizar el menú de las diferentes actividades
- Salir un poco de la rutina. Algunas actividades ya son rutinarias. No ingerir bebidas alcohólicas. Enriquecer esas actividades con algo más cultural. Con los años uno busca plenitud
- Sería bueno que no hubiera tantos trabajadores oficiales en ese comité los compañeros están dispuestos porque ya están tomando muchos días para las actividades. Y eso está generando malestar entre los mismos compañeros a nivel interno en sus labores. Las actividades se han vuelto muy monótona y rutinarias y aburridoras. Se habrán dado cuenta por la baja participación del personal.
- Creación de Clubes o grupos de interés: actividades extracurriculares como deporte, música, baile, spa / masajes / relajación / talleres de salud mental Gestión de emociones
- Implementar juegos como ping pong
- Que los trabajadores asistan a estas actividades q se programan que nos ayudan a relajarnos, mejorar ambiente de labor y mayor productividad
- Detalle de navidad
- Micro encuentros de pausas activas
- Actividades recreativas semanales
- Continuar con las actividades recreativas
- Que todos colaboremos desde un principio
- Que haya más recursos
- Continuidad en actividades
- Deportes hacer tardes deportiva en las cuales podamos participar todos
- Viaje a Agua de Dios para conocer a nuestros compañeros y fortalecer relaciones laborales.
- Que se note que quieren al personal y que velan por su bienestar, a veces da la impresión que todo es a las carreras y por salir del paso realmente no tienen igual a las celebraciones en años pasados que se notaba el esmero y el cariño por los trabajadores, los tiempos cambian definitivamente.
- Ninguna
- Realizar actividades al aire libre


	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

- Me gustaría se pida ante ministerio lo que realmente le corresponde a la institución para bienestar social según la normativa y no hostigar a los proveedores y a la caja de compensación, cuando es bienestar para el trabajador y corresponde a la entidad. De esta forma se puede brindar tranquilidad a los integrantes y brindar ayuda a quien realmente lo necesite dentro de la institución. Los proveedores y las cajas de compensación se deben tocar para actividades de nuestros pacientes y que sean ellos quienes quieran brindar algo al trabajador.
- Implementar estrategias reales que generen impacto positivo para el mejoramiento del bienestar del ambiente laboral
- Mas que actividades que son muy buenas, se hace necesario no solo exigir al empleado sino además estimular con cosas sencillas como premios simbólicos u otras cosas

9. ESTRATEGIAS Y LINEAMIENTOS

El Plan de Bienestar Social e incentivos, busca implementar actividades que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional, priorizando las necesidades de bienestar de los servidores públicos de la entidad y promover un ambiente laboral más saludable y productivo, generando impacto en el bienestar físico, emocional y social de los trabajadores



	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

Además, el Plan se ajusta a los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, herramienta de obligatorio cumplimiento para los órganos, organismos y entidades públicas, en virtud de la Ley 909 de 2004, la Ley 2294 de 2023, el Decreto ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015. De esta manera, se busca contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público, con el fin último de optimizar el funcionamiento del Estado y mejorar la calidad del servicio brindado a la ciudadanía.


Eje 1 Equilibrio Psicosocial: se centra en promover el bienestar integral del servidor público mediante estrategias que armonizan la vida laboral, personal y familiar, incluyendo la prevención de riesgos psicosociales, el desarrollo de actividades de esparcimiento y cultura, y la humanización del trabajo, para afrontar los desafíos actuales y mejorar la satisfacción y productividad.

Eje 2 Salud Mental: acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar integral, manejo de estrés. 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

Eje 3 Diversidad e Inclusión: implementación de acciones para promover la equidad y el respeto por las diferencias (raza, género, discapacidad, etnia, orientación sexual, etc.) en las entidades públicas, buscando prevenir discriminaciones, atender violencias basadas en género y crear ambientes laborales seguros y valorativos, a través de sensibilización, promoción de la inclusión laboral y protección de grupos vulnerables

Eje 4 Transformación Digital: se enfoca en integrar la tecnología para mejorar la gestión, comunicación y eficiencia de los programas de bienestar para 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.

Eje 5 Identidad y Vocación por el Servicio Público: Implementar acciones enfocadas en fortalecer el sentido de pertenencia, compromiso y ética de los servidores públicos, alineándolos con los valores y principios de la función pública (integridad, servicio) para mejorar la calidad del servicio al ciudadano y la confianza en el Estado, a través de actividades que promueven la identificación con la misión institucional.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

10. ACCIONES PARA IMPLEMENTAR

El Sanatorio de Contratación ESE, implementara un conjunto de acciones y actividades que permitan mejorar la calidad de vida de los trabajadores, fortaleciendo áreas como la salud física y mental, el equilibrio laboral y familiar, la cultura organizacional, desarrollo profesional, a través de actividades, deportivas, recreativas y vacacionales, eventos artísticos, promoción y prevención de la salud, adaptación laboral, incentivos, capacitación, preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio, entre otros.

11. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

Realizar encargos

Cumplimiento incentivo cuando se cumplan requisitos de conformidad con la normatividad vigente.

Reconocimiento mejores servidores públicos

La entidad para la vigencia 2026 realizara conocimiento a los mejores servidores públicos de la entidad, teniendo en cuenta criterios como desempeño sobresaliente, compromiso con la organización, puntualidad, trabajo en equipo, responsabilidad, principios éticos, entre otros. Se tendrán en cuenta para este reconocimiento a (dos (2) del área asistencial, dos (02) del área administrativa y dos (02) trabajadores oficiales. Serán elegidos por votación por los compañeros de cada área y líderes de procesos


Incentivo de turnos de descanso en fechas especiales

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.5.51 Descanso compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.

Taller de manualidades

Los talleres de manualidades son una actividad de bienestar social muy beneficiosa, ya que ayuda a reducir el estrés y la ansiedad. Al concentrarse en una tarea manual ayuda a desconectarse de preocupaciones y promueve un estado de relajación a la vez que mejora la autoestima; se mejoran la coordinación, memoria y capacidad de resolución de problemas, manteniendo la mente ágil.

Pre-pensionados

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

Actividades enfocadas en la preparación para quienes están próximos a jubilarse por haber cumplido el requisito de edad y tiempo de servicio. Se llevará a cabo actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Actividades de promoción y prevención

El plan de bienestar incluye actividades de promoción y prevención que incluyen la salud física, mental y social, incluyendo pausas activas, campañas de estilo de vida saludable, promoción de hábitos saludables, eventos recreativos (deportes, actividades al aire libre, caminatas, ciclo paseos, rumba terapia cultura) y apoyo psicológico, todo para crear un entorno laboral saludable.

Celebración día del servidor público

Se celebrará actividad del día del servidor público, que de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.15.1e declara "el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público"


En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público".

Eventos conmemorativos

El sanatorio de Contratación ESE para la vigencia 2026, también integrará en su Plan de Bienestar celebraciones de fechas especiales, como celebración de días específicos relacionados con las profesiones (día de la enfermera, día del ingeniero, del médico, etc) para reconocer el rol y la dedicación de los empleados, como parte de un plan de incentivos. También incluirá otras actividades como integración cultural, día de la familia, día del hombre, día de la mujer, entre otras, con el objetivo de mejorar su entorno laboral y familiar generando un bienestar y una mejor calidad de vida.

RESPONSABLES

El proceso de Gestión Humana del Sanatorio de contratación ESE será el encargado de dirigir la elaboración, implementación y evaluación del programa de bienestar social e incentivos de la entidad.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

Comité Institucional de Gestión y Desempeño: Instancia que aprueba el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos. *(Resolución No. 0074 del 31 de enero 2025)*

Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos: Participar en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de bienestar e incentivos. *(Resolución No. 0498 de julio de 2024)*

Comisión de Personal: Participar en la elaboración y seguimiento del de bienestar social, estímulos e incentivos. *(Resolución No.0722 del 13 de agosto de 2025)*

Servidores Públicos: Participar y realizar la inscripción a las actividades de Bienestar Social, en los tiempos establecidos por la entidad; una vez inscrito el servidor o grupo familiar en cualquiera de las actividades programadas, el servidor se compromete a asistir y cumplir con el desarrollo de esta.


Además, participar en la evaluación de las actividades en las cuales participe, o recomendar acciones de mejora a través de la encuesta dispuesta para tal fin; los resultados obtenidos servirán de insumo para identificar las oportunidades de mejora en las siguientes actividades a desarrollar.

12. RECURSOS NECESARIOS

La financiación del Plan de Bienestar Social 2026, se encuentra en el presupuesto de gastos de funcionamiento, según Resolución N° 1287 de 2025, Por la cual se desagrega a máximo nivel el detalle del Presupuesto General de Ingresos y Gastos del Sanatorio de Contratación Empresa Social del Estado, para la vigencia fiscal del año 2026.

Además, el Sanatorio de Contratación ESE contará con Personal Externo capacitado que brinden asesoría a los funcionarios de la entidad, en sesiones presenciales o virtuales en temas de capacitación, seguridad y salud en el trabajo, salud mental, batería psicosocial, entre otras y adicionalmente también contará con personal interno que apoye con el desarrollo de las actividades programadas para la vigencia.

Recursos de infraestructura: El Sanatorio de Contratación ESE, cuenta con salones de conferencias para el desarrollo de actividades y también con un edificio denominado "Sede Social" con espacios amplios y zonas verdes, donde se pueden organizar diferentes actividades incluidas en el plan de bienestar, un espacio agradable donde se pueden reunir los funcionarios con su familia para participar de actividades recreativas, lúdicas y de integración familiar.

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

Apoyo Interinstitucional: Se cuenta con el apoyo de entidades como la caja de compensación familiar COMFENALCO SANTANDER, SENA, ARL, entre otras, para desarrollar los programas del Plan de Bienestar Social.


13. CUMPLIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan de Bienestar Social, se efectuará de forma trimestral, y el avance de ejecución se medirá de acuerdo a las actividades ejecutadas, respecto de las programadas.


14. ANEXOS

14.1 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES


EJES TEMATICOS	ACTIVIDAD	PRODUCTO	INDICADOR	FECHA DE LA ACTIVIDAD	META PROGRAMADA TRIMESTRE			
					1	2	3	4
Eje 4: Transformación Digital	Formación y fortalecimiento en uso de herramientas digitales	Soportes ejecución de formación en el uso de herramientas digitales	Porcentaje de actividades ejecutadas	Segundo trimestre y tercer trimestre		1	1	
Eje 2: Salud Mental	Formación en primeros auxilios psicológicos	Soporte de capacitaciones realizadas	Porcentaje de actividades ejecutadas	Primer y tercer trimestre	1		1	
Eje 2: Salud Mental	Torneo de juegos autóctonos: bolo, boli rana, mini tejo,	Soportes de actividad realizada	Actividad realizada	Segundo trimestre		1		
Eje 3: Diversidad e Inclusión	Formación sobre prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia y discriminación basadas en género, edad, discapacidad u otro	Soporte de capacitaciones realizadas	Porcentaje de actividades ejecutadas	Segundo y cuarto trimestre		1		1
Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público	Realizar acciones encaminadas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, los valores definidos en el Código de integridad, Integridad del Servicio Público	Soporte de actividades realizadas	Porcentaje de actividades ejecutadas	Primer y tercer trimestre	1		1	
Eje 2: Salud Mental	Enviar campañas de estilos de vida saludable.	Soporte realización de campaña.	Número de campañas realizadas en el periodo.	Todos los trimestres	1	1	1	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Ejecutar programa espalda sana.	Programa implementado de acuerdo a necesidad.	Programa funcionando.	Todos los trimestres	1	1	1	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Ejecutar programa de pausas activas.	Programa implementado.	Programa funcionando.	Todos los trimestres	1	1	1	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar revisión de puestos de trabajo.	Informes puestos de trabajo de acuerdo a necesidad.	Revisiones realizadas / revisiones programadas	Todos los trimestres	1	1	1	1

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

EJES TEMATICOS	ACTIVIDAD	PRODUCTO	INDICADOR	FECHA DE LA ACTIVIDAD	META PROGRAMADA TRIMESTRE			
					1	2	3	4
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Integración familiar de fin de año.	Soportes integración	Integración realizada	Cuarto trimestre				1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebración amor y amistad.	Soportes integración	Integración realizada	Tercer trimestre			1	
Eje 1: Equilibrio psicosocial	rumba terapia	Soportes integración	integración realizada	Primer y tercer trimestre	2		2	
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Caminata y Ciclovía	Soportes integración	integración realizada	Todos los trimestres	1	1	1	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebración día del contador	Soportes integración	Celebración realizada	1 de marzo del 2026	1			
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebración día de la mujer.	Soportes integración	Celebración realizada	8 de marzo del 2026	1			
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebración día del hombre.	Soportes integración	Celebración realizada	19 de marzo del 2026	1			
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebración día del niño.	Soportes integración	Celebración realizada	30 de octubre del 2026				1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebración día de la secretaria.	Soportes integración	Celebración realizada	26 de abril del 2026		1		
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebración día del Bacteriólogo	Soportes integración	Celebración realizada	28 de abril del 2026		1		
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebración día del enfermero/a.	Soportes integración	Celebración realizada	12 de mayo del 2026		1		
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebración día del médico.	Soportes integración	Celebración realizada	03 de diciembre del 2026				1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebración día del Servidor Público.	Soportes integración	Celebración realizada	27 de junio del 2026		1		
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebración día del ingeniero	Soportes integración	Celebración realizada	17 de agosto del 2026			1	
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Celebración día del personal administrativo	Soportes integración	Celebración realizada	21 de agosto del 2026			1	
Eje 1: Equilibrio psicosocial	celebración día del odontólogo	Soportes integración	Celebración realizada	03 de octubre del 2026				1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	celebración día del administrador	Soportes integración	Celebración realizada	4 de noviembre del 2026				1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	celebración día del psicólogo	Soportes integración	Celebración realizada	20 de noviembre del 2026				1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	celebración día del fisioterapeuta	Soportes integración	Celebración realizada	05 de diciembre del 2026				1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	celebración día del regente de farmacia	Soportes integración	Celebración realizada	05 de diciembre del 2026				1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	celebración día del trabajador oficial	Soportes integración	Celebración realizada	11 de septiembre del 2026			1	
Eje 1: Equilibrio psicosocial	celebración día del cumpleaños/todos los servidores	Soportes integración	Celebración realizada	19 de junio y 27 de noviembre del 2026		1		1

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

EJES TEMATICOS	ACTIVIDAD	PRODUCTO	INDICADOR	FECHA DE LA ACTIVIDAD	META PROGRAMADA TRIMESTRE			
					1	2	3	4
Eje 1: Equilibrio psicosocial	desayuno navideño	Soportes integración	Celebración realizada	24 de diciembre del 2026				1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Noche de integración cultural.	Soportes integración	Integración realizada	25 de septiembre del 2026			1	
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Taller vida post laboral.	Soportes de acuerdo a programación	Taller realizado	Todos los trimestres	1	1	1	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Homenaje de retiro.	Soportes homenaje de retiro	Homenaje realizado	Cuando haya un servidor que cumpla requisito para jubilación	1	1	1	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realización de encuesta de retiro.	Resultado encuesta cuando ocurra el evento.	Encuesta implementada y aplicada	Cuando haya un servidor que cumpla requisito para jubilación	1	1	1	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Realizar Encargo de personal.	Encargo del personal.	Cumplimiento incentivo cuando se cumplan requisitos.	Cuando haya servidores que cumpla requisito	1	1	1	1
Eje 5: Identidad y vocación por el servicio publico	Realizar conocimiento a los mejores servidores públicos: (dos (2) del área asistencial, dos (02) del área administrativa y dos (02) trabajadores oficiales. Serán elegidos por votación por los compañeros de cada área votación y líderes de procesos	Participación incentivos no pecuarios. Mediante una Mención de Honor y un día libre.	Reconocimiento en el primer (I) semestre y segundo (II) semestre	Segundo y cuarto trimestre		1		1
	Reconocimiento a la antigüedad laboral: Reconocimiento a los servidores y servidoras, con el fin de incentivar a quienes han cumplido cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) años y más de servicio en la entidad. treinta (30) años de servicio de manera continua o el acumulado de varios períodos, con la entrega de reconocimientos de antigüedad mediante acto público	Reconocimiento desde el área de Talento Humano mediante una Mención de Honor y un día libre.	Cumplimiento incentivo cuando se cumplan requisitos.	Cuando haya servidores que cumpla requisito	1	1	1	1
Eje 1: Equilibrio psicosocial	Incentivo de turnos de descanso en fechas especiales	Disfrute cuando se cumpla con la Compensación de tiempo laboral con el fin de acceder a turnos de descanso en Semana Santa, Navidad, Fin de Año y/o Año Nuevo	Disfrute de turno cuando se compense el tiempo	Primer y cuarto trimestre		1		1
Eje 5: Identidad y vocación por el servicio publico	Taller de manualidades	Participación incentivos no pecuarios	Taller realizado	Segundo y tercer trimestre		1	1	

	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Código: TH-PL-01
	PROCESO TALENTO HUMANO	Versión: 04

15. REFERENCIAS

Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública - Gestor Normativo.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Plan de Bienestar Social 2025, Sanatorio de Contratación E.S.E.
 Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

Ley 909 de 2004 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Artículo 24 y 36. Recuperado de
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

Decreto Ley 1567 de 1998 - Gestor Normativo,
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

16. APROBACION

	RESPONSABLE ELABORACION	RESPONSABLE REVISION	RESPONSABLE APROBACION
NOMBRE	Aleyda Ayala Cañas	Aleyda Ayala Cañas	Resolución 0128 de 2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO	Técnico Administrativo Grado 16	Jefe de Talento Humano (E)	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
FECHA	28/01/2026	28/01/2026	28/01/2026