

RESOLUCIÓN No. 10.39.038 DE 2026
(Enero 20)

Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., para la vigencia del 2026.

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

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

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

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

RESOLUCIÓN No. 10.39.038 DE 2026
(Enero 20)

Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., para la vigencia del 2026.

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o de readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo
6. Adelantar programas de incentivos.

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

Que existe apropiación presupuestal para ejecutar el precitado Plan de Bienestar, según se contempla Plan Anual de Adquisiciones y la Resolución No. 10.39.704 del 31 de diciembre de 2025, por medio de la cual se desagrega el presupuesto de ingresos y gastos del Sanatorio de Agua de Dios, E.S.E para la vigencia fiscal del 01 de enero de 2026 al 31 de diciembre de 2026 en la que se contempla el presupuesto para implementación del programa.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

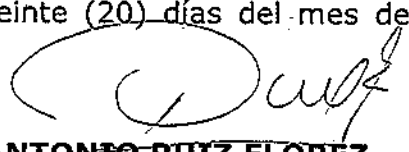
ARTICULO 1º. Adoptar el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS para la vigencia de 2025, el cual hace parte integral de la presente resolución.

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

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

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Agua de Dios, a los veinte (20) días del mes de enero de dos mil veintiséis (2026).



ANTONIO RUIZ FLOREZ
GERENTE

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 1 de 60	

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ELABORADO POR:

COORDINADORA GIT DE TALENTO HUMANO

**INTEGRANTES COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS**

SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.

MACROPROCESO GESTION ESTRATEGICA

PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO

2026

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 2 de 60	

TABLA DE CONTENIDO

1 INTRODUCCIÓN.....	4
2 OBJETIVO.....	5
2.1 Objetivos Específicos.....	5
3 ALCANCE.....	6
4 ENFOQUE DIFERENCIAL.....	6
5 MARCO NORMATIVO.....	7
6 DEFINICIONES.....	9
7 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL.....	11
7.1 Diagnóstico de Necesidades.....	11
7.2 Resultados de la encuesta de evaluación 2025 y diagnóstica 2026 de necesidades de bienestar social e incentivos:	22
8 BENEFICIARIOS.....	44
9 RESPONSABLES.....	44
10 EJES DEL PROGRAMA.....	45
11 ACTIVIDADES A DESARROLLAR PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	47
11.1 Área de calidad de vida laboral.....	47
11.2 Prepensionados	47
11.3 Área de Protección y Servicios Sociales	47
11.3.1 Becas Empleados Públicos (Acuerdo Laboral – ANDEC).....	48

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 3 de 60	

11.3.2	Becas Trabajadores Oficiales (Tomado de la Convención Colectiva de Trabajo)	49
11.4	Salud Y Vida	51
11.4.2	Día Del Servidor Público	52
11.4.3	Deporte Saludable	52
11.4.4	Póliza segura de vida grupo (Tomado de la Convención Colectiva)	53
11.4.5	Póliza segura de vida grupo (Tomado del Acuerdo laboral firmado con el Sindicato ANDEC)	53
11.4.6	Auxilio De Nacimiento Y Fallecimiento	54
12	INCENTIVOS	57
13	ANEXOS	58
14	REFERENCIAS	59
15	APROBACIÓN	60
16	CONTROL DE CAMBIOS	60

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 4 de 60	

1 INTRODUCCIÓN

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

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

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

Los contenidos del Programa son revisados cada año y se alinean con la normatividad vigente, los lineamientos de la alta dirección y las expectativas de los servidores

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 5 de 60	

públicos del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., contribuyendo así al cumplimiento de la misión institucional y al fortalecimiento del clima laboral en la entidad.

2 OBJETIVO

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

2.1 Objetivos Específicos

- Fomentar un ambiente laboral que propicie el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad de los empleados, promoviendo al mismo tiempo la eficacia, eficiencia y efectividad en su desempeño.
- Promover el desarrollo del recurso humano, mediante la creación de espacios de esparcimiento que fortalezcan el clima organizacional. A través de una dinámica participativa, se buscará fomentar el sentido de responsabilidad, compromiso, motivación y pertenencia del personal, estimulando su involucramiento activo y su conexión con la institución.
- Contribuir a la mejora de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias mediante acciones participativas en los ámbitos educativo, recreativo, deportivo y cultural, creando espacios que favorezcan el desarrollo laboral, asegurando que el desempeño de los servidores esté alineado con los objetivos establecidos.
- Fortalecer los valores organizacionales promoviendo una cultura de servicio público basada en la responsabilidad social y la ética administrativa, con el fin

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 6 de 60	

de generar un mayor compromiso institucional y fortalecer el sentido de pertenencia e identidad con la entidad.

- Impulsar el código de integridad como eje articulador en el marco de los valores adoptados por la Entidad, generando compromiso institucional, sentido de pertenencia y transparencia.

3 ALCANCE

El Programa de Bienestar Social y Estímulos, a desarrollar en la vigencia 2026, está dirigido a todos los servidores públicos de la institución, basado en la implementación de acciones y actividades dirigidas a mejorar la calidad de vida de todos los servidores de la institución, así como de sus familias, a través de iniciativas en los ámbitos educativo, recreativo, deportivo, cultural, de salud y calidad de vida laboral, con el objetivo de promover un entorno laboral saludable, inclusivo y motivador, que impulse el bienestar físico, emocional y social de los colaboradores, orientado a fortalecer el sentido de pertenencia, compromiso institucional y el desarrollo integral del recurso humano.

4 ENFOQUE DIFERENCIAL

El Sanatorio de Agua de Dios E.S.E, se acoge a los lineamientos normativos del Plan de Atención Integral en Salud, con el desarrollo de estrategias de enfoque de género y enfoque diferencial a la población que demande los servicios de salud ofertados, para la población que se identifique en situación de vulnerabilidad: víctimas del conflicto armado, grupos étnicos, población en situación de discapacidad; personas de talla baja; habitantes de calle; población dispersa; según el curso de vida (gestantes y adulto mayor) de conformidad con la Política de atención diferencial definida por la entidad. "Para esto los colaboradores deberán respetar las diferencias socio culturales; identidades de género y orientación sexual; identificarán las condiciones especiales de la población, darán cumplimiento a las estrategias para atender condiciones especiales aplicables, la Alta Dirección brindará capacitación al talento

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
Página 7 de 60			

humano sobre enfoque diferencial y las estrategias adoptadas, contará con los recursos necesarios para implementar las estrategias definidas, realizará seguimiento a la implementación de las mismas, evaluará la efectividad de la implementación y formulará los planes de mejora a que haya lugar, cuando se identifiquen desviaciones en su cumplimiento.

5 MARCO NORMATIVO

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
Página 8 de 60			
		incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.	
Decreto 26 de 1998, Artículo 7º.		Por el cual se dictan normas de austeridad en el gasto público. Prohíbese ordenar, autorizar o efectuar fiestas, agasajos, celebraciones u conmemoraciones u otorgar regalos con cargo al Tesoro Público, salvo en las actividades de bienestar social relacionadas con la celebración de Navidad de los hijos de los funcionarios.	
Ley 734 de 2002, numerales 4 y 5 del artículo 33		Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.	
Decreto 752 de 1984		Por el cual se reglamentan los programas de Capacitación y Bienestar Social previstos en los Decretos 2400 y 3129 de 1968. (Punto 26, Convención Colectiva de Trabajo)	
Decreto 894 de 28 de Mayo de 2017		Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. "	
Decreto 648 de 28 de 2017		Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos.	
Ley 1857 de 2017		Articulo 6. Dia nacional de la familia.	
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998.		"g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.	

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
Página 9 de 60			

	En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”
Decreto 1083 de 2015	Título 10, sistema de estímulos. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

6 DEFINICIONES

- **Axiológicas:** subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad. • **Existenciales:** formas de hacer, ser, tener y estar
- **Bienestar:** Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:
- **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).
- **Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 10 de 60	

dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

- **Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).
- **Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).
- **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.
- **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).

	CÓDIGO DEL FORMATO	
	GC-FO-010 V3	
	CÓDIGO DOCUMENTO	
	GT-PL-006	
	VERSIÓN	APROBACIÓN
	03	20/01/2026
Página 11 de 60		

7 DIAGNÓSTICO SITUACIONAL

7.1 Diagnóstico de Necesidades

El Programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2026 se realizará a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arrojó la evaluación de las actividades realizadas durante la vigencia 2025 y que han tenido un resultado de participación alto por parte de los servidores públicos de nuestra institución, siendo este el principal insumo para continuar la realización del Programa y del cronograma de actividades. Así mismo se tendrán en cuenta los resultados que arrojó la encuesta de evaluación 2025 y diagnóstica 2026 de necesidades de bienestar social e incentivos, realizada en el segundo semestre de 2025.

Detalle de las actividades realizadas en la vigencia 2025:

Las actividades de bienestar social vigencia 2025 contaron con una participación de doscientos diez (210) de doscientos treinta y seis 236 servidores, contando con una muestra representativa para desarrollar el presente plan. De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

Cumplimiento cobertura Póliza Grupo Vida para empleados públicos y trabajadores oficiales:

EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES												
  CONTRATO ESTATAL DE COMPRAVENTA No. 30.09.47. 013 DE 2025 <table border="1"> <tr> <td>CONTRATANTE:</td><td>SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.</td></tr> <tr> <td>CONTRATISTA:</td><td>POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.</td></tr> <tr> <td>OBJETO:</td><td>ADQUIRIR POLIZAS DE SEGURO GRUPO VIDA EN FAVOR DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEL SANATORIO CONFORME EL ACUERDO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE EL SINDICATO ANOEC Y EL SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.</td></tr> </table>	CONTRATANTE:	SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.	CONTRATISTA:	POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.	OBJETO:	ADQUIRIR POLIZAS DE SEGURO GRUPO VIDA EN FAVOR DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEL SANATORIO CONFORME EL ACUERDO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE EL SINDICATO ANOEC Y EL SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.	 CONTRATO ESTATAL DE SUMINISTRO No. 30.09.47. 032 DE 2025 <table border="1"> <tr> <td>CONTRATANTE:</td><td>SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.</td></tr> <tr> <td>CONTRATISTA:</td><td>POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.</td></tr> <tr> <td>OBJETO:</td><td>SUMINISTRO DE POLIZAS DE SEGURO GRUPO VIDA EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES OFICIALES DEL SANATORIO CONFORME A LA CONVENCION COLECTIVA SUSCRITA ENTRE EL SINDICATO SINTRAHOSCLISAS Y EL SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.</td></tr> </table>	CONTRATANTE:	SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.	CONTRATISTA:	POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.	OBJETO:	SUMINISTRO DE POLIZAS DE SEGURO GRUPO VIDA EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES OFICIALES DEL SANATORIO CONFORME A LA CONVENCION COLECTIVA SUSCRITA ENTRE EL SINDICATO SINTRAHOSCLISAS Y EL SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.
CONTRATANTE:	SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.												
CONTRATISTA:	POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.												
OBJETO:	ADQUIRIR POLIZAS DE SEGURO GRUPO VIDA EN FAVOR DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DEL SANATORIO CONFORME EL ACUERDO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE EL SINDICATO ANOEC Y EL SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.												
CONTRATANTE:	SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.												
CONTRATISTA:	POSITIVA COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.												
OBJETO:	SUMINISTRO DE POLIZAS DE SEGURO GRUPO VIDA EN FAVOR DE LOS TRABAJADORES OFICIALES DEL SANATORIO CONFORME A LA CONVENCION COLECTIVA SUSCRITA ENTRE EL SINDICATO SINTRAHOSCLISAS Y EL SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.												

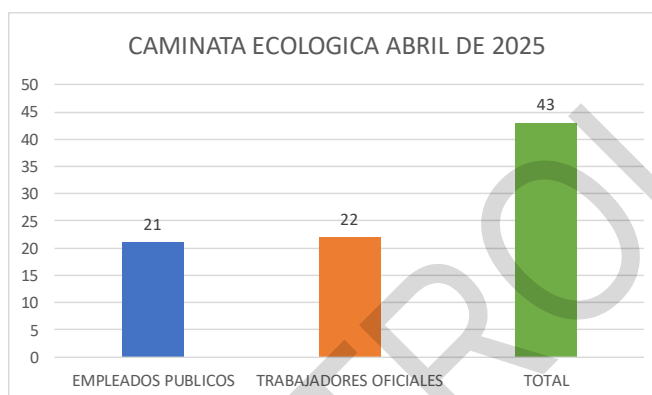
Se gestionó la contratación de la póliza vida grupo para empleados públicos y trabajadores oficiales vigencia un año.

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

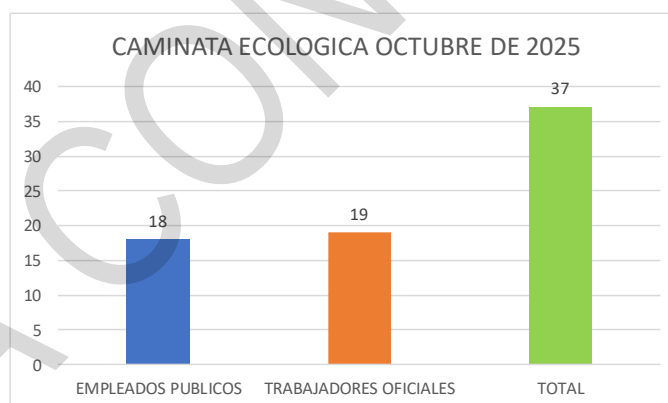
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
Página 12 de 60			

Participación actividad: Caminata Ecológica

ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL 2025	CANTIDAD DE PARTICIPANTES		
	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES	TOTAL
CAMINATA ECOLOGICA ABRIL DE 2025	21	22	43



ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL 2025	CANTIDAD DE PARTICIPANTES		
	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES	TOTAL
CAMINATA ECOLOGICA OCTUBRE DE 2025	18	19	37



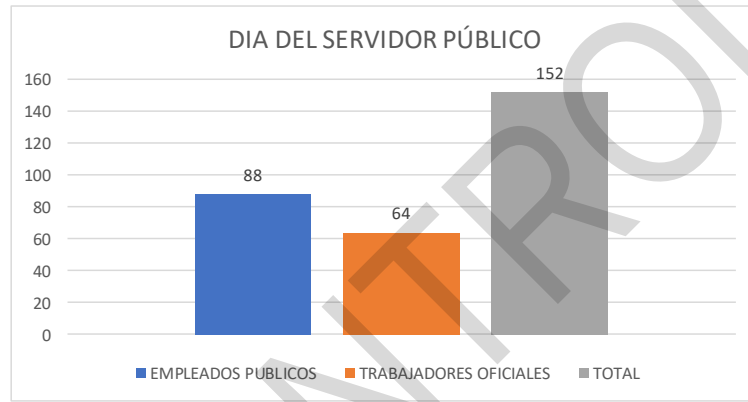
La caminata ecológica tiene un impacto positivo tanto en la salud física como en el bienestar emocional de los empleados. Participar en este tipo de actividades al aire libre ofrece múltiples beneficios que contribuyen al equilibrio general de los funcionarios en el entorno laboral.

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
Página 13 de 60			

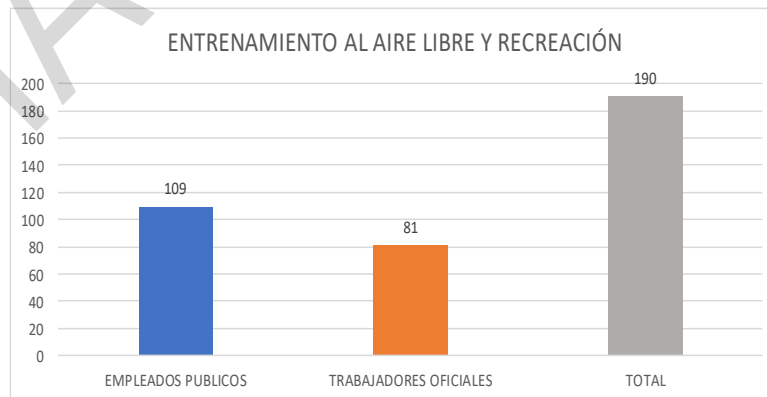
Participación actividad: celebración Día del Servidor Público Junio 27

ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL 2025	CANTIDAD DE PARTICIPANTES		TOTAL
	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES	
DIA DEL SERVIDOR PUBLICO	88	64	152



Participación actividad: Entrenamiento al Aire libre y Recreación

ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL 2025	CANTIDAD DE PARTICIPANTES		TOTAL
	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES	
ENTRENAMIENTO AL AIRE LIBRE Y RECREACION	109	81	190

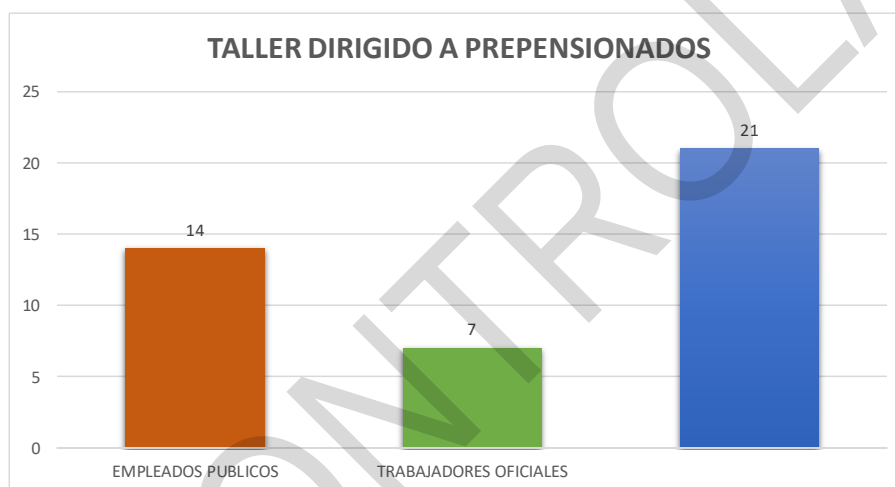


FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
Página 14 de 60			

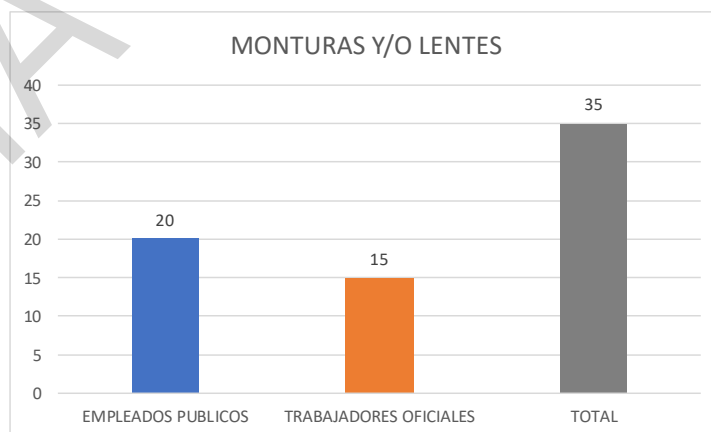
Participación actividad: taller de prepensionados

ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL 2025	CANTIDAD DE PARTICIPANTES		TOTAL
	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES	
TALLER DIRIGIDO A PREPENSIONADOS	14	7	21



Participación actividad: Monturas y/o Lentes

ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL 2025	CANTIDAD DE PARTICIPANTES		TOTAL
	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES	
MONTURAS Y/O LENTES	20	15	35

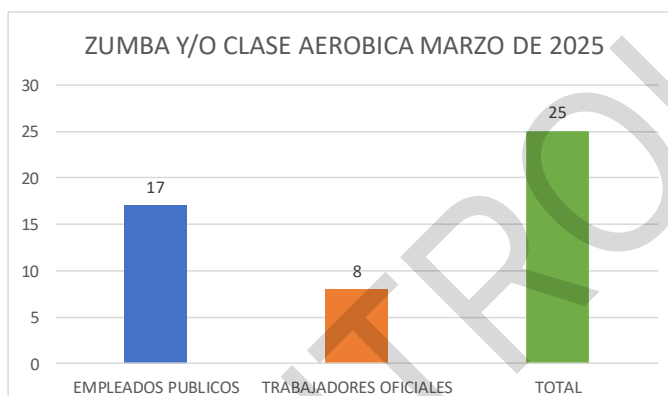


FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

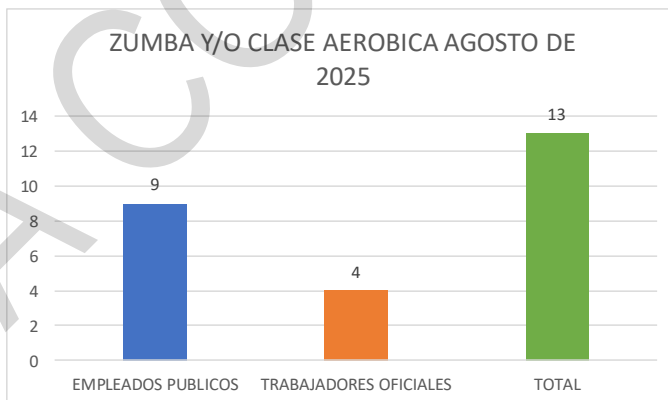
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
Página 15 de 60			

Participación actividad: Zumba y/o clase aeróbica

ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL 2025	CANTIDAD DE PARTICIPANTES		
	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES	TOTAL
ZUMBA Y/O CLASE AEROBICA MARZO DE 2025	17	8	25



ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL 2025	CANTIDAD DE PARTICIPANTES		
	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES	TOTAL
ZUMBA Y/O CLASE AEROBICA AGOSTO DE 2025	9	4	13



La zumba es un ejercicio aeróbico que ayuda a mejorar la salud del corazón. Al ser una actividad de alta intensidad, ayuda a fortalecer el sistema cardiovascular, aumentar la resistencia y mejorar la circulación sanguínea. Practicar zumba regularmente puede reducir el riesgo de enfermedades cardíacas y otros problemas de salud relacionados con el sedentarismo.

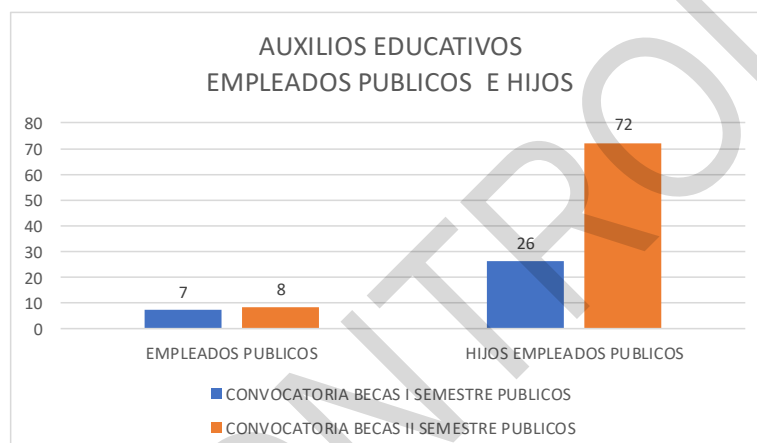
FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

 Sanatorio de Agua de Dios Empresa Social del Estado	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 16 de 60	

Participación actividad: Auxilios Educativos Becas I y II Semestre de 2025

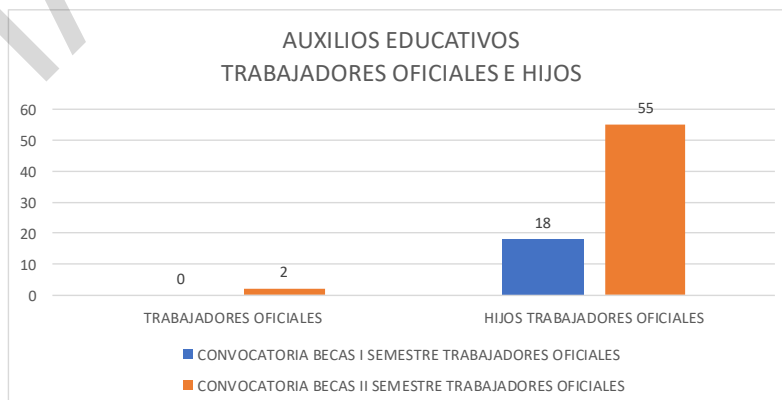
Detalle de los auxilios educativos otorgados a empleados e hijos de empleados públicos del Sanatorio de Agua De Dios E.S.E durante la vigencia, semestre I y II.

AUXILIOS EDUCATIVOS EMPLEADOS PUBLICOS	EMPLEADOS PUBLICOS	HIJOS EMPLEADOS PUBLICOS
CONVOCATORIA BECAS I SEMESTRE PUBLICOS	7	26
CONVOCATORIA BECAS II SEMESTRE PUBLICOS	8	72



Detalle de los auxilios educativos otorgados a trabajadores oficiales e hijos de trabajadores oficiales del Sanatorio de Agua De Dios E.S.E durante la vigencia, semestre I y II.

AUXILIOS EDUCATIVOS TRABAJADORES OFICIALES	TRABAJADORES OFICIALES	HIJOS TRABAJADORES OFICIALES
CONVOCATORIA BECAS I SEMESTRE TRABAJADORES OFICIALES	0	18
CONVOCATORIA BECAS II SEMESTRE TRABAJADORES OFICIALES	2	55



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
Página 17 de 60			

Participación actividad: Celebración Navidad Hijos Servidores Públicos

ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL 2025	CANTIDAD DE PARTICIPANTES		TOTAL
	EMPLEADOS PUBLICOS	TRABAJADORES OFICIALES	
CELEBRACIÓN NAVIDAD HIJOS	18	16	34



Para la vigencia se contó con la participación de 34 empleados públicos y 16 trabajadores oficiales que asistieron al evento realizado el 19 de diciembre de 2025, sin embargo, el total de niños beneficiados fue de sesenta y uno (61). Se realizaron actividades lúdico recreativas y se otorgó a cada niño un bono redimible cada uno por valor de doscientos diez mil pesos (\$210.000).

Punto 43. De la Convención Colectiva de Trabajo con Sindicato SINTRAHOSCLISAS

RECREACION. A partir de la firma de la convención colectiva de Trabajo, El sanatorio dará a sus trabajadores, dos (2) horas semanales para efecto de recreación, dentro de la jornada laboral y de acuerdo a la reglamentación que expida el Comité de Bienestar Social.

PARAGRAFO. El sanatorio de Agua de Dios, ordenara al comité de bienestar social, dentro de los treinta días siguientes a la firma de la convención colectiva de trabajo, se reglamente las actividades de qué trata este, para que se dé cumplimiento a dicho punto

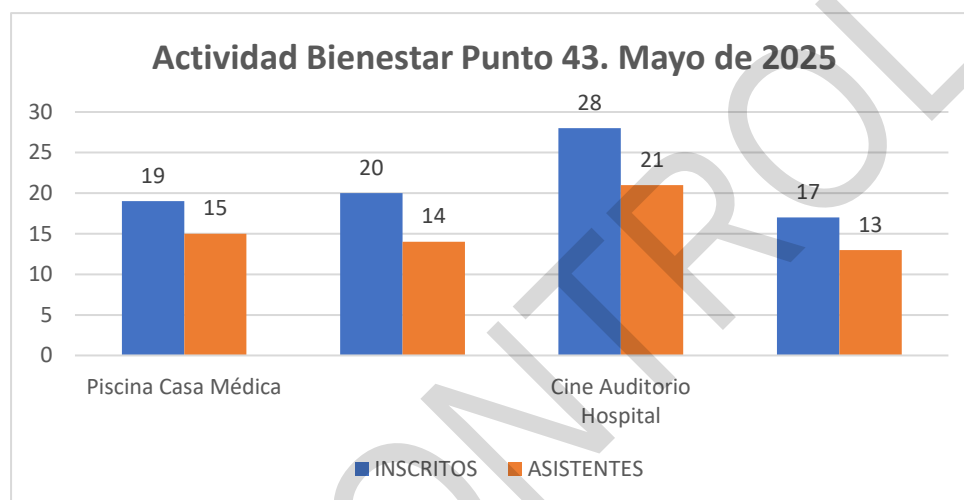
El Comité de Bienestar Social e Incentivos mediante acta No. 45.02.06.07

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

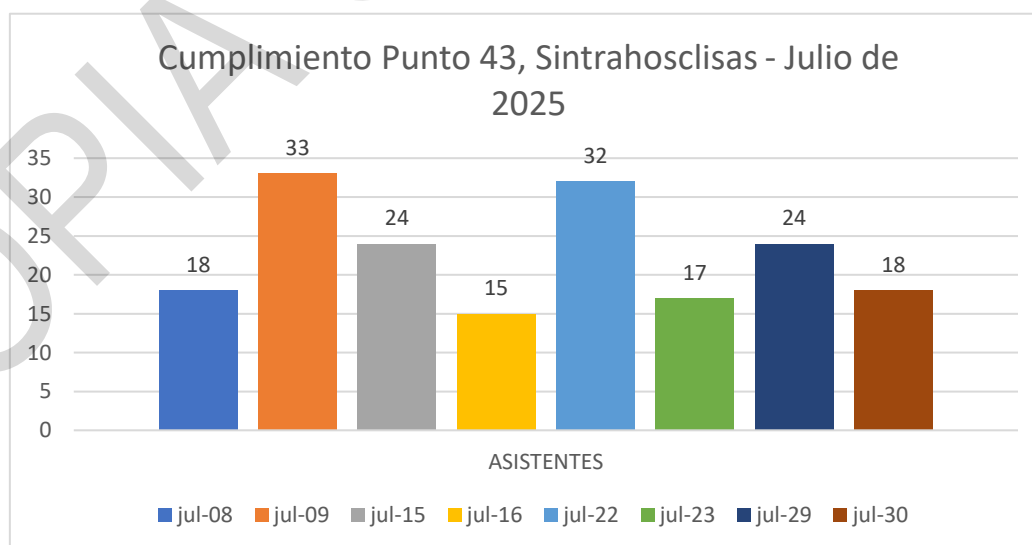
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 18 de 60	

Del 9 de julio de 2025 reglamentó dicha actividad, será organizada por los coordinadores de área, la cual se realiza todos los martes y miércoles en la sede casa médica.

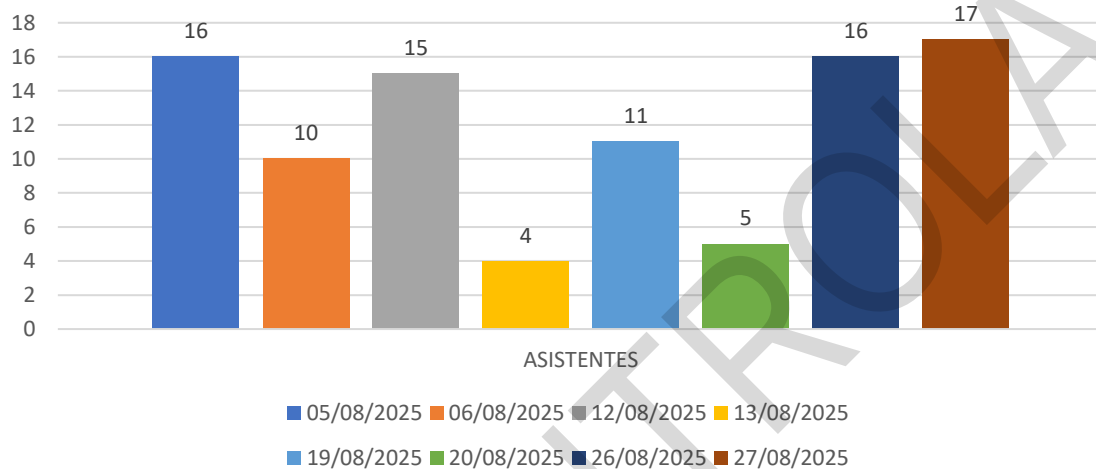
Antes de su reglamentación se realizó en mayo actividades piscina sede casa médica y cine auditorio hospital:



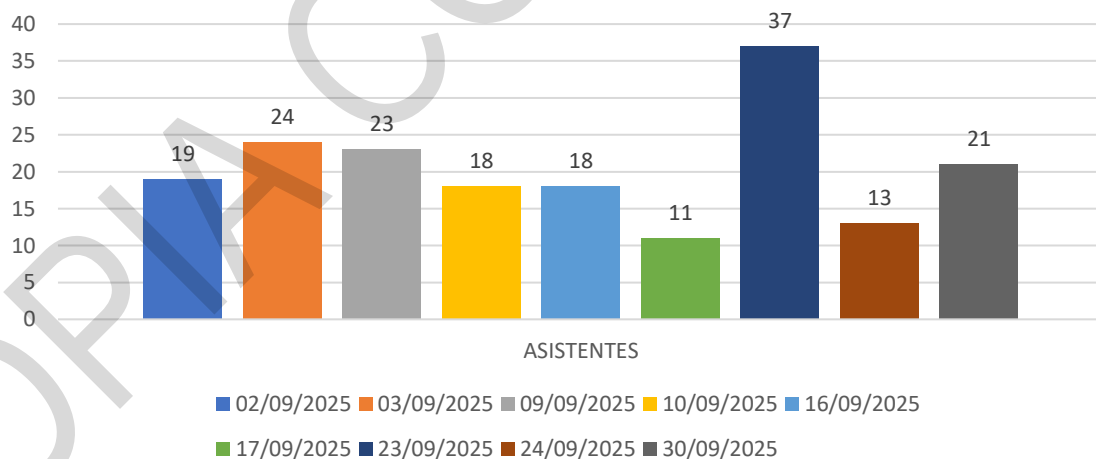
Luego de reglamentado se realizan las actividades en la sede casa médica, se adquirieron juegos de mesa para recreación:



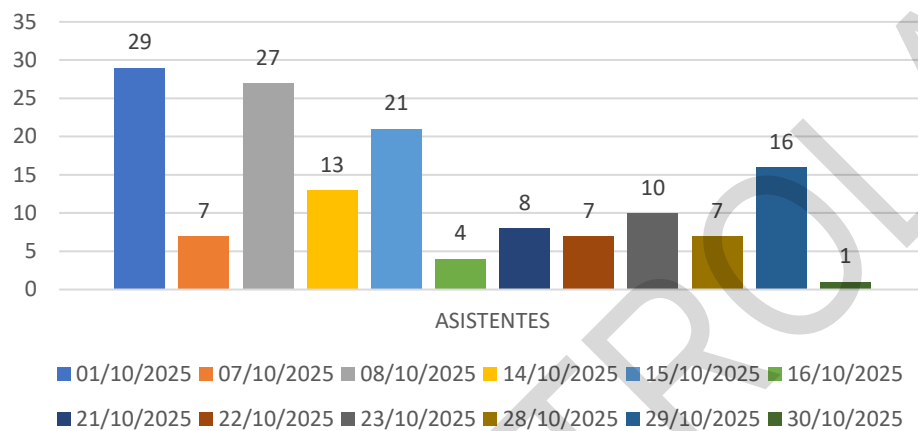
Cumplimiento Punto 43, Sintrahosclisas - Agosto de 2025



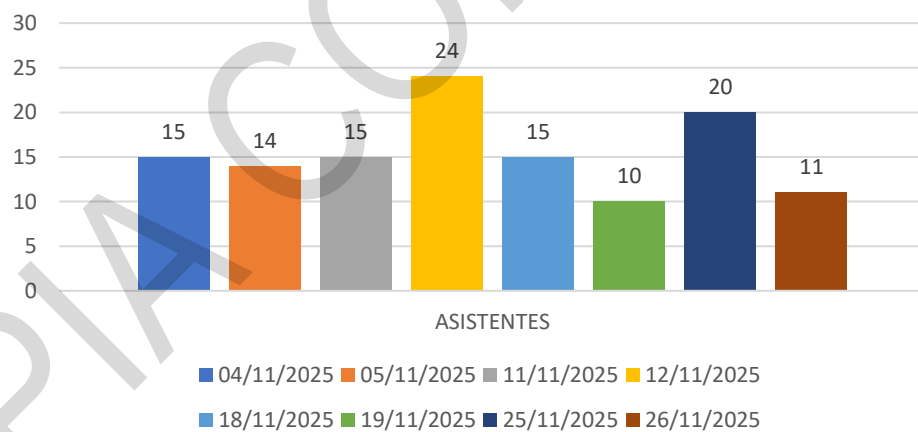
**Cumplimiento Punto 4., Sintrahosclisas
Septiembre de 2025**

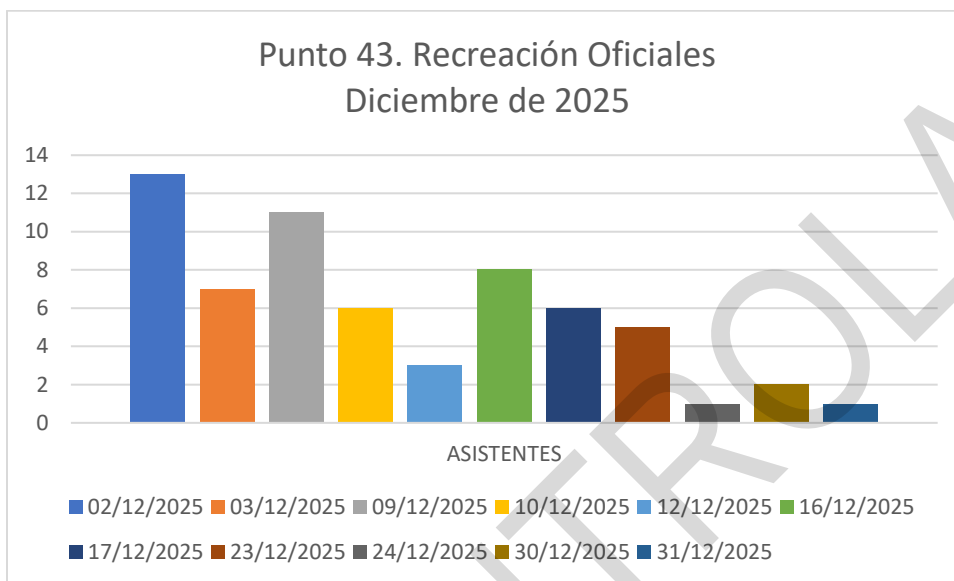


**Cumplimiento Punto 43. Sintrahosclisas
Octubre de 2025**



**Punto 43. Recreación Oficiales
Noviembre de 2025**





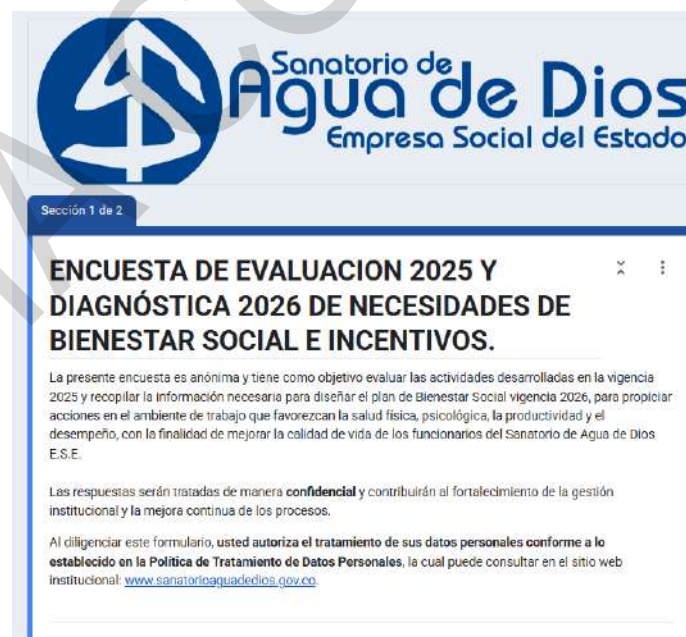
Balance de las actividades realizadas:

Las actividades de bienestar social e incentivos han demostrado ser un aporte fundamental para el desarrollo integral de los empleados y sus familias. A través de estas iniciativas, no solo se favoreció el bienestar físico, emocional y social de los trabajadores, sino que también se consolidó un impacto positivo en la cultura organizacional, fomentando un entorno de trabajo más armonioso y comprometido.

Las actividades lúdico-recreativas, las capacitaciones, los incentivos educativos y la celebración de eventos como la Navidad para los hijos no solo proporcionaron momentos de esparcimiento y aprendizaje, sino que también fortalecieron los lazos de colaboración, solidaridad y trabajo en equipo. Este tipo de acciones, al involucrar tanto a los colaboradores como a sus familias, contribuye a crear una atmósfera laboral más saludable, inclusiva y productiva, generando un ambiente en el que el personal se siente valorado y motivado a seguir contribuyendo al éxito colectivo de la organización.



7.2 Resultados de la encuesta de evaluación 2025 y diagnóstica 2026 de necesidades de bienestar social e incentivos:



Sanatorio de Agua de Dios
Empresa Social del Estado

Sección 1 de 2

**ENCUESTA DE EVALUACION 2025 Y
DIAGNÓSTICA 2026 DE NECESIDADES DE
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.**

La presente encuesta es anónima y tiene como objetivo evaluar las actividades desarrolladas en la vigencia 2025 y recopilar la información necesaria para diseñar el plan de Bienestar Social vigencia 2026, para propiciar acciones en el ambiente de trabajo que favorezcan la salud física, psicológica, la productividad y el desempeño, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los funcionarios del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E.

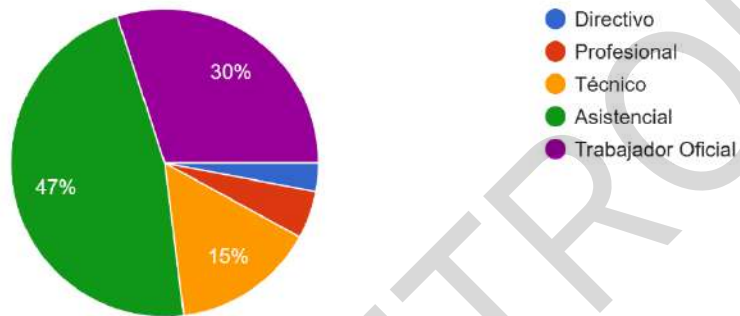
Las respuestas serán tratadas de manera **confidencial** y contribuirán al fortalecimiento de la gestión institucional y la mejora continua de los procesos.

Al diligenciar este formulario, usted autoriza el tratamiento de sus datos personales conforme a lo establecido en la **Política de Tratamiento de Datos Personales**, la cual puede consultar en el sitio web institucional: www.sanatorioguaquadedios.gov.co

De doscientos treinta y seis (236) empleados, respondieron la encuesta de evaluación 2025 y diagnóstica 2026 de necesidades de bienestar social e incentivos, un total de cien (100) empleados.

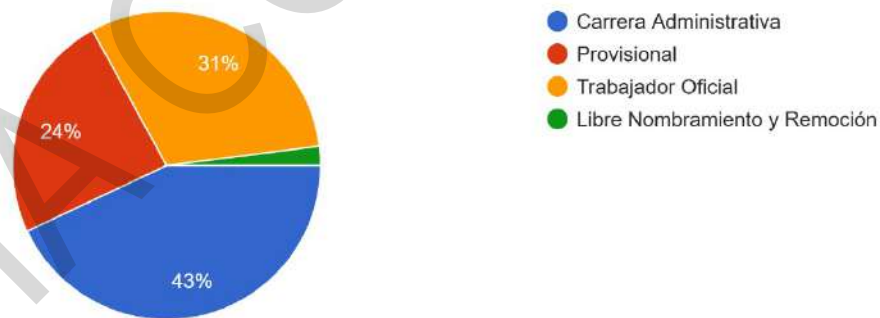
1. Nivel Jerárquico al que pertenece:

100 respuestas



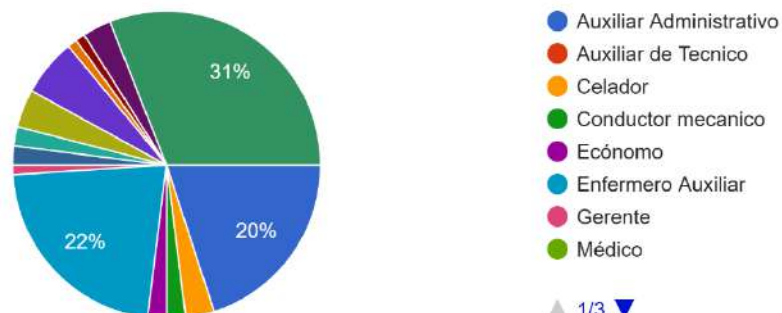
2. Tipo de vinculación:

100 respuestas



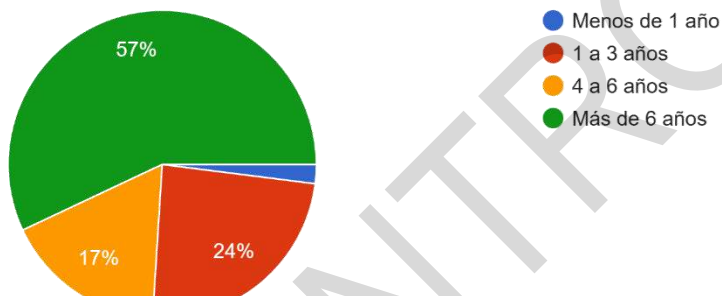
3. Cargo que ocupa en la institución:

100 respuestas



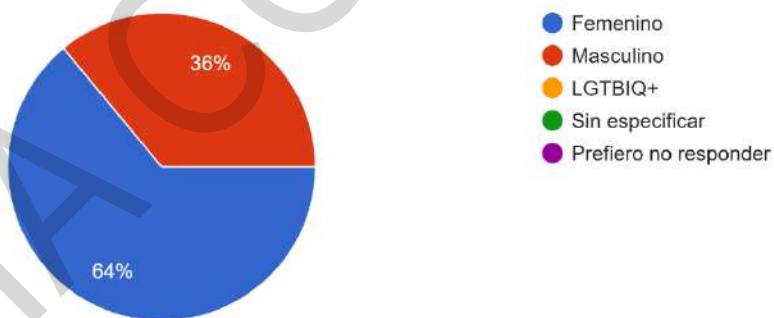
4. Años de servicio en la entidad:

100 respuestas



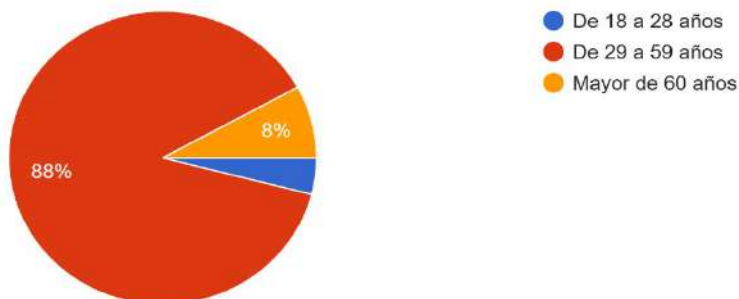
5. Seleccione género:

100 respuestas



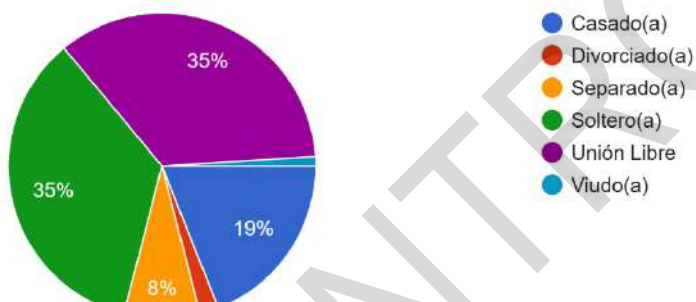
6. Rango de edad:

100 respuestas



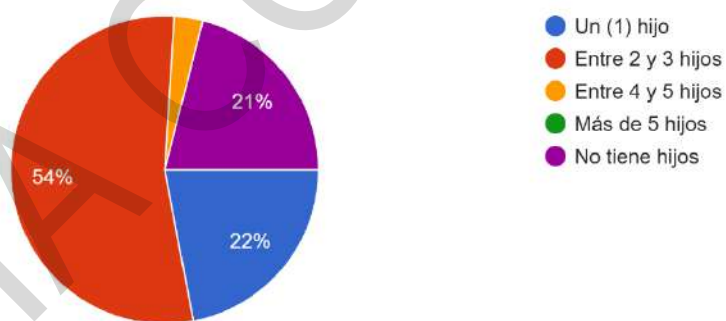
7. Estado civil:

100 respuestas



8. ¿Cuántos hijos tiene?

100 respuestas

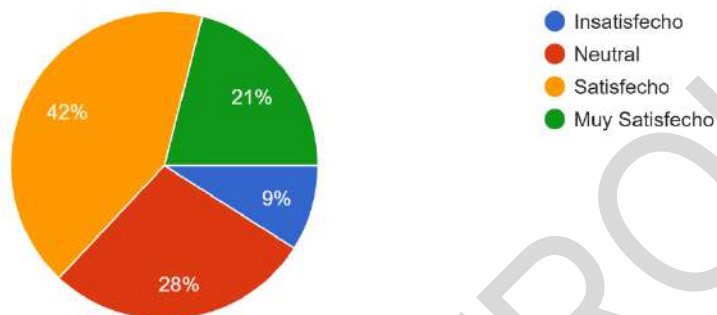


Evaluación actividades de bienestar social e incentivos 2025

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

9. Indique su nivel de satisfacción para la actividad desarrollada conforme al cronograma de actividades de bienestar social 2025 denominada: C...Día del Servidor Público realizada el 27/06/2025:

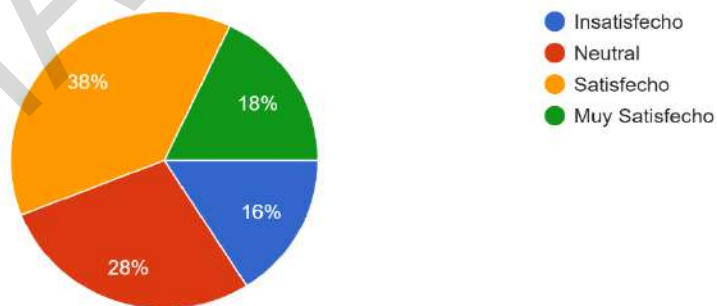
100 respuestas



El 21% de los empleados quedaron muy satisfechos el 42% satisfechos, 28% neutral y 9% insatisfechos con la actividad realizada el **día del servidor público**.

10. Indique su nivel de satisfacción para la actividad desarrollada conforme al cronograma de actividades de bienestar social 2025 denominada: ...eación realizada en septiembre y octubre de 2025:

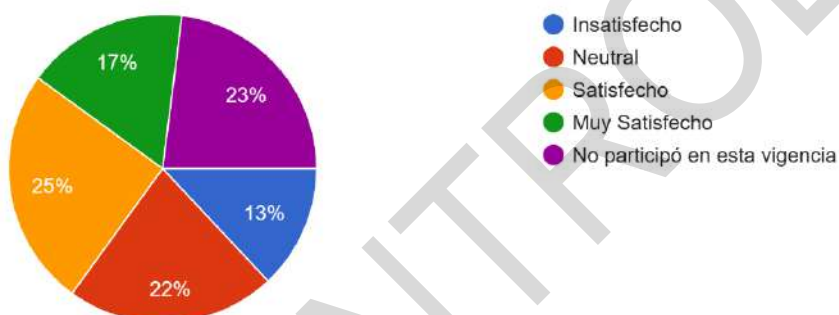
100 respuestas



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 27 de 60	

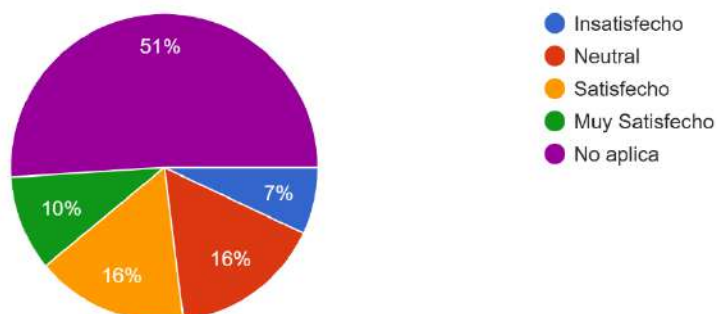
El 18% de los empleados quedaron muy satisfechos, el 38% satisfechos, el 38% neutral y el 16% insatisfechos con la actividad realizada denominada **Entrenamiento al Aire Libre y Recreación.**

11. Indique su nivel de satisfacción para la actividad desarrollada conforme al cronograma de actividades de bienestar social 2025 denominada: Montura de gafas 35 Cupos al 35% del S.M.M.L.V :
100 respuestas



El 17% de los empleados quedaron muy satisfechos, el 25% satisfechos, el 22% neutral, el 13% insatisfechos y el 23% no participaron de la actividad denominada: **Monturas de gafas (35) cupos.**

12. Indique su nivel de satisfacción para la actividad desarrollada conforme al cronograma de actividades de bienestar social denominada: Celebr... no hizo parte de la actividad responda No aplica:
100 respuestas



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 28 de 60	

El 10% de los empleados quedaron muy satisfechos, el 16% satisfechos, el 16% neutral, el 7% insatisfechos, el 51% no aplica, de la actividad denominada **celebración navidad hijos servidores públicos.**

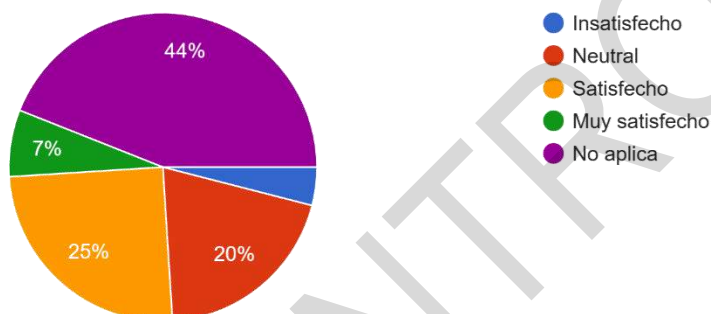


El 7% de los empleados quedaron muy satisfechos, el 9% satisfechos, el 9% neutral, 5% insatisfecho y el 70% no aplica, la actividad denominada: **Taller de prepensionados brindada por la caja de compensación familiar Colsubsidio.**



El 6% de los empleados quedaron muy satisfechos, el 16% satisfechos, el 22% neutral, 7% insatisfecho y el 49% no aplica no participaron, de la actividad denominada: **Zumba y/o Clase aeróbica.**

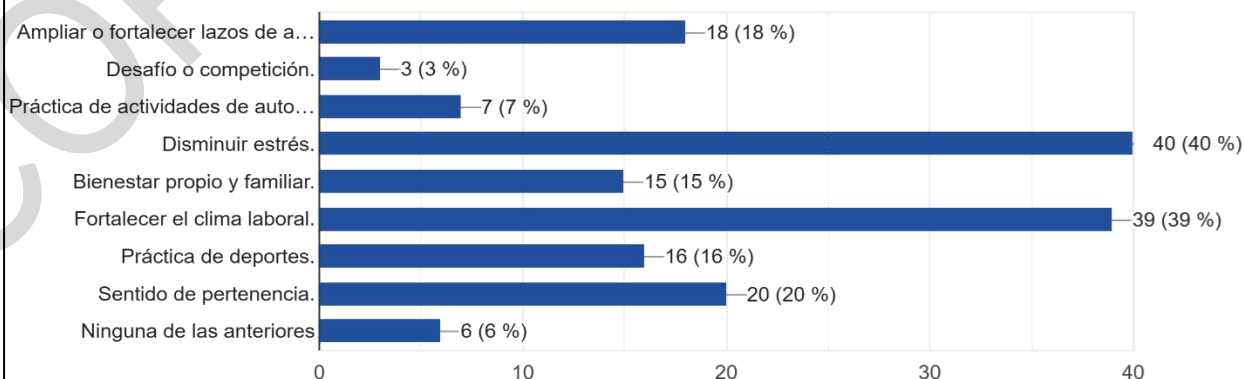
15. Indique su nivel de satisfacción para las actividades desarrolladas conforme al cronograma de actividades de bienestar social 2025 denominada: C... no participó de la actividad responda No aplica :
100 respuestas



El 7% de los empleados quedaron muy satisfechos, el 25% satisfechos, el 20% neutral, 4% insatisfecho y el 44% no aplica no participaron, de la actividad denominada: **Caminata Ecológica.**

Diagnóstico de necesidades Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026

16. Pregunta de selección múltiple: Indique el motivo por el cual le gustaría participar en actividades de bienestar social en la entidad:
100 respuestas



	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 30 de 60	

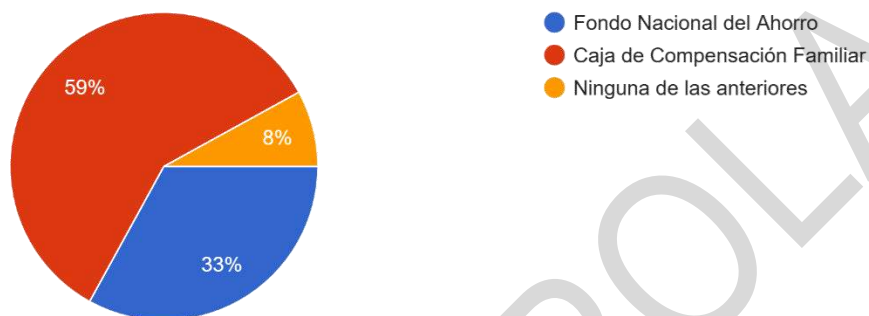
La interpretación global de las respuestas a la pregunta sobre los motivos para participar en actividades de bienestar social en la entidad refleja que los empleados priorizan estrategias que promuevan su bienestar integral, tanto en términos de salud mental como física. La principal motivación (40%) es la disminución del estrés, lo que sugiere que los empleados buscan apoyo para gestionar las presiones laborales y mejorar su bienestar emocional. Además, un 20% valora la importancia de fortalecer su sentido de pertenencia, lo que indica que actividades que fomenten la cohesión organizacional y el compromiso son cruciales.

La práctica de deportes (16%) y el bienestar familiar (16%) también son factores clave, lo que resalta la necesidad de ofrecer opciones que no solo mejoren la salud individual, sino que también promuevan un equilibrio entre la vida personal y laboral. Además, la ampliación de la red de contactos y la mejora del clima laboral son aspectos importantes (13% y 16% respectivamente), lo que refleja el deseo de los empleados de fortalecer las relaciones interpersonales y crear un ambiente más colaborativo.

En conclusión, las respuestas indican que el plan de bienestar debe centrarse en actividades que reduzcan el estrés, mejoren la salud integral, fortalezcan el sentido de pertenencia, promuevan la integración social y fomenten el bienestar familiar. Esto ayudará a crear un entorno laboral más saludable, motivador y productivo.

17. De que entidad aliada le gustaría recibir mayor información de programas y beneficios:

100 respuestas



La gráfica muestra que el 59% de los funcionarios prefieren recibir mayor información sobre los programas y beneficios de la Caja de Compensación Familiar, en comparación con el 33% que está interesado en información sobre el Fondo Nacional del Ahorro y el 8% que no tiene preferencia por ninguna de las dos entidades.

El alto interés por la información de la Caja de Compensación Familiar sugiere que los funcionarios consideran que los beneficios sociales que ofrece esta entidad son más relevantes para su bienestar. La Caja de Compensación generalmente proporciona una variedad de programas de salud, educación, recreación y vivienda, lo cual responde a las necesidades cotidianas de los empleados y sus familias, generando un mayor impacto en su calidad de vida.

Este resultado puede indicar que los funcionarios valoran más los beneficios familiares y sociales que la Caja ofrece, en contraste con los servicios del Fondo Nacional del Ahorro, que generalmente se enfoca en ahorro y crédito para la adquisición de vivienda, lo cual podría ser visto como un beneficio más específico y menos accesible a corto plazo.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 32 de 60	

En conclusión, los empleados prefieren una mayor información de la Caja de Compensación Familiar porque perciben que sus programas son más diversos y directamente aplicables a su bienestar familiar y personal.

RESULTADOS DEL AUTOGIAGNÓSTICO DEL TALENTO HUMANO

En aras de fortalecer el ambiente laboral es fundamental identificar los estímulos y actividades que puedan contribuir al desarrollo personal y profesional de los empleados, así como fomentar un clima laboral positivo y motivador. Las respuestas a estas preguntas ayudarán a diseñar un plan que no solo satisfaga las necesidades inmediatas de los trabajadores, sino que también los impulse a alcanzar su máximo potencial, mejorando tanto su calidad de vida como su desempeño dentro de la organización. A continuación, se presentan algunas sugerencias y reflexiones sobre los mejores estímulos y las buenas prácticas que podrían incorporarse en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026.

Preguntas 18, 19 y 20 abiertas a conocer la percepción personal de los empleados:

18. ¿Cuál considera que podría ser el mejor estímulo a través del programa de bienestar social e incentivos, que le pueda brindar el Sanatorio de Agua de Dios, redacte una respuesta corta y concisa?

- Actividad fuera sede institucional.
- Actividades deportivas.
- Actividades fuera de las instalaciones de la empresa.
- Actividades que fortalezcan el trabajo en equipo.
- Actividades que generen verdaderamente bienestar, que saquen de la rutina al empleado, que sea un reconocimiento y no que el empleado deba hacer la actividad para los otros compañeros, ejemplo celebración día del servidor público,

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 33 de 60	

donde los encargados de los stands deben poner dinero y más tiempo después del trabajo, porque no se pueden descuidar las actividades diarias.

- Actualizar Jornada Laboral.
- Ampliar horarios y sesiones de las actividades.
- Apoyo deportivo.
- Bienestar mental - yoga
- Bonos de recreación.
- Bonos de recreación.
- Bonos o días compensatorios.
- Bonos.
- Cambiarlo por bonos regalo.
- Capacitación continuada para los empleados.
- Capacitación.
- Charlas educativas.
- Compartir.
- Conocer sitios turísticos.
- Considero que el mejor estímulo sería otorgar al compañero un pasadía al centro recreacional piscilago, con derecho a un acompañante, como reconocimiento a su compromiso y responsabilidad en las diferentes actividades y procesos.
- Considero que lo que se ha estado haciendo, está bien.
- Convenio con la U. Cundinamarca para que podamos las auxiliares de enfermería homologar y hacer la jefatura, más tiempo para pasar los certificados de notas para los hijos que están en las universidades. Gracias
- Cuando realicen la elección de los funcionarios que se destacan lo hagan bajo criterios de inclusión
- Día libre.
- Días de descanso por buen rendimiento laboral.
- Direccionado a los hijos.
- Económico.

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 34 de 60	

- El descanso.
- El mejor estímulo es manejo de la obesidad porque es un problema de salud que tiene el sanatorio Tal vez necesitamos de un profesional que nos guíe y de una entidad o persona que nos obligue a hacer cambios que no hacemos voluntariamente y que necesitamos. Una guía en nutrición y manejo de la obesidad sería genial.
- El mejor estímulo podría ser un programa integral de reconocimiento al desempeño, que combine incentivos económicos moderados con beneficios no monetarios —como capacitación continua, días libres por mérito y reconocimiento público— para fortalecer la motivación, el compromiso y el bienestar del personal del Sanatorio de Agua de Dios.
- Elegir el mejor funcionario por el desarrollo de sus actividades, sentido de pertenencia, actitud, aptitudes, carisma, puntual, diligente, mas no porque un grupo de compañeros lo nombren
- Garantizar la equidad.
- Igualdad en las becas primaria y secundaria.
- Incentivar al empleado por sus actividades
- Incentivar en el mes diciembre.
- Incentivos motivacionales y beneficios laborales.
- Incentivos para los beneficiarios de los trabajadores.
- Integraciones.
- Jornadas en la cual haya más integración con actividades recreativas.
- La unión.
- Los auxilios educativos.
- Los paseos.
- Mas actividades en grupo
- Mas actividades que fortalezcan la amistad.
- Más caminatas.
- Más comunicación.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 35 de 60	

- Mas reconocimiento a los funcionarios q trabajen y hagan notar su compromiso y sentido de pertenencia para con la empresa
- Mejorar las despedidas del año.
- Muy bien.
- Muy satisfecho con todo lo que la empresa nos brinda.
- Ninguna.
- No ninguna nos brinda todo el Sanatorio.
- No tengo *mejor regalo* me siento apreciada y valorada por mi Sanatorio.
- Odontología
- Oportunidades de crecimiento y formación.
- Participación deportiva en diferentes escenarios.
- Participar con propuestas que redunden en bienestar de los compañeros.
- Paseos.
- Premios, bonos, detalles.
- Q cuando se realice una actividad pensar en todos los empleados q no haya exclusividad.
- Que el mejor empleado sea verdaderamente el que es.
- Que el programa de lentes sea más equitativo para que más funcionarios tengamos el auxilio.
- Que hay más cupos en cuanto a beneficios.
- Que la salida de fin de año sea mejor.
- Que premien bien al mejor empleado y q sea cierto.
- Realizar actividades fuera de la institución.
- Realizar eventos fuera de la institución, en centros de mayor competencia.
- Reconocimiento por la labor.
- Reconocimiento público por la labor que se realiza.
- Reconocimientos a su desempeño laboral.
- Reconocimientos públicos, ampliar estímulos para educación.
- Recreativas fuera del municipio (piscilago)

 Sanatorio de Agua de Dios Empresa Social del Estado	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 36 de 60	

- Salario Emocional.
- Salida a otros sitios fuera del pueblo.
- Salida.
- Salidas al aire libre.
- Semana Decembrina.
- Sería mejor dar Bonos Regalos.
- Sin comentarios.
- Sin palabras.
- Tener en cuenta a nuestros hijos para las celebraciones sin mirar edades.
- Tener en cuenta la opinión del elegido por el personal institucional.
- Tener en cuenta los sitios donde realizan las celebraciones y el tiempo acordado
- Tiempo para compartir en familia.
- Tiempo para disfrutar en familia.
- Un mejor vínculo con los funcionarios y incentivarlos para la participación en las actividades.
- Un paseo
- Un paseo fuera del entorno laboral "viaje pasadía".
- Un premio para el mejor trabajador.
- Una actividad de fin de año fuera de la ciudad y de las instalaciones de la empresa, donde realmente se fomente la integración y recreación al aire libre.
- Una buena salida al aire libre, ojalá fuera el municipio.
- Una salida al aire libre real acorde a la dedicación con la empresa.
- Vivienda.

19. ¿Qué actividades o buenas prácticas en materia de bienestar considera usted se deberían incluir en Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2026?

- Actividades al aire libre

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 37 de 60	

- Actividades de integración y clima laboral: celebraciones institucionales, jornadas deportivas, culturales y de trabajo en equipo.
- Actividades deportivas duraderas.
- Actividades para fortalecer el compañerismo.
- Actividades que fortalezcan el trabajo en equipo.
- Actividades que mejoren el bienestar en las personas.
- Actividades recreativas fuera de las instalaciones de trabajo.
- Ampliar el cupo para Gafas ... llevo más de 5 años que no recibo incentivos para gafas. Son muy esenciales para la buena salud visual.
- Ampliar las becas
- Anchetas en navidad
- Así está bien.
- Beneficios para funcionarios que no tiene acceso a becas y actividades del día de los niños porque no tienen hijos.
- Caminatas más frecuentes.
- Campeonatos deportivos.
- Campeonatos y caminatas.
- Capacitación a Líderes de Talleres obligatorios para jefes y equipos sobre acoso laboral, desconexión laboral, liderazgo positivo y manejo de conflictos.
- Celebración de cumpleaños por semestres
- Ciclo paseo.
- Ciclovías nocturnas, paseo en cicla, rutas.
- Como la empresa elija para mi está bien
- Continué con mi idea de manejo de la obesidad
- Cursos de cocina
- Dar las anchetas navideñas ser neutros
- Deportes, mejora la salud física y mental y el clima laboral.
- Desarrollo personal.
- El compartir.

 Sanatorio de Agua de Dios Empresa Social del Estado	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 38 de 60	

- En el caso de monturas y lentes que se asigne el subsidio con la fórmula del optómetra que uno elige... ya que al ser óptica de fuera del municipio ante cualquier reclamo no hay facilidad de cambio ni de repetir el examen. Nada más caro que unos lentes mal formulados.
- Escuela de natación.
- Hacer más ameno el evento.
- Hacer más tangible la innovación en la entidad.
- Hacer un cronograma de las actividades 2026.
- Incluir Bono Regalos.
- Integración con el vínculo familiar.
- Integración grupos de trabajo
- Integraciones.
- Jornadas de chequeos médicos y campañas de alimentación saludable
- La "Zona de Descompresión" (Sala Zen): Habilitar un espacio pequeño y tranquilo por ejemplo Casa Médica con sillones cómodos, luz tenue, aromaterapia y música suave. Un lugar donde el personal pueda ir 15 minutos tras una situación crítica para "resetearse"
- Las mismas q se vienen haciendo.
- Las que tenemos está bien.
- Los subsidios para los estudiantes de la Empresa, sea los beneficiarios o propios.
- Marchas ecológicas.
- Mas actividades de integración.
- Mas actividades lúdicas.
- Más integración.
- Mayor actividad física.
- Ninguna.
- No opino.
- Nos enseñen cursos de formación técnica (modistería - repostería).

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 39 de 60	

- Para todos los empleados.
- Pasa días.
- Paseos.
- Podría ser competencias de juegos tradicionales.
- Práctica de deportes.
- Pruebas atléticas.
- Programas de terapias.
- Que la actividad de los niños sea hasta los 14 años que es la edad donde termina la niñez.
- Que las actividades sean más seguidas y que todo el personal pueda acceder a ellos.
- Que por ejemplo el beneficio a lo lentes se tenga en cuenta a la gente q no recibe ningún otro beneficio.
- Que realicen talleres donde se note más la unión entre compañeros.
- Que se active nuevamente la salida al centro recreacional piscilago.
- Realizar algún beneficio o incentivo para los que no participamos de becas ni navidad de niños ya que la mayoría de los funcionarios no tienen la edad para acceder a estos beneficios
- Realizar más de seguidos programas con bonos o rifas, por ejemplo unas tardes de viernes.
- Realizar paseos.
- Realizar una salida recreo deportiva fuera de agua de Dios tenemos como apoyo nuestra caja de compensación.
- Reconocer la labor que cada uno hace de su quehacer.
- Reconocimientos al desempeño laboral, coaching, integración.
- Recreación, estímulos.
- Respeto, empatía.
- Salud mental.
- Será mejor BONOS REGALOS.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 40 de 60	

- Sin Comentarios.
- Taller de relajación o musico terapia, para disminuir la carga de estrés.
- Talleres Sobre La Importancia De La Igualdad
- Todo Ha sido excelente.
- Trabajo En Equipo.
- Traer más talleres de humanización.
- Un buen paseo.
- Viajes de integración grupal.
- Voleibol y caminatas.
- Yoga - pilates empresarial - terapia de manejo de estrés.
- Zumba más seguido.

20. ¿Tiene alguna sugerencia o comentario que considere relevante para mejorar las actividades de bienestar para la próxima vigencia?

- Actividades que fortalezcan el trabajo en equipo.
- Al momento no.
- Ampliación de horarios y numero de sesiones de las actividades para mayor participación, incrementar actividades
- Ampliar las actividades del programa de las actividades a realizar en la vigencia 2026.
- Así como han hecho está bien 👍
- Aumentar la participación de los funcionarios
- Beneficios para funcionarios que no tiene acceso a becas y actividades del día de los niños porque no tienen hijos.
- Buscar espacios diferentes a las instalaciones del mismo Sanatorio, motiva al personal en general.
- Cambiarlos por Bonos Regalos.
- Cambio el lugar.
- Cambio Total.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 41 de 60	

- Caminata, aeróbicos.
- Clases de zumba para bienestar físico.
- Creo que las actividades deberían ser para resaltar y brindar bienestar e incentivos, pero eso no se está logrando.
- Darles las gracias por su interés.
- Es que es como difícil para tener a todos contentos.
- Espacios de apoyo psicológico y manejo de estrés.
- Fechas y horarios programados.
- Fomentar la participación, equilibrar la vida laboral-personal, promover la salud mental y física integral, usar incentivos.
- Gracias a Dios el sanatorio como empresa siempre ha sido una muy buena empresa.
- Hacerlas fuera de sedes de la Entidad.
- Juegos inter dependencias.
- Más actividades. Para q haya compañerismo.
- Más seguidas y secuenciales. Y acorde del estado de salud de los empleados.
- Me gustaría q nos volvieran a llevar a Piscilago.
- Mejorar la planeación de las actividades, que no sea solo un requisito para cumplir
- Ninguna.
- NO OPINO.
- No, la organización y manejo de las actividades cumplen con las expectativas.
- Omito.
- Organización.
- Para las celebraciones que incluyan participación por competencias que se desarrollen varias sesiones y no solo una ronda, así tenemos oportunidad de participar y ganar todos.
- Para mejorar las actividades de bienestar en la próxima vigencia, considero importante retomar la práctica de realizar encuestas con 3 posibles opciones

 Sanatorio de Agua de Dios Empresa Social del Estado	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 42 de 60	

de participación, incluyendo salidas como al centro de recreación piscilago, bosques de atan, u otra alternativa que disponga la caja de compensación familiar.

- Pedir más apoyo a la caja de compensación.
- Que nos saquen del entorno laboral respirar otro aire otro ambiente.
- Que envíen una tarjeta de condolencia cuando fallece un familiar de algún funcionario.
- Que cambien el lugar.
- Qué cambien la metodología, ya que todos los años es lo mismo.
- Que el comité de bienestar sea más proactivo y unido en bien de la institución.
- Que el horario sea flexible para todos.
- Que haya más cupos para el beneficio de los lentes.
- Que haya mejor compañerismo.
- Que la actividad al aire libre sea como a final del año.
- Que la fiesta de fin de año se haga finales de noviembre o principios de diciembre.
- Que se realice fuera de mi pueblo.
- Que se tenga en cuenta a todos los contratistas en todas las actividades se bienestar del Sanatorio.
- Que se tenga en cuenta los horarios laborales por equidad o igualdad.
- Que se trabaje siempre en equipo sin ofender al otro del trabajo que realiza día a día.
- Que sean concertadas con los empleados y no solo los directivos
- Que sean actividades de esparcimiento
- Que sean por grupos todas las actividades para poder participar todos.
- Que sean bastantes las actividades.
- Que sigan haciendo las actividades, para mejorar el bienestar con los compañeros.
- Que tengamos en cuenta nuestra caja de compensación y sus actividades.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 43 de 60	

- Que todos participen.
- Realizar actividades fuera del municipio.
- Realizar un paseo por grupos.
- Salidas a algún lugar.
- Se, considero de debe tener en cuenta actividades fuera del lugar de trabajo, puede ser con apoyo de la caja de compensación familiar.
- Ser más inclusivos en los que no tienen derecho a participar en los incentivos
- Ser neutros.
- Si que mejor sería dar en las actividades de Bienestar social bonos regalos obsequiar.
- Solicitar más participación por todos los funcionarios que laboran en el S.A.D.
- Solo agradecer al equipo de bienestar por estos momentos gratos y memorables
- Sugerencia: en relación con el beneficio de las gafas, que tengan en cuenta los funcionarios que verdaderamente pasamos las 9 horas laborales o más pegados a una pantalla, y que tienen diagnósticos que requieran el cambio de gafas seguido, que no sea por sorteo.
- Talleres de sentido de pertenencia.
- Tener en cuenta realmente la opinión del elegido y del personal institucional.... No solo predicar, pero no aplicar.
- Tener en cuenta las personas que integran el comité de bienestar.
- Tener en cuenta nuestras sugerencias y que se escuche al comité ya que la queja de los integrantes es que a los elegidos por los empleados no les tienen en cuenta su criterio y aporte.

Para el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, es crucial poder incluir actividades que fomenten el bienestar integral de los colaboradores, tanto en el aspecto físico como emocional. Algunas de las propuestas más relevantes incluyen actividades

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 44 de 60	

recreativas y deportivas, como caminatas ecológicas, campeonatos y jornadas de ejercicio, que no solo benefician la salud física, sino que también promueven la integración del equipo.

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

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

8 BENEFICIARIOS

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

9 RESPONSABLES

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

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

- Gerente o su delegado
- Coordinador Grupo de Trabajo Administrativo
- Coordinador Grupo de Trabajo Financiero
- Coordinador Grupo de Trabajo de Talento Humano quien realizara las funciones de Secretario del Comité.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 45 de 60	

- Representante Empleados Públicos.
- Representante Trabajadores Oficiales

10 EJES DEL PROGRAMA

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



Ilustración: Elaboración oficina de talento humano

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 46 de 60	

lograr un balance adecuado entre las diferentes áreas de la vida de los servidores públicos.

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

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

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

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 47 de 60	

11 ACTIVIDADES A DESARROLLAR PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

11.1 Área de calidad de vida laboral.

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

11.2 Prepensionados

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

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

11.3 Área de Protección y Servicios Sociales

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 48 de 60	

establecer convenios, como también el cumplimiento de las actividades por acuerdo laboral y convención colectiva vigente.

11.3.1 Becas Empleados Públicos (Acuerdo Laboral – ANDEC)

EL SANATORIO, reconocerá y pagará los siguientes auxilios a los Empleados Públicos:

a) AUXILIO PARA HIJOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. BECAS. EL

SANATORIO otorgará Veintidós (22) becas para estudio secundario en un porcentaje del TREINTA POR CIENTO (30%) del salario mínimo legal mensual vigente a cada uno de los hijos de empleados públicos.

Veinticuatro (24) becas para estudios universitarios y/o técnicos o tecnológicos en cuantía del OCHENTA POR CIENTO (80%) del salario mínimo legal vigente la cual será otorgada dos veces al año a los hijos de los empleados públicos, de acuerdo con la reglamentación hecha por el Comité de Estudio de la E.S.E.

Contribución para educación de básica primaria en veinte (20) becas a hijos de Empleados Públicos mediante el aporte anual a cada uno de ellos en un porcentaje del TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35%) del salario mínimo legal mensual vigente, acorde a la reglamentación que establezca el Comité de Estudio de la E.S.E.

b) AUXILIO PARA EMPLEADOS PÚBLICOS. BECAS. EL SANATORIO otorgará

diez (10) becas para estudios universitarios y/o técnicos o tecnológicos en un salario mínimo legal mensual vigente, dos veces al año a Empleados Públicos, acorde a la reglamentación que establezca el Comité de Estudio de la E.S.E.

PARÁGRAFO 1. Las partes acuerdan que se conforme una universalidad o bolsa en el manejo de este beneficio, de tal manera que, existiendo saldo en alguna categoría de las becas, sin que exista aprobaciones pendientes, su valor se pueda utilizar para la otra categoría, sin que se exceda en el Límite del valor equivalente en pesos sobre el total del presente beneficio y teniendo en cuenta

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 49 de 60	

las necesidades y directrices impartidas por el Comité de Estudio del SANATORIO.

PARÁGRAFO 2. Luego de aplicadas todas las becas correspondientes, el Comité de Bienestar Social reglamentará la adjudicación de los recursos que queden sobrantes.

PARÁGRAFO 3. En el evento en el que se presenten un número de solicitudes que supere el cupo de las 24 becas y acrediten el cumplimiento de criterios para obtener su beneficio, se trasladarán al proceso de convocatoria del segundo semestre. Si cumplen requisitos por los dos periodos, podrán recibir un pago doble, siempre y cuando el cupo de la bolsa de que trata el Parágrafo 1º lo permita, de acuerdo con la reglamentación que le rige.

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

BECAS e INCENTIVOS EDUCATIVOS. A Partir de la firma de la presente convención (2025), el Sanatorio otorgará las siguientes becas e incentivos educativos dentro del programa de bienestar social:

- 10 becas para educación inicial a los hijos de los trabajadores oficiales entre los cero (0) y cinco (5) años en cuantía del 25% de la asignación básica mensual vigente.
- 30 becas para estudio primario, cada una en cuantía del veinticinco por ciento 25% de la asignación básica mensual vigente a los hijos de los trabajadores oficiales que se beneficien de la presente convención colectiva de trabajo.
- 30 becas para estudio secundario, cada una en cuantía del veinticinco por ciento 25% de la asignación básica mensual vigente a los hijos de los trabajadores oficiales que se beneficien de la presente convención colectiva de trabajo.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 50 de 60	

- d. 18 becas para estudios universitarios y/o técnicos o tecnólogos, cada una en cuantía del setenta y cinco por ciento (75%) de la asignación básica mensual vigente, la cual será otorgada dos (2) veces en el año, de acuerdo con la reglamentación establecida por el comité de estudio o en su defecto por la Junta Directiva del Sindicato.

PARAGRAFO 1- Las partes acuerdan que se conforme una universalidad o bolsa para el manejo de este beneficio, de tal manera que, existiendo saldo en alguna de las categorías de becas, sin que exista aprobaciones pendientes, su valor se pueda utilizar para otra categoría, sin que se exceda el límite del valor equivalente en pesos sobre el total del presente beneficio y teniendo en cuenta las necesidades y directrices impartidas por el comité de estudio o en su defecto por la junta directiva del sindicato.

PARAGRAFO 2. En caso de exceder las solicitudes de cupos para el primer semestre destinados a estudios universitarios y/o técnicos o tecnólogos contenidas en el literal d) del presente artículo, estos se incluirán en el segundo semestre y recibirán el pago por concepto de los dos (2) periodos, si el saldo de la bolsa lo permite, de acuerdo con la reglamentación establecida por el comité de estudio o en su defecto por la junta directiva del sindicato.

PARAGRAFO 3. Luego de aplicadas las becas correspondientes a los hijos de los trabajadores oficiales y de los saldos que queden sin ejecutar se aplicará el beneficio de becas para los trabajadores oficiales que adelanten estudios en educación media, universitaria, carreras técnicas, tecnológicas y educación no formal, en instituciones debidamente reconocidas por la autoridad competente, equivalente al 75% de la asignación básica mensual vigente.

PARAGRAFO 4. Los hijos de los trabajadores oficiales podrán acceder a este beneficio hasta la edad de 25 años.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 51 de 60	

PARAGRAFO 5. Una vez utilizados la totalidad de los cupos contenidos en el presente artículo, el dinero sobrante se utilizará en la entrega de bonos educativos en partes iguales a los estudiantes ya beneficiados, sean hijos o trabajadores, indicando que el giro o entrega del bono educativo se efectuará en favor del trabajador.

El Sanatorio efectuará la contratación del bono educativo conforme su manual de contratación y una vez inicie la vigencia siguiente.

11.4 Salud Y Vida

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

11.4.1.1 Monturas o Lentes 35 Cupos

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

Tomado del acuerdo colectivo único suscrito entre ANDEC y Sanatorio de Agua de Dios E.S.E.:

AUXILIO DE MONTURAS Y LENTES. A partir de la Firma del presente Acuerdo Colectivo, EL SANATORIO, otorgará el pago anual a 20 Empleados Públicos, que no sean beneficiados por la Actividad “Lentes y Monturas” del programa de Bienestar Social, un auxilio para cambio de estos, por 5.6 veces el Salario Mínimo Diario Legal Vigente, teniendo en cuenta que deben certificar sus fórmulas de optometría directamente con sus EPS.

Los Sindicatos deberán determinar los criterios de selección y presentarán los beneficiarios a la Coordinación de Talento Humano.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 52 de 60	

Tomado de la Convención Colectiva de Trabajo 2025:

“ARTICULO 64. GAFAS Y LENTES”. A partir de la firma de la Presente convención colectiva, el Sanatorio de Agua De Dios E.S.E. anualmente reconocerá y pagará a máximo 20 trabajadores oficiales que no se encuentren beneficiados del programa de bienestar social denominado “monturas y lentes”, un auxilio para compra de monturas y lentes por un monto equivalente a 5.5 SMDLV que sean formulados por la entidad contratada por el sanatorio para el desarrollo de la actividad de bienestar social denominada “monturas y lentes” o por la IPS a la que se encuentre inscrito y que pertenezca a la red contratada por su EPS.

PARAGRAFO 1- En caso de presentarse más de 20 solicitudes habrá prelación para los afiliados al Sindicato, se tendrá en cuenta la condición visual del trabajador y que no haya sido favorecido en el año anterior por este beneficio o por el de bienestar social. Esta selección estará a cargo del secretario de solidaridad y por el secretario de salud ocupacional de la Junta Directiva del Sindicato.

11.4.2 Día Del Servidor Público

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

11.4.3 Deporte Saludable

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 53 de 60	

11.4.3.1 Caminata Ecológica:

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

11.4.4 Póliza segura de vida grupo (Tomado de la Convención Colectiva)

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

11.4.5 Póliza segura de vida grupo (Tomado del Acuerdo laboral firmado con el Sindicato ANDEC)

PUNTO 9.4.2.5 SEGURO DE VIDA COLECTIVO EN FAVOR DE EMPLEADOS PÚBLICOS. EL SANATORIO a partir del año 2026, tomará una póliza de seguro de vida grupo, que tiene por objetivo básico amparar contra el riesgo de muerte a todos los empleados públicos.

El valor asegurado para cada empleado corresponderá a Veinte (20) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

El costo del amparo básico de vida contendrá un anexo de gastos funerarios ocasionados como consecuencia del fallecimiento del trabajador asegurado.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 54 de 60	

La edad máxima de ingreso y de permanencia será definida por la aseguradora contratada para tal fin.

11.4.6 Auxilio De Nacimiento Y Fallecimiento

Tomado del Acuerdo Colectivo Único Suscrito con Sindicato ANDEC (2025) Empleados Públicos:

11.4.6.1 Auxilio Nacimiento O Adopción

Se otorgará el equivalente a **Un (1) salario mínimo mensual legal vigente** a los Empleados Públicos que certifiquen el nacimiento o adopción de un hijo, para lo cual deberán presentar el registro civil de nacimiento o el documento que acredite la adopción.

11.4.6.2 Gastos Por Muerte De Familiar

Se reconocerá y pagará el equivalente a dos (2) Salarios mínimos legales vigentes, por muerte de cualquier hijo del Empleado Público, para lo cual deberá presentar el registro civil de nacimiento o documento de adopción, así como el registro civil de defunción respectivo.

Tomado de la Convención Colectiva con Sindicato SINTRAHOSCLISAS, Trabajadores Oficiales:

11.4.6.3 Gastos de Maternidad de Trabajador Oficial

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 55 de 60	

11.4.6.4 Gastos por muerte de familiar de trabajador oficial

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

11.4.6.5 Gastos funerarios por muerte de trabajador

EL SANATORIO; cuando fallezca un trabajador, reconocerá y pagará, la suma de NOVECIENTOS VEINTIOCHO MIL PESOS (\$928.000) MONEDA LEGAL, a la persona que con la documentación respectiva demuestre haber sufragado los gastos funerarios.

PARARAF0. ELSANATORIO podrá contratar una póliza de seguro que ampare este riesgo.

11.4.6.6 Acompañamiento en duelo del servidor publico

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

11.4.6.7 Entrenamiento Al Aire Libre Y Recreación

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 56 de 60	

11.4.6.8 Celebración Navidad Hijos Servidores Públicos

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

11.4.6.9 Día De La Familia

La Ley 1857 de 2017 de Colombia establece el 15 de mayo como el "Día Nacional de la Familia", un día dedicado a reconocer y promover la importancia de la familia como núcleo fundamental de la sociedad. Esta legislación tiene como objetivo resaltar el papel crucial que desempeñan las familias en el bienestar y el desarrollo de sus miembros, así como fomentar la unidad, el respeto y la solidaridad en el entorno familiar. La coordinación GIT de Talento Humano circularizará socializando el cumplimiento de la programación del día de la familia por semestre, programado por los servidores públicos con su coordinador de grupo de trabajo, sin afectar el normal funcionamiento de la entidad.

11.4.6.10 Recreación a Trabajadores Oficiales (Tomado de la Convención Colectiva de Trabajo)

RECREACION. A partir de la firma de la convención colectiva de Trabajo, El sanatorio dará a sus trabajadores, dos (2) horas semanales para efecto de recreación, dentro de la jornada laboral y de acuerdo con la reglamentación que expida el Comité de Bienestar Social.

PARAGRAFO. El sanatorio de Agua de Dios ordenara al comité de bienestar social, dentro de los treinta días siguientes a la firma de la convención colectiva de trabajo, se reglamente las actividades de qué trata este, para que se dé cumplimiento a dicho punto.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 57 de 60	

12 INCENTIVOS

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

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

Reconocer en el segundo trimestre de 2026 durante la actividad del día del servidor público (junio) a los cinco (5) mejores empleados públicos y cinco (5) mejores trabajadores oficiales, que serán elegidos por votación en cada sede de trabajo por los compañeros, de acuerdo a criterios de desempeño, puntualidad, presentación personal, trabajo en equipo, colaboración, compromiso, comunicación asertiva, respeto y vocación de servicio; conforme al incentivo que determine el comité en concordancia con el presupuesto asignado y plan de adquisiciones.

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

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

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
03	20/01/2026		
Página 58 de 60			

13 ANEXOS

Cronograma de actividades de Bienestar Social e Incentivos 2026.

 CRONOGRAMA BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026 TALENTO HUMANO - COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E		CRONOGRAMA AÑO 2026																																															
Nº	ACTIVIDAD	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		15	25	35	45	15	25	35	45	15	25	35	45	15	25	35	45	15	25	35	45	15	25	35	45	15	25	35	45	15	25	35	45	15	25	35	45	15	25	35	45	15	25	35	45				
	Formulación, publicación y socialización Plan de Bienestar Social e Incentivo 2026.																																																
	Programación y Logística																																																
1	Día De La Familia I SEMESTRE CIRCULAR DE ENERO A JUNIO																																																
2	Poliza Seguro de Vida Grupo (Trabajadores Oficiales)																																																
3	Poliza Seguro de Vida Grupo (Empleados Públicos)																																																
4	Caminata ecológica.																																																
5	Celebración Día del Servidor Público.																																																
6	Incentivos: Reconocer en el segundo trimestre de 2026 durante la actividad del día del servidor público (junio) a los cinco (5) mejores empleados públicos y cinco (5) mejores trabajadores oficiales, que serán elegidos por votación en cada sede de trabajo por los compañeros.																																																
7	Auxilios Educativos Becas Empleados Públicos - Primer Semestre.																																																
8	Auxilios Educativos Becas Trabajadores Oficiales - Primer Semestre.																																																
9	Montura de gafas 35 Cupos (35% del S.M.M.L.V.)																																																
10	Taller prepensionados coordinado con la Caja de Compensación Familiar.																																																
11	Entrenamiento al aire libre y Recreación.																																																
12	Auxilio de Nacimiento y Fallecimiento Servidores Públicos.																																																
13	Acompañamiento duelo servidores públicos.																																																
14	Recreación Trabajadores Oficiales Punto 43. Convención Vigente																																																
15	Auxilio Educativo Empleados Públicos - Segundo Semestre																																																
16	Auxilio Educativo Trabajadores Oficiales - Segundo Semestre																																																
17	Celebración navidad hijos Servidores Públicos.																																																

Proyecto: Diana Alejandra Cortés Garzón - Secretaria Técnica Comité.

Aprobó: Integrantes Comité de Bienestar Social e Incentivos

[Firma]
Xelxin Herrera Rorro

[Firma]
ANTONIO RUIZ FLOREZ
Gerente
Presidente Comité de Bienestar Social e Incentivos

[Firma]
William Torres (S)

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
		Página 59 de 60	

14 REFERENCIAS

- *Decreto Ley 1567 de 1998 - Gestor Normativo.* (s/f). Gov.co. Artículo 22, Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- *Decreto 1227 de 2005 - Gestor Normativo.* (s/f). Gov.co. Capítulo II. Recuperado de <https://www1.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=16313>
- *Ley 909 de 2004 - Gestor Normativo.* (s/f). Gov.co. Artículo 24 y 36. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- (S/f). Gov.co. Recuperado de https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048
- *Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública - Gestor Normativo.* (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- *Ley 1960 de 2019 - Gestor Normativo.* (s/f). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>
- Programa de Bienestar Social 2023-2024, Sanatorio de Agua de Dios E.S.E.
- Acuerdo Colectivo Único suscrito entre la Asociación Nacional de Enfermeras Certificadas ANDEC, seccional Agua de Dios y la E.S.E Sanatorio De Agua De Dios.
- Convención Colectiva de Trabajo para la vigencia comprendida entre el 1º DE enero de 2025 al 31 de diciembre de 2025, con SINTRAHOSCLISAS.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO DEL FORMATO	
		GC-FO-010 V3	
		CÓDIGO DOCUMENTO	
		GT-PL-006	
		VERSIÓN	APROBACIÓN
		03	20/01/2026
Página 60 de 60			

15 APROBACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	GESTIÓN DOCUMENTAL
DIANA ALEJANDRA CORTES GARZON Coordinador GIT de Talento Humano	Comité de Bienestar Social Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta 001 de 2026	ANTONIO RUIZ FLOREZ Gerente	CESAR MAURICIO UBAQUE TELLEZ Coordinador GIT Planeación, Gestión Documental y TIC'S
FECHA	FECHA	FECHA	FECHA
20/01/2026	20/01/2026	20/01/2026	20/01/2026

16 CONTROL DE CAMBIOS

TIPO DE MODIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE	FECHA DEL CAMBIO	VERSIÓN
CREACIÓN	Creación del documento	DIANA ALEJANDRA CORTES GARZON	29/01/2025	01
ACTUALIZACIÓN	Actualización de contenido	DIANA ALEJANDRA CORTES GARZON	05/06/2025	02
ACTUALIZACIÓN	Actualización de contenido	DIANA ALEJANDRA CORTES GARZON	20/01/2026	03

FECHA DE APROBACIÓN: 20/01/2026