	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 0 de 21		
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente


# PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

---

CÓDIGO: PG-TH-003


ESE Vidadasinú  
30/01/2026



	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
		Página 1 de 21
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

## Contenido

1. PRESENTACIÓN.....	2
2. MARCO LEGAL.....	3
3. MARCO CONCEPTUAL.....	4
4. OBJETIVOS.....	5
4.1. Objetivo General.....	5
4.2. Objetivos Específicos.....	5
5. ALCANCE.....	6
6. OBLIGACIONES.....	7
7. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	8
8. DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PROGRAMA.....	9
8.1 EJE 1: Equilibrio Psicosocial.....	10
8.2 EJE 2: Salud Mental.....	10
8.3 Eje 3: Diversidad e Inclusión.....	11
8.4 Eje 4: Transformación Digital.....	11
8.5 Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público.....	11
8.6 Graficas.....	12
9 METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DEL PROGRAMA.....	19
9.1 Diagnóstico de necesidades.....	19
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	20

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
		Página 2 de 21
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

## 1. PRESENTACIÓN


El Programa Anual de Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E. VIDASINÚ tiene como propósito contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos, respondiendo a sus necesidades y expectativas, y promoviendo su desarrollo integral, el de sus familias y el fortalecimiento del clima organizacional. Para ello, se diseñan e implementan acciones orientadas al bienestar físico, mental, social y emocional, que inciden positivamente en los niveles de satisfacción, compromiso, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público de salud.

El bienestar de los servidores públicos se concibe como un proceso permanente y estratégico, orientado a crear, mantener y fortalecer condiciones laborales que favorezcan el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional. En este sentido, el programa busca impactar de manera positiva la motivación, el sentido de pertenencia y la vocación de servicio, contribuyendo al fortalecimiento de la confianza de la ciudadanía en la gestión institucional y al cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad.

La formulación del Programa Anual de Bienestar Social e Incentivos se fundamenta en los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional, la normatividad vigente en materia de función pública y los resultados del autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente en la Dimensión de Talento Humano. Este enfoque permite orientar acciones que promuevan entornos laborales saludables, incluyentes y humanizados, fortaleciendo el desempeño institucional y el desarrollo sostenible del talento humano.

En concordancia con el Programa Nacional de Bienestar Social 2023–2026, el Programa Anual de Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E. VIDASINÚ se estructura a partir de los siguientes ejes estratégicos:






- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental


	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente


- Diversidad e Inclusión
- Transformación Digital
- Identidad y Vocación por el Servicio Público

Finalmente, el programa se desarrolla en armonía con el Sistema de Estímulos para los servidores públicos, de conformidad con la Constitución Política de Colombia, el Decreto Ley 1567 de 1998, el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que lo regulan, con el fin de fortalecer el reconocimiento, la motivación y el compromiso de los servidores públicos, como pilares fundamentales para la prestación de un servicio público de calidad, humano y eficiente.

## 2. MARCO LEGAL

-  Decreto Ley 1567 de 1998. La ley 909 de 2004, el decreto 1227 de 2005 reglamentario de la ley 909 de 2004 y el decreto 4661 de 2005.
-  La Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones”
-  El Decreto 1227 de 2005, en el artículo 69. “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementar a través de programas de bienestar social.
-  El Decreto 4661 de 2005, artículo 1, parágrafo 1 “Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”
-  La Ley 734 de 2002 en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias particular 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 a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

 Manual operativo sistema de gestión modelo integrado de planeación y gestión – MIPG (2023). El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.

 Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026

### 3. MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de comprender más fácilmente este Plan se muestran a continuación las definiciones de las principales temáticas que se incluyen en el presente documento:

#### Bienestar


Es un proceso permanente, orientado a generar y mantener de manera integral la calidad de vida laboral y familiar del ser humano, además de pretender elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad y mantener un elevado sentido de pertenencia en la Entidad, propendiendo por fortalecer las relaciones sociales y manteniendo un clima institucional favorable dentro de la Entidad.

#### Cultura Organizacional

Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Por ser un marco de referencia, no atiende cuestiones puntuales, sino que establece las prioridades y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los individuos que la conforman.

#### Clima Organizacional

Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
		VERSIÓN: 02
		Página 5 de 21
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

### Estímulos

Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, programas y subprogramas; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (Artículo 13º, Decreto 1567 de 1998).

### Planes de incentivos

Tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las Entidades.

### Incentivo


Todo estímulo expresamente planeado por las Entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro. Conforme al Decreto 1567 de 1998, los incentivos son clasificados en:

- ✓ Incentivos pecuniarios. Es un reconocimiento económico que se asignará únicamente al mejor equipo de trabajo, de acuerdo con el presupuesto asignado anualmente para ello.
- ✓ Incentivos no pecuniarios. Entendido como el conjunto de programas dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y de los equipos de trabajo con desempeño productivo en niveles de excelencia que ocupen el segundo y tercer lugar.

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. Objetivo General**

Fortalecer el bienestar integral de las servidoras y los servidores públicos de la E.S.E. VIDASINÚ, mediante la implementación de estrategias y acciones articuladas al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y al Programa Nacional de Bienestar Social 2023–2026, que promuevan el equilibrio psicosocial, la salud mental, la diversidad e inclusión, la transformación

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

digital y la identidad y vocación por el servicio público, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida laboral, la motivación, el sentido de pertenencia y el desempeño institucional.

### Objetivos Específicos


1. Desarrollar acciones orientadas a la promoción, prevención y cuidado de la salud mental, que favorezcan entornos laborales saludables y el equilibrio psicosocial de las servidoras y los servidores públicos.
2. Implementar actividades que fortalezcan la cultura organizacional, el clima laboral y el sentido de pertenencia, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto, la colaboración y la vocación de servicio público.
3. Promover estrategias que faciliten el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, reconociendo las diversas realidades de los servidores públicos y su núcleo familiar.
4. Fomentar la diversidad, la inclusión y la equidad, mediante acciones que garanticen el respeto por las diferencias y la igualdad de oportunidades en el entorno laboral.
5. Incorporar herramientas, prácticas y mecanismos de bienestar en el marco de la transformación digital, que faciliten la comunicación, el acceso a la información y la participación de los servidores públicos.
6. Incentivar el reconocimiento al desempeño, fortaleciendo la identidad institucional y la vocación por el servicio público, en coherencia con el Sistema de Estímulos vigente.

### 5. ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social todos los servidores públicos de la planta de personal de la ESE VIDASINÚ y sus familias.

Respecto al Plan de Incentivos, este cubrirá a los funcionarios de carrera administrativa. Para efectos del Plan de Bienestar Social se entiende por familia del servidor:

- i) El cónyuge o compañero(a) permanente
- ii) Los padres del empleado
- iii) Los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

Los servidores que se encuentren en vacaciones, incapacidad, licencia (dependiendo del caso), así como las personas que se encuentren pensionadas, no podrán participar de las actividades de bienestar social.

## 6. OBLIGACIONES

### 6.1. Obligaciones de la E.S.E. Vidasinú


La E.S.E. a través de la oficina de Talento Humano, tendrá las siguientes obligaciones para el desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos:

1. Identificar las necesidades de bienestar, detectando las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos de la Entidad.
2. Programar las actividades de bienestar y facilitar a las servidoras y los servidores su asistencia a las mismas.
3. Ejecutar los planes y programas institucionales descritos en el Programa de Bienestar Social e Incentivos. En caso de ser necesario podrá contar con el apoyo de otras entidades, centros de capacitación, establecimientos públicos y privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad.
4. Cumplir con el cronograma establecido en el Programa de Bienestar Social e Incentivos para el desarrollo de las actividades.

### 6.2. Obligaciones de las servidoras y los Servidores Públicos

Los funcionarios y/o funcionarias de la E.S.E., están obligados a:

1. Realizar dentro de los tiempos establecidos la inscripción a las actividades en las que desea participar, o en las que se señale por parte de Talento Humano
2. Participar en las actividades de bienestar a las cuales se haya inscrito.
3. Una vez inscrito el funcionario y/o funcionaria en cualquiera de las actividades programadas, su inasistencia o incumplimiento con la intensidad horaria sin causa

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

justificada, traerá como consecuencia el descuento del valor de la misma a través de nómina, salvaguardando la integridad del patrimonio público.

- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas

## 7. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Con el propósito de desarrollar el Programa de Bienestar Social e Incentivos en la E.S.E. Vidasinú, siguiendo las directrices establecidas por el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, se requiere consolidar información demográfica de los funcionarios y/o funcionarias, con el fin de dirigir y comprender la población destinataria, así como proporcionar datos fundamentales para la planificación de diversas actividades dentro del programa.

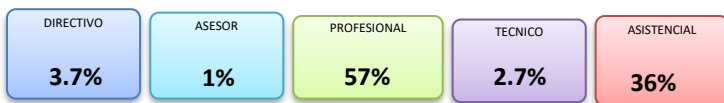
Actualmente, la E.S.E. Vidasinú cuenta con una planta de 117 empleos, de los cuales 109 puestos están provistos. Los funcionarios y/o funcionarias (planta a 31 de diciembre de 2024).

Los cuales se encuentran distribuidos según su GENERO así:



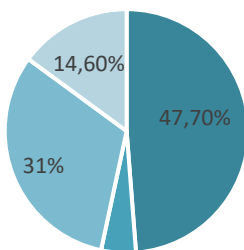
El 66 % de la población en la E.S.E. Vidasinú está conformado por mujeres, lo que equivale a 72. En contraste, el 34% corresponde al sexo masculino, totalizando 37 hombres. En resumen, las mujeres superan a los hombres en un 32% en la composición demográfica de la E.S.E.


Según ESTRUCTURA JERÁRQUICA así:



Se destaca la presencia del nivel profesional en el 57% y representando a 62 individuos en términos absolutos. Le sigue el nivel asistencial con un 36% (39 personas), el nivel directivo con un 3.7% (4 personas), el nivel técnico con un 2.7% (3 personas) y, finalmente, el nivel asesor con un 1% (1 persona)

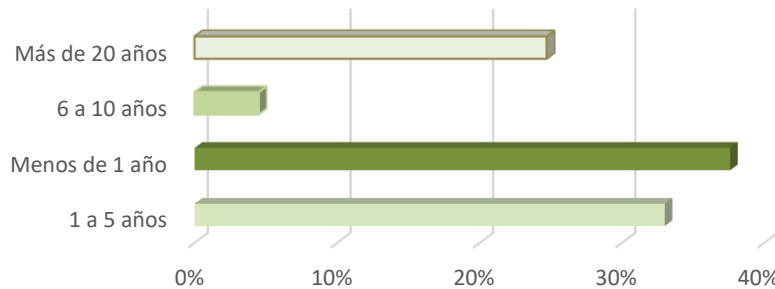
Según su TIPO DE CARGOS así:



	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente


Se destaca que el 47.7% (52 funcionarios y/o funcionarias) de la población se encuentra vinculada por carrera administrativa, el 4.5% (5 funcionarios y/o funcionarias) son de libre nombramiento y remoción, el 14.6% (16 funcionarios y/o funcionarias) son de provisionalidad y el 31% (34 funcionarios y/o funcionarias) son de periodo fijo.

En cuanto a los años de servicio encontramos que el 33% (36) corresponde a aquellos que llevan de 1 a 5 años, seguido del 37.6% (41) que se encuentran en el rango de menos de un año, con aquellos que llevan de 6 a 10 años 4.5% (5), para aquellos que llevan más de 20 años corresponde el 24.7% (27).



## 8. DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PROGRAMA

El Programa de Bienestar Social e Incentivos en la E.S.E. Vidasinú es un mecanismo diseñado para atender las necesidades del talento humano. Implementa estrategias que impactan positivamente en la atención integral de las servidoras y servidores, fomentando la interacción tanto con la entidad como entre compañeros y sus familias. Este programa busca mejorar la calidad de vida, fortaleciendo la identidad y la vocación al servicio público.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
		Página 10 de 21
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

En virtud del análisis de los resultados obtenidos en la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades, se han identificado las demandas de los colaboradores en cuanto a su crecimiento personal, profesional, familiar y social. En consecuencia, para abordar no solo estas sugerencias que reflejan las percepciones y opiniones de nuestro equipo respecto al bienestar en la E.S.E, es fundamental destacar que, a partir del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 propuesto por la Función Pública, En este sentido, su ejecución se llevará a cabo a través de cinco ejes estratégicos que orientarán las actividades destinadas al bienestar.

Los ejes del programa representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y servidores públicos y el fortalecimiento de la identidad y la vocación por el Servicio Público, por lo cual este programa se enmarca los siguientes ejes:

1. Equilibrio Psicosocial
2. Salud Mental
3. Diversidad e Inclusión
4. Transformación Digital
5. Eje de Identidad y Vocación por el Servicio público


### **8.1 EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL**

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

- Factores psicosociales
- Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral
- Calidad de vida laboral.

### **8.2 EJE 2: SALUD MENTAL**

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos:

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

- Higiene mental o psicológica
- Prevención de nuevos riesgos a la salud

### 8.3 EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

- Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad
- Prevención, atención y medidas de protección


### 8.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

- Creación de cultura digital para el bienestar
- Análítica de datos para el bienestar
- Creación de ecosistemas digitales

### 8.5 EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
		VERSIÓN: 02
		Página 12 de 21
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

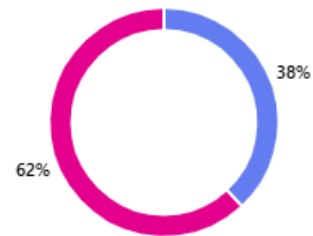
- Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

## 8.6 Graficas

A continuación, se grafican los porcentajes de la encuesta de expectativa de los programas de bienestar social, incentivos.

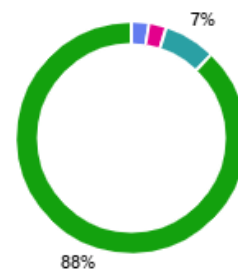
- ¿A QUE GENERO PERTENECE?

● HOMBRE	16
● MUJER	26
● OTRO	0




- ¿A QUE GRUPO ETNICO PERTENECE?

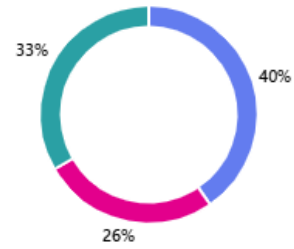
● INDIGENA	1
● AFRO	1
● RAIZAL	3
● PUEBLO ROM	0
● NINGUNO	36



- TENENCIA DE VIVIENDA

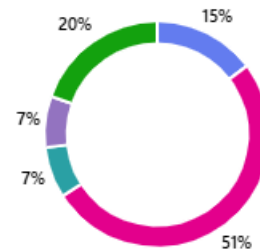
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

- PROPIA 17
- ARRENDADA 11
- FAMILIAR 14
- COMPARTIDA 0



- ¿EN CUAL CATEGORIA LE GUSTARIA SE IMPLEMENTEN MAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL?


- DEPORTIVAS 6
- RECREATIVAS 21
- ARTISTICAS Y CULTURALES 3
- PROMOCION Y PREVENCIÓN EN SALUD 3
- CAPACITACION EN ARTES Y ARTESANIAS 8



- ¿QUE ACTIVIDADES DE CAPACITACION EN ARTES Y ARTESANIAS, TE GUSTARIA SE REALICEN?

4 encuestados (10%) respondieron Tejidos para esta pregunta.




	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

- DE ACUERDO CON LA PREGUNTA ANTERIOR ¿QUE ACTIVIDADES TE GUSTARÍA QUE INCLUYERAMOS EN EL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES?



- SUGERENCIAS EN MATERIA DE BIENESTAR PARA MEJORAR LA GESTION DE LA VIGENCIA 2025.


1	Auxilios para gafas que es útil para protección y seguridad frente a las pantallas, los compartir con actividades que saquen de la rutina
2	Que el día de la familia sea un sábado y no viernes
3	Mayor Frecuencia en las actividades de Bienestar
4	Más continuidad en los proyectos
5	Atención al usuario
6	Aparte que el deporte reduce los síntomas de la depresión y la ansiedad; y favorece la salud cerebral y el bienestar general. deberían implementar para los técnicos educación para tener un aprendizaje continuo y poner en práctica lo aprendido en nuestra empresa.
7	Más actividades
8	Hasta el momento todo lo que hacen llena mis expectativas
9	1bono recreacional para el mejor o mejores funcionarios
10	Disfrutar o compartir con los compañeros
11	Aumentar el cupo de comfacor.
12	Indagar con las jefes de cada sede
13	Hasta ahora no tengo ninguna queja
14	Taller de Decoración de interiores
15	Hacer más actividades,
16	Mayor número de actividades y conformación de equipos PARA la recreación y el deporte

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente


17	Manualidades y creatividad de pinturas
18	Paseo, integración al aire libre.
19	Más días de integración
20	incentivos pecuniario y no pecuniario
21	Publicar y enviar a correos
22	Más tiempo
23	tratar en lo posible de organizar una actividad cada mes para que a fin de año no se acumulen
24	Incluir actividades en las que se desarrollen destrezas
25	Realizar la convivencia que se venía realizando de manera anual
26	Mayor integración
27	aprovechables para todos
28	Actividades donde se incluya la familia, donde puedan participar más los hombres, que no sean siempre los sábados, que se escoja un día o medio día laboral semanal
29	Integración parte admón. y asistencial no nos conocemos
30	Tener nuevamente el incentivo de bienestar
31	Nuevas contrataciones que no sean las mismas de siempre, son las mismas encuestas de siempre
32	Volver al Bono Recreativo
33	Tengamos más tiempo para realizar las actividades
34	Incentivar para la participación de las actividades y los intervalos de tiempo entre ellas más cortos

- ¿CUAL CONSIDERA QUE PODRIA SER EL MEJOR ESTIMULO QUE PUEDA BRINDAR LA ESE VIDASINÚ?

1	Brindándole a cada personal de la salud una forma de desestresarse o salir de su zona de confort teniendo en cuenta sus capacidades y habilidades.
2	Bonos y /o auxilios en los productos o servicios que se puedan redimir permitidos por norma como en otras entidades del estado

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente


3	Valoración del desempeño del trabajador
4	Compromiso con el empleado
5	Capacitaciones y feria de emprendimiento
6	La formación de grupos deportivas
7	Resaltar y hacerle saber que es muy importante para la empresa contar con empleados como él o ella.
8	Buena atención al usuario
9	educación y dar una calificación teniendo en cuenta las funciones del cargo de cada funcionario
10	Realizar más actividades
11	Que el día de cumpleaños lo dejen libre
12	Seguir gestionando los bonos recreacionales en convenio con comfacor
13	Bonificación anual correspondiente a un salario mínimo legal vigente
14	Tenernos en cuenta en las fechas de cumpleaños
15	Bono de cumpleaños. Di
16	Cambiar el método de calificación ya que entre mas se trabaja, menor es la calificación
17	Estímulos económicos sobre logros conseguidos (tipo bonificaciones) o también como días libres como premio al buen trabajo
18	Bonificaciones
19	Incentivo económico
20	Implementar. Mayor cantidad de actividades recreativas
21	Manualidades y creatividades pinturas
22	Bonificaciones, premios, aumento de sueldo reconocimientos a empleados antiguos.
23	Reconocimiento a la labor prestada
24	incentivos generales por valor jerárquico
25	Ascenso y paseo familiar
27	becas de estudio y viajes
28	Reconocer la labor de cada trabajador dentro de la empresa
29	Plan de incentivos

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente


30	Educación
31	además de un bono, que no está demás , reconocimiento ,resaltando su labor
32	Tiempo, detalles por nuestro esfuerzo, eventos para los trabajadores
33	Integrarnos cómo compañeros
34	Incentivar al trabajador por metas cumplidas
35	Beca de estudio
36	Que tenga en cuenta la parte asistencial, siempre es la parte administrativa.
37	préstamo para Adquisición o Mejora de Vivienda
38	Que los días de fiestas navideñas 24 y 31 sean libres
39	Que podamos ir a los congresos que para nuestro bienestar y la empresa
40	3 DIAS LIBRES REMUNERADOS MAS BONIFICACION ECONOMICA
41	Reconocimiento por desempeño laboral
42	día de recreación

- ¿CUALES PODRIAN SER LOS INCENTIVOS NO PECUNIARIOS QUE CONSIDERA DEBE RECIBIR EL MEJOR FUNCIONARIO DE CADA NIVEL JERARQUICO POR RESULTADO EN EVALUACION DE DESEMPEÑO?

1	Programas de estudios superiores gratis a elección del funcionario que le permita enriquecer sus conocimientos, premios (tv, bicis u otros) en caso de poderse, y día de permiso remunerado por cumpleaños
2	2 días libres
3	Becas, Bonos de Turismo,
4	Compensatorios en tiempo de descansos
5	Más capacitación para mayor calidad en la atención
6	El que la empresa crea que sea el más conveniente para resaltarlo y seguir motivando, que con esfuerzos todo se logra.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
		VERSIÓN: 02
		Página 18 de 21
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

7	Tiempo
8	ascensos, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales
9	Subir el sueldo
10	Becas para estudios
11	Reconocimiento público, otorgarle libre el día de su cumpleaños. , No incluir los sábados en sus vacaciones
12	Los incentivos deben ser para todos
13	Exaltación y días de descanso
14	3 días de descanso.
15	Días compensatorios
16	Días libres
17	Se debe evaluar por su trabajo
18	Viaje para la familia
19	Brindarle más información y capacitación para así poder Brindarle a los empleados una mejor opción
20	Bonificación anual correspondiente a un salario mínimo
21	Nivelación del sueldo.
22	Día libre
23	un sueldo mínimo vigente
24	Ascenso
26	beca de estudio, días de descanso remunerados
27	Spa, cenas, viajes, etc.
28	Días de descanso remunerados
29	Reconocimiento público institucional
30	bonos, reconocimientos, detalles,
31	Tiempo libre, bono de ocio, incentivo de formación,
32	Un abrazo y días de descanso
33	Bonos en alimentos u otros.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
<b>ELABORÓ</b>		<b>REVISÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

34	Un Ascenso o un encargo por su buen desempeño
35	Ninguno porque siempre la mejor calificación es de la parte administrativa, las calificaciones de la parte asistencial siempre están por debajo y la administrativa 98 a 100%
36	Tiempo Libre o Ceremonia de Reconocimiento
37	Ascensos
38	Que nos den una casa en un barrio bueno
39	Opciones de ascenso a puestos por encargo
40	Oportunidades de desarrollo profesional y reconocimientos
41	Día de descanso


## 9 METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DEL PROGRAMA

### 9.1 Diagnóstico de necesidades

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.10.6 del Decreto 1083 de 2015, el Programa de Bienestar Social e Incentivos para el año 2025 se fundamenta en la identificación, recopilación y análisis de la información obtenida a través del diagnóstico de necesidades efectuado a los funcionarios y/o funcionarias de carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción de la E.S.E Vidadasinú.

Este diagnóstico tiene como propósito identificar las necesidades y expectativas vinculadas a las actividades a desarrollar, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el buen desempeño laboral, este diagnóstico es un elemento principal para la concepción y ejecución del programa.

Es así como, en el mes de noviembre de 2024, se llevó a cabo la aplicación de la encuesta de Diagnóstico de Necesidades mediante el uso del correo electrónico y grupos de WhatsApp. El objetivo de esta encuesta fue evaluar los niveles de calidad de vida de los funcionarios y/o funcionarias de la E.S.E Vidadasinú, así como identificar y determinar oportunidades de desarrollo y bienestar. La encuesta fue completada por 42 empleados, lo que representa el 37.8% de la población total de la entidad, que consta de 111 empleados hasta la fecha del 30 de noviembre de 2024.

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
		VERSIÓN: 02
		Página 20 de 21
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

Se tuvo en cuenta el desarrollo de las actividades realizadas en el 2024 para conocer el interés de los servidores en la continuidad de estas. Con los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades se trazó el Plan de Bienestar 2025; con el objetivo de cumplir con las expectativas de los servidores y propender por el mejoramiento clima organizacional de la Entidad que redunde en el buen desempeño individual y colectivo, propiciando un modelo participativo, cimentado en principios y valores donde se promueva el trabajo en equipo y se reconozca el desempeño del funcionario.


Se realiza la tabulación de los datos, se construyeron cuadros para representar la información, para observar la tendencia de las respuestas obtenidas y posterior dar una conclusión de los resultados.

ITEMS	ACTIVIDAD	PERIODO	RESPONSABLE
1	Recopilación de las evidencias de ejecución de las actividades (listado de asistencias y/o fotografías)	Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre	Profesional Talento Humano
2	Elaboración de Informes y envío de soportes a oficina de planeación como cumplimiento del Plan Operativo Anual.	Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre	Profesional Talento Humano
3	Tabulación de resultados en encuesta de satisfacción	Marzo, Junio, Septiembre y Diciembre	Profesional Talento Humano
4	Elaboración e implementación de encuesta de expectativa para proyección del plan de la siguiente vigencia	Octubre / Noviembre	Profesional Talento Humano

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación debe llevarse a cabo de manera continua con el propósito de proporcionar retroalimentación y emprender acciones de mejora que contribuyan a optimizar el proceso. Además, este enfoque permitirá a la oficina de talento humano obtener informes sobre los logros alcanzados, la satisfacción, las buenas prácticas y las lecciones aprendidas.

El seguimiento de la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos se llevará a cabo mediante la evaluación de los indicadores de gestión previamente definidos. Estos indicadores serán

	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PG-TH-003
	<b>PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA: 30/01/2026
VERSIÓN: 02		
Página 21 de 21		
<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
Luisa Fda. Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

evaluados de manera trimestral a través del Plan Operativo Anua Institucional. De acuerdo con los siguientes indicadores:

<b>Indicador</b>	<b>Formula</b>
<i>CUMPLIMIENTO CRONOGRAMA DE BIENESTAR</i>	$\frac{\# \text{ de actividades de bienestar realizadas en el período}}{\# \text{ de actividades de bienestar programadas en el período}}$
<i>PARTICIPACIÓN PROGRAMA DE BIENESTAR</i>	$\frac{(\# \text{ total participantes única vez en el año})}{\text{total, planta esperada en el año}} * 100$