

RESOLUCIÓN No. 10.39.058 DE 2025
(Enero 29)

Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., para la vigencia del 2025.

EL GERENTE DEL SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que el Sanatorio de Agua de Dios, es una Empresa Social del Estado, de naturaleza pública, descentralizada del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, adscrita al Ministerio de Salud y Protección Social, cuyo objeto es prestar el servicio de salud a los enfermos de Hansen en todo el territorio Nacional, y a la comunidad en general.

Que en concordancia con el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia, "La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad,".

Que las Entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de Bienestar Social, conforme lo señala el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015. Estos programas de bienestar social pretenden mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias, así mismo, fomentar una cultura organizacional que promueva un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana por parte de los servidores en la entidad.

Que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y prevención social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los siguientes programas de protección y servicios sociales (art. 2.2.10.2 Dec 1083 de 2015):

1. Deportivos, recreativos y vacacionales
2. Artísticos y culturales
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleve la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Que, para mantener los niveles adecuados de calidad de vida laboral de sus empleados, las entidades deberán efectuar los siguientes programas, conforme lo señala el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o de readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo
6. Adelantar programas de incentivos.



RESOLUCIÓN No. 10.39.058 DE 2025
(Enero 29)

Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., para la vigencia del 2025.

Que la gerencia del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., el grupo interno de Trabajo de Talento Humano y el Comité de Bienestar Social e Incentivos, desarrolla anualmente un plan de Bienestar Social e Incentivos, que busca propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema laboral favorable y un mayor compromiso hacia la entidad. Este programa de bienestar responde a estudios técnicos que permite, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional.

Que existe apropiación presupuestal para ejecutar el precitado Plan de Bienestar, según se contempla Plan Anual de Adquisiciones y la Resolución No. 10.39.742 del 31 de diciembre de 2024, por medio de la cual se desagrega el presupuesto de ingresos y gastos del Sanatorio de Agua de Dios, E.S.E para la vigencia fiscal del 01 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025 en la que se contempla el presupuesto para implementación del programa.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO 1°. Adoptar el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS para la vigencia de 2025, el cual hace parte integral de la presente resolución.

ARTICULO 2°. La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

ARTICULO 3°. Enviar copia del presente acto administrativo a la oficina de Talento Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., para los fines pertinentes.

ARTICULO 4°. El Plan de Bienestar Social e Incentivos GT-PL-006 V1 del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. hace parte de la presente resolución.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Agua de Dios, a los veintinueve (29) días del mes de enero de dos mil veinticinco (2025).

ANTONIO RUIZ FLOREZ
GERENTE

Proyectó: Diana Alejandra Cortés Garzón – Coordinador GIT de Talento Humano
Revisó: Luis Jerónimo Pérez Pérez – Asesor Jurídico

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PÁGINA
		Página 1 de 30

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2025

ELABORADO POR:
GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO

SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.
MACROPROCESO ESTRATEGICO
PROCESO TALENTO HUMANO
2025

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PÁGINA
		Página 2 de 30

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVO	4
3.	ALCANCE	5
4.	DEFINICIONES.....	5
5.	MARCO NORMATIVO	6
6.	DESARROLLO DEL CONTENIDO	8
6.1	Diagnóstico de necesidades.....	8
6.2	Resultados de la encuesta de evaluación 2024 y diagnóstica 2025 de necesidades de bienestar social e incentivos:	11
7.	BENEFICIARIOS	19
8.	RESPONSABLES	19
9.	EJES DEL PROGRAMA	19
10.	RESULTADOS MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL VIGENCIA 2024	21
11.	ACTIVIDADES A DESARROLLAR PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025.....	23
11.1	Área de calidad de vida laboral.....	23
11.1.2	Prepensionados	23
11.2	Área de Protección y Servicios Sociales	23
11.2.1	Becas Empleados Públicos (Acuerdo Laboral – ANDEC)	23
11.2.2	Becas Trabajadores Oficiales (Tomado de la Convención Colectiva de Trabajo)	24
11.2.3	Salud Y Vida	24
11.2.4	Día Del Servidor Público.....	25
11.2.5	Deporte Saludable	25
11.2.6	Póliza seguro de vida grupo (Tomado de la Convención Colectiva).....	25
11.2.7	Póliza seguro de vida grupo (Tomado del Acuerdo laboral firmado con el Sindicato ANDEC). 25	
11.2.8	Auxilio De Nacimiento Y Fallecimiento (Tomado de la Convención Colectiva).....	26
11.2.9	Entrenamiento Al Aire Libre Y Recreación.....	26
11.2.10	Celebración Navidad Hijos Servidores Públicos	26
11.2.11	Día De La Familia.....	26
11.2.12	Educación Inicial	27
12.	INCENTIVOS.....	27
13.	ANEXOS.....	28

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PÁGINA
		Página 3 de 30

14.	REFERENCIAS	29
15.	APROBACIÓN.....	30
16.	CONTROL DE CAMBIOS.....	30

COPIA CONTROLADA

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PÁGINA
		Página 4 de 30

1. INTRODUCCIÓN

La Coordinación del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. reconoce que la función principal del plan de Bienestar Social debe trascender la simple organización y ejecución de eventos dentro de parámetros predefinidos. Su propósito debe ser promover el bienestar integral de los funcionarios de la entidad. En este sentido, y en cumplimiento de los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público Nacional, el Programa de Bienestar Social del Sanatorio de Agua de Dios, Empresa Social del Estado, tiene como objetivo responder a las necesidades y expectativas de sus colaboradores. Este programa busca favorecer el desarrollo integral de los funcionarios, mejorando su calidad de vida y la de sus familias.

A través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, así como en áreas de educación y salud, se pretende incrementar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad de los servidores públicos, fortaleciendo al mismo tiempo el sentido de pertenencia hacia la Entidad.

En concordancia con las políticas de humanización y modernización del Estado, y de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, que regula la creación de los Programas de Bienestar, el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. establece anualmente la elaboración de Programas de Bienestar Social e Incentivos para sus servidores públicos. Estos programas buscan el fortalecimiento del recurso humano y su crecimiento integral, fundamentándose en la aplicación de las capacidades y potencialidades de los colaboradores. Este enfoque contribuirá a futuro al fortalecimiento del sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Los contenidos del Programa son revisados cada año y se alinean con la normatividad vigente, los lineamientos de la alta dirección y las expectativas de los servidores públicos del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y al fortalecimiento del clima laboral en la entidad.

2. OBJETIVO

Fomentar el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores mediante programas y actividades basadas en el diagnóstico de bienestar, buscando mejorar la calidad de vida, mantener un buen clima laboral, promover la motivación y fortalecer el sentido de pertenencia y compromiso. Estas acciones están orientadas al desarrollo integral de los servidores, mejorando su bienestar físico, emocional y social, y promoviendo una cultura organizacional que valore la salud mental, el trabajo en equipo y la conciliación familiar, con el fin de incrementar la satisfacción laboral y mejorar la productividad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar un ambiente laboral que propicie el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad de los empleados, promoviendo al mismo tiempo la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño.
- Promover el desarrollo del recurso humano, mediante la creación de espacios de esparcimiento que fortalezcan el clima organizacional. A través de una dinámica participativa, se buscará fomentar el sentido de responsabilidad, compromiso, motivación y pertenencia del personal, estimulando su involucramiento activo y su conexión con la institución.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PÁGINA
		Página 5 de 30

- Contribuir a la mejora de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias mediante acciones participativas en los ámbitos educativo, recreativo, deportivo y cultural, creando espacios que favorezcan el desarrollo laboral, asegurando que el desempeño de los servidores esté alineado con los objetivos establecidos.
- Fortalecer los valores organizacionales promoviendo una cultura de servicio público basada en la responsabilidad social y la ética administrativa, con el fin de generar un mayor compromiso institucional y fortalecer el sentido de pertenencia e identidad con la entidad.
- Impulsar el código de integridad como eje articulador en el marco de los valores adoptados por la Entidad, generando compromiso institucional, sentido de pertenencia y transparencia.

3. ALCANCE

El Programa de Bienestar Social y Estímulos, a desarrollar en la vigencia 2025, está dirigido a todos los servidores públicos de la institución, basado en la implementación de acciones y actividades dirigidas a mejorar la calidad de vida de todos los servidores de la institución, así como de sus familias, a través de iniciativas en los ámbitos educativo, recreativo, deportivo, cultural, de salud y calidad de vida laboral, con el objetivo de promover un entorno laboral saludable, inclusivo y motivador, que impulse el bienestar físico, emocional y social de los colaboradores, orientado a fortalecer el sentido de pertenencia, compromiso institucional y el desarrollo integral del recurso humano.

4. DEFINICIONES

Servidores públicos: 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).

Necesidades: a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Bienestar: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar

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).

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PÁGINA
		Página 6 de 30

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. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

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. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

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

5. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCION
Decreto 1227 de 2005, CAPITULO II	Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, a través de la implementación de Programas de Bienestar Social.
Decreto 1567 de 1998, CAPITULO I, II, III y IV	Los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales: Atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su grupo familiar, con el fin de mejorar, su salud, vivienda, recreación, cultura y educación y el Componente de Calidad de Vida Laboral: Se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.
Cartilla: Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)	Expone a las entidades del nivel nacional y territorial, específicamente a los jefes de talento humano o quienes hagan sus veces, un documento teórico con las últimas tendencias en materia de Estímulos, que servirá como guía práctica para la elaboración, ejecución y seguimiento del Sistema de Estímulos en las entidades, a fin de proporcionar a las mismas, lineamientos de acción que les permitan identificar las necesidades de los servidores y brindarles un ambiente laboral en el que se identifiquen como personas y empleados eficaces al servicio del país y donde puedan crecer, desarrollarse personal y profesionalmente en un adecuado clima laboral.
Ley 909 de 2004, Parágrafo del artículo 36	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 implementar programas de bienestar e

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PÁGINA
		Página 7 de 30

	incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
Decreto 26 de 1998, Artículo 7º.	Por el cual se dictan normas de austeridad en el gasto público. Prohíbese ordenar, autorizar o efectuar fiestas, agasajos, celebraciones u conmemoraciones u otorgar regalos con cargo al Tesoro Público, salvo en las actividades de bienestar social relacionadas con la celebración de Navidad de los hijos de los funcionarios.
Ley 734 de 2002, numerales 4 y 5 del artículo 33	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, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
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. (Punto 26, Convención Colectiva de Trabajo)
Decreto 894 de 28 de Mayo de 2017	Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) 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 las 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. "
Decreto 648 de 28 de 2017	Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.
Ley 1857 de 2017	Artículo 6. Día nacional de la familia.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998.	" <u>g)</u> Profesionalización del servicio Público. 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, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."
Decreto 1083 de 2015	Título 10, sistema de estímulos. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PÁGINA
		Página 8 de 30

6. DESARROLLO DEL CONTENIDO

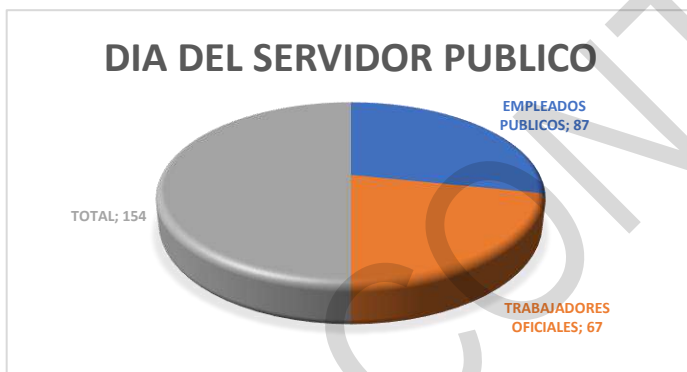
6.1 Diagnóstico de necesidades.

El Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2025 se realizará a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arrojó la evaluación de las actividades realizadas durante la vigencia 2024 y que han tenido un resultado de participación alto por parte de los servidores públicos de nuestra institución, siendo este el principal insumo para continuar la realización del Programa y del cronograma de actividades. Así mismo se tendrán en cuenta los resultados que arrojó la encuesta de evaluación 2024 y diagnóstica 2025 de necesidades de bienestar social e incentivos, realizada en el segundo semestre de 2024.

Detalle de las actividades realizadas en la vigencia 2024:

Las actividades de bienestar social vigencia 2024 contaron con una participación de doscientos siete (207) de doscientos treinta y seis 236 servidores equivalente al 87. 7%, contando con una muestra representativa para desarrollar el presente plan. De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

Participación actividad: celebración Día del Servidor Público:



De 236 servidores públicos, participaron en la actividad de celebración día del servidor público: 87 empleados públicos y 67 trabajadores oficiales, para un total de 154 servidores públicos.

Participación actividad: Entrenamiento al Aire libre y Recreación:



De 236 servidores públicos, participaron en la actividad lúdico recreativa y de capacitación denominada entrenamiento al aire libre y recreación: 125 empleados públicos y 82 trabajadores oficiales, para un total de 207 servidores públicos.

Participación actividad: taller de prepensionados



Durante el taller de prepensionados que se llevó a cabo a través de la Caja de Compensación Familiar participaron 16 empleados públicos y 9 trabajadores oficiales, para un total de 25 servidores públicos.

Participación actividad: Celebración Navidad Hijos Servidores Públicos:



De la actividad denominada "Celebración Navidad Hijos Servidores Públicos" asistieron 34 empleados públicos y 17 trabajadores oficiales, para un total de 51 hijos de servidores públicos.

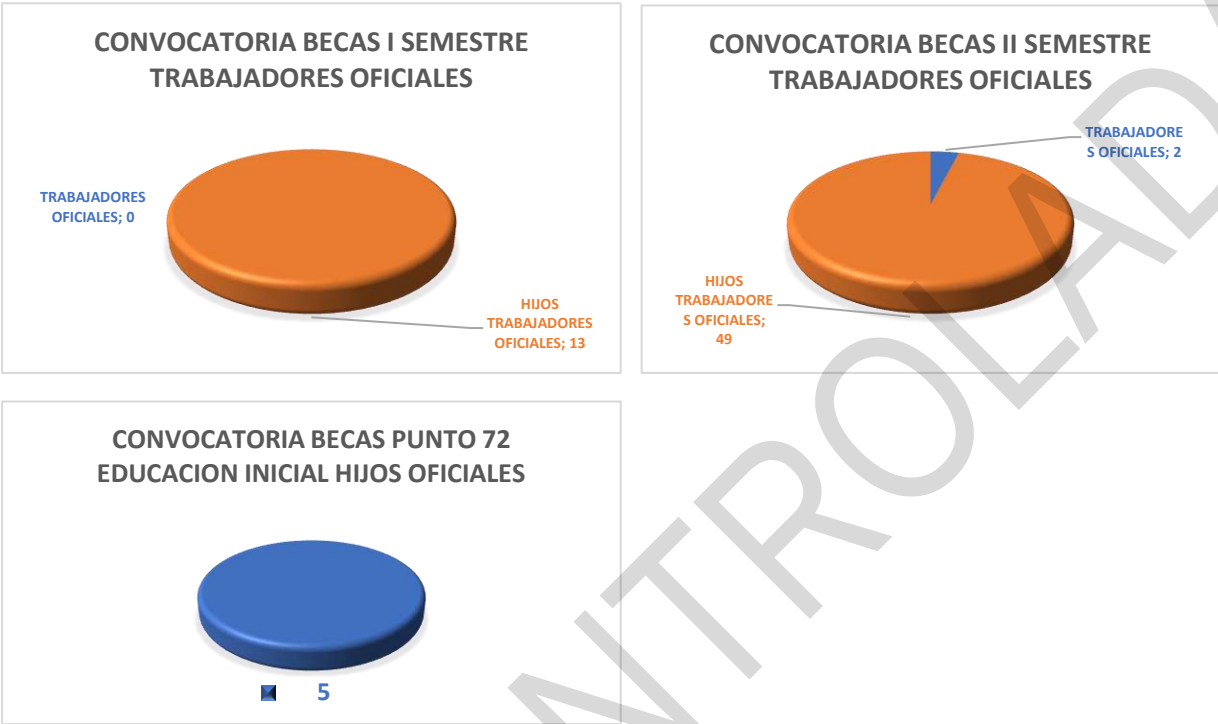
Beneficiarios en auxilios educativos 2024:

Beneficiarios auxilios educativos I y II Semestre de 2024, Empleados Públicos e Hijos:



 Sanatorio de Agua de Dios Empresa Social del Estado	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PÁGINA
		Página 10 de 30

Beneficiarios auxilios educativos I y II Semestre de 2024, Trabajadores oficiales e Hijos:



Se cumplió satisfactoriamente el cronograma planteado para la vigencia 2024, haciendo partícipes tanto a servidores públicos como a sus familias, logrando cumplir con las actividades propuestas que beneficiaron tanto a los empleados como a sus familias.

Estas iniciativas no solo tuvieron un impacto directo en el bienestar físico, emocional y social de los trabajadores, sino que también contribuyeron significativamente a fortalecer la cultura organizacional. A través de actividades lúdico recreativas, capacitaciones, incentivos educativos, celebración navidad hijos, se promovió un ambiente laboral más saludable, colaborativo y solidario.



 Sanatorio de Agua de Dios Empresa Social del Estado	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PÁGINA
		Página 11 de 30

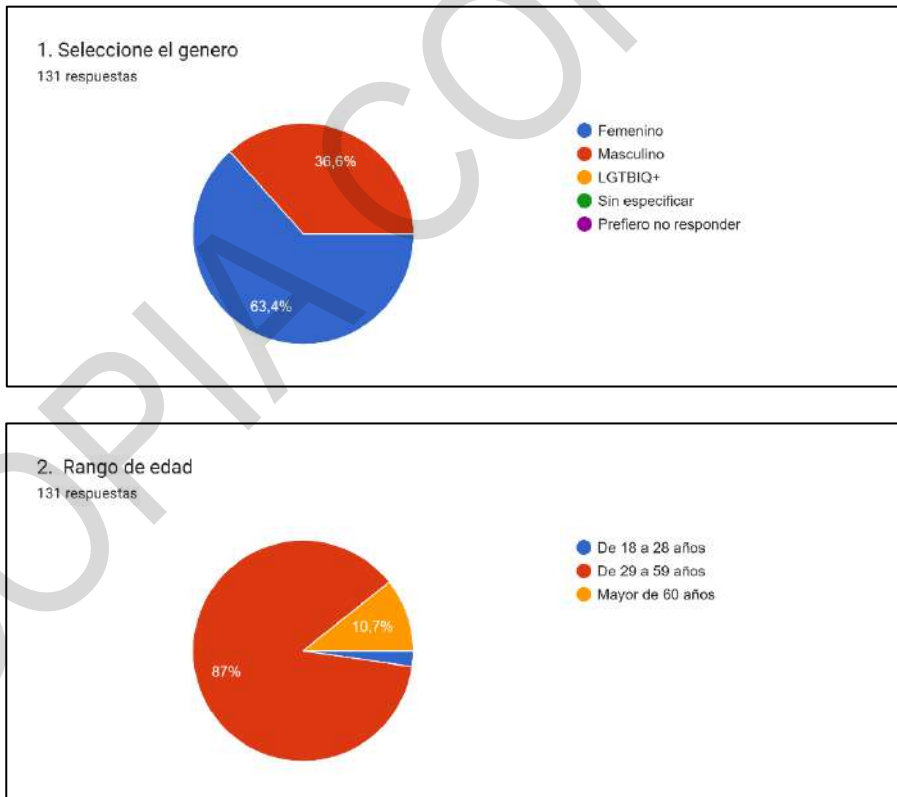
6.2 Resultados de la encuesta de evaluación 2024 y diagnóstica 2025 de necesidades de bienestar social e incentivos:



Fuente: Encuesta Institucional realizada del 26 al 30 de diciembre de 2024.

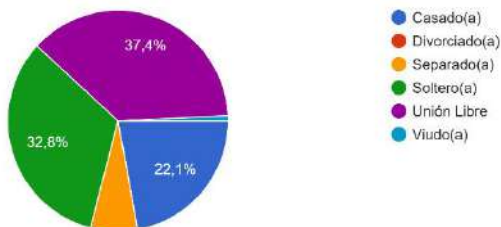
De doscientos treinta y seis (236) empleados, respondieron la encuesta de evaluación 2024 y diagnóstica 2025 de necesidades de bienestar social e incentivos, un total de ciento treinta y un (131) empleados.

Información demográfica del talento Humano:



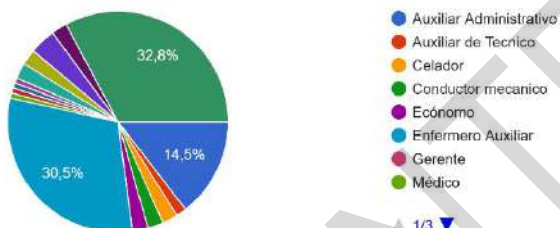
3. Estado civil

131 respuestas



4. Cargo que ocupa en la institución:

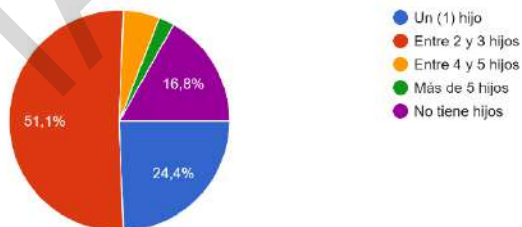
131 respuestas



De 131 empleados que respondieron la encuesta, 20 son auxiliares administrativos, 1 auxiliar de técnico, 3 celadores, 3 conductores mecánicos, 3 ecónomos, 40 enfermeros auxiliares, 1 médico, 1 odontólogo, 1 operario calificado, 1 pagador, 3 profesionales especializados, 3 profesionales universitarios, 5 secretarios, 3 técnico operativo y 43 trabajadores oficiales.

5. Cuantos hijos tiene?

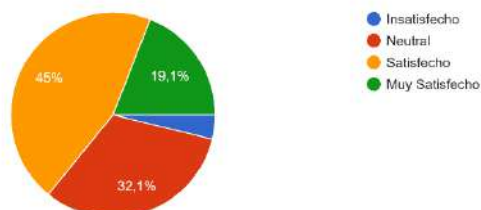
131 respuestas



Evaluación actividades de bienestar social e incentivos 2024

6. Indique su nivel de satisfacción para la actividad desarrollada conforme al cronograma de actividades de bienestar social 2024 denominada: C... Día del Servidor Público realizada el 27/06/2024:

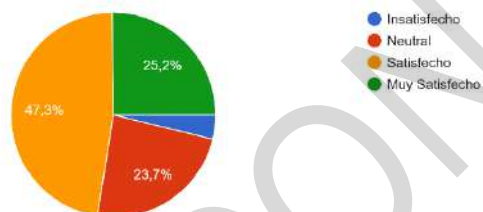
131 respuestas



El 19.1% de los empleados quedaron muy satisfechos, 45% satisfechos, 32.1% neutral y 3.8% insatisfechos con la actividad realizada el día del servidor público.

7. Indique su nivel de satisfacción para la actividad desarrollada conforme al cronograma de actividades de bienestar social 2024 denominada: ...bre y Recreación realizada en septiembre de 2024:

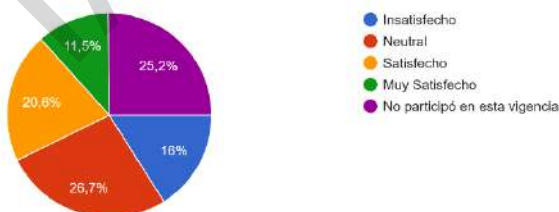
131 respuestas



El 25.2% de los empleados quedaron muy satisfechos, el 47.% satisfechos, el 23.7% neutral y el 3.8% insatisfechos con la actividad realizada denominada Entrenamiento al Aire Libre y Recreación.

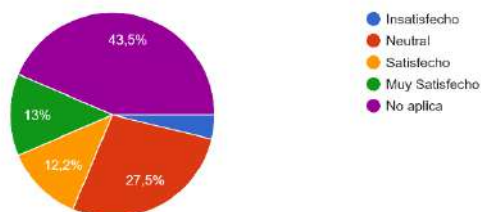
8. Indique su nivel de satisfacción para la actividad desarrollada conforme al cronograma de actividades de bienestar social 2024 denominada: Montura de gafas 35 Cupos al 35% del S.M.M.L.V.:

131 respuestas



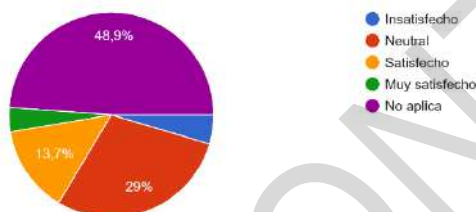
El 11.5% de los empleados quedaron muy satisfechos, el 20.6% satisfechos, el 26.7% neutral, el 16% insatisfechos y el 25.2% no participaron de la actividad denominada: Monturas de gafas (35) cupos.

9. Indique su nivel de satisfacción para la actividad desarrollada conforme al cronograma de actividades de bienestar social 2024 denominada: C... Hijos Servidores Públicos (Hijos De 0 a 12 años):
131 respuestas



El 13% de los empleados quedaron muy satisfechos, el 12.2% satisfechos, el 27.5% neutral, el 3.8% insatisfechos, el 43.5% no aplica, de la actividad denominada "celebración navidad hijos servidores públicos".

10. Indique su nivel de satisfacción para la actividad desarrollada conforme al cronograma de actividades de bienestar social 2024 denominada: Taller de Prepensionados :
131 respuestas



El 3.8% de los empleados quedaron muy satisfechos, el 13.7% satisfechos, el 29% neutral, 4.6% insatisfecho y el 48.9% no aplica, la actividad denominada: Taller de prepensionados brindada por la caja de compensación familiar Colsubsidio.

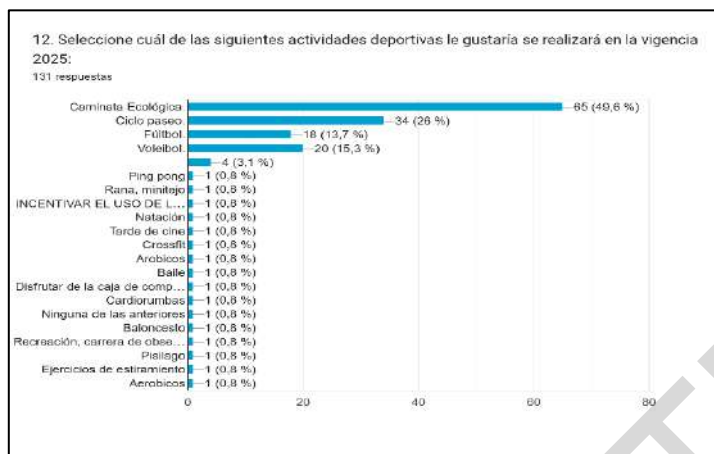
Diagnóstico de necesidades Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025

11. Indique el motivo por el cual le gustaría participar en actividades de bienestar social en la entidad:
131 respuestas

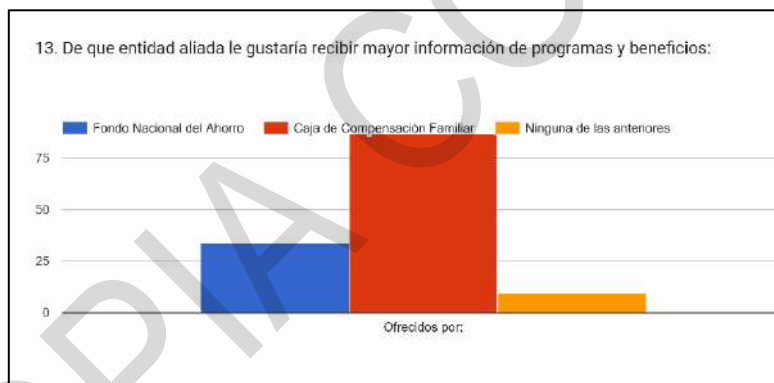


Con el 37.4% el fortalecimiento del clima laboral es el motivo que mayor participación promueve entre los empleados en las actividades de bienestar social de la entidad, seguido de un 24.4% disminución de estrés, igualmente con un 22.9% los empleados tienen sentido de pertenencia a la entidad y les es importante este tipo de actividades para compartir ambientes diferentes con sus compañeros de trabajo.

Fomentar la participación en actividades de bienestar social no solo mejora la calidad de vida de los colaboradores, sino que también favorece la creación de un ambiente organizacional positivo, donde prevalecen el respeto, la colaboración y el compromiso. Al invertir en el bienestar emocional y físico de los empleados, se contribuye a la reducción de ausentismo, mejora del desempeño y un aumento en la satisfacción general, lo que repercute directamente en la calidad de los servicios prestados y en el logro de los objetivos institucionales.



Para la vigencia 2025 los empleados manifiestan la importancia de la realización de actividades deportivas, con mayor votación una caminata ecológica (49.6%), seguido de un ciclo paseo (26%), fútbol (13.7%), voleibol (15.%) y en un porcentaje del (0.8%) otras actividades como pin pong, natación, incentivar el uso de la bicicleta, tarde de cine, crossfit, aeróbicos, baile, disfrutar de la caja de compensación como piscilago, cardio rumbas, baloncesto, ejercicios de estiramiento.



En cuanto a la entidad aliada de la cual les gustaría recibir mayor información de programas y beneficios, 87 empleados manifiestan que sea la caja de compensación familiar, 34 empleados manifiestan que sea el fondo nacional del ahorro y 10 empleados ninguna de las anteriores.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PÁGINA
		Página 16 de 30

RESULTADOS DEL AUTOGIAGNÓSTICO DEL TALENTO HUMANO

En aras de fortalecer el ambiente laboral es fundamental identificar los estímulos y actividades que puedan contribuir al desarrollo personal y profesional de los empleados, así como fomentar un clima laboral positivo y motivador. Las respuestas a estas preguntas ayudarán a diseñar un plan que no solo satisfaga las necesidades inmediatas de los trabajadores, sino que también los impulse a alcanzar su máximo potencial, mejorando tanto su calidad de vida como su desempeño dentro de la organización. A continuación, se presentan algunas sugerencias y reflexiones sobre los mejores estímulos y las buenas prácticas que podrían incorporarse en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025.

Preguntas 14 y 15, abiertas a conocer la percepción personal de los empleados:

14. ¿Cuál considera que podría ser el mejor estímulo a través del programa de bienestar social e incentivos, que le pueda brindar el Sanatorio de Agua de Dios?

- Ampliar los cupos de la actividad monturas y lentes
- Viajes, puede ser por parte de la Caja de compensación familiar
- Actividades fuera de las instalaciones o fuera del municipio.
- El mejor incentivo debería ser que en realidad fuera por igual y no seguir discriminando a los trabajadores oficiales
- Primero que sea para todos los funcionarios, porque en algunas actividades se quedan por fuera funcionarios.
- El sentido de pertenencia porque hay compañeros que la empresa les da privilegios y son desagradecidos y hablan mal de nuestra empresa
- Mas unión con los compañeros y aprender cosas nuevas día a día
- Al mejor líder ...compañero...al mejor servidor público por votación democrática
- Ampliar ciertas actividades y mejorar los regalos de los niños disminuyendo gastos innecesarios
- Bono o ancheta o mercados, para cada servidor, bonificaciones.
- Charlas de sensibilización
- Premiar y/o valoración a los empleados que se destaquen en su labor, ya sea con menciones honoríficas en reuniones, diplomas o placas de reconocimiento.
- Un paseo o salida como despedida de año
- Paseo de intercambio a contratación
- Dar más cupos para que seamos más los beneficiados
- Que las actividades planeadas lleguen a todos los colaboradores.
- Mas actividades de integración
- El mejor estímulo es contar con los insumos, utensilios, herramientas, elementos necesarios para el desarrollo de la labor ya que esta maravillosa empresa nos brinda muchos beneficios
- Más recreación al aire libre, la integración es el mejor estímulo
- Premiar mensualmente al mejor empleado
- Si hay regalos para todos x igual no rifas
- programar Jornada decembrina
- Ninguna
- Mantener los programas y fortalecer el deporte Para la salud del funcionario
- un buen Clima laboral
- Aumentar el número de becas para empleados públicos.

- Convenios con entidades educativas técnicas y universitarias, y así brindar oportunidades de desarrollo profesional.
- Planes de vivienda propia
- Considero q todo lo q nos brindan está bien, muchas gracias por todo
- Seguimiento al bienestar emocional y mental de los trabajadores
- Realizar actividades encaminadas a fortalecer el clima laboral mediante talleres, socializaciones apoyadas con la caja de compensación haciendo estos extensivos a todo el personal incluyendo nuestro representante legal y poder poner en práctica todos los conocimientos adquiridos, de respeto. Trabajo en equipo, humanización, liderazgo etc.

De las respuestas se concluye que los servidores públicos creen que el mejor estímulo que el Sanatorio de Agua de Dios podría ofrecer a través de su programa de bienestar social e incentivos debe enfocarse en la equidad, la inclusión y el reconocimiento del esfuerzo de todos los colaboradores, con el fin de fomentar un sentido de pertenencia y cohesión dentro de la institución.

Iniciativas como aumentar los cupos en actividades, ofrecer premios por desempeño, otorgar reconocimientos formales como menciones honoríficas y mejorar los regalos para los hijos de los empleados, ayudan a fortalecer el vínculo con la organización. Además, estímulos como viajes, bonos, becas para educación continua, más actividades recreativas al aire libre y un ambiente laboral positivo refuerzan el bienestar integral del personal.

Finalmente, es importante mantener y fortalecer las actividades que promuevan la salud mental y el desarrollo personal, creando un entorno laboral motivador y propicio para el crecimiento profesional y humano.

15. ¿Qué actividades o buenas prácticas en materia de bienestar considera usted se deberían incluir en Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2025?

- Todas aquellas que se consideren lúdico recreativas con más frecuencia.
- Abordar temas de educación y autocuidado en consumo de bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas
- Jornadas de ejercicio de todo tipo, Aeróbicos, o zumba.
- Crear eventos sociales, como comidas, celebraciones de fechas importantes.
- Actividades deportivas, campeonatos, también con otras empresas
- Viaje a la costa pacífica
- Más actividades de trabajo en Equipo /un campamento
- Paseo de fin de año, puede ser costa pacifica
- Ciclo paseo más seguido o ampliación de edad para los niños para sus aguinaldos
- Sugeriría ajustar la modalidad de escogencia para la actividad de monturas ya que algunos de los ganadores no utilizan este valioso recurso y/o dividir los cupos entre empleados públicos y trabajadores oficiales en igualdad de cantidad, implementar e intensificar acciones encaminadas en el cuidado y terapia mental para entender que el problema no es de los otros sino de la persona y lograr mejorar el ambiente de trabajo
- Es muy saludable un paseito
- Manejo de estrés y ansiedad.
- Caminatas ecológicas
- Reuniones didácticas o en zonas campestres para los compañeros
- Actividad o motivación final de año
- Estoy conforme con las actividades realizadas este año 2024

- Personalmente más unión entre nosotros y menos chismes
- Capacitaciones en Fortalecimiento Laboral.
- Manejo del estrés, dieta balanceada, prevención de enfermedades crónicas, monitoreo de salud mental
- Integración incluyendo la familia del servidor público.
- Un mensaje de condolencia y un ramo de flores cuando fallece un familiar
- Viajes
- Salida a un parque temático.
- Un paseo al aire libre fuera de agua de dios
- Crear estrategias para mejorar la empatía no solo entre trabajadores si no con los pacientes
- Más reconocimiento al desempeño
- Actividades, que beneficien al 100% de los funcionarios
- Incentivos para los empleados
- Acompañamiento a funcionarios en procesos de luto, duelo, calamidad familiar
- Actividades al aire libre
- Equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital, identidad y vocación por el servicio público.
- Plasmar dentro del plan de bienestar ruta de apoyo psicológico frente al duelo a la pérdida de un familiar de primer grado de consanguinidad de un empleado perteneciente a nuestra familia Sanatorio, acompañado este apoyo de un arbolito el cual representaría vida y de paso contribuiríamos a fortalecer el medio ambiente.
- Anchetas y participación a los contratistas
- Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general etc.
- Cómo en las anteriores administraciones que nos llevaban a Otro lado fuera del pueblo
- Bailes, orquestas
- El incentivo de las gafas debería ser para las personas q más lo necesitan por su actividad laboral
- Salidas al aire libre

De las respuestas se concluye que los servidores públicos creen que para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, es crucial poder incluir actividades que fomenten el bienestar integral de los colaboradores, tanto en el aspecto físico como emocional. Algunas de las propuestas más relevantes incluyen actividades recreativas y deportivas, como caminatas ecológicas, campeonatos y jornadas de ejercicio, que no solo benefician la salud física, sino que también promueven la integración del equipo.

Además, es importante implementar espacios educativos sobre autocuidado y manejo del estrés, así como fortalecer el apoyo psicológico en momentos difíciles, lo cual es esencial para el bienestar emocional. También, actividades lúdicas y recreativas, como paseos, viajes y celebraciones de fechas significativas, ayudan a fortalecer el sentido de pertenencia y la cohesión entre los empleados y sus familias.

Finalmente, es fundamental fomentar la empatía, el reconocimiento del desempeño para crear un ambiente laboral más saludable y motivador.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PÁGINA
		Página 19 de 30

7. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores públicos del Sanatorio de Agua de Dios ESE, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998. Aplican al 100% de los funcionarios que se benefician de los acuerdos realizados con las organizaciones sindicales ANDEC y SINTRAHOSCLISAS.

8. RESPONSABLES

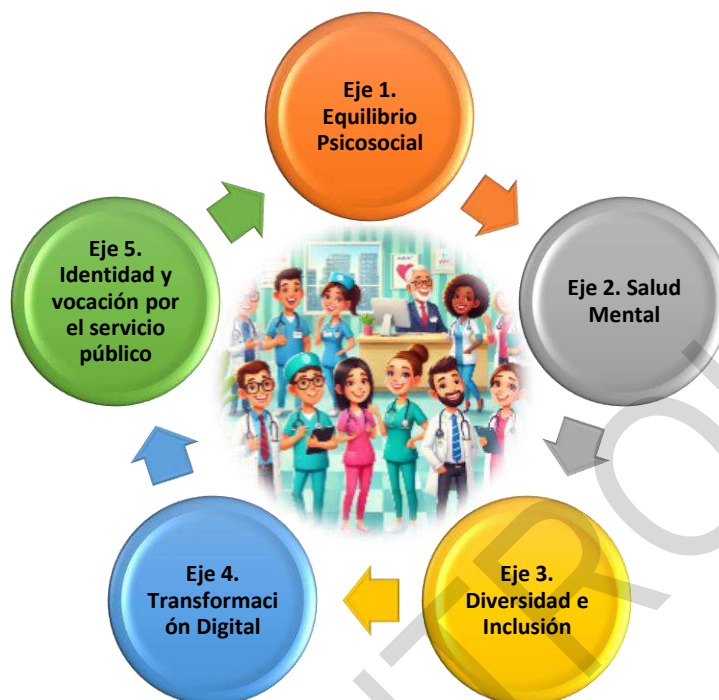
El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y el comité de Bienestar Social e Incentivos, tienen la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades del presente plan.

Para la regulación y manejo del Plan de Incentivos, estará a cargo el Comité de Bienestar Social, conformado por:

- Gerente o su delegado
- Coordinador Grupo de Trabajo Administrativo
- Coordinador Grupo de Trabajo Financiero
- Coordinador Grupo de Trabajo de Talento Humano quien realizara las funciones de Secretario del Comité.
- (1) Representante Empleados Públicos.
- (1) Representante Trabajadores Oficiales

9. EJES DEL PROGRAMA

De acuerdo al Plan Nacional de Bienestar 2023 – 2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública; el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. se acoge a los cinco (5) ejes cada uno orientado a mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos e integran diversas estrategias y actividades diseñadas para promover el bienestar integral de los servidores públicos, alineándose con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las directrices del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026.



Fuente Gráfica: Elaboración oficina de talento humano

Eje 1. Equilibrio Psicosocial: Este eje se centra en la adaptación a las nuevas dinámicas laborales tras la pandemia, promoviendo actividades que favorezcan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Incluye aspectos como la gestión de factores psicosociales, la promoción de la calidad de vida laboral y estrategias para lograr un balance adecuado entre las diferentes áreas de la vida de los servidores públicos.

Eje 2. Salud Mental: Se dirige a acciones que buscan mantener y mejorar la salud mental de los servidores públicos, proporcionando herramientas para manejar el estrés y fomentar el bienestar emocional en el entorno laboral. Esto abarca iniciativas de higiene mental, prevención de riesgos para la salud y promoción de hábitos saludables.

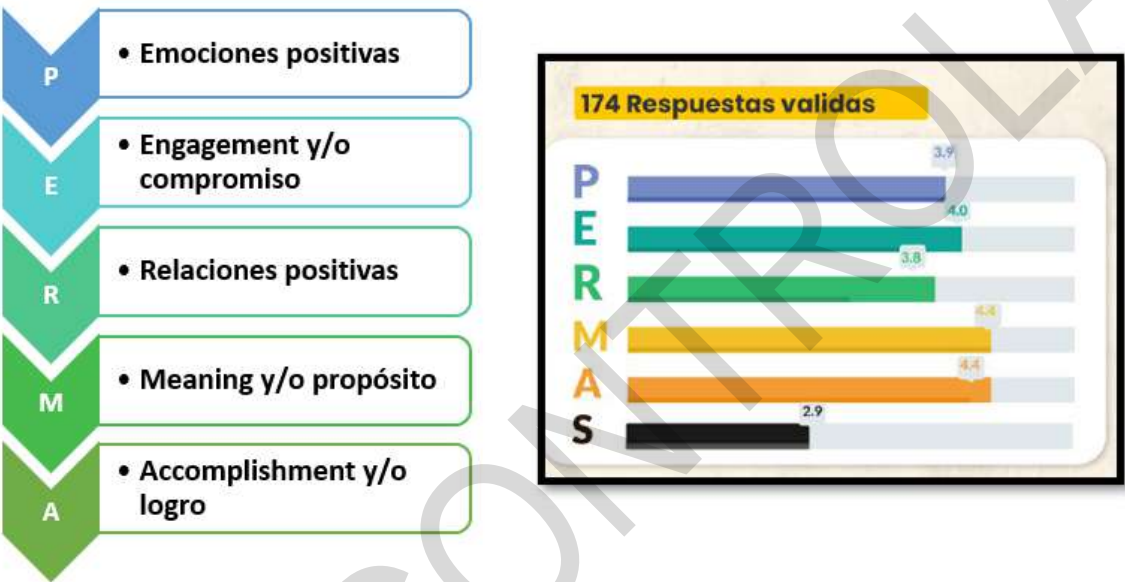
Eje 3. Diversidad e Inclusión: Este eje impulsa la creación de ambientes laborales inclusivos y equitativos, promoviendo la diversidad y asegurando la igualdad de oportunidades para todos los servidores públicos, sin importar su origen étnico, género, orientación sexual o condición física. Se implementan estrategias para sensibilizar y prevenir actos discriminatorios, fomentando una cultura organizacional inclusiva.

Eje 4. Transformación Digital: Busca preparar a los servidores públicos para la era digital, promoviendo la adopción de tecnologías y competencias digitales que mejoren la eficiencia y la calidad del servicio público. Incluye capacitación en herramientas digitales, protección de datos y la creación de ecosistemas digitales que faciliten la gestión del bienestar laboral.

Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público: Este eje está diseñado para fortalecer el sentido de pertenencia.

10. RESULTADOS MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL VIGENCIA 2024

En diciembre de 2024 se llevó a cabo encuesta de medición de clima laboral, realizada por la empresa PSICOTIPS SAS, cuyo objetivo es evaluar el estado actual del clima laboral en el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. para identificar fortalezas y áreas de mejora. Por medio de una encuesta de treinta y un (31) preguntas, utilizando el modelo PERMA, desarrollado por el psicólogo Martin Seligman, es un enfoque utilizado para evaluar y medir el bienestar en diversos contextos, incluido el clima laboral. PERMA es un acrónimo que representa cinco elementos clave del bienestar:



La medición de clima laboral en el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. incluyó la participación de 186 colaboradores, con 174 respuestas válidas, que representan un 73.7% de la fuerza laboral total (236 empleados), este análisis segmentó la muestra por sitios de trabajo y cargos, asegurando una representación diversa y equilibrada; el Hospital Herrera concentró la mayor participación (82 personas, 47.13%), seguido del Albergue Boyacá (40 personas, 22.99%), el edificio Carrasquilla (28 personas 16.09%), Albergue San Vicente (36 personas) y casa médica (2 personas); destacando la participación por cargos así: trabajadores oficiales sesenta y cuatro (64), enfermeros auxiliares cuarenta y tres (43), auxiliares administrativos veintidós (22), reflejando una participación representativa de las áreas operativas y administrativas más relevantes.

Lo que más disfrutaban los colaboradores:

Lo que más disfrutaban los colaboradores	Desafíos en el Entorno Laboral
Estabilidad Laboral y Seguridad Económica: “Puedo brindarles a mis hijos una mejor calidad de vida.”	Falta de Recursos y Herramientas de Trabajo: “Las fallas en el sistema Panacea y el internet son grandes barreras.”
Trabajo en Equipo y Compañerismo: “Mi grupo de trabajo es como una segunda familia.”	Sobrecarga Laboral: “Falta personal en el área; es mucha la carga para una sola persona.”

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PÁGINA
		Página 22 de 30

Orgullo y Sentido de Propósito: “Contribuir al bienestar de otros me hace sentir útil.”	Conflictos Interpersonales: “La envidia y el chisme hacen el ambiente pesado.”
Crecimiento Personal y Profesional: “Inicié como practicante y he crecido profesionalmente.”	Problemas de Comunicación: “Falta más comunicación efectiva y retroalimentación.”
Ambiente Laboral y Bienestar: “El clima laboral es agradable y nos realizan actividades que nos benefician.”	Liderazgo y Equidad: “No hay igualdad en la carga laboral, y eso genera inconformidad.”
Historias Representativas	
Impacto Positivo: ▶ “Mi equipo de trabajo me motiva a ser mejor cada día.” ▶ “El progreso de los pacientes es mi mayor satisfacción.”	
Retos por Superar: ▶ “La falta de materiales y herramientas dificulta mi desempeño.” ▶ “El chisme y la envidia afectan el ambiente laboral.”	

Recomendaciones prácticas del Resultado de la Encuesta de Medición de Clima Laboral

Fortaleciendo la Salud Mental y la Motivación Objetivo: Reducir el agotamiento emocional y fomentar un ambiente positivo. Acciones Clave: Pausas activas estructuradas: Ejercicios diarios de 10-15 minutos (3 veces/semana). Apoyo psicosocial: Talleres grupales y sesiones individuales para manejo de estrés. Campañas de gratitud: “Muro de Agradecimientos” y premios simbólicos mensuales.	Fomentando el compromiso y la eficiencia Objetivo: Motivar y alinear al personal con las metas institucionales. Acciones Clave: Reasignación de roles: Análisis de competencias y retroalimentación. Capacitación continua: Talleres en manejo de emociones y tecnologías hospitalarias. Metas SMART: Establecimiento y seguimiento mensual de objetivos individuales
Impulsando la Motivación a través del Reconocimiento Objetivo: Incrementar el sentido de logro y satisfacción laboral. Acciones Clave: Reconocimientos mensuales: Premios para equipos y empleados destacados. Tableros de progreso: Visualización de metas alcanzadas y avances. Feedback positivo continuo: Capacitación a líderes para retroalimentación constructiva.	Fomento de hábitos de vida saludables en el personal Objetivo: Mejorar la calidad de vida a través de actividades físicas y preventivas. Acciones Clave: Clases grupales: Yoga, zumba y caminatas como parte de pausas activas. Jornadas de salud: Chequeos médicos preventivos (estrés, peso, presión arterial). Incentivos saludables: Recompensas para quienes participen en programas de bienestar.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PÁGINA
		Página 23 de 30

11. ACTIVIDADES A DESARROLLAR PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

11.1 Área de calidad de vida laboral.

La calidad de vida laboral se refiere a las condiciones y el ambiente laboral que el servidor público percibe como satisfactorios y favorables para su bienestar y desarrollo. Este entorno impacta de manera positiva tanto en la productividad como en las relaciones interpersonales entre los servidores. Además, abarca programas diseñados para crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo, así como para resolver problemas y mejorar las condiciones de la vida laboral de los servidores.

11.1.2 Prepensionados

Una de las etapas más significativas de la vida es aquella en la que se cosecha el fruto de años de trabajo dedicado, responsable y con el deber cumplido: la jubilación. Esta etapa es un derecho para quienes cumplen con los requisitos de edad y tiempo de servicio, o por motivos de invalidez o sobrevivencia.

No obstante, la transición del ámbito laboral a la jubilación requiere de un acompañamiento y asesoría adecuados, los cuales serán brindados a los prepensionados a través de la oficina de Talento Humano. Además, se realizará un reconocimiento especial al personal prepensionado, como una forma de valorar su dedicación y aporte a la institución.

11.2 Área de Protección y Servicios Sociales

Este componente tiene como objetivo fomentar y estructurar programas de bienestar que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para llevar a cabo diversas actividades en este ámbito, se mantendrá una coordinación constante con la Caja de Compensación Familiar COLSUBSIDIO conforme al cronograma planeado y con las instituciones con las que se puedan establecer convenios, como también el cumplimiento de las actividades por acuerdo laboral y convención colectiva vigente.

11.2.1 Becas Empleados Públicos (Acuerdo Laboral – ANDEC)

Se destinará una parte del Rubro de Bienestar Social, para otorgar a un Hijo (a) de un Empleado Público: Veinte (20) Becas para estudio Primario en un porcentaje del TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35%) del Salario Mínimo Legal Vigente, Veintidós (22) becas para estudio Secundario, en un porcentaje del TREINTA POR CIENTO (30%) del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, Veinticuatro (24) Becas para estudio Universitario y/o Técnico en cuantía del OCHENTA POR CIENTO (80%) del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, la cual será otorgada dos veces al año y tres (3) para Universitario, Técnicos y/o tecnólogos, en cuantía del OCHENTA POR CIENTO (80%) del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente, cada una, a empleados públicos. Acorde a la reglamentación que establezca el comité de estudios o en su defecto la junta directiva del Sindicato.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PÁGINA
		Página 24 de 30

Parágrafo 1: Se acuerda conformar una Universalidad o bolsa en el manejo de este beneficio, de tal manera que existiendo saldo en alguna categoría de becas, sin que exista aprobaciones pendientes, su valor se pueda utilizar para la otra categoría, sin que se exceda en el límite del valor equivalente en pesos sobre el total del presente beneficio y teniendo en cuentas las necesidades, y directrices impartidas por el Comité de Bienestar Social.

Parágrafo 2: Aplicadas las Becas correspondientes a los hijos de los Empleados Públicos, de los saldos que queden sin ejecutar se aplicará el beneficio de becas para los Empleados Públicos que adelanten estudios en educación Media, Carreras Técnicas, Tecnológicas, Universitarias y Post Grados en Instituciones debidamente reconocidas y aprobadas por la autoridad competente.

Parágrafo 3: Ver REGLAMENTO INTERNO BECAS COMITÉ DE ESTUDIO EMPLEADOS PUBLICOS (Metodología y criterios de selección para el otorgamiento de becas a hijos de empleados públicos).

11.2.2 Becas Trabajadores Oficiales (Tomado de la Convención Colectiva de Trabajo)

EL SANATORIO destinará una parte del rubro de Bienestar Social, para otorgar setenta (70) becas para estudio secundario en un porcentaje del TREINTA POR CIENTO (30%) del salario mínimo legal mensual vigente, cada una, a hijos de trabajadores que se beneficien de la presente Convención Colectiva de Trabajo. QUINCE (15) becas para estudios universitarios y/o técnicos o tecnológicos en cuantía del OCHENTA POR CIENTO (80%) del salario mínimo legal vigente, la cual será otorgada dos veces al año, de acuerdo con la reglamentación hecha por el Comité de Estudio o en su defecto la Junta Directiva del Sindicato.

PARÁGRAFO 1. Las partes acuerdan que se conforme una universalidad o bolsa en el manejo de este beneficio, de tal manera que existiendo saldo en alguna de categorías de becas, sin que exista aprobaciones pendientes, su valor se pueda utilizar para la otra categoría, sin que se exceda en el límite del valor equivalente en pesos sobre el total del presente beneficio y teniendo en cuenta las necesidades y directrices impartidas por el Comité de Estudio o quien haga sus veces.

PARÁGRAFO 2. Luego de aplicadas las becas correspondientes a los hijos de los trabajadores, de los saldos que queden sin ejecutar se aplicará el beneficio de becas para los trabajadores oficiales que adelanten estudios en educación media, universitaria, carreras técnicas, tecnológicas y educación no formal, en instituciones debidamente reconocidas por autoridad competente.

11.2.3 Salud Y Vida

Buscando mejorar la salud de nuestro recurso, la entidad desarrollara la convocatoria pertinente, para el otorgamiento de:

11.2.3.1 Monturas o Lentes 35 Cupos

En un porcentaje del treinta y cinco (35%) del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente a un Servidor Público activo, el Sanatorio realizara convenio con una persona natural o jurídica del are a saber, lo acorde al reglamento interno establecido para el otorgamiento de los cupos.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PÁGINA
		Página 25 de 30

11.2.4 Día Del Servidor Público

Realizar en el mes de Junio, actividades de carácter cultural, lúdico, recreativo, deportivo, de capacitación y reflexión institucional, que permitan fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores, la ética del servicio en lo público, así mismo la exaltación de la labor del servidor público. (Decreto 1083 de 2015).

11.2.5 Deporte Saludable

Incluir actividades físicas dentro del plan de bienestar social del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., refuerza el compromiso de la institución con la promoción de la salud y los estilos de vida saludables entre el personal. Esto también puede inspirar a los trabajadores a adoptar hábitos más saludables fuera del entorno laboral, contribuyendo a una mejora integral de su calidad de vida.

11.2.5.1 **Caminata Ecológica:** *promover el bienestar físico, mental y el trabajo en equipo, mientras se promueve el cuidado del medio ambiente, trazando una ruta segura dentro del municipio de Agua de Dios, como actividad complementaria se puede realizar una charla corta informativa sobre la importancia del medio ambiente y cómo los empleados pueden contribuir a la sostenibilidad.*

11.2.5.2 **Zumba y/o clase aeróbica:** *El ejercicio físico está demostrado que favorece la liberación de endorfinas, conocidas como las hormonas de la felicidad. Participar en sesiones de Zumba o aeróbicas puede ayudar al personal a reducir el estrés acumulado por las demandas laborales, promoviendo una mejora en el estado de ánimo, la relajación y la sensación general de bienestar.*

11.2.6 Póliza seguro de vida grupo (Tomado de la Convención Colectiva)

SEGUROS. EL SANATORIO, tomará una póliza de seguro de vida grupo, que tiene por objetivo básico amparar contra el riesgo de muerte a todos los trabajadores beneficiados por la Convención. El valor asegurado para cada trabajador corresponderá a doce (12) salarios (asignación básica mensual más prima de antigüedad). El costo del amparo básico de vida, contendrá un anexo de gastos funerarios ocasionado como consecuencia del fallecimiento del trabajador asegurado. La edad máxima de ingreso a estas pólizas será de sesenta y cuatro (64) años de edad y de permanencia hasta sesenta y cinco (65) años de edad.

11.2.7 Póliza seguro de vida grupo (Tomado del Acuerdo laboral firmado con el Sindicato ANDEC)

SEGURO DE VIDA COLECTIVO EN FAVOR DE EMPLEADOS PUBLICOS: *El Sanatorio a partir del año 2023, tomara una póliza de seguro de vida grupo, que tiene por objeto básico amparar contra el riesgo de muerte a todos los empleados públicos.*

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PÁGINA
		Página 26 de 30

11.2.8 Auxilio De Nacimiento Y Fallecimiento (Tomado de la Convención Colectiva)

11.2.8.1 Gastos de Maternidad de Trabajador Oficial.

EL SANATORIO. reconocerá y cancelará el valor del cincuenta por ciento (50%) de la asignación básica mensual por concepto de gastos ocasionados por el nacimiento de hijos dentro del matrimonio civil, católico, o compañera (o) permanente de los trabajadores que se beneficien de la Convención Colectiva de Trabajo.

11.2.8.2 Gastos por muerte de familiar de trabajador oficial.

EL SANATORIO reconocerá y pagará a todos y cada uno de sus trabajadores oficiales el equivalente al 50% de la asignación básica mensual por concepto de muerte del padre, la madre, cónyuge o compañero(a) permanente, hijos y hermanos del trabajador que dependan económicamente del él.

11.2.8.3 Acompañamiento en duelo del servidor publico

El acompañamiento en duelo tiene como propósito brindar apoyo integral y emocional a los servidores públicos que atraviesan el proceso de luto por la pérdida de un ser querido en primer grado de consanguinidad. Con un mensaje y un arreglo floral como gesto simbólico de condolencia, buscando transmitir un mensaje de empatía, solidaridad y apoyo durante este periodo tan difícil.

11.2.9 Entrenamiento Al Aire Libre Y Recreación

Esta actividad tiene como objetivo reforzar el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, y mejorar las relaciones interpersonales, el empoderamiento y las habilidades de liderazgo. Se busca generar un cambio en la empresa y acordar las acciones necesarias para consolidar el proceso de desarrollo organizacional, enfocándose en aumentar la productividad a través del progreso del talento humano, con el desarrollo de actividades de reintroducción y capacitación lúdico recreativas.

11.2.10 Celebración Navidad Hijos Servidores Públicos

Para el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. el bienestar de los empleados y sus familias es una prioridad. Por ello, se ofrecerá una actividad especial durante la Navidad para los hijos de los Servidores Públicos, incluyendo a aquellos con discapacidad, sin importar su edad, siempre y cuando dependan económicamente del servidor. (Decreto 26 de 1998, Artículo 7º y Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.2, Parágrafo 2).

11.2.11 Día De La Familia

La Ley 1587 de 2017 de Colombia establece el 15 de mayo como el "Día Nacional de la Familia", un día dedicado a reconocer y promover la importancia de la familia como núcleo fundamental de la sociedad. Esta legislación tiene como objetivo resaltar el papel crucial que desempeñan las familias en el bienestar y el desarrollo de sus miembros, así como fomentar la unidad, el respeto y la solidaridad en el entorno familiar.

 Sanatorio de Agua de Dios Empresa Social del Estado	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PÁGINA
		Página 27 de 30

11.2.12 Educación Inicial

EDUCACIÓN INICIAL. El Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. a partir del 1 de enero de 2024 reconocerá, para el desarrollo de la educación inicial de diez (10) de los hijos de los trabajadores oficiales del sanatorio entre los cero (0) y cinco (5) años, un aporte anual a cada uno de ellos del 25% de la asignación básica mensual, conforme la reglamentación que establezca el comité de estudio del Sindicato o en su defecto la junta directiva del sindicato.

12. INCENTIVOS

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la institución.

Reconocer e incentivar a los mejores servidores, en concordancia a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015:

Reconocer en el segundo trimestre de 2025 durante la actividad del día del servidor público (junio) a los cinco (5) mejores empleados públicos y cinco (5) mejores trabajadores oficiales, que serán elegidos por votación en cada sede de trabajo por los compañeros y en los Albergues serán elegidos por los pacientes y compañeros, conforme al incentivo que determine el comité en concordancia con el presupuesto asignado y plan de adquisiciones.

La cantidad de servidores públicos a elegir por sede, se realizará así:

- **Hospital Herrera Restrepo:** 2 empleados públicos y 2 trabajadores oficiales.
- **Alberge San Vicente:** 1 empleado público y 1 trabajador oficial.
- **Alberge Boyacá:** 1 empleado público y 1 trabajador oficial.
- **Edificio Carrasquilla y Casa Médica:** 1 empleado público y 1 trabajador oficial.

Se determina escoger 2 empleados públicos y 2 trabajadores oficiales en Hospital Herrera Restrepo al ser la sede que cuenta con mayor personal.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PÁGINA
		Página 29 de 30

14. REFERENCIAS

Decreto Ley 1567 de 1998 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Artículo 22, Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Decreto 1227 de 2005 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Capítulo II. Recuperado de <https://www1.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>

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>

(S/f). Gov.co. Recuperado de https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048

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

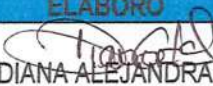
Ley 1960 de 2019 - Gestor Normativo. (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>

Evaluación de medición de clima laboral 2024, Sanatorio de Agua de Dios E.S.E.

Programa de Bienestar Social 2023, Sanatorio de Agua de Dios E.S.E.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CODIGO Y VERSION DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CODIGO Y VERSION DEL DOCUMENTO
		GT-PL-006 V1
		PAGINA
		Página 30 de 30

15. APROBACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	Vo.Bo. SGC
 DIANA ALEJANDRA CORTES GARZÓN Coordinador GIT de Talento Humano	 ANTONIO RUIZ FLÓREZ Presidente Comité de Bienestar Social	 ANTONIO RUIZ FLÓREZ Presidente Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta 001 de 2025	 CESAR MAURICIO UBAQUE TELLEZ Coordinador GIT Planeación, Gestión Documental y TIC'S.
FECHA	FECHA	FECHA	FECHA
29/01/2025	29/01/2025	29/01/2025	29/01/2025

16. CONTROL DE CAMBIOS

TIPO DE MODIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE	FECHA DEL CAMBIO	VERSIÓN
CREACIÓN	Creación del documento	DIANA ALEJANDRA CORTES GARZÓN	29/01/2025	UNO