
 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 1 de 38</p>

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS
PUBLICOS VIGENCIA 2026**

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**



 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 2 de 38</p>

TABLA DE CONTENIDO



1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	10
2.1. Objetivos específicos	10
3. PROPOSITO.....	11
4. PLAN DE TRABAJO	12
5. CRONOGRAMA ANUAL.....	13
5. FUNDAMENTACIÓN LEGAL	15
6. RESPONSABLES.....	17
7. DEFINICIONES	18
8. OBLIGACIONES RESPECTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	20
8.1 Obligaciones de la ESE Carmen Emilia Ospina	20
8.2 Obligaciones de los servidores.....	20
9. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	21
10. RESULTADOS ENCUESTA DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2025.....	23
11. PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA	32
11.1 Acciones.....	32
11.2 Evaluación.....	33
11.3 Presupuesto	33
12. CONCLUSIÓN	34
13. ANEXOS	35

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 **LÍNEA AMIGA**
863 2828

 **WHATSAPP**
304 384 99 92

 **ESE Carmen Emilia Ospina**

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 3 de 38</p>	

1. INTRODUCCIÓN



El presente documento expone el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la ESE Carmen Emilia Ospina, diseñado a partir de los resultados obtenidos en la *Encuesta de Satisfacción e Identificación de Necesidades del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026*.

Las necesidades identificadas reflejan el contexto laboral actual y los retos derivados de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales del país. Este plan se formula en coherencia con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los Objetivos de Desarrollo, que buscan fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo principios de integridad y legalidad, como motores de la gestión pública orientada a resultados.

En este sentido, el Plan de Bienestar Social e Incentivos se concibe como una estrategia para promover la calidad de vida de los servidores públicos, en correspondencia con su dignidad humana y en armonía con el bienestar social de la ciudadanía.

Su propósito central es generar condiciones en el ambiente laboral que favorezcan la creatividad, la identidad institucional, la participación y el desarrollo de competencias, garantizando una vida laboral de calidad que se traduzca en un desempeño eficaz, eficiente y efectivo en cada área de la entidad. De esta manera, se busca consolidar actitudes positivas frente al servicio público, fortalecer los valores organizacionales y contribuir al cumplimiento del plan estratégico de la alta dirección y de los objetivos institucionales.

El Programa Nacional de Bienestar (PNB) constituye un instrumento técnico que orienta y establece lineamientos para los órganos, organismos y entidades públicas del orden nacional y territorial en la implementación de sus programas de bienestar. Dichos programas forman parte integral de los planes estratégicos de talento humano, en este marco la ESE Carmen Emilia

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 4 de 38</p>	

Ospina adopta y desarrolla su Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, alineado con las directrices del PNB y con las políticas de la Función Pública, garantizando que las acciones de bienestar respondan a las necesidades e intereses de sus servidores públicos y sus familias, fortaleciendo la calidad de vida, la motivación y el compromiso institucional.

EJES DEL PROGRAMA:

Son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: 1) el eje de equilibrio psicosocial; 2) el eje de salud mental; 3) el eje de diversidad e inclusión; 4) el eje de transformación digital y 5) el eje de identidad y vocación por el servicio público.



Eje: 1 Equilibrio Psicosocial: El eje de Equilibrio Psicosocial busca promover el bienestar integral de los servidores públicos de la ESE Carmen Emilia Ospina, fortaleciendo las condiciones que inciden en su salud mental, emocional y social, y garantizando un ambiente laboral que favorezca la motivación, la productividad y la calidad de vida. Componentes de este eje:

a. Factores Psicosociales

Se orienta a identificar, prevenir y mitigar los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral, tales como el estrés, la sobrecarga de trabajo, la falta de comunicación o el desequilibrio en las relaciones interpersonales. Se implementan estrategias de acompañamiento, promoción del autocuidado y programas de apoyo psicológico que contribuyan al bienestar emocional de los funcionarios.

b. Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Este componente busca armonizar las responsabilidades laborales con la vida personal y familiar, mediante actividades de integración, recreación y formación que fortalezcan los vínculos afectivos y promuevan un balance saludable entre el trabajo y el hogar. Se reconoce

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 5 de 38</p>	

la importancia de la familia como soporte fundamental para el desempeño y la satisfacción de los servidores públicos.



c. Calidad de vida laboral

Se centra en generar condiciones de trabajo seguras, inclusivas y motivadoras, que favorezcan la creatividad, la participación y el sentido de pertenencia institucional. La calidad de vida laboral se entiende como el conjunto de acciones que permiten a los funcionarios desempeñarse de manera eficaz, eficiente y efectiva, en un entorno que respete su dignidad humana y potencie su desarrollo personal y profesional.

Eje: 2: Salud Mental: El eje de Salud Mental comprende acciones orientadas a fortalecer el bienestar psicológico y emocional de las servidoras y los servidores públicos de la ESE Carmen Emilia Ospina, reconociendo la importancia de mantener un equilibrio que les permita ser conscientes de sus propias aptitudes, manejar adecuadamente el estrés inherente a sus cargos y funciones, preservar su productividad en el ejercicio de la labor pública, buscar consolidar un entorno laboral saludable mediante programas de acompañamiento psicosocial, talleres de autocuidado y estrategias de prevención que promuevan la resiliencia y el manejo positivo de las emociones.

a. Higiene Mental

La higiene mental comprende el conjunto de prácticas y acciones orientadas a preservar el equilibrio emocional y psicológico de las servidoras y los servidores públicos. Este componente busca fomentar hábitos de autocuidado, manejo positivo de las emociones y fortalecimiento de la resiliencia frente a las exigencias laborales. Incluye actividades como talleres de manejo del estrés, pausas activas, espacios de reflexión y acompañamiento psicosocial, con el fin de garantizar un estado de bienestar que favorezca la productividad y la satisfacción en el trabajo.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 6 de 38</p>	

b. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia

Este componente se centra en identificar y mitigar los riesgos emergentes para la salud derivados de la nueva normalidad y los efectos postpandemia, tales como el aislamiento social, el uso prolongado de tecnologías, la sobrecarga laboral y los cambios en los estilos de vida. Se promueven estrategias de prevención y promoción de la salud que incluyen la actividad física regular, la nutrición balanceada, la prevención del consumo de sustancias nocivas y la creación de entornos laborales seguros e inclusivos. El objetivo es fortalecer la capacidad de adaptación de los funcionarios frente a los desafíos actuales, garantizando su bienestar integral y la continuidad de un servicio público eficiente y humano.

Eje 3: Diversidad e inclusión: Este eje hace referencia a las acciones en materia de diversidad, inclusión y equidad, garantizando un entorno laboral respetuoso, seguro y libre de discriminación. Su propósito es promover la igualdad de oportunidades y el reconocimiento de la dignidad humana de todas las servidoras y servidores públicos, fortaleciendo la cohesión institucional y el compromiso con el servicio público. Las acciones contempladas incluyen la prevención, atención y medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, así como aquellas basadas en género, raza, etnia, religión, discapacidad u otras condiciones. Se busca consolidar una cultura organizacional que valore la pluralidad, fomente la participación equitativa y asegure que cada funcionario pueda desarrollar su potencial en un ambiente inclusivo y justo.

a. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad

Este componente busca garantizar que todas las servidoras y servidores públicos de la ESE Carmen Emilia Ospina cuenten con igualdad de oportunidades y un entorno laboral respetuoso de la pluralidad. Se promueve la inclusión activa, la valoración de la diversidad cultural, étnica, de género, religiosa y de capacidades, así como la representatividad en los espacios de



Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92



ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 7 de 38</p>	

participación institucional. El objetivo es consolidar una cultura organizacional que reconozca la dignidad humana y fortalezca el sentido de pertenencia y cohesión institucional.


b. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

Este componente comprende la implementación de acciones preventivas, protocolos de atención y medidas de protección frente a situaciones de acoso laboral, acoso sexual y abuso de poder. Se busca garantizar un ambiente de trabajo seguro, ético y libre de violencia, en el que se respeten los derechos fundamentales de los funcionarios. Incluye campañas de sensibilización, capacitaciones en convivencia laboral, mecanismos de denuncia y acompañamiento psicosocial, con el fin de erradicar cualquier forma de discriminación o maltrato y fortalecer la confianza institucional.

Eje: 4: Transformación digital: La transformación digital adquiere relevancia en la búsqueda del bienestar institucional, ya que permite a las entidades obtener mayor cantidad y calidad de información sobre sus funcionarios, facilitar la comunicación interna, y agilizar y simplificar los procesos y procedimientos relacionados con la gestión del talento humano.

a. Creación de cultura digital para el bienestar

Este componente busca fomentar en los funcionarios una cultura digital inclusiva y participativa, que promueva el uso responsable y eficiente de las herramientas tecnológicas para mejorar la calidad de vida laboral. Se orienta a la capacitación en competencias digitales, la apropiación de nuevas plataformas y la sensibilización sobre la importancia de la innovación en el servicio público.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 8 de 38</p>	

b. Analítica de datos para el bienestar



La analítica de datos se convierte en una herramienta estratégica para identificar necesidades, intereses y tendencias en el bienestar de los servidores públicos. Este componente promueve el uso de sistemas de información y análisis predictivo que permitan diseñar programas más pertinentes, medir impactos y tomar decisiones basadas en evidencia, garantizando mayor efectividad en la gestión institucional.

c. Creación de ecosistemas digitales

Este componente se centra en el desarrollo de ecosistemas digitales integrados, que faciliten la interacción entre funcionarios, familias y comunidad, mediante plataformas colaborativas, aplicaciones móviles y sistemas en línea. El objetivo es consolidar entornos virtuales que fortalezcan la comunicación, la participación y el acceso a servicios de bienestar, asegurando que la transformación digital se traduzca en beneficios tangibles para los servidores públicos y la misión institucional de la ESE.

Eje 5: Vocación por el servicio: Este eje comprende acciones dirigidas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, mediante la implementación de los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública establecidos en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004.

Su propósito es fortalecer la comprensión del significado y la trascendencia del desempeño de la labor pública, contribuyendo a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés frente a los servicios prestados por el Estado. Para ello, se busca incentivar una cultura organizacional basada en la ética, la responsabilidad social y el compromiso institucional, que consolide la identidad de la ESE y su función social.



 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 9 de 38</p>	

a. Coordinación interinstitucional

Este componente promueve la articulación con otras entidades públicas y privadas para el desarrollo de programas y actividades de bienestar que potencien la calidad de vida de los funcionarios. La coordinación interinstitucional permite compartir experiencias, recursos y buenas prácticas, generando sinergias que fortalecen la gestión del bienestar y la cultura de servicio público.

b. Buenas prácticas en materia de bienestar

Este componente se orienta a identificar, implementar y difundir buenas prácticas organizacionales que favorezcan el bienestar integral de los servidores públicos. Incluye estrategias innovadoras en salud, recreación, formación y motivación, que sirvan como referentes de calidad y contribuyan al mejoramiento continuo de la gestión institucional.



 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 10 de 38</p>	

2. OBJETIVOS

Diseñar, ejecutar y consolidar actividades y programas de bienestar social e incentivos que promuevan la calidad de vida laboral y personal de los funcionarios de la ESE Carmen Emilia Ospina y sus familias, mediante espacios de esparcimiento, integración y formación que fortalezcan la motivación, la productividad, el sentido de pertenencia y el desarrollo profesional y humano, en armonía con los principios de integridad, legalidad y servicio público.

2.1. Objetivos específicos



- Generar condiciones en el ambiente laboral que favorezcan la creatividad, la identidad institucional, la confianza, la participación y la seguridad de los funcionarios, garantizando un desempeño eficaz, eficiente y efectivo.
- Diseñar y ejecutar actividades de esparcimiento, integración y recreación que fortalezcan los vínculos familiares y comunitarios, promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Implementar programas de formación y capacitación que impulsen el desarrollo profesional y humano de los servidores, potenciando sus competencias y habilidades en coherencia con los objetivos organizacionales.
- Fomentar procesos motivacionales y actitudinales que generen compromiso institucional, sentido de pertenencia y actitudes favorables frente al servicio público.
- Promover valores organizacionales y principios éticos que consoliden una cultura de responsabilidad social y legalidad en el ejercicio de la función pública.
- Desarrollar estrategias de promoción y prevención en salud, educación y bienestar que beneficien tanto a los funcionarios como a sus familias, contribuyendo a mejorar su calidad de vida integral.
- Impulsar espacios de participación y cohesión institucional que fortalezcan la identidad corporativa y la integración de los equipos de trabajo.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 11 de 38</p>	

3. PROPOSITO

Ejecutar y consolidar las actividades del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la ESE Carmen Emilia Ospina, en coherencia con las necesidades e intereses de los servidores públicos y sus familias, articulando los ejes del Programa Nacional de Bienestar – PNB con los principios de la Industria 5.0, que promueve la colaboración entre personas y tecnologías, la sostenibilidad y la humanización del trabajo.

Este propósito busca garantizar un bienestar integral que armonice la vida laboral, personal y comunitaria, fortaleciendo la motivación, la productividad, el desarrollo humano y profesional, y el compromiso institucional bajo los valores de integridad, legalidad, responsabilidad social y ética pública, en respuesta a los retos de la transformación digital y la nueva normalidad.



 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 12 de 38</p>	

4. PLAN DE TRABAJO

Cada año, durante el primer mes de la vigencia, la ESE Carmen Emilia Ospina formulará, definirá y programará la ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, dirigido a todos los servidores de la planta de personal de la institución. Este plan será el resultado del análisis de las evidencias del año inmediatamente anterior, tales como:

- Encuestas de percepción y satisfacción de las actividades del año anterior.
- Encuesta de satisfacción e identificación de necesidades del programa de bienestar laboral para la vigencia.
- Actas de reuniones y comités de bienestar.
- Resultados de la medición del FURAG 2024.
- Lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).



La construcción del plan se realizará bajo los principios de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos, garantizando que las acciones respondan a las necesidades reales de los funcionarios y sus familias. El propósito es promover una atención integral al empleado, fortaleciendo su bienestar físico, mental, social y profesional, y propiciando un desempeño productivo que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales. Para ello, se trabajará de manera articulada en cada una de las áreas de la entidad, asegurando coherencia entre los programas de bienestar, los ejes del PNB y los retos de la Industria 5.0.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p style="text-align: center;">DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 13 de 38</p>

5. CRONOGRAMA ANUAL

PERIODO	ACTIVIDADES PRINCIPALES	RESPONSABLES	PRODUCTOS ESPERADOS
<p>NOVIEMBRE DICIEMBRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recolección y análisis de evidencias del año anterior (encuestas, actas, FURAG 2024, MIPG). - Identificación de necesidades actuales de los servidores públicos. - Formulación y definición del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos. 	<p style="text-align: center;">Apoyo profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento Plan de Bienestar Social e incentivos vigencia 2026 elaborado y actualizado para revisión.
<p>ENERO</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Documento Plan de Bienestar Social e incentivos vigencia 2026 revisado. -Presentación plan ante comité MIPG, para su aprobación. 	<p style="text-align: center;">Profesional universitario</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Documento Plan de Bienestar Social e incentivos, aprobado y publicado antes del 31 de enero de 2026.
<p>FEBRERO</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Socialización del plan con todas las áreas de la entidad. - Programación de actividades iniciales - Definición de indicadores de seguimiento. 	<p style="text-align: center;">Apoyo profesional- Profesional universitario</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Documento socializado - Cronograma socializado -Matriz de seguimiento
<p>FEBRERO- DICIEMBRE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ejecución de actividades 		<ul style="list-style-type: none"> -Reportes ejecución y de avance trimestral a

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 14 de 38</p>

	<p>- Seguimiento a indicadores</p>	<p>Profesional Universitario</p>	<p>la comisión de personal y cada vez que sea requerido por la alta dirección.</p>
<p>NOVIEMBRE- DICIEMBRE</p>	<p>- Recolección y análisis de evidencias del año anterior (encuestas, actas, FURAG 2025, MIPG). - Identificación de necesidades actuales de los servidores públicos. - Formulación y definición del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.</p>	<p>Apoyo profesional</p>	<p>- Documento Plan de Bienestar Social e incentivos vigencia 2027 elaborado y actualizado para revisión.</p>



Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92



ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 15 de 38</p>

5. FUNDAMENTACIÓN LEGAL


Retomando la historia sobre las normas que se han dictado en materia de bienestar, encontramos:

Decreto Ley 3057 de 1968: El Departamento Administrativo del Servicio Civil, asignó tareas referentes al Bienestar Social de los empleados, las cuáles se cumplirían a través de la División de Bienestar Social creada por dicho Decreto. El **artículo 11** del mismo decreto creó el Fondo Nacional de Bienestar Social para que se encargara de administrar los recursos económicos y financieros destinados a la ejecución de los programas de Bienestar Social.

El Decreto Ley 1567 de 1998: Actualmente vigente, regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social como: “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

Decreto Ley 1567 de 1998. “los Planes de Incentivos Pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Los Planes de Incentivos No Pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia”. De los planes de Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios, de su definición y aclaración, de la forma como serán otorgados en cada entidad y de la naturaleza de cada uno de ellos.



Ley 734 de 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social F. Versión 02 Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia Fecha: 2022-

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 16 de 38</p>	

01-27 La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet) 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.



Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El párrafo del Artículo 36 establece que “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 incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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”.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 17 de 38</p>

6. RESPONSABLES

Será responsabilidad del área de talento humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y realizar su respectivo seguimiento; elementos que contarán con la participación del Comité de gestión institucional.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 18 de 38</p>

7. 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: Siguiéndolos 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:

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el que hacer 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)



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

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 19 de 38</p>	

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. 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. (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).

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 20 de 38</p>	

8. OBLIGACIONES RESPECTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL



Es una obligación anual para los funcionarios de las entidades públicas, cuyo propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción 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 incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.

8.1 Obligaciones de la ESE Carmen Emilia Ospina

- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Programa Anual de Bienestar Social 2026.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Programa Anual de Bienestar Social 2026.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los programas y acciones previstas.
- Cumplir con los términos previstos en el presente Plan para desarrollar objetiva, legal e imparcialmente el Programa de Bienestar Social 2026.

8.2 Obligaciones de los servidores

- Asumir el Programa de Bienestar Social como un proceso que se revierte en un mejor estar consigo mismo y su entorno.
- Participar activamente en las acciones programadas.
- Participar en las actividades de evaluación para las cuales hayan sido seleccionados y presentar las sugerencias correspondientes.

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 21 de 38</p>	



9. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para el diseño y ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026 de la ESE Carmen Emilia Ospina, se realizó en primera instancia una encuesta general dirigida a los funcionarios de la entidad, con el propósito de identificar sus expectativas, necesidades y prioridades en materia de bienestar laboral.

Este ejercicio permitió seleccionar alternativas organizacionales pertinentes para la construcción del programa, garantizando que las acciones respondan a las realidades de la planta de personal. Dichas alternativas se definieron para ser ejecutadas directamente por la institución o, en caso necesario, mediante la contratación de personas naturales o jurídicas legalmente constituidas, asegurando transparencia y cumplimiento normativo. El diagnóstico constituye la base para orientar la planeación estratégica del bienestar, asegurando que las actividades del plan se fundamenten en evidencia, promuevan la participación activa de los servidores públicos y optimicen el uso de los recursos disponibles.

Por lo anterior, los siguientes datos, son el resultado de la encuesta que respondieron 90 servidores públicos y que corresponde al 67% de la población, teniendo en cuenta que al momento se encuentran dentro de la planta de personal vinculados 134 personas.

El objetivo de la encuesta es identificar las necesidades y preferencias de los servidores públicos de la entidad, en lo relacionado con Área de Protección y Servicios Sociales “Salud Ocupacional, Educación, Recreación, Cultura y Deporte” y Calidad de Vida Laboral “Clima Organizacional, Diseño de los Puestos de Trabajo, Incentivos, Desarrollo de Carrera, Estilo de Dirección, Desvinculación Laboral Asistida y Solución de Problemas”, con el fin de realizar el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos 2026.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 22 de 38</p>	

Metodología:



Los instrumentos utilizados para llevar a cabo el diagnóstico, con el fin de elaborar el Plan de Bienestar Social e Incentivos, son:

- ✓ Encuesta: Se realizó una encuesta virtual en las áreas de intervención señaladas en la Guía del DAFP denominada “Bienestar Social Laboral”, que tienen que ver con el **Área de Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida Laboral**

Evidencia:

Se encuentra en carpeta <https://forms.office.com/Pages/DesignPageV2.aspx?origin=shell>, el siguiente soporte:

- ✓ Encuestas denominadas “ENCUESTA DE SATISFACCION E IDENTIFICACION DE NECESIDADES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR LABORAL 2026”, cuyo objetivo es identificar las oportunidades de mejora y las siguientes actividades a ejecutar dentro del Programa de Bienestar Laboral Estímulos e Incentivos 2026, como evidenciar las necesidades y expectativas que tienen los funcionarios de la ESE CEO, a fin de optimizar el Plan de Bienestar Social.

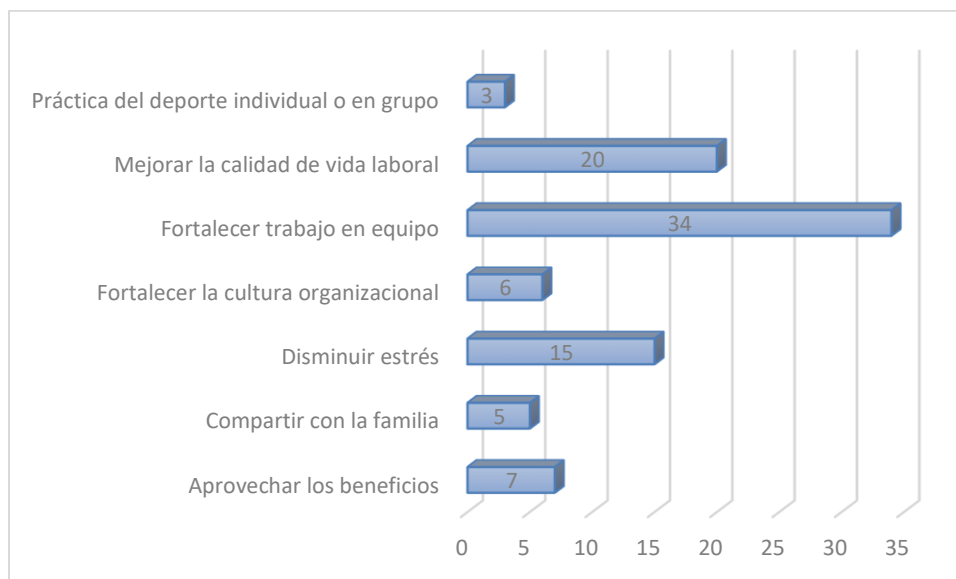
 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 23 de 38</p>

10. RESULTADOS ENCUESTA DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2025



A continuación, se describe los resultados de los 90 servidores públicos que diligenciaron la encuesta siendo el porcentaje más alto el género femenino con 77 mujeres y seguido de 13 hombres.

PREGUNTAS:

¿Por cuál motivo participaría en las actividades de Bienestar Laboral?

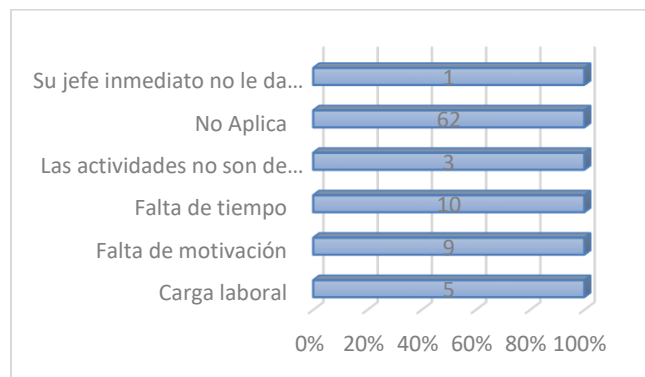


Del total de 90 encuestados, se evidencia que las necesidades más relevantes se concentran en tres aspectos fundamentales: 34 funcionarios ven con mayor necesidad fortalecer el trabajo en equipo con un (37.8%), seguida de 20 por mejorar la calidad de vida laboral con un (22.2%), y 15 de ellos señalan disminuir el estrés con un (16.7%). En menor proporción, los funcionarios también valoraron: aprovechar los beneficios existentes (7.8%), fortalecer la cultura

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 24 de 38</p>

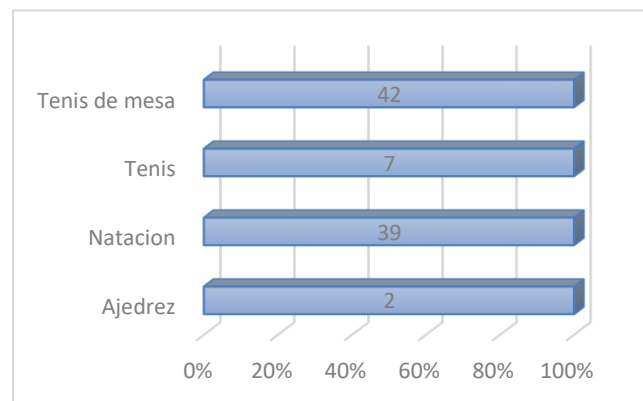
organizacional (6.7%), compartir con la familia (5.6%) y la práctica del deporte individual o en grupo (3.3%).

¿Por cuál motivo **NO** participaría en las actividades de Bienestar Laboral?





De los 90 encuestados, se evidencia que la mayoría 62 funcionarios disponen de una alta disposición al programa el cual equivale a un (68.9%), Sin embargo, se identificaron barreras reales como falta de tiempo (11.1%), Falta de motivación (10%), Carga Laboral (5.6%), Activities no son de su gusto (3.3%), Falta de autorización del jefe immediate (1.1%).

¿Cuál es la actividad de **MAYOR** interés a participar? deporte individual

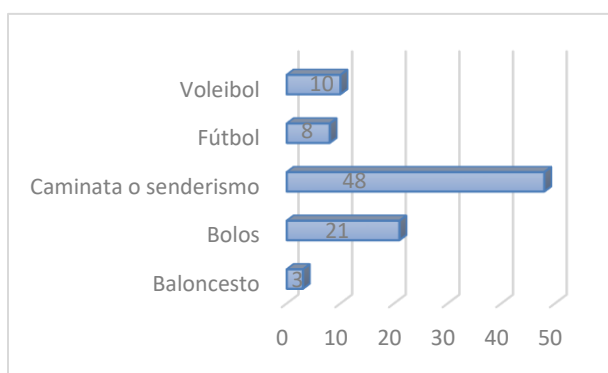


Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 25 de 38</p>

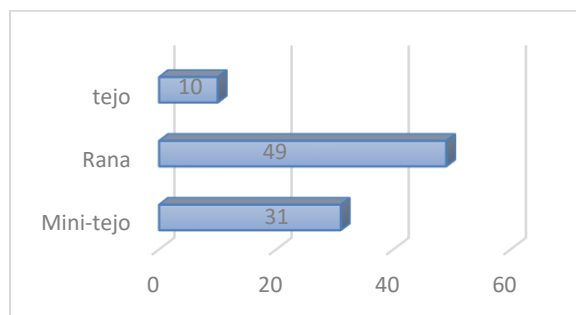
Del total de 90 encuestados, se observa una clara preferencia por tenis de mesa con 42 respuestas y un porcentaje del (46.7%), seguida de natación con 39 respuestas y un porcentaje del (43.3%), tenis (7 respuestas, 7.8%) y ajedrez (2 respuestas, 2.2%)

deporte colectivo?





Del total de 90 respuestas, se evidencia 48 respuestas por caminata o senderismo con un porcentaje del (53.3%), segundo lugar con 21 respuestas bolos y un porcentaje del (23.3%), voleibol con 10 respuestas, futbol con 8 y baloncesto con 3.

¿Deportes autóctonos?

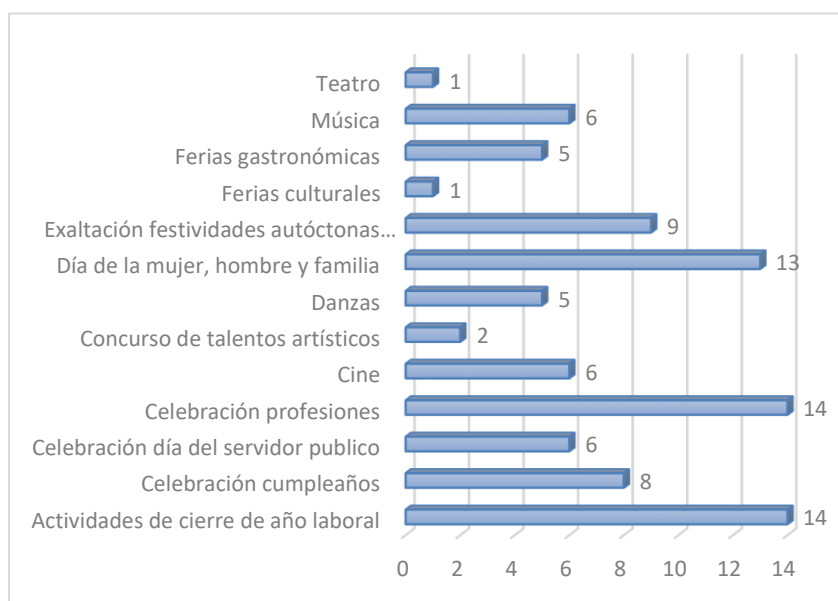


Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad



 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 26 de 38</p>

Del total de 90 respuestas, se observa con preferencia la actividad autóctona más valorada rana, que obtuvo 49 menciones y un porcentaje del (54%), seguida de mini-tejo, con 31 menciones y un porcentaje del (34%), tejo recibió 10 menciones (11%).

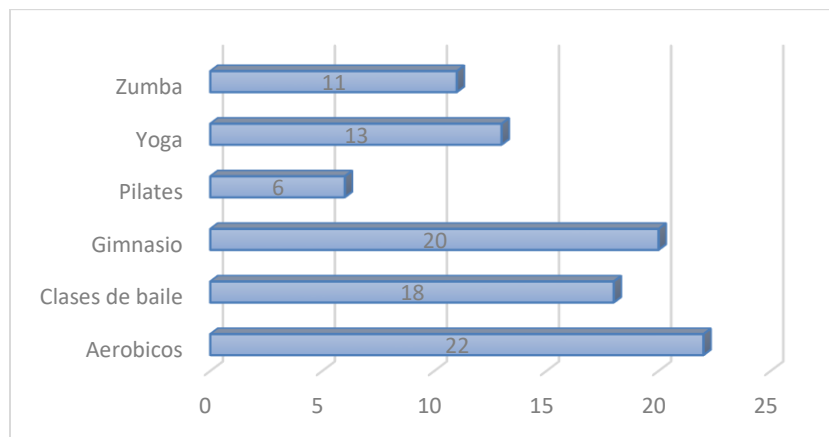
¿Actividades socioculturales?



Los resultados muestran una distribución diversa de intereses, la celebración de las profesiones y la actividad de cierre de año laboral fueron las opciones más mencionadas, con 14 respuestas cada una y un porcentaje del (15%), seguida del día de la mujer, hombre y familia con 13 respuestas y un porcentaje del (14,4%), 9 de exaltación festividades autónomas de la región, 8 de celebración de cumpleaños, 6 de música-cine y día del servidor público, música con 5 menciones, ferias gastronómicas y danzas con un 5 respuestas y finalizando con 1 respuesta para teatro.

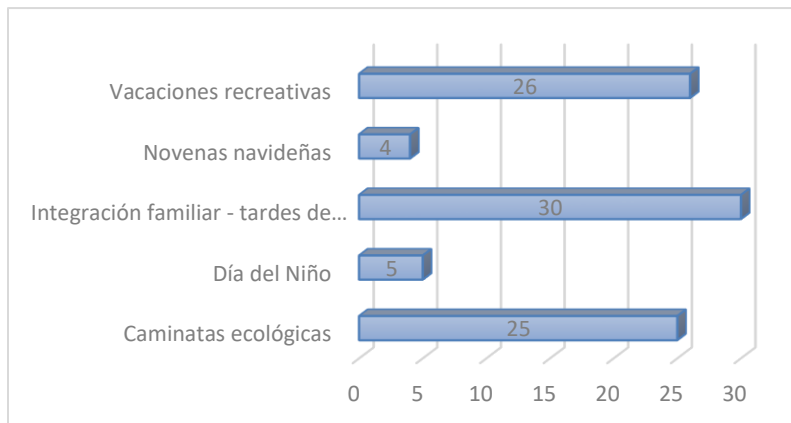
 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 27 de 38</p>

Actividades de autocuidado



El análisis de participación en actividades de autocuidado evidencia una marcada preferencia por los aeróbicos con el 24,4 % de las respuestas de 22 encuestados, seguidos por el gimnasio con 20 respuestas y un porcentaje del 22,2 %, clases de baile con 18 respuestas y un porcentaje del 20 %. yoga con 13 respuestas y un porcentaje del 14,4 %, Zumba con 11 respuestas y un porcentaje del 12,2 %, finalizando con pilates con el 6,7 % de 6 respuestas.

¿Le gustaría participar o desarrollar las siguientes actividades en compañía de su grupo familiar?





Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92

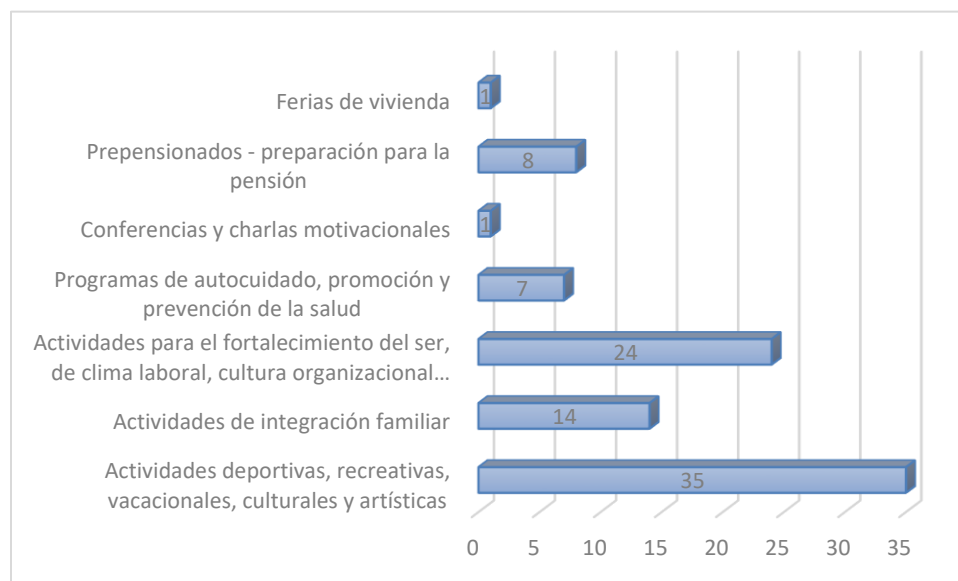


ESE Carmen Emilia Ospina



 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 28 de 38</p>

De los 90 encuestados se refleja integridad familiar- tardes de cine o teatro con 30 respuestas y un porcentaje del 33,3 %, seguido vacaciones recreativas con 26 respuestas y un porcentaje del 28,9 %, con el 27,8 %, caminatas ecológicas con 25 respuestas y un porcentaje del (27,7), el día del Niño obtuvo el 5,6 % con 5 respuestas y las novenas navideñas el 4,4 % con 4 respuestas.

¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Laboral?

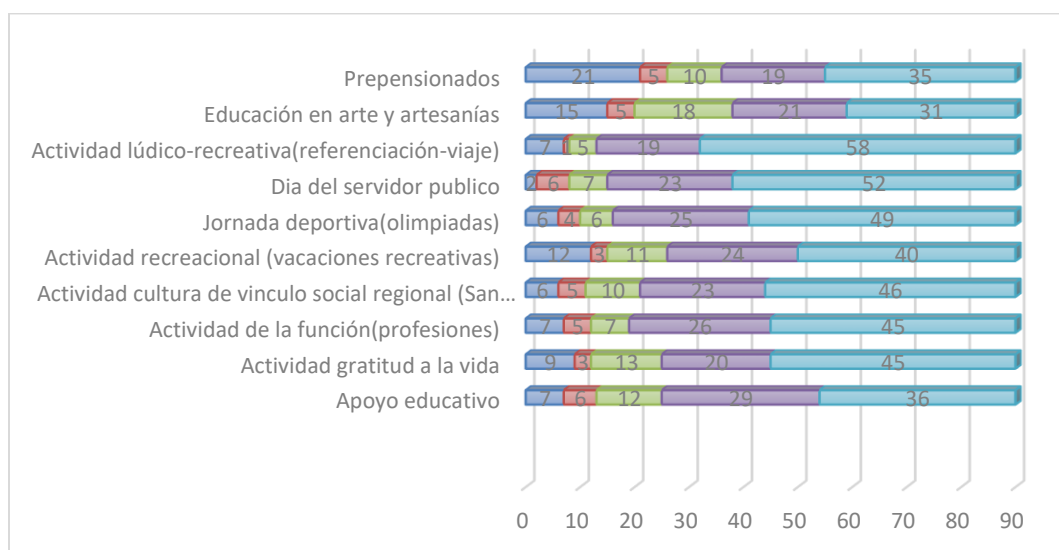


De los 90 encuestados, el 38.9% (35 respuestas) se concentró en actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, en segundo lugar, con el 26.7% (24 respuestas), integración familiar con el 15.6% (14 respuestas), prepensionados (8.9%, 8 respuestas), autocuidado, promoción y prevención de la salud (7.8%, 7 respuestas), y finalmente, las conferencias motivacionales y las ferias de vivienda recibieron solo 1 respuesta con el (1.1%) de participación.



 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 29 de 38</p>

Respecto al Programa de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos 2025, califique:
Valores de cada estrella

- ★ = **1 punto** → Muy insatisfecho / pésima experiencia
- ★★ = **2 puntos** → Insatisfecho / experiencia deficiente
- ★★★ = **3 puntos** → Neutral / aceptable pero con oportunidades de mejora
- ★★★★ = **4 puntos** → Satisfecho / buena experiencia
- ★★★★★ = **5 puntos** → Muy satisfecho / excelente experiencia

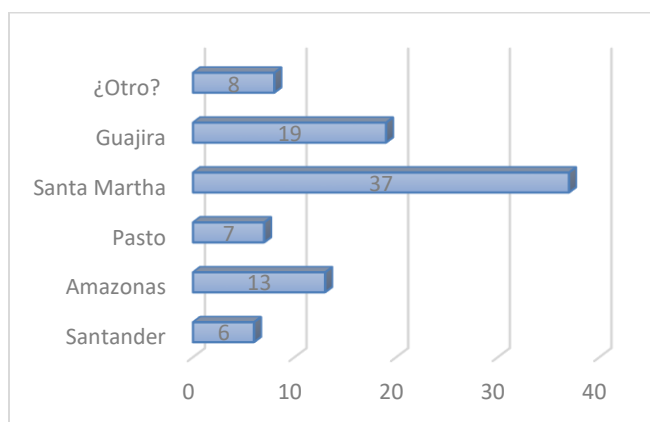


Se observa que la actividad lúdico-recreativa (viaje) obtuvo un 96.7% de participación positiva, con un 64.4% en la máxima categoría (5 estrellas Muy satisfecho / excelente experiencia), seguida del día del Servidor Público, con una participación del 100% (90 personas) donde se observa mayor porcentaje del 58% de 52 personas con calificación Muy satisfecha / excelente experiencia), las olimpiadas deportivas también obtuvo una alta participación (90 personas), con un 54.4% (49 personas con calificación Muy satisfecha / excelente experiencia), la gratitud a la vida, la educación en arte y artesanías, el apoyo educativo, las actividades de San Pedro,

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 30 de 38</p>

profesiones y prepensionados alcanzaron el 100% de participación, predominando las calificaciones de 4 y 5 estrellas(Muy satisfecho / excelente experiencia).



¿En caso de realizar una referenciación en la actividad lúdica recreativa a que destino le gustaría ir?



Se evidencia que la región con mayor representación fue Santa Marta, con 37 respuestas, equivalente al 41.1% del total, seguida de Guajira con 19 respuestas (21.1%), y Amazonas con 13 respuestas (14.4%), Pasto obtuvo 7 respuestas (7.8%), Santander registró 6 respuestas (6.7%), finalmente, la opción ¿Otro? recibió 8 respuestas (8.9%).

La encuesta sobre destinos preferidos (¿otros cuál?) muestra una participación reducida pero diversa, con un total de 7 respuestas. El lugar más mencionado fue San Andrés, con 3 votos (42.9%), lo que indica un interés destacado por este destino turístico. Los demás lugares —Eje Cafetero, Las Lajas, Panamá y Villavicencio— recibieron 1 voto cada uno (14.3%), reflejando preferencias individuales y variadas.

Aunque el volumen de respuestas es bajo, los resultados sugieren que San Andrés tiene un valor simbólico o recreativo importante para los participantes. La presencia de destinos

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 31 de 38</p>


nacionales e internacionales como Panamá también evidencia apertura a experiencias fuera del contexto local.

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad


LÍNEA AMIGA
863 2828


WHATSAPP
304 384 99 92


ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 32 de 38</p>	



11. PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA

El Área de Talento Humano vela por el cumplimiento y ejecución de todas las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, efectuará el seguimiento y la evaluación de cada una de las actividades adelantadas de manera mensual, las cuales deben ser informadas a la Alta Dirección y a los integrantes del Comité de Gestión y Desempeño.

Una vez terminada la totalidad de las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, el Área de Talento Humano debe formular de manera inmediata el Plan de mejoramiento para la siguiente vigencia, el cual será insumo para la adopción del plan del año siguiente.

11.1 Acciones

- El Comité del Gestión y Desempeño, está encargado de reunirse cada mes y de manera extemporánea con el fin de planear, organizar y reglamentar las actividades de acuerdo al cronograma establecido para el desarrollo del Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos.
- Realizar evaluaciones por cada actividad en la cual se medirá el impacto y la satisfacción de los servidores públicos, informe que debe ser presentado y socializado al interior del comité de comisión de personal.
- Solicitar al área de presupuesto informar cuando sea requerido, al Comité de Gestión y Desempeño los movimientos financieros que afecten el rubro del mismo.
- Solicitar al Comité de Convivencia Laboral, un informe trimestral de las quejas presentadas y tratadas al seno del mismo, como insumo para que sean integradas en el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar Social e incentivos.



 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 33 de 38</p>	

11.2 Evaluación

El Área de Talento Humano y el Comité de Gestión y Desempeño, serán encargados de hacerle el seguimiento a las actividades de manera mensual que están programadas desde la formulación hasta su ejecución. Una vez terminada cada actividad, el área de Talento Humano debe aplicar el (Formato N°1 **GTH-S2-F13**) Evaluación de Actividades del Plan de Bienestar Social e incentivos.), a un porcentaje de participantes según muestra, con el fin de saber si la actividad llevada a cabo cumplió con los objetivos planteados en este programa de Bienestar Social y que así contribuya al fortalecimiento y mejoramiento continuo de las condiciones que favorecen el desarrollo integral del servidor, mediante la retribución y reconocimiento de su valor, procurando el mejoramiento continuo del nivel de vida y calidad laboral.

11.3 Presupuesto

Según certificación expedida por el área de presupuesto, el valor asignado para el rubro de bienestar social corresponde a \$ 497.308.320 (Anexo – Cronograma y Distribución de las Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos).

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 34 de 38</p>

12. CONCLUSIÓN



Durante la vigencia 2025 del Programa de Bienestar Social en la ESE Carmen Emilia Ospina se consolidó una participación activa y significativa por parte de los funcionarios, lo que contribuyó al fortalecimiento del clima organizacional y al desarrollo integral del talento humano. Las actividades implementadas generaron sentido de pertenencia, mejoraron las relaciones interpersonales y promovieron el bienestar emocional, físico y profesional de los servidores públicos. El enfoque participativo, basado en el diagnóstico de necesidades, permitió construir una propuesta ajustada a las expectativas reales de los beneficiarios, garantizando una atención integral conforme a los lineamientos normativos.

El análisis de preferencias y barreras evidencia que las actividades deportivas, recreativas, culturales y artísticas son las más valoradas (más del 40%), seguidas por aquellas orientadas al fortalecimiento del ser y la cultura organizacional (28%). La integración familiar y la preparación para la pensión también muestran interés, aunque con menor peso. Las principales barreras para la participación fueron la falta de tiempo (11.1%) y de motivación (10%), lo que orienta la necesidad de ajustar horarios, diversificar la oferta y fortalecer la comunicación institucional. Las calificaciones en escala de 1 a 5 estrellas reflejan una satisfacción general superior al 80%, validando la pertinencia del programa y orientando la programación 2026 hacia un portafolio equilibrado, segmentado y emocionalmente significativo.



13. ANEXOS

Anexo No. 01, Distribución de las Actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

E.S.E. CARMEN EMILIA OSPINA Plan de Bienestar Social Vigencia 2026 ANEXO 3 AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES										
EDUCACION										
DENOMINACIÓN	ACTIVIDAD	PERIODO	OBJETIVO	DIRIGIDO A	REFERENCIA NORMATIVA	BENEFICIARIO	PRESUPUESTO			
APOYO EDUCATIVO	ENTREGA DE AUXILIO EDUCATIVO DE ACUERDO A LA SOLICITUD	Según sea el caso	Contribuir con la financiación de la educación formal, esto con el objetivo de propiciar condiciones para el establecimiento de un entorno laboral para la vida y el conocimiento	Funcionarios, conyuges e hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependen económicamente del servidor	Decreto 1227 de 2005, artículo 70	60	200.000	12.000.000		
EDUCACION FORMAL	FINANCIACION DE EDUCACION NO FORMAL (PREGRADO , POST GRADO, DIPLOMADOS, DEMAS ESTUDIOS DE EDUCACION SUPERIOR	Según sea el caso		Servidores Públicos de la ESE Carmen Emilia Ospina	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	33	3.048.320			
RECREACION CULTURAL Y DEPORTE										
DENOMINACIÓN	ACTIVIDAD	PERIODO	OBJETIVO	DIRIGIDO A	REFERENCIA NORMATIVA					
ACTIVIDAD DE GRATITUD A LA VIDA	TORTA-DETALLE	ENERO-DICIEMBRE	Otorgar un reconocimiento especial al trabajador en su onomástico	Todos los Funcionarios de Planta	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	140	300.000	42.000.000		
ACTIVIDAD DE LA FUNCIÓN OCUPACIONAL	ALMUERZO -DETALLE	JUNIO	Conceder un reconocimiento a la labor de cada funcionario.	Todos los Funcionarios de Planta	Según sea el caso	140	300.000	42.000.000		
ACTIVIDAD CULTURAL DE VINCULO SOCIAL REGIONAL	INTEGRACION CULTURAL Y AMBIENTACION MUSICAL	JUNIO	Fomentar los valores culturales , artísticos de la región y Promover la integración de los funcionarios.	Todos los Funcionarios de Planta	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	140	300.000	42.000.000		
DIA DE LA FAMILIA	PASADIA	MAYO-NOVIEMBRE	Fomentar una jornada semestral de esparcimiento recreacional para los funcionarios y familias (Dia de la familia para el segundo semestre queda supeditado a los ajustes normativos a nivel nacional)	Todos los Funcionarios de Planta	Ley 1857 de 2017	140	200.000	28.000.000		
ENCUENTRO RECREACIONAL DE FIN DE AÑO Y RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD	ALMUERZO- AMBIENTACION MUSICAL	DICIEMBRE	Integrar a los funcionarios con las tradiciones decembrinas, como una actividad de reconocimiento por su aporte institucional para el año que termina.	Todos los Funcionarios de Planta	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	140	900.000	126.000.000		
ACTIVIDAD RECREACIONAL	TARDE DE CINE	OCTUBRE	Fomentar el bienestar , la recreación y la integración familiar de los hijos de los funcionarios mediante una actividad ludica y cultural de cine.	Hijos de Funcionarios de Planta hasta la edad de 18 años	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	83	220.000	18.260.000		
JORNADA DEPORTIVA	OLIMPIADAS DEPORTIVAS	SEPTIEMBRE	Estimular el mejoramiento de la salud física y mental de los servidores mediante el fomento de la cultura deportiva	Todos los Funcionarios de Planta	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	140	300.000	42.000.000		
DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	CHARLA VOCACION AL SERVICIO PUBLICO	JUNIO	Reconocer y exaltar las virtudes que deben caracterizar a los servidores publicos.	Todos los Funcionarios de Planta	Artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015	140	0	0		
ACTIVIDAD LUDICO RECREATIVA	ACTIVIDAD EXTERNA CON MOTIVO DE REFERENCIACION PARA FORTALECER VALORES Y	OCTUBRE/NOVIEMBRE	Mejorar el bienestar de los funcionarios y el clima laboral .	Todos los Funcionarios de Planta	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	140	700.000	98.000.000		
AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL										
DENOMINACIÓN	ACTIVIDAD	PERIODO	OBJETIVO	DIRIGIDO A	REFERENCIA NORMATIVA					
EDUCACION EN ARTES Y ARTESANIAS	TALLER DE MANUALIDADES (PINTURA, BISUTERIA,MUÑECOS NAVIDEÑOS)	FEBRERO-NOVIEMBRE	Brindar capacitación en artes y artesanias a los funcionarios con base a las necesidades identificadas.	Todos los Funcionarios de Planta	Decreto 1567 de 1998, artículo 23	140	80.000	11.200.000		
PENSIONADOS	BONIFICACION AL CESANTE	ENERO-DICIEMBRE	Reconocimiento especial por toda la dedicación, esfuerzo, empeño y labor destacada de los funcionarios que salen de la entidad en calidad de Pensionado.	Funcionarios en reconocimiento de Pensión e inclusión en Nómina	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7	5	1.750.000	8.750.000		
PREPENSIONADOS	TALLER Y/O CONFERENCIA PARA LA PREPARACION DE RETIRO LABORAL	AGOSTO	Brindar acompañamiento y preparación para la jubilación ayudándolos afrontar los cambios sociales, familiares y economicos.	Todos los funcionarios que cumplen con los requisitos de edad y tiempo de servicios	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 24 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.7	67	150.000	10.050.000		
AUXILIOPOLIZA EXEQUIAL	APOYO ECONOMICO	FEBRERO-NOVIEMBRE	Apoyo económico para cubrir un porcentaje del costo de la póliza exequial como un aporte para mitigar los costos de posibles riesgos del funcionario y de su grupo familiar.	Todos los Funcionarios de Planta	ArtículoN° 25 del a cuerdo colectivo, Res. 337 del 2025	140	100.000	14.000.000		
GRAN TOTAL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026							TOTAL	497.308.320		

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>				
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 36 de 38</p>	

- **Cronograma de actividades**

FORMATO												
 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>CRONOGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVO 2026</p>											
ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
CELEBRACIÓN DÍA DE LA MUJER Y DÍA DEL HOMBRE												
DÍA DE CADA PROFESIÓN												
AUXILIO EDUCATIVO												
DÍA DEL TRABAJO												
DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO												
GRATITUD A LA VIDA												
ACTIVIDAD CULTURAL DE VINCULO SOCIAL REGIONAL												
CAMPEONATOS DEPORTIVOS												
DÍA DE LA FAMILIA												
DÍA DE LA BICICLETA												
CAPACITACIÓN Y ACTIVIDAD RECREACIONAL DE FIN DE AÑO												
PAUSAS ACTIVAS.												
JORNADA DEPORTIVA												
AUXILIO FUNERARIO												
PLAN DE RETIRO, PREPENSIONADOS												
DÍA DE LA BICICLETA												
MASAJES												
CURSO DE MANUALIDADES (BISUTERIA, MUÑECOS DE NAVIDAD, PINTURA)												
CURSO DE BILINGUISMO												
FERIA DE LA VIVIENDA												
SEMANA DE LA SALUD												
JUEGO DE ROLES.												
ACTIVIDAD LUDICO RECREATIVA.												
NOVENA NAVIDEÑA.												
CENA NAVIDEÑA.												



Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92



ESE Carmen Emilia Ospina

 <p>ESE CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<p>DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS</p>			
<p>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>CODIGO: GTH-S1-D2</p>	<p>VIGENCIA: 30/01/2026</p>	<p>V9</p>	<p>PÁGINA 37 de 38</p>

- **Formato No. 01, GTH-S2-F13 denominado Evaluación de Actividades del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos.**

 <small>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</small>	<p>FORMATO EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL</p>	
<small>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</small>	<small>CODIGO: GTH-S2-F13</small>	<small>VIGENCIA: 30/01/2026</small>
<small>V9</small>	<small>PÁGINA 1 de 3</small>	

Con el objetivo de asegurar el buen desempeño en las actividades realizadas en la ESE Carmen Emilia Ospina en base al Cronograma anual de bienestar social e incentivos, se aplica el siguiente cuestionario con el fin de determinar el nivel satisfacción de los funcionarios pertenecientes a la planta de la empresa:

ACTIVIDAD: _____

FECHA: _____

LUGAR: _____

Marca con una X según sea su calificación en el círculo correspondiente donde:

1: Deficiente. 2: Insuficiente 3: Regular. 4: Bueno. 5: Excelente.

EVALUACIÓN	1	2	3	4	5
a) Organización de la actividad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b) Lugar donde se realizó la actividad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c) Alimentación.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d) Transporte.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e) Actividades deportivas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f) Relaciones Interpersonales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g) Escenarios deportivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h) Hospedaje	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad
 LÍNEA AMIGA 863 2828 WHATSAPP 304 384 99 92 ESE Carmen Emilia Ospina

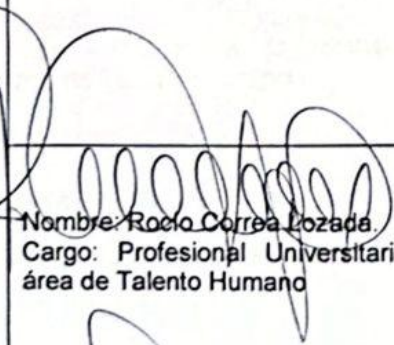
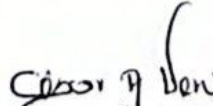

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad

LÍNEA AMIGA
863 2828

WHATSAPP
304 384 99 92

ESE Carmen Emilia Ospina

 CARMEN EMILIA OSPINA <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	DOCUMENTO DE APOYO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA EMPLEADOS PÚBLICOS			
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: GTH-S1-02	VIGENCIA: 30/01/2026	V9

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Descripción del Cambio	Fecha de aprobación
1	Elaboración del documento:	13/07/2018
2	Modificación del documento:	30/04/2019
3	Modificación del documento:	11/02/2020
4	Modificación del documento:	26/01/2021
5	Modificación del documento:	26/01/2022
6	Modificación del documento:	27/01/2023
7	Modificación del documento:	29/01/2024
8	Modificación del documento: Se modifica documento con el fin de obtener una mejora continua en el subproceso "Administración del personal", se realizaron los siguientes ajustes: <ul style="list-style-type: none"> • Actualización de la vigencia. • Ajustes estructurales: anular de tabla de contenido numeral 3 y 5, incluir numeral 3 propósito, resultados de la encuesta. 	24/01/2025
9	Modificación del documento: Se modifica documento con el fin de obtener una mejora continua en el subproceso "Administración del personal", se realizaron los siguientes ajustes: <ul style="list-style-type: none"> • Actualización de la vigencia. • Ajustes estructurales: incluir numeral 5 Cronograma anual. 	30/01/2026
<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 30%;">  Nombre: Rocio Correa Lozada Cargo: Profesional Universitario área de Talento Humano </div> <div style="width: 30%;">  Nombre: Cesar Augusto Vera Cargo: Subgerente administrativo. </div> <div style="width: 30%;">  Nombre: Adriana Marcela Losada Cañas Cargo: Gerente. </div> </div>		
Elaboró	Revisó	Aprobó

Buscamos la excelencia por su salud, bienestar y dignidad



Escaneado con CamScanner

LÍNEA AMIGA
863 2328

WHATSAPP
304 384 99 92

f i @
ESE Carmen Emilia Ospina