



Plan de
Incentivos
Institucionales

2026



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	4
2. OBJETIVOS.....	5
2.1. Objetivos General.....	5
2.2. Objetivos Específicos	5
4. RESPONSABLES	6
5. MARCO LEGAL	7
Resolución 0312 de 2019.	9
6. PROCESO DE CONSTRUCCIÓN.....	9
6.1. Resultados Encuesta De Necesidades.....	10
6.2. Recomendaciones Resultado Encuesta del 2026	13
7. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL.....	13
8. ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	14
8.1. Programas deportivos, recreativos y vacacionales:	15
8.1.1. Rumba aeróbica.....	15
8.1.2. Jornada Deportiva y Recreativa	15
8.2. Programas Artísticos Y Culturales:.....	15
8.3. Programas de Promoción y Prevención de la Salud.....	16
8.4. Programas de capacitación informal.....	17
8.5. Promoción de programas de vivienda	17
8.6. Área de Calidad de Vida Laboral.....	17
8.6.1. Programas de Medición del Clima Laboral	17
8.6.2. Día de la familia Ley 1857 de 2017.....	18
8.6.3. Tiquetera emocional	18
8.7. Programas de Preparación de los prepensionados para el retiro del servicio..	19
8.8. Programas de identificación e intervención de la cultura organizacional y Programas para el fortalecimiento del trabajo en equipo.....	19

9. CONDICIONES DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS PARA LA VIGENCIA 2026	19
10. ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	20
12. EVALUACIÓN	24
13. CONTROL DE CAMBIOS	25

1. INTRODUCCION

La gestión pública contemporánea exige que las entidades del Estado adopten prácticas orientadas no solo al cumplimiento de metas institucionales, sino también al fortalecimiento del bienestar de quienes hacen posible la prestación de los servicios a la ciudadanía. En este contexto, la ESE Bellosalud, como entidad descentralizada del orden municipal en Bello, Antioquia, reconoce que el desarrollo integral de sus servidores públicos es un factor determinante para la calidad, oportunidad y humanización de la atención en salud.

En concordancia con el marco normativo vigente y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el talento humano se concibe como el eje articulador de la gestión institucional y el principal generador de valor público. Bajo este marco, la ESE Bellosalud orienta su actuación conforme a los principios de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), los cuales promueven la planeación, el desarrollo, el bienestar, el reconocimiento y la permanencia de servidores competentes, comprometidos y alineados con los objetivos institucionales. Desde esta perspectiva, los Programas de Bienestar, Estímulos e Incentivos se consolidan como instrumentos estratégicos que permiten promover ambientes laborales saludables, fortalecer la motivación y reconocer el aporte de los servidores al logro de los objetivos misionales de la entidad.

El Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 de la ESE Bellosalud se diseña con un enfoque preventivo, participativo e integral, orientado a favorecer el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores. A través de acciones en los ámbitos recreativo, deportivo, cultural, educativo y de promoción de la salud, el programa busca impactar positivamente el clima organizacional, potenciar las capacidades individuales y colectivas, y fortalecer el compromiso institucional.

La planeación del programa para la vigencia 2026 se fundamenta en el análisis de las necesidades reales de los servidores, identificadas a partir de los resultados del diagnóstico de bienestar laboral, así como de la evaluación de las acciones desarrolladas en vigencias anteriores. Este ejercicio permite orientar las intervenciones hacia la mejora continua, garantizando su pertinencia, coherencia y sostenibilidad en el tiempo.

La Subgerencia de Gestión Humana lidera la formulación, ejecución y seguimiento del Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026, articulándolo con el Plan Estratégico de Talento Humano y con los objetivos institucionales de la ESE

Bellosalud. De esta manera, se reafirma el compromiso de la entidad con la dignificación del servidor público, el reconocimiento de su labor y la generación de condiciones que favorezcan el desempeño, la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia.

El presente programa está dirigido a los servidores públicos de la ESE Bellosalud vinculados en las modalidades de carrera administrativa, período, libre nombramiento y remoción, provisionalidad, trabajadores oficiales y pensionados, consolidándose como una herramienta clave para el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de la misión de la entidad en el municipio de Bello.

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivos General

Promover el bienestar integral y la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la ESE Bellosalud, mediante la implementación de acciones de estímulos e incentivos que contribuyan a un clima organizacional saludable, al reconocimiento institucional y al fortalecimiento del desempeño.

2.2. Objetivos Específicos

- ✓ Generar espacios institucionales que permitan visibilizar y valorar el aporte de los servidores públicos, reconociendo su trayectoria, compromiso y contribución al cumplimiento de los objetivos de la ESE Bellosalud.
- ✓ Propiciar condiciones laborales favorables que estimulen la participación, la iniciativa y el sentido de identidad institucional, fortaleciendo ambientes de trabajo armónicos y colaborativos.
- ✓ Promover la apropiación de los principios y valores institucionales, orientados a una cultura de servicio basada en la responsabilidad social, la transparencia y la ética en el ejercicio de la función pública, fortaleciendo el compromiso y el sentido de pertenencia de los servidores.
- ✓

3. ALCANCE

El Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 está dirigido a la totalidad de los servidores públicos vinculados a la ESE Bellosalud, en sus diferentes modalidades de vinculación, y se desarrollará en concordancia con la normatividad vigente que

regula el empleo público, el bienestar social y la Gestión Estratégica del Talento Humano en las entidades del Estado.

En este sentido, el programa se enmarca en lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, así como en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, los cuales orientan a las entidades públicas a implementar acciones de bienestar, estímulos e incentivos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral y al fortalecimiento del desempeño institucional.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 y sus modificaciones vigentes, para efectos de la ejecución de las actividades de bienestar, se entiende como grupo familiar del servidor público el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres y los hijos hasta los dieciocho (18) años de edad, así como los hijos mayores de edad en condición de discapacidad que dependan económicamente del servidor.

Las actividades del programa podrán extenderse al grupo familiar cuando la naturaleza de la acción lo permita y conforme a la planeación institucional, aportando al fortalecimiento del bienestar integral y a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos.

El alcance del programa se circunscribe a la vigencia 2026 y se desarrollará de manera articulada con los planes, programas y políticas institucionales de la ESE Bellosalud, en especial con el Plan Estratégico de Talento Humano.

4. RESPONSABLES

Gerencia de la ESE Bellosalud: Aprobar los lineamientos generales del Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 y garantizar el respaldo institucional para su implementación.

Subgerencia de Talento Humano: Liderar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación del programa, asegurando su alineación con el Plan Estratégico de Talento Humano, los principios GETH y los lineamientos del MIPG.

Líderes de proceso y jefes inmediatos: Facilitar la participación de los servidores en las actividades del programa y promover prácticas que fortalezcan el bienestar, la convivencia y el desempeño laboral en sus equipos de trabajo.

Servidores públicos de la ESE Bellosalud: Participar activamente en las actividades programadas, aportar a la construcción de un ambiente laboral respetuoso y asumir corresponsablemente el cuidado de su bienestar integral.

Apoyos institucionales y comités internos: Brindar acompañamiento técnico y operativo para el desarrollo de las actividades, de acuerdo con sus competencias y funciones.

5. MARCO LEGAL

En la ESE Bellosalud se hace necesario implementar el Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026, fundamentado en disposiciones legales y administrativas, con el fin de dar cumplimiento a las políticas nacionales de administración del talento humano, promover el bienestar integral de los servidores públicos y fortalecer el desempeño institucional.

El presente programa se sustenta en el siguiente marco normativo:

Constitución Política de Colombia.

Artículos 52, 53 y 57, que reconocen el derecho a la recreación, el deporte, el bienestar laboral, la protección especial al trabajo y el deber del Estado de garantizar condiciones dignas y justas para los trabajadores.

Decreto Ley 1567 de 1998.

Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I, establece que el sistema de estímulos estará conformado por un conjunto interrelacionado de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos, orientados a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado y a contribuir al cumplimiento de los resultados institucionales.

Así mismo, en el Capítulo II, Artículo 19, dispone que las entidades públicas están obligadas a organizar anualmente programas de bienestar social e incentivos para sus empleados.

Ley 489 de 1998.

Capítulo Quinto, que regula los incentivos a la gestión pública como un mecanismo para mejorar la eficiencia, la calidad y los resultados de la administración pública.

Ley 909 de 2004.

Parágrafo del Artículo 36, establece que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados y contribuir al cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

Ley 734 de 2002.

Artículo 33, numerales 4 y 5, reconoce como derecho de los servidores públicos y sus familias participar en los programas de bienestar social que establezca el Estado y acceder a estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

Decreto 1083 de 2015.

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Artículo 2.2.10.1: Señala que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados, los cuales se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2: Define los beneficiarios de los programas de bienestar, incluyendo a los empleados y su grupo familiar.

Artículos 2.2.10.3 al 2.2.10.7: Establecen disposiciones relacionadas con los programas de bienestar.

Artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13: Regulan el Plan de Incentivos, orientado al reconocimiento del desempeño sobresaliente individual y de los equipos de trabajo, mediante incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Decreto 648 de 2017.

Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, fortaleciendo los lineamientos del empleo público y la gestión del talento humano.

Decreto 894 de 2017.

Modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, garantizando la profesionalización del servidor público y el acceso en igualdad de condiciones a los programas de capacitación, entrenamiento y bienestar, independientemente del tipo de vinculación, de acuerdo con las necesidades y presupuesto de la entidad.

Decreto 1499 de 2017.

Por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), estableciendo la Gestión Estratégica del Talento Humano como una de sus dimensiones, e incorporando el bienestar laboral y los incentivos como factores clave para la generación de valor público.

Decreto 612 de 2018.

Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales, incluyendo el Plan Estratégico de Talento Humano, dentro del marco del MIPG.

Ley 1857 de 2017.

Por medio de la cual se establece la jornada familiar semestral obligatoria, orientada a fortalecer la integración familiar y el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores.

Ley 1616 de 2013.

Por medio de la cual se garantiza el derecho a la salud mental, promoviendo acciones de prevención, promoción y cuidado del bienestar psicosocial en los entornos laborales.

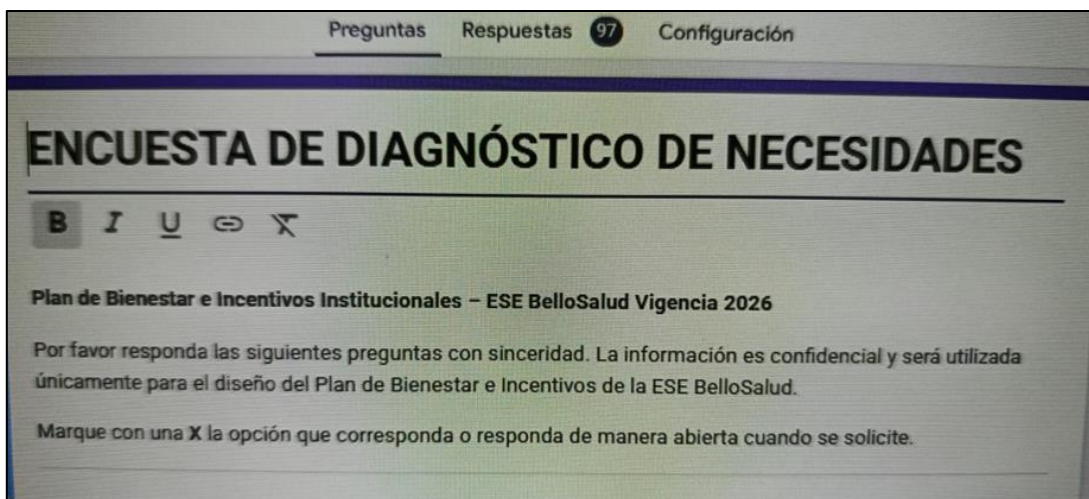
Resolución 0312 de 2019.

Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), los cuales se articulan con las acciones de bienestar laboral orientadas a la promoción de entornos de trabajo saludables.

6. PROCESO DE CONSTRUCCIÓN

Para la formulación del Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos correspondiente a la vigencia 2026, se aplicó una encuesta institucional mediante formulario digital (Google Forms), con el propósito de recopilar información que permitiera identificar las percepciones, necesidades y expectativas de los servidores públicos frente a las condiciones de bienestar y clima laboral al interior de la ESE Bellosalud.

6.1. Resultados Encuesta De Necesidades



Preguntas Respuestas 97 Configuración

ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

B I U ☺ ✕

Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales – ESE BelloSalud Vigencia 2026

Por favor responda las siguientes preguntas con sinceridad. La información es confidencial y será utilizada únicamente para el diseño del Plan de Bienestar e Incentivos de la ESE BelloSalud.

Marque con una **X** la opción que corresponda o responda de manera abierta cuando se solicite.

¿Qué tipo de actividad física o recreativa prefieres? (Selecciona todas las que apliquen)
Yoga/ Pilates
Caminatas / senderismo, Zumba / baile
Ir al Gimnasio
Nadar, Otro, Caminar
Ir al Gimnasio, Deportes de equipo (fútbol, basquetbol, etc.)
Otro, CAMINAR
Nadar, Otro
CAMINAR
Ir al Gimnasio, Yoga/ Pilates, Otro
Nadar, Ir al Gimnasio
Ir al Gimnasio
Correr, Ir al Gimnasio
Deportes de equipo (fútbol, basquetbol, etc.), Otro, Caminatas
Correr, Ir al Gimnasio
Correr, Deportes de equipo (fútbol, baloncesto, otros), Caminatas / senderismo
Correr, Ir al Gimnasio
Ir al Gimnasio, Yoga/ Pilates
Yoga/ Pilates
Otro, Ciclismo recreativo
Nadar, Ir al Gimnasio, Yoga/ Pilates
CAMINAR
Ir al Gimnasio
Ir al Gimnasio
Ir al Gimnasio

¿Qué tipo de actividad física o recreativa prefieres? (Selecciona todas las que apliquen)

Deportes de equipo (fútbol, basquetbol, etc.)
Ir al Gimnasio
Nadar, Ir al Gimnasio
Correr
Ir al Gimnasio
Ir al Gimnasio
Ir al Gimnasio
Caminar
Nadar, Ir al Gimnasio, Yoga/ Pilates
Nadar, Ir al Gimnasio, Caminar
Nadar, Otro
Correr, Nadar
Ir al Gimnasio
Correr, Ir al Gimnasio, Yoga/ Pilates
Ir al Gimnasio
Deportes de equipo (fútbol, basquetbol, etc.), Otro, Bicicleta
Correr, Nadar, Ir al Gimnasio, Yoga/ Pilates
Nadar
Correr, Ir al Gimnasio, Deportes de equipo (fútbol, basquetbol, etc.)
Otro, Caminar
Yoga/ Pilates
Deportes de equipo (fútbol, basquetbol, etc.)
Deportes de equipo (fútbol, basquetbol, etc.)
Correr, Nadar, Ir al Gimnasio

¿Qué temas te gustaría que se promovieran más en relación con la salud?

Buenos hábitos de salud Mental - esparcimiento
Propondría Acciones Encaminadas A La Salud Visual De Todos Los funcionarios, Logrando Que Tenemos Optómetra
Cardio
Prevención. Hta, salud visual
nutrición
Alimentación Saludable
Alimentación saludable
Salud mental
Salud mental
Hábitos saludables
Actividad Física

¿Qué temas te gustaría que se promovieran más en relación con la salud?
control de la diabetes
Alimentación saludable, manejo de las emociones
Promoción de estilos de vida saludable
Alimentación
Alimentación saludable
Nutrición y psicología
Nutrición
Mayor participación en espacios como los juegos de la salud
Actividad física
Caminatas Saludables Algunos Fines De Semana-Estilos De Vida Saludables
Alimentación saludable, equipos adecuados para el trabajo
alimentación saludable
Salud mental
Planes de alimentación
Manejo de estrés
Salud preventiva
Los que afecta la población
Alimentación saludable
Alimentación, control peso, vida saludable, manejo de emociones
manejo de dietas
Yoga / Pilates, Zumba / baile, Pintar, escribir
Educación nutricional. Convenios con gimnasios. Actividades recreativas
Hábitos saludables.
Manejo del epoc
Recetas para una alimentación saludable
hábitos saludables
Natación, Yoga / Pilates, Caminatas / senderismo, Zumba / baile
HÁBITOS SALUDABLES
Participación en torneos deportivos empresariales
Natación, Gimnasio, Yoga / Pilates, Deportes de equipo (fútbol, baloncesto, otros)
campañas de promoción y prevención de enfermedades
Capacitaciones periódicas
Temas de nutrición
Convenios con entidades de deportes o gimnasios
Estimulación al deporte o al ejercicio físico

6.2. Recomendaciones Resultado Encuesta del 2026

Con base en los resultados obtenidos en la encuesta aplicada durante la vigencia 2026, y en concordancia con los lineamientos orientadores de la Comisión Nacional del Servicio Civil, se formulan las siguientes recomendaciones estratégicas, orientadas al fortalecimiento del ambiente laboral, la convivencia organizacional y el bienestar integral de los servidores públicos de la E.S.E. BELLOSALUD.

Gestión de las relaciones humanas y sociales:

Diseñar e implementar espacios periódicos de formación y aprendizaje experiencial, con enfoque gerencial, orientados al fortalecimiento de habilidades para la comunicación asertiva, la resolución pacífica de conflictos, la negociación y el trabajo colaborativo, como herramientas clave para la gestión efectiva de las relaciones laborales.

Incorporar el análisis reflexivo de situaciones propias de la dinámica institucional (tales como conflictos interpersonales, dificultades operativas, situaciones de frustración o cambios organizacionales), como oportunidades de aprendizaje organizacional que permitan fortalecer la convivencia, la madurez emocional y el sentido de corresponsabilidad entre los servidores.

Formular y ejecutar actividades de bienestar social a partir de un diagnóstico actualizado de necesidades, intereses y expectativas del talento humano, garantizando que las acciones implementadas respondan de manera pertinente a las realidades de los diferentes grupos ocupacionales y áreas de la entidad.

Promover una cultura de autocuidado y corresponsabilidad, sensibilizando a los servidores públicos sobre su rol activo en la construcción de su propio bienestar físico, emocional y social, mediante la atención integral de sus necesidades humanas básicas y la adopción de prácticas saludables dentro y fuera del entorno laboral.

7. EJECUCIÓN PRESUPUESTAL

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Estímulos e Incentivos 2026, la ESE Bellosalud cuenta con un presupuesto COMFIS con Resolución 202500015900 de 26 de noviembre 2025 el presupuesto de ingresos y gastos de la ESE Bellosalud. Cuyo monto presupuestal para la vigencia es de TRESCIENTOS CINCO MILLONES SETECIENTOS OCHENTA Y UN MIL QUINIENTOS SESENTA Y CINCO PESOS (\$ 305,781,565). El cual será distribuido para el desarrollo del programa.

8. ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.

La E.S.E. Bellosalud concibe el bienestar laboral y los incentivos como ejes fundamentales para la sostenibilidad institucional, la motivación del talento humano y el fortalecimiento del servicio público en salud. En este sentido, para la vigencia 2026 se implementa el Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos, en concordancia con lo establecido en el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, como parte integral de la gestión estratégica del talento humano.

Este programa está orientado a generar condiciones organizacionales que favorezcan el desarrollo personal, familiar y social de los servidores públicos, reconociendo el impacto directo que el bienestar tiene sobre el desempeño, el clima laboral, la eficiencia administrativa y la calidad de la atención brindada a los usuarios. Asimismo, busca incentivar prácticas laborales alineadas con los valores institucionales, el sentido de pertenencia y el compromiso con los resultados de la entidad.

Para el año 2026, la E.S.E. Bellosalud desarrollará acciones de bienestar e incentivos que podrán ejecutarse de manera directa o en articulación con entidades del sistema de seguridad social y previsión, priorizando programas que respondan a las necesidades identificadas en los diagnósticos institucionales y a la disponibilidad presupuestal. Estas acciones se enfocarán, entre otras, en las siguientes áreas:

- ✓ Espacios de integración, recreación y aprovechamiento del tiempo libre que contribuyan al equilibrio entre la vida laboral y personal.
- ✓ Iniciativas culturales y artísticas orientadas al fortalecimiento de la convivencia, la identidad organizacional y el trabajo colaborativo.
- ✓ Programas de promoción de la salud y prevención de riesgos que aporten al bienestar físico, mental y emocional de los servidores.
- ✓ Actividades formativas de carácter informal que favorezcan la creatividad, el desarrollo de habilidades personales y la recreación, gestionadas mediante alianzas con Cajas de Compensación Familiar u otras entidades de apoyo.
- ✓ Estrategias de orientación y acompañamiento para el acceso a programas de vivienda, mediante la difusión de la oferta institucional existente y el apoyo en la gestión de trámites ante entidades competentes.

Parágrafo.

Las acciones relacionadas con educación formal y no formal estarán dirigidas principalmente a los servidores públicos de la entidad. No obstante, y de acuerdo con

la capacidad financiera y presupuestal, estos beneficios podrán extenderse a sus familias, como parte del enfoque de bienestar integral promovido por la E.S.E. Bellosalud.

8.1. Programas deportivos, recreativos y vacacionales:

8.1.1. Rumba aeróbica

Hacer 2 rumbas aeróbicas hará que te salgas de la rutina, dándote un nuevo aire que se reflejará en una actitud positiva y permite la integración entre los funcionarios. Se programará en el primer semestre y otra en el segundo semestre. Dirigida a los funcionarios de planta.

8.1.2. Jornada Deportiva y Recreativa

Alternativa que ayuda a la integración y las relaciones interpersonales, laborales, reducir el estrés laboral y mejorar el clima laboral. Se programará actividad en el segundo semestre. Dirigida a los funcionarios de planta

8.2. Programas Artísticos Y Culturales:

A través de un evento o detalle se celebrarán las siguientes fechas especiales:

Día clásico de la profesión
Día de cumpleaños
Día de la mujer
Día del hombre
Día del servidor público
Día del niño

A través del envío de una tarjeta de felicitación vía e-mail, se conmemoran los siguientes días clásicos:

1 marzo: Día del Contador
23 marzo: Día del optómetra
26 abril: Día de la secretaria- auxiliar administrativo
29 abril día del niño
12 mayo: Día de la Enfermera y auxiliar de enfermería
22 junio: Día del Abogado
16 de Julio: Día del conductor
4 agosto: Día del Comunicador
3 octubre: Día del Archivista
22 octubre: Día del Trabajador Social
23 octubre: Día del Financiero
27 octubre: Día del Arquitecto

27 octubre: Día del Mensajero

31 octubre día de disfraces

20 noviembre: Día del Psicólogo

3 diciembre: Día Panamericano del Médico

5 diciembre: regente de farmacia

Para la celebración de estas fechas, la institución tendrá en cuenta los funcionarios de planta

8.2.1. Día del niño fecha 29 de abril se realizará una actividad para los niños y un acompañante los hijos de los funcionarios entre los 1 y 12 años de edad la celebración del día del niño, con el propósito de compartir con ellos la actividad recreacional y se entregará un detalle a cada niño. Se encuentran dispuestas en la Ley 1857 de 2017 y se establecen en cumplimiento de los planes de bienestar.

8.2.2. Día del servidor público fecha, 26 de junio. Se realizará una actividad con la ARL enfocada en la importancia del servicio público y código de integridad la cual estará acompañada de un almuerzo para sus servidores.

8.2.3. Bienvenida Navideña en la semana 01-10 de diciembre se realizará la bienvenida navideña donde se entregará una cajita navideña a nuestros funcionarios, con el propósito de compartir con ellos por medio de este presente el espíritu navideño.

8.2.4. Informe de Gestión e Integración de los funcionarios se realizará la tercera semana del mes de diciembre y está dirigido a los funcionarios de planta, el Gerente del Hospital presentará un informe general de la gestión administrativa durante la vigencia, además se promueve la integración de los empleados del Hospital, facilitando un espacio diferente a las instalaciones de la entidad que permita celebrar el cierre de las actividades laborales del año presente. Para esta actividad se entregará a cada funcionario de planta un detalle.

8.2.5. Honras Fúnebres la ESE Bellosalud se hará presente en el fallecimiento de padres, hermanos, esposo (a) o hijos, mediante tarjeta de condolencia y autorización para que los compañeros más allegados puedan asistir a las honras fúnebres.

8.3. Programas de Promoción y Prevención de la Salud

8.3.1. Tarde en el lugar de trabajo de papá-mamá en el mes de octubre los hijos de los funcionarios entre los 6 y 12 años de edad, tendrán una tarde en el lugar de

trabajo de papá- mamá fomentando el autocuidado y la unión e integración familiar en el acompañamiento se entregará refrigerio.

8.3.2. Jornada de integración y salud mental Con el fin de sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia de promover la cultura de la seguridad y salud mental fomentando entornos de trabajo seguro y los riesgos en materia de riesgo psicosocial se programará una jornada mensual por grupos para no afectar la prestación del servicio y lograr que todos los funcionarios participen.

8.4. Programas de capacitación informal

en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas:

- ✓ A través de la caja de compensación familiar Comfenalco Antioquia se gestionarán cursos de decoración navideña, loncheras saludables, culinaria, maquillaje, entre otros. Para estos cursos podrá inscribirse el funcionario, sus hijos, cónyuge o compañero permanente.

8.5. Promoción de programas de vivienda

ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de cesantías, las Cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces, para facilitar trámites e información pertinente.

- ✓ Se publicará en los medios de comunicación disponibles en el hospital toda la información relacionada con programas de vivienda que ofrezcan estas instituciones.

8.6. Área de Calidad de Vida Laboral

Busca realizar actividades para propiciar espacios de trabajo que favorezcan el crecimiento personal y laboral de los funcionarios de la ESE, logrando generar un impacto positivo al interior de la Entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales. Elegir el empleado del mes por sedes.

8.6.1. Programas de Medición del Clima Laboral

Todos los funcionarios de planta ESE Bellosalud son beneficiarios del salario emocional y estímulos desarrollados como estrategia para el mejoramiento de su calidad de vida con el fin de generar acogida y participación de los servidores contribuyendo al fortalecimiento del vínculo en la relación familiar e institucional.

8.6.2. Día de la familia Ley 1857 de 2017

El Hospital dando cumplimiento a esta Ley, el Hospital concederá una jornada laboral remunerada libre, por cada semestre para que los funcionarios compartan con sus familias de la siguiente manera:

Primer semestre: Disfrute de Desde el mes de enero a junio. Podrá concertarlo con su jefe inmediato y enviar por gedsys. El área de talento humano hará seguimiento

Segundo semestre: Disfrute de Desde el mes de Julio a diciembre. Podrá concertarlo con su jefe inmediato y enviar por gedsys a El área de talento humano hará seguimiento

Los que se encuentren incapacitados en esta fecha, harán uso de este beneficio el primer día que se reintegren al servicio del Hospital.

Este beneficio no podrá aplazarse, pasarse de vigencia, puede acumularse con los días sindicales, adicional lo deberá solicitar mediante formato establecido de solicitudes de permiso, y hacerlo firmar por el jefe inmediato. Enviarlo a talento humano para control.

Día de cumpleaños: Se otorgará al funcionario en su día de cumpleaños o posterior al día que cumple hasta finalizar el mes, jornada laboral libre, para que el funcionario pueda disfrutar en compañía de sus seres queridos. Si la fecha de cumpleaños ocurre en fines de semana o festivos, se disfrutará al día hábil siguiente.

Los funcionarios que se encuentren disfrutando de sus vacaciones o se encuentren incapacitados en esta fecha, harán uso de este beneficio el primer día que se reintegren al servicio del Hospital, durante su mes de cumpleaños.

8.6.3. Tiquetera emocional

✓ **Cita con su mascota dos horas de la jornada laboral:** Este beneficio no es acumulable con otro beneficio lo deberá solicitar mediante formato establecido de solicitudes de permiso, y hacerlo firmar por el jefe inmediato. Previa presentación de documentos de la mascota donde acredite que es el dueño.

✓ **Tiempo de estudio:** Se otorga dos horas de tiempo a la semana de la jornada laboral a los funcionarios de planta para estudiar un pregrado, previa matricula y horario de estudio. Lo deberá solicitar mediante formato establecido de solicitudes de permiso, y hacerlo firmar por el jefe inmediato

✓ **Asistir a grados:** Se otorga media jornada laboral a los funcionarios de planta para asistir a los grados de un familiar de primer grado de consanguinidad.

✓ **Día para la mudanza:** tienes un día libre para que puedas organizar tu nuevo hogar es indispensable avisar a tu jefe inmediato ocho días antes de hacer uso de este beneficio y que sea autorizado por medio de gedsys. Y envió de contrato arrendamiento. O escritura de la propiedad a nombre del empleado o conyugue. Este beneficio aplica una vez al año. Es personal e intransferible. No es acumulable con otros beneficios.

8.7. Programas de Preparación de los prepensionados para el retiro del servicio

Con este programa se busca preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse o retirarse de la entidad, para enfrentar el cambio de vida y facilitar su adaptación. De acuerdo a la situación, se promueven actividades de aceptación del cambio, creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Preparación para el retiro del servicio: Realizar anualmente una jornada de preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio que incluyan dimensiones en cuanto a la salud física y psicológica, abordajes jurídicos, utilización del tiempo libre, nuevas aficiones y proyecto de vida.

Buscar apoyo con los fondos de pensiones, para brindar orientación en cuanto a trámites en casos de jubilación.

Entregar placa de agradecimiento al funcionario que se jubila

8.8. Programas de identificación e intervención de la cultura organizacional y Programas para el fortalecimiento del trabajo en equipo.

El trabajo en equipo se caracteriza por ser una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas, para su implementación se requiere que las responsabilidades sean compartidas, además se debe tener una buena comunicación asertiva.

9. CONDICIONES DE LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS PARA LA VIGENCIA 2026

✓ Los funcionarios que se inscriban a las actividades deberán diligenciar el formato de compromiso de participación de actividades de bienestar.

✓ Es de carácter obligatorio asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar e incentivos programadas por la subgerencia de talento humano

- ✓ Al momento de la inscripción debe contar con los números de identificación de las personas que va a inscribir y fecha de nacimiento.
- ✓ Las personas que se inscriban y no justifiquen su inasistencia, deberán entregar en la subgerencia de talento humano el soporte que sustente el motivo, en caso de no presentarlo deberán cancelar el valor de la actividad.

10. ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, la Bellosalud buscará reconocer el compromiso de los mejores funcionarios de carrera administrativa en el cumplimiento del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral en los tiempos establecidos y con resultados en nivel sobresaliente, de conformidad con el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, el Artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, donde se establece que los resultados de la evaluación del desempeño laboral deben tenerse en cuenta entre otros aspectos para otorgar incentivos y estímulos.

Los incentivos pecuniarios se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo, dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso, los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

Tendrán derecho a incentivos pecuniarios todos los empleados de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción.

Equipos de trabajo: Con la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y sus efectos en el mejoramiento del servicio; eficiencia con que se haya realizado su labor y su funcionamiento como equipo de trabajo.

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad

Empleados de libre nombramiento y remoción y de gerencia pública: Con el sistema de evaluación prevista en los acuerdos de gestión.

Requisitos para participar en los incentivos:

Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.

No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial.

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2026

INCENTIVOS ESE BELLOSALUD 2026													
Programa	Actividad	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Artísticos y Culturales	Bienvenida Navideña												X
Artísticos y Culturales	Celebración Fechas Especiales /Cumpleaños, Día Clásico Profesión	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Artísticos y Culturales	Día del niño				X								
Artísticos y Culturales	Día Servidor Público						X						
Artísticos y Culturales	Informe de Gestión												X
Clima Laboral	Día de la Familia (cumplimiento a la Ley 1857 de 2017)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Clima Laboral	Jornada Laboral por el día de Cumpleaños	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Clima Laboral	Media Jornada laboral en el puesto de trabaja Mamá y Papá										X		
Clima Laboral	Tiquetera Emocional (cita mascota, grados 1/2 Jornada)			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Prepensionados	Preparación para el retiro					X						X	
Promoción Programas de Vivienda	Caja de Compensación Comfenalco - Fondo Nacional del Ahorro y Vivienda	X				X					X		
Promoción y Prevención de la Salud	capacitación en prevención del acoso laboral y violencia sexual			X						X			
Promoción y Prevención de la Salud	Prevención del burnout y primeros auxilios emocionales para todos los empleados			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Promoción y Prevención de la Salud	Primeros Auxilios	X	X	X									
Promoción y Prevención de la Salud	Acompañamiento semana de la salud Taller sentir para saber										X		
Clima Laboral	Capacitación a líderes- trabajo en equipo						X					X	

INCENTIVOS ESE BELLOSALUD 2026

Programa	Actividad	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
SST	Capacitación al comité de convivencia laboral en funciones, roles y responsabilidades								X				
SST	Capacitación al comité de convivencia laboral en resolución de conflictos orientada a casos				X						X		
Clima Laboral	Liderazgo, relaciones interpersonales, trabajo en equipo y comunicación asertiva		X					X				X	
Habilitación	Misión Médica			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Promoción y Prevención de la Salud	Prevención de adicciones					X				X			

12. EVALUACIÓN

La Subgerencia de Talento Humano realizará el seguimiento sistemático y periódico a la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos, efectuando cortes de control semestrales y una evaluación integral al cierre de la vigencia 2026, con el fin de analizar el grado de cumplimiento, el impacto de las actividades desarrolladas y los niveles de participación de los servidores.

Para tal efecto, se aplicarán indicadores de gestión que permitirán medir la eficacia del Plan y soportar la toma de decisiones para su mejora continua, entre los cuales se contemplan:

Cumplimiento del Plan de Bienestar:

Relación porcentual entre las actividades ejecutadas y las actividades programadas para la vigencia.

$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas}) \times 100.$

Nivel de participación de los servidores:

Porcentaje de colaboradores que participaron en cada actividad frente al número de servidores convocados o esperados.

$(\text{Número de participantes} / \text{Número de colaboradores esperados}) \times 100.$

Nivel de aceptación y satisfacción:

Medición del grado de aceptación de las actividades de bienestar, a partir de los resultados obtenidos en encuestas de percepción y otros mecanismos de retroalimentación institucional.

Los resultados de la evaluación servirán como insumo para el fortalecimiento del Plan de Bienestar en vigencias posteriores, en coherencia con los principios de mejora continua y gestión estratégica del talento humano.

CESAR AUGUSTO ARANGO SERNA

Gerente

SANDRA SAMARIS LARA AGUDELO

Subgerente Talento Humano

13. CONTROL DE CAMBIOS

DESCRIPCIÓN		FECHA	
Elabora: Subgerencia Talento Humano		Enero 2026	
Revisa: Profesional Universitario MIPG		Enero 2026	
Aprueba: Comité De Gestión y Desempeño		Enero 2026	
CONTROL DE ACTUALIZACIONES			
Versión	Fecha	Ítem Modificado	Descripción del cambio
01	Enero 2021	Elaboración del Plan	Se crea el Documento del Plan
01	Enero 2022	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Actualización de las actividades, normatividad y formato
01	Enero 2023	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Actualización de la normatividad y plan de acción
01	Enero 2024	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Actualización de las actividades y plan de acción
01	Enero 2025	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Se actualiza de acuerdo a los resultados del año anterior
01	Enero 2026	Se actualiza de acuerdo a la norma y vigencia	Se actualiza normatividad y actividades