



E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026



El colibrí representa esperanza, resiliencia y capacidad de superar desafíos con determinación, se dice que cuando un colibrí se acerca a una persona, es porque esta persona necesita sanar. Representan alegría, sanación y adaptabilidad.

www.cribsaludmental.gov.co



E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar de la E.S.E. Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá – CRIB, para la vigencia 2026, tiene como objetivo promover el bienestar integral de los colaboradores, consolidando un ambiente laboral saludable, armónico y equilibrado que favorezca el desarrollo personal, familiar y profesional del talento humano, y contribuya al fortalecimiento del desempeño institucional.

En concordancia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los resultados obtenidos a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), este plan se orienta a fortalecer la cultura organizacional, el sentido de pertenencia, la motivación y la productividad, como factores determinantes para la eficiencia, calidad del servicio y sostenibilidad de la entidad.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1567 de 1998, que establece la obligación de implementar programas de bienestar social e incentivos para los servidores públicos, la E.S.E. Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, a través del Comité de Bienestar, formula el presente plan con base en las necesidades, expectativas y percepciones identificadas mediante la encuesta de diagnóstico aplicada a los colaboradores. Este ejercicio permite orientar y priorizar las estrategias y actividades propuestas, garantizando su pertinencia y efectividad.

El Plan de Bienestar 2026 da continuidad a las acciones desarrolladas en vigencias anteriores, incorporando un enfoque renovado de bienestar integral, que prioriza la promoción de la salud mental, el equilibrio psicosocial, la diversidad e inclusión, el fortalecimiento del clima laboral y la adaptación a los procesos de transformación digital, como ejes fundamentales para la consolidación de un entorno organizacional más humano, participativo y colaborativo.

De conformidad con el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, el plan se estructura en torno a cinco ejes estratégicos, los cuales contemplan actividades culturales, deportivas, recreativas, vacacionales y de calidad de vida laboral, diseñadas para responder a las distintas etapas del ciclo de vida laboral de los colaboradores y a las particularidades propias de la entidad.



E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

Los resultados del diagnóstico, junto con las políticas institucionales, constituyen la base para el diseño e implementación del presente plan, cuyo propósito es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, la felicidad y el equilibrio de los colaboradores, en coherencia con el compromiso institucional de avanzar hacia un “CRIB humanizado”, centrado en las verdaderas necesidades de su talento humano y en la excelencia del servicio público en salud.

Así mismo este documento se estructura en coherencia con lo establecido en el Plan de Desarrollo y Gestión 2024 – 2028 de la Entidad, el cual contiene en uno de sus

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS los siguientes lineamientos: PERSPECTIVA: Fortalecimiento del talento humano

Con base en lo anterior, las actividades previstas en el Plan de Bienestar para la vigencia 2026 están orientadas a la participación activa de los funcionarios en espacios culturales, recreativos, institucionales, deportivos y de integración, cuyo propósito es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, en el marco de la gestión estratégica del talento humano de la E.S.E. Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá.

El presente plan desarrolla el Sistema Institucional de Estímulos, formulado a partir de la información obtenida en el diagnóstico de necesidades, cuyo principal insumo fue la encuesta general aplicada a los funcionarios en la vigencia 2026. Las necesidades identificadas se enmarcan en el contexto laboral y en el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional, bajo un enfoque orientado a maximizar la eficiencia, la satisfacción y el desarrollo integral de los servidores, atendiendo los nuevos retos derivados de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales del país.

Este plan se articula con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, y el Plan de Desarrollo y Gestión 2024–2028, los cuales promueven el fortalecimiento del liderazgo y del talento humano, bajo los principios de integridad y legalidad, como pilares para la generación de resultados institucionales en las entidades públicas.

El componente del Plan de Incentivos tiene como finalidad otorgar reconocimientos al buen desempeño de los funcionarios, fomentando una cultura organizacional orientada a la calidad, la productividad y el compromiso con los objetivos institucionales, de conformidad con lo establecido en el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y el artículo 35 de la Ley 909 de 2004.



En este contexto, y teniendo en cuenta que para la E.S.E. Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá el talento humano constituye el eje central para el cumplimiento de su misión, la entidad se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales posibles, orientadas al fortalecimiento de las capacidades intelectuales, deportivas, culturales y al desarrollo de habilidades, en entornos que reconozcan y valoren la labor de los funcionarios.

De esta manera, las actividades planteadas para la vigencia 2026 no solo están dirigidas a los servidores, sino que también incorporan espacios de participación para sus familias, a través de programas culturales, institucionales, formativos, deportivos y recreativos, con enfoques innovadores de bienestar que permitan identificar alertas tempranas y necesidades específicas asociadas a los diferentes momentos del ciclo vital, tales como embarazo, paternidad, relaciones de pareja, duelo, soltería, crianza de hijos adolescentes, entre otros, fortaleciendo así el bienestar integral y el acompañamiento psicosocial del talento humano.

2. GLOSARIO

A continuación, se presentan las definiciones más relevantes en el desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos:

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

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

Bienestar laboral: Se le llama al conjunto de factores que participan en la calidad de vida de las personas y en su familia, y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana. Elevando los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad. Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público y directivo.

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).

Cambio Organizacional: Es aquella estrategia normativa que hace referencia a la necesidad de un cambio. Esta necesidad se basa en la visión de la organización para que exista un mejor desempeño administrativo, social, técnico y de evaluación de mejoras. El cambio se facilita no se gestiona. Para poder tener el conocimiento de cuando hacer cambios en la organización, se necesita tener una buena planeación, tener bien identificado cuáles son sus defectos, identificar problemas y errores que la organización sufre, y tener reflejado un enfoque de las consecuencias del cambio a producir.

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

También se define como el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional.

El concepto se asimila al de dinámica de grupo al analizar las fuerzas internas que inciden en el ambiente laboral como resistencia al cambio. Fue el sociólogo Kurt Lewin quien desarrolló un análisis del campo de fuerzas, como modelo con el cual describía cualquier nivel presente de rendimiento. Orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección o liderazgo, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional y medio ambiente físico.

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).



También se define como la unión de normas, hábitos, valores, mitos, creencias, tabúes, interacciones personales, comunicación, estilos de autoridad y reglas, que son compartidos por las personas de la entidad que dan forma a una institución, y que a su vez son capaces de controlar la forma en la que interactúan con el entorno y entre ellos mismos.

Estímulos e incentivos: Es la estimulación que se le otorga al funcionario por su buen desempeño en su ámbito laboral, con la intención de que se esfuerce por mantenerlo, motivan a los funcionarios y directivos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les motiva de forma permanente a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Estrategias de alto impacto: Comprende actividades específicas de carácter masivo orientadas a generar cambios significativos en los estilos de vida laborales a través de acciones de prevención y promoción.

Felicidad en el trabajo: Es lograr el bienestar de los funcionarios de la entidad, a través de brindar o generar un buen Clima Laboral, un ambiente cálido, amable, respetuoso y cómodo que le ofrezca la oportunidad de realizarse profesionalmente desempeñando y disfrutando lo que le gusta y aprovechando los beneficios y reconocimientos, así como los éxitos compartidos.

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).



E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

Valores Corporativos: Estos enmarcan la suma de comportamientos con los que se espera lograr los resultados de rentabilidad y generación de valor. En la ESE los valores corporativos son cinco:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar laboral e incentivos institucionales, inicia con la identificación de necesidades de actividades y capacitaciones (diagnóstico) para los/as servidores/as públicos/as para la siguiente vigencia, así mismo, continúa con la formulación, aprobación, divulgación, ejecución y seguimiento del Plan, por lo tanto, es responsabilidad del equipo de Talento Humano, y cuenta con la participación de la Comisión de Personal, del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en su revisión y aprobación, finalizando con la evaluación y análisis de los resultados a través de la Subgerencia Administrativa y Financiera.

El Plan de bienestar e incentivos está dirigido a todos/as los/as servidores/as públicos/as de la entidad y algunas de las actividades también beneficiarán a sus familias.

4. OBJETIVO GENERAL

Definir e implementar estrategias y actividades para impactar positivamente en la vida personal y laboral de los/as servidores/as de la ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, que contribuyan a promover un ambiente laboral armonioso, seguro, y agradable, que permitan el mejoramiento de su calidad de vida laboral, personal y familiar, y genera



sentido de pertenencia, brindando espacios de integración tanto familiar como laboral, para así, aumentar los niveles de satisfacción los/as servidores/as públicos/as, y como resultado de ello, obtener un mejor desempeño en la realización de las funciones, mostrando eficacia y efectividad para el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Promover el desarrollo integral de los colaboradores del CRIB mediante actividades que fortalezcan sus dimensiones personal, familiar y ocupacional, contribuyendo a su bienestar general.
- ✓ Fortalecer la identidad organizacional y los valores institucionales a través de experiencias culturales, deportivas, recreativas y de integración que refuercen el sentido de pertenencia y el compromiso del equipo.
- ✓ Generar espacios de reconocimiento y valoración que destaquen la dedicación, el esfuerzo y el desempeño de los colaboradores, impulsando su motivación y compromiso con la entidad.
- ✓ Favorecer el fortalecimiento del clima organizacional mediante estrategias que promuevan la comunicación efectiva, la cohesión de los equipos y la alineación con los objetivos institucionales.
- ✓ Estimular la participación de los colaboradores en las actividades de bienestar, asegurando que estas aporten a su desarrollo integral y a la consolidación de un entorno laboral positivo y colaborativo.
- ✓ Fomentar la participación y dinámica de los colaboradores en las actividades de bienestar, asegurando que estas contribuyan al desarrollo de su bienestar integral y a la construcción de un ambiente laboral positivo.
- ✓ Otorgar incentivos a los/as servidores/as públicos/as que demuestran mediante su labor, excelencia en los resultados de su evaluación de desempeño y gestión.
- ✓ Entregar incentivos a los/as servidores/as públicos/as que se destacan por su participación en las actividades de integridad y brigada de emergencias y en las convocatorias instancias bipartita y que contribuyen a la movilidad sostenible.



6. MARCO NORMATIVO

Ley 489 de 1998, Artículo 26 establece “Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgara anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 y siguientes “Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

Decreto 1083 de 2015 Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.

Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones.

Ley 909 de 2004, parágrafo Artículo 36 El parágrafo del Artículo 36 establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley

Decreto 1567 de 1998, Artículos 20 al 25 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Artículo 19º: Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus servidores, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 26º.- Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral.



E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

- Los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Ley 1811 de 2016 "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito".

Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2 "Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera".

Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.11.1.4, 2.2.12.1.2.2 " Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Ley 1780 de 2016 "Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones"

Concepto 216141 de 2016 DAFP "programa Estado Joven - Prácticas Laborales.

Decreto 884 de 2012 "por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones". ***Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.***

Ley 1712 de 2014 "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones".

Decreto 648 de 2017, Capítulo 5 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Corte Constitucional, Sentencia T-685, Dic. 02/16

Decreto 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo".

Concepto 70171 de 2015 DAFP "Entrega de dotación de vestido y calzado de labor".

Circular Externa 100-008 de 2013 "horarios flexibles para servidores públicos con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad.

Decreto N° 1499 del 2017 "Decreto número 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto número 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública,



E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Artículo 2.2.22.1.1 Sistema de Gestión”.

Decreto 612 del 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Ley 2195 de 2022 “Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.

Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho.

Ley 1857 de 2017 " Por la cual el empleador debe brindar al trabajador dos días libres al año para compartir con su familia”.

Resolución 312 de 2013 “Por la cual se establecen los parámetros para formular los programas de capacitación y estímulos para los servidores públicos” del Departamento Administrativo de la Función Pública Ley 1952 de 2019, artículo 37 - numerales 4 y 5:

- Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado.
- Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales convencionales vigentes.

Guía de salario emocional DAFP. Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5

Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998

Ley 1823 de 2017, por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”

Ley 2191 de 2022“por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.

Ley 2101 de 2021 por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.



E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

7. RESULTADOS ENCUESTA DETECCIÓN DE NECESIDADES

Para la vigencia 2026, la elaboración del Plan de Bienestar Social de la ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá parte de los resultados obtenidos en la encuesta denominada “**ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**” aplicada a los funcionarios de planta de la Entidad.

Población objetivo	Funcionarios de la ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá
Fecha de aplicación	El periodo de aplicación de la encuesta “ ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS ” se dio en el mes de Enero de 2026, esta encuesta se difundió a través del grupo institucional donde se compartió el link https://forms.gle/YX116KMkDp6zEXq5A de la encuesta y se informó la importancia de la participación, así mismo se estuvo enviando varias veces dicha encuesta al grupo institucional.
Metodología	La metodología usada para la aplicación de la encuesta consistió en formulación de la encuesta formulario Google que contiene preguntas con diferentes opciones de respuesta como selección múltiple con única opción, selección múltiple con varias opciones y preguntas abiertas.
Número de preguntas	La encuesta estaba conformada por un total de 30 preguntas en las que se abarcan diferentes temas como: datos personales y del núcleo familiar, actividades deportivas, culturales etc.



E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB

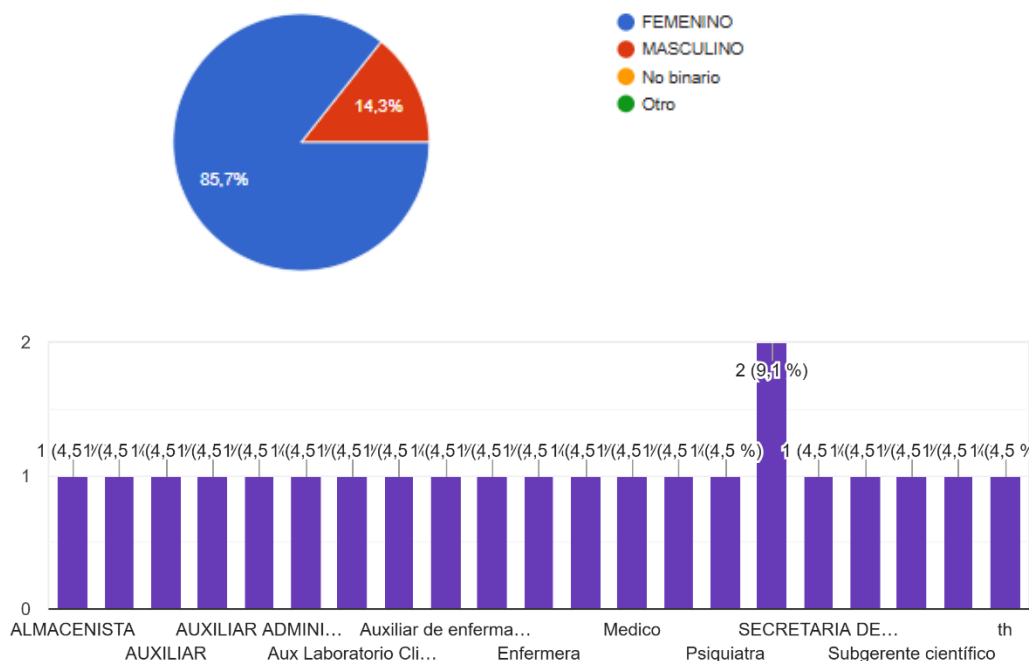
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

Número de respuestas obtenidas

De los 30 funcionarios se obtuvo un total de 22 respuestas, lo que representa un porcentaje de participación del 73% del total de la población.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los servidores públicos con el fin de conocer las preferencias, intereses o necesidades en materia de bienestar por secciones:

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO

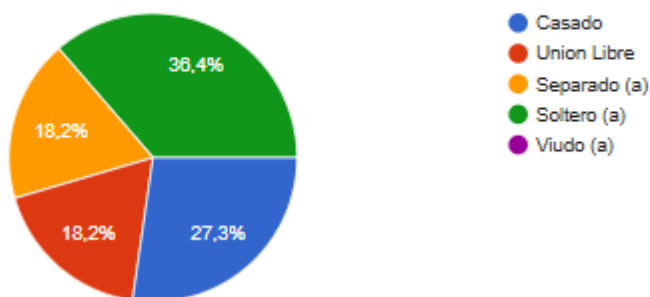


ESTADO CIVIL



Estado Civil

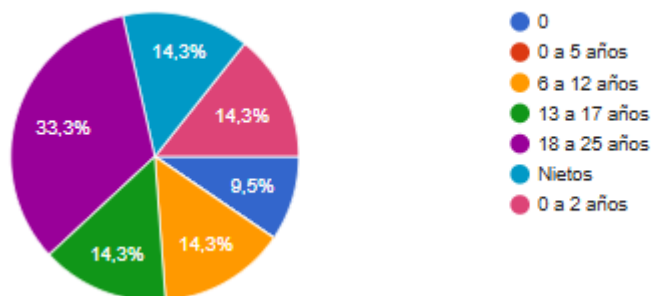
22 respuestas



Como podemos evidenciar en la gráfica, el 27 % de los encuestados (6 personas) señalaron que su estado civil es “casado”, seguido de esto 7 personas (36,4%) señalaron que su estado civil es “soltero”, 4 personas (18,2%) señalaron que su estado civil es “unión libre”, 4 personas lo que corresponde al 18,2% respondieron que su estado civil es “separado”

Hijos:

Edades de los hijos:

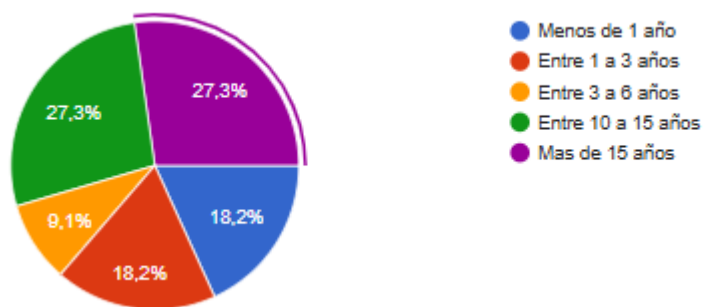




E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

TIEMPO DE SERVICIO EN EL CRIB



¿Tiene vivienda propia? (Si tiene crédito entiéndase como propia). *Finalidad realizar ferias de vivienda con el Fondo Nacional del Ahorro u otras entidades.

SI
NO

10
6



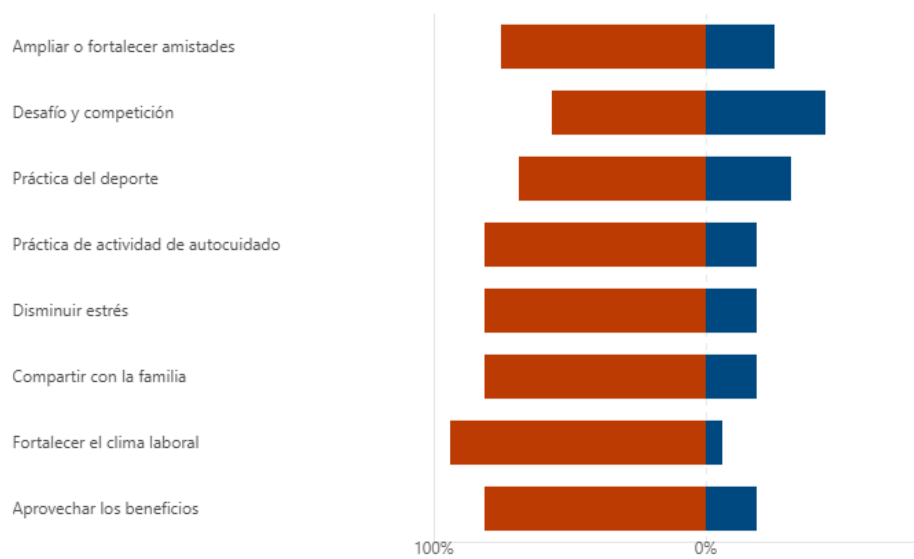


E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

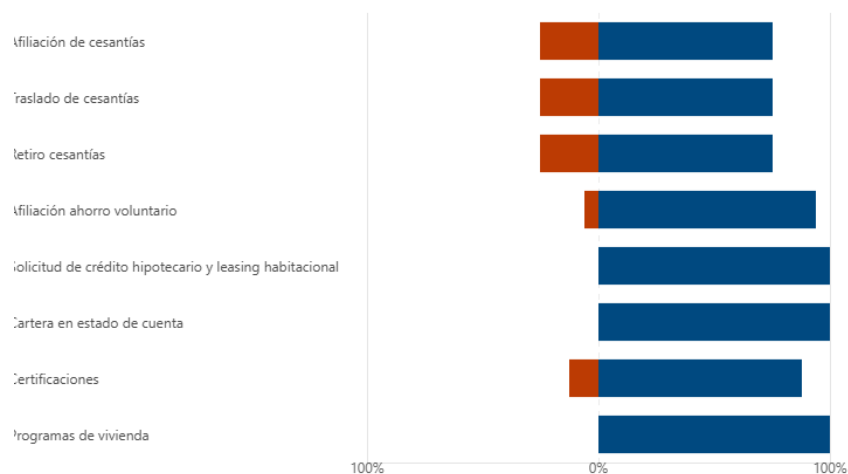
9. ¿Participaría en las actividades de bienestar social por los siguientes motivos?

■ SI ■ No



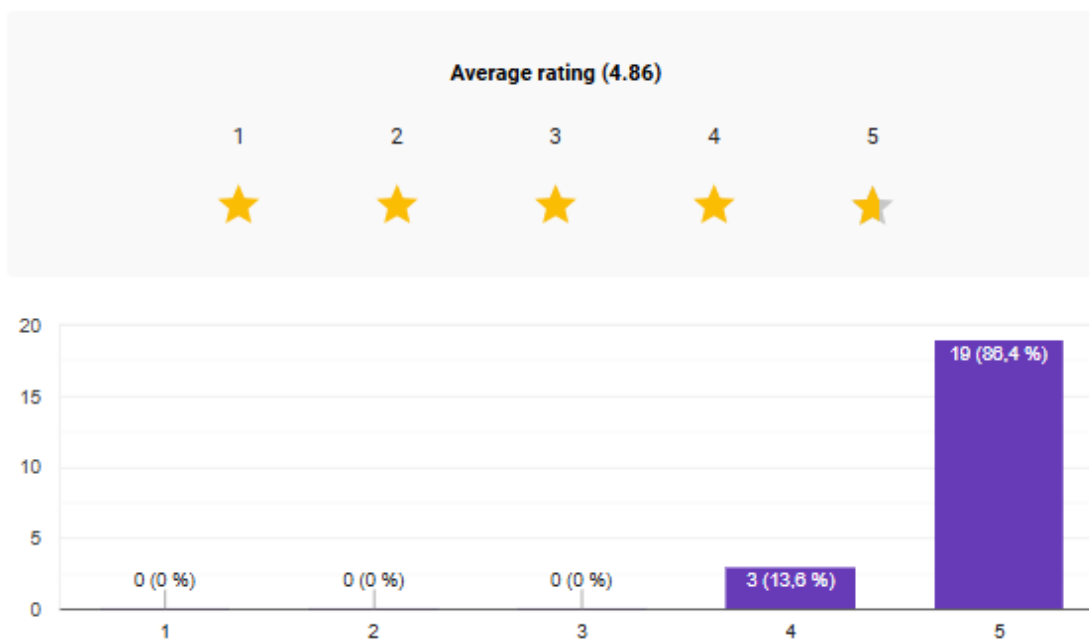
Indique si ha utilizado o no, alguno de estos servicios con el Fondo Nacional del Ahorro.

■ SI ■ NO



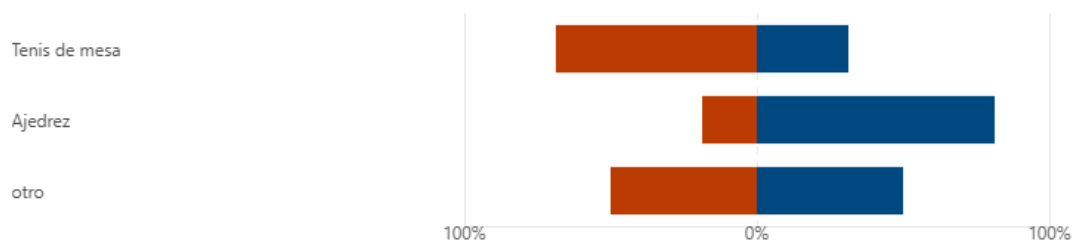


Importancia de las actividades de Bienestar Laboral e Incentivos y Capacitación.



13. ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades? Deporte Individual

SI NO

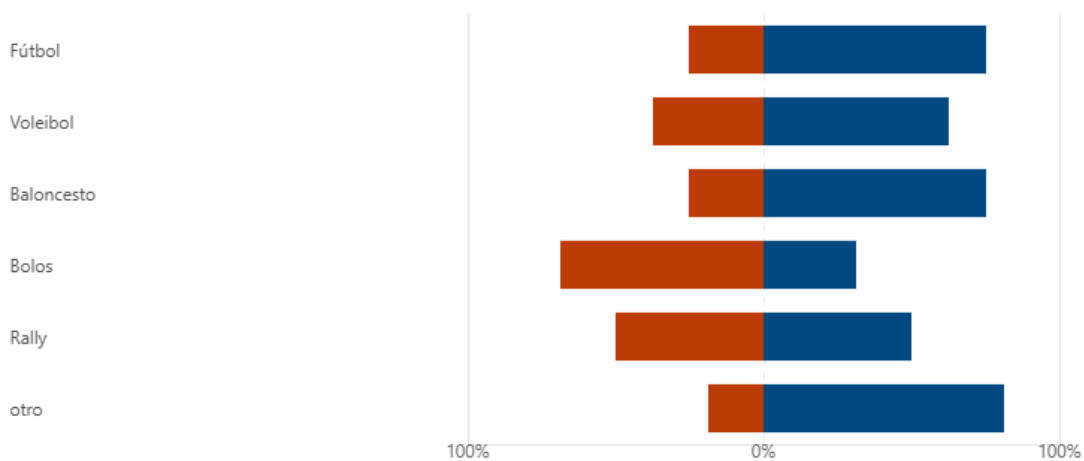




5. ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades?

Deporte Colectivo

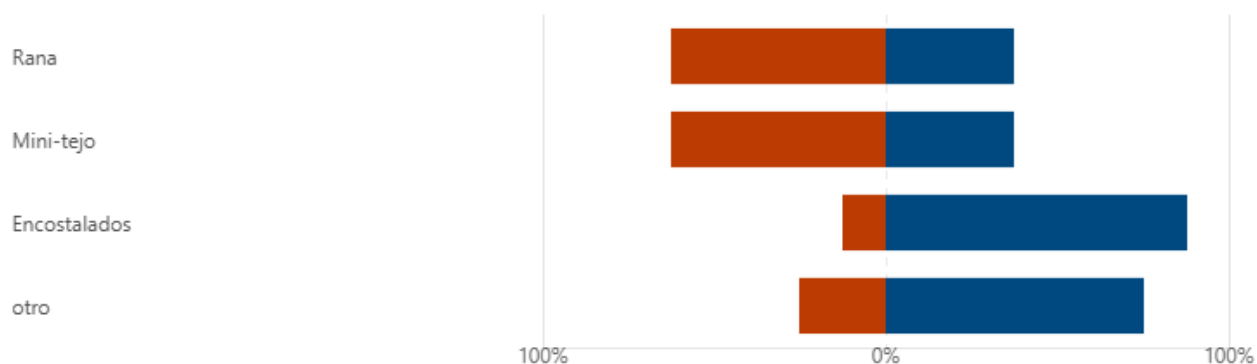
SI NO



6. ¿Le gustaría participar en las siguientes actividades?

Deportes autóctonos

SI No





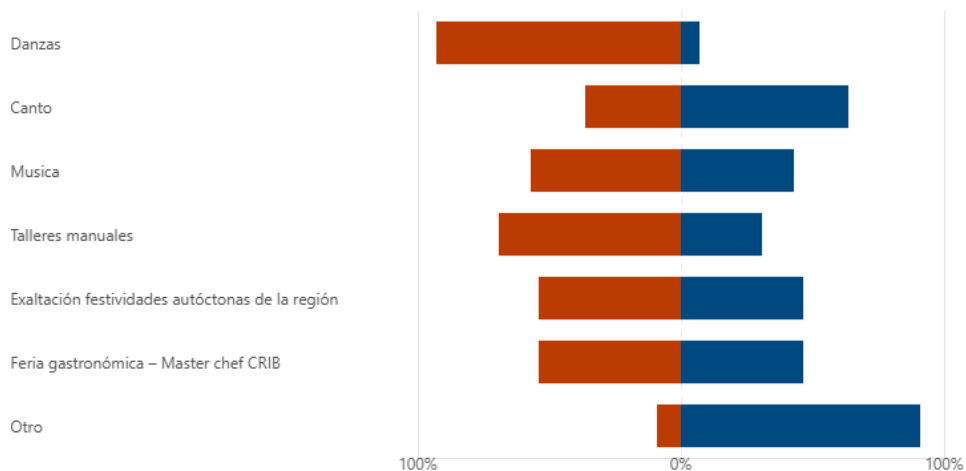
E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

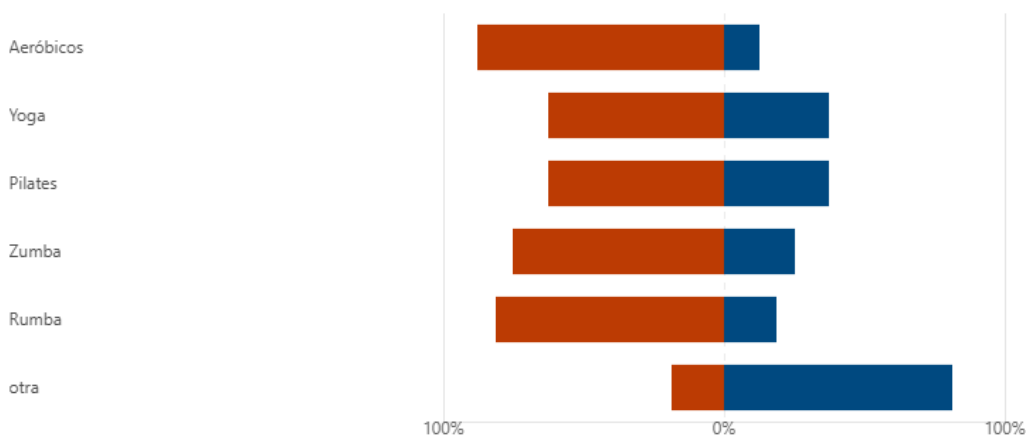
¿Le gustaría participar en las siguientes actividades?

Actividades culturales

■ SI ■ NO

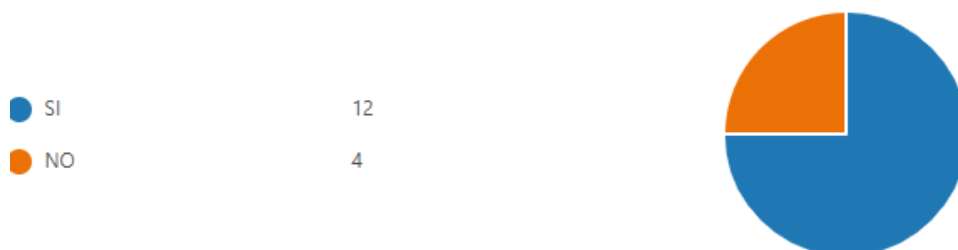


■ SI ■ NO



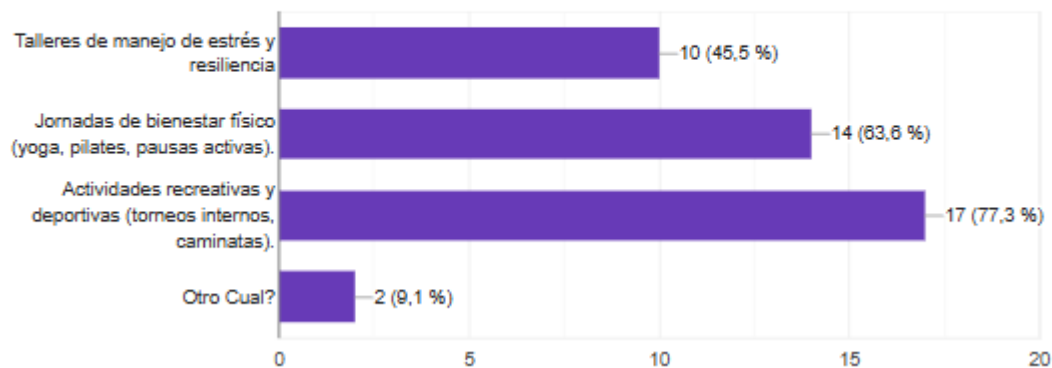


¿convive con algún animal de compañía?



1. Eje Equilibrio Psicosocial

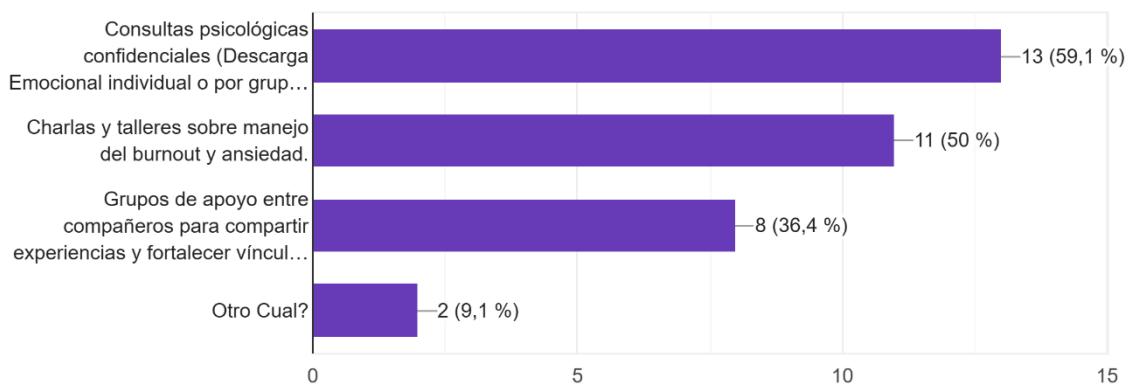
22 respuestas





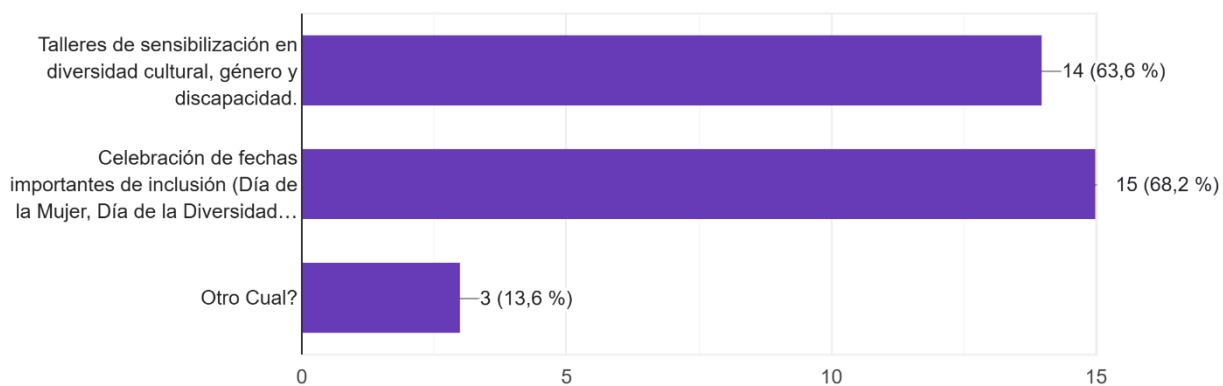
2. Eje Salud Mental

22 respuestas



3. Eje Diversidad e Inclusión

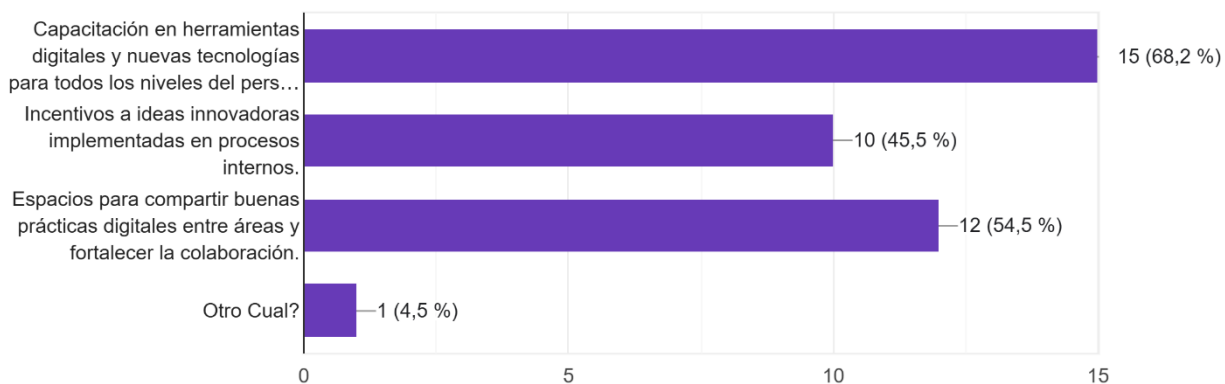
22 respuestas





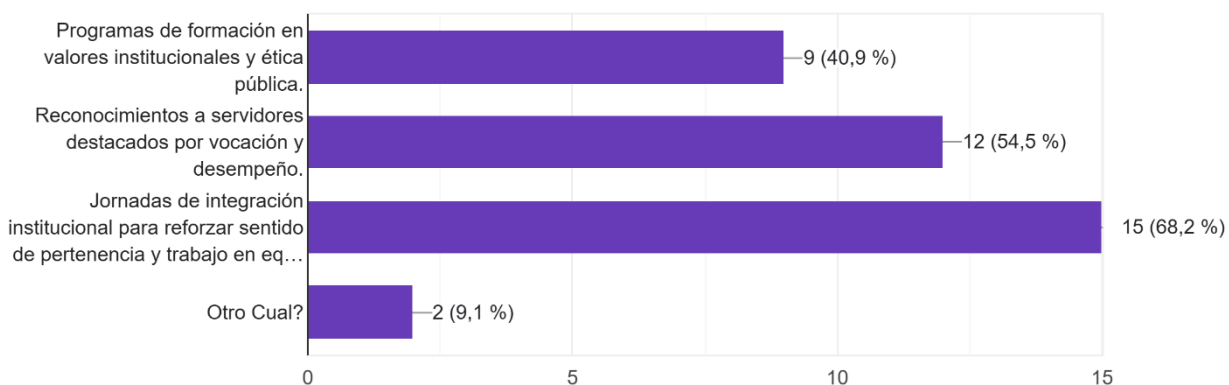
4. Eje Transformación Digital

22 respuestas



5. Eje Identidad y Vocación por el servicio público

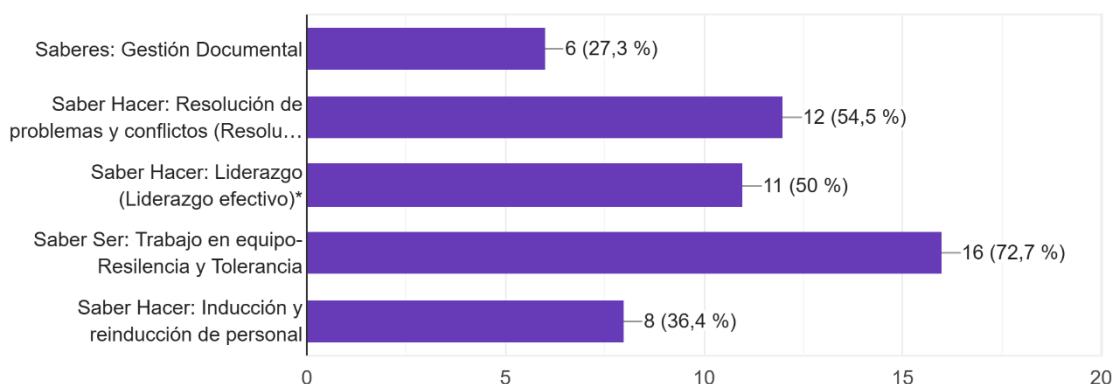
22 respuestas





Eje 6: Habilidades y competencias.

22 respuestas



RESUMEN DE HALLAZGOS A CONTINUACIÓN, SE EXPONE EL RESUMEN DE HALLAZGOS.

Estos resultados permiten concluir que la encuesta refleja principalmente la percepción del **talento humano con vinculación permanente** a la entidad.

Bienestar laboral

Los funcionarios reconocen la importancia de las actividades de bienestar como un factor determinante para el fortalecimiento del clima organizacional, la integración institucional y la mejora de la calidad de vida laboral.

Salud mental y equilibrio psicosocial

Se identifica una **alta necesidad de fortalecer acciones orientadas a la salud mental**, manejo del estrés, autocuidado emocional y acompañamiento psicosocial, especialmente frente a las cargas laborales y las dinámicas personales y familiares.

Diversidad, inclusión y transformación digital

Los resultados evidencian interés en actividades que promuevan:

- La diversidad y la inclusión



- El respeto por los enfoques diferenciales
- El fortalecimiento de competencias en transformación digital

Estos aspectos son percibidos como claves para el desempeño laboral y la modernización institucional.

Incentivos y reconocimiento

El **Plan de Incentivos** es valorado como una herramienta fundamental para:

- Reconocer el buen desempeño
- Fortalecer la motivación
- Incrementar el sentido de pertenencia
- Promover la productividad y la calidad del servicio

Enfoque familiar y ciclo vital

Los resultados evidencian la importancia de incorporar actividades que incluyan a las **familias de los funcionarios**, considerando los diferentes momentos del ciclo vital (paternidad, crianza, relaciones familiares, entre otros), como un componente esencial del bienestar integral.

Recomendaciones

Con base en los resultados obtenidos, se recomienda:

1. **Priorizar programas de salud mental y equilibrio psicosocial**, incluyendo actividades de autocuidado, manejo del estrés y acompañamiento emocional.
2. **Fortalecer el Sistema Institucional de Estímulos e Incentivos**, como mecanismo de reconocimiento al buen desempeño y motivación del talento humano.
3. **Articular el Plan de Bienestar con el Plan Institucional de Capacitación**, enfocándolo en el desarrollo de habilidades, competencias y transformación digital.



E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

4. **Promover actividades con enfoque familiar y de ciclo vital**, que contribuyan al bienestar integral de los funcionarios.
5. **Continuar impulsando estrategias de diversidad, inclusión e identidad institucional**, fortaleciendo la vocación por el servicio público.

8. DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

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

En virtud del análisis de los resultados obtenidos en la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades, se han identificado las demandas de los colaboradores en cuanto a su crecimiento personal, profesional, familiar y social. En consecuencia, para abordar no solo estas sugerencias que reflejan las percepciones y opiniones de nuestro equipo respecto al bienestar en el CRIB, es fundamental destacar que, a partir del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 propuesto por la Función Pública, se buscará integrarlo de manera coherente con la agenda global y los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2024-2028. En este sentido, su ejecución se llevará a cabo a través de cinco ejes estratégicos que orientarán las actividades destinadas al bienestar.

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



8.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje aborda los desafíos contemporáneos asociados a la adaptación laboral en un entorno caracterizado por la acelerada evolución organizacional, la convergencia de múltiples generaciones en el lugar de trabajo y la transformación de los modelos de gestión del talento. Se reconoce que las condiciones psicosociales no solo fueron impactadas por la pandemia de COVID-19, sino también por cambios estructurales y culturales que redefinen permanentemente la experiencia laboral.

Bajo esta perspectiva, se promueve el desarrollo de capacidades que permitan a las servidoras y los servidores públicos gestionar de manera efectiva las nuevas dinámicas del entorno, fortalecer su estabilidad emocional y responder con resiliencia a situaciones emergentes que inciden en su bienestar integral.

Los elementos clave de este enfoque se estructuran en los siguientes componentes:

8.1.1. Factores psicosociales

Este componente se vincula con las acciones que buscan preservar la integridad física, mental y social de las servidoras y los servidores públicos, anticipando los posibles peligros laborales. Además, promueve la humanización de las labores, fomentando el bienestar en el entorno laboral, elevando la eficiencia, reduciendo las ausencias por enfermedad y fortaleciendo la gestión y retención del talento humano.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física.
- b. Eventos artísticos y culturales.
- c. Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad.
- d. Eventos de emprendimiento.
- e. Bienestar espiritual.
- f. Entorno laboral saludable.
- g. Promover el salario emocional.



8.1.2. Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral

Este componente integra todas las acciones relacionadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos, contribuyendo en el bienestar laboral de estos.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Horarios flexibles
- b. Teletrabajo
- c. Apoyo escolar
- d. Actividades especiales con ocasión del día de la familia (*Ley 1857 de 2017*)¹
- e. Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación (*Ley 724 de 2001*)²
- f. Sostenimiento y promoción de las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la *Ley 1823 de 2017*³
- g. Jornada laboral especial para embarazadas y lactantes.
- h. Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (*Ley 1811 de 2016*)⁴
- i. Acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales
- j. Desconexión laboral (*Ley 2191 de 2022*)⁵
- k. Acciones para institucionalizar el Día del Abuelo (*Decreto 1740 de 1990*)⁶
- l. Reconocimiento por formalización de relación conyugal

¹ "Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".

² "Por la cual se institucionaliza el Día de la Niñez y la Recreación y se dictan otras disposiciones"

³ "Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones".

⁴ "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito".

⁵ "Por lo cual se otorga protección al tiempo libre y las actividades familiares o personales que se desarrollen en ese espacio de tiempo, desconectándose de sus actividades laborales"-

⁶ "Por el cual se establece la celebración del día del abuelo".



8.1.3. Calidad de Vida Laboral

Este componente se vincula con las iniciativas destinadas a mejorar las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos orientadas a satisfacer sus necesidades para el crecimiento personal, profesional y organizacional.

Además, se enfocan en el reconocimiento de la labor y en la creación de entornos propicios, fomentando el desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y destrezas.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Celebración del Día Nacional del Servidor Público - 27 de junio de cada año (Decreto 1083 de 2015)⁷
- b. Plan de incentivos y reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión
- c. Acompañamiento y reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores públicos
- d. Acciones frente al cambio y desvinculación laboral asistida readaptación por reformas organizacionales
- e. Realizar actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos – liderazgo transformacional
- f. Promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.
- g. Promoción, divulgación y capacitación sobre el trabajo decente (Decreto 2362 de 2015)⁸ con el fin de reconocer y enaltecer la labor de las servidoras y servidores y mejorar su calidad de vida laboral.
- h. Medición de clima laboral y cultura organizacional
- i. Desarrollo de actividades de integración encaminadas al desarrollo de los equipos.

⁷ “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

⁸ “Por el cual se adiciona al Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, un Capítulo 4 que establece la celebración del Día del Trabajo Decente en Colombia”



8.2. Eje 2: Salud Mental

Este eje se enfoca en implementar medidas destinadas a fomentar el bienestar mental de las servidoras y los servidores públicos, con el objetivo principal de cultivar un estado de salud mental óptimo, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus habilidades individuales y puedan gestionar eficazmente el estrés inherente a sus responsabilidades y funciones laborales.

8.2.1. Higiene Mental o Psicológica

Este componente se refiere a las actividades orientadas a preservar la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, promoviendo simultáneamente su integración armoniosa con su entorno sociocultural, con el fin de favorecer la mejora de su bienestar y contribuir al mantenimiento de su salud mental.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con:
 - Identificación de conductas y comportamientos que pongan en riesgo, la vida e integridad de la propia persona como de su entorno.
 - Acompañamiento psicológico que permita resignificar aquellas conductas que afectan de manera integral al funcionario en su vida laboral y familiar
 - Programas de prevención del consumo de alcohol, tabaco, drogas y otras sustancias psicoactivas.
 - Síndrome de agotamiento laboral “burnout” y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles.
- b. Adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos.
- c. Adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud.
- d. Acompañamiento e implementación de iniciativas para promover:
 - Autocuidado.
 - Alimentación saludable y equilibrada.
 - Buenos hábitos del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo



e. Promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.

8.2.2. Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud

Este componente está vinculado con la salud de las servidoras y los servidores públicos, con el propósito de promover su bienestar y calidad de vida.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión
- b. Brindar herramientas con el fin de aumentar la resiliencia
- c. Mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración,
- d. Promover estrategias de teleorientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)
- e. Caminatas ecológicas
- f. Prevención del sedentarismo (Campañas y programa de Acondicionamiento Físico)
- g. Asesoría psicología individual

8.3. Eje 3: Diversidad E Inclusión

Este eje aborda las acciones que las entidades públicas deben poner en marcha con respecto a la diversidad, inclusión y equidad. Además, se enfoca en la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

8.3.1. Fomento de la Inclusión, la Diversidad y la Equidad

Este componente se refiere a las acciones destinadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral, así como a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente, con el fin de contribuir a la construcción de un ambiente laboral positivo, estableciendo espacios seguros y



diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas
- b. Adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos, así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.
- c. Fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos
- d. Adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de la entidad
- e. Acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos, sin importar la raza, etnia, discapacidad u otra razón.

8.3.2. Prevención, Atención y Medidas de Protección

Este componente aborda las acciones destinadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación
- b. Desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia



psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación

c. Campaña para la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado *"Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"*.

8.4. Eje 4. Transformación Digital

Este eje reconoce la profunda redefinición del sector público impulsada por la Cuarta Revolución Industrial, la acelerada evolución tecnológica y la creciente incorporación de soluciones digitales que transforman la forma en que las entidades operan, se comunican y prestan sus servicios. La transición hacia modelos de gestión más inteligentes no responde únicamente a los cambios derivados de la pandemia de COVID-19; obedece, sobre todo, a un dinamismo global que demanda instituciones más conectadas, eficientes y orientadas al uso estratégico de la información.

En este contexto, la transformación digital adquiere relevancia para la promoción del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, al habilitar herramientas que facilitan la toma de decisiones basada en datos, optimizan la comunicación interna y simplifican los procesos asociados a la gestión del talento y del bienestar. El fortalecimiento de estas capacidades permite avanzar hacia entornos laborales más accesibles, ágiles y centrados en la experiencia del colaborador.

8.4.1. Creación de la Cultura Digital para el Bienestar

Este componente destaca la necesidad de establecer una cultura digital que simplifique la administración del flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Actividades para la preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales



- b. Promover el uso de aplicaciones gratuitas enfocadas al autocuidado.

8.4.2. Analítica de Datos para el Bienestar

Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención y desarrollo de actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar. Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Base de datos de Bienestar Social con aplicación de analítica de datos (*big data*) y protección de la información (*habeas data*).

8.4.3. Creación de Ecosistemas Digitales

Este componente tiene como función principal simplificar el desarrollo de las funciones de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, además, busca mejorar la comunicación interna y permitir un acceso ágil a la información disponible, brindando diversos beneficios en el proceso.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Acciones que faciliten el desempeño de sus labores, tales como chat, drive, tasks, entre otros
- b. Encuesta de diagnóstico de necesidades de bienestar - Encuestas de satisfacción (Google Forms).

8.5. Eje 5. Identidad Y Vocación Por El Servicio Público

Este eje comprende iniciativas orientadas a fomentar entre las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el *Código de Integridad del Servicio Público*, así como los principios de la función pública mencionados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004. Además, cómo entender el significado y la



importancia de su labor, contribuyendo a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado, esto implica incentivar una cultura organizacional en este sentido.

8.5.1. Fomento del sentido de pertenencia y vocación por el servicio público

Este componente hace referencia a las acciones orientadas a fomentar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos frente a la visión, la misión y los objetivos estratégicos del CRIB, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Entre las estrategias que integran este componente podemos encontrar:

- a. Promover acciones a reconocer y premiar por los logros y el cumplimiento de objetivos - incentivo reconocimiento a la labor prestada - permiso por antigüedad.
- b. Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia y promover el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad
- c. Diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación con el propósito de fomentar el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos, y que esto se vea reflejado en sus actuaciones cotidianas.

De igual manera, al interior de la ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá se establecen incentivos con el objetivo de motivar a las servidoras y servidores para alcanzar las metas específicas o mejorar su desempeño generando vocación de servicio y sentido de pertenencia para con la entidad.

Entre los incentivos que se otorgan, están:

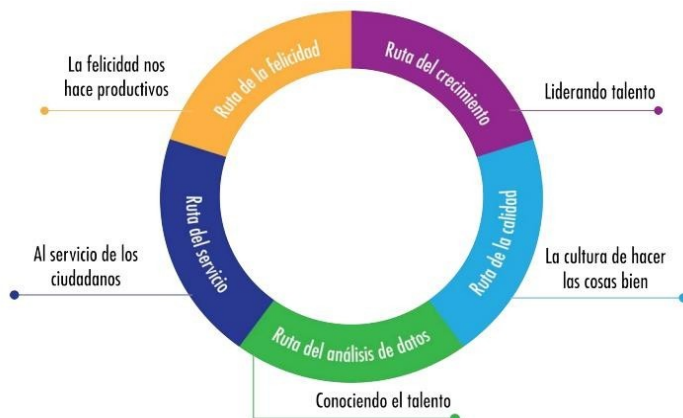
- a. Permiso remunerado por el día de cumpleaños.
- b. Incentivo viernes feliz.
- c. Incentivo reconocimiento permiso por participación en una liga o deporte.



- d. Incentivo reconocimiento permiso por participación en eventos culturales o deportivos.
- e. Reconocimiento de tiempo de descanso remunerado por experiencia en la entidad

9. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

El Programa de Bienestar e Incentivos de la ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, permite enmarcar los cinco ejes en las Rutas de Creación de Valor, orientando la priorización en la planeación y la ejecución de las acciones del programa, para el avance en los niveles de satisfacción del Talento Humano en la entidad, fortaleciendo así las acciones estratégicas con la dimensión central de MIPG – Matriz GETH (Gestión Estratégica del Talento Humano). Las Rutas de Creación de Valor facilitan una visión clara sobre las áreas de oportunidad, permitiendo articular esfuerzos y diseñar estrategias que impacten positivamente en el desempeño, el sentido de pertenencia y la calidad de vida laboral de los servidores y servidoras del CRIB.



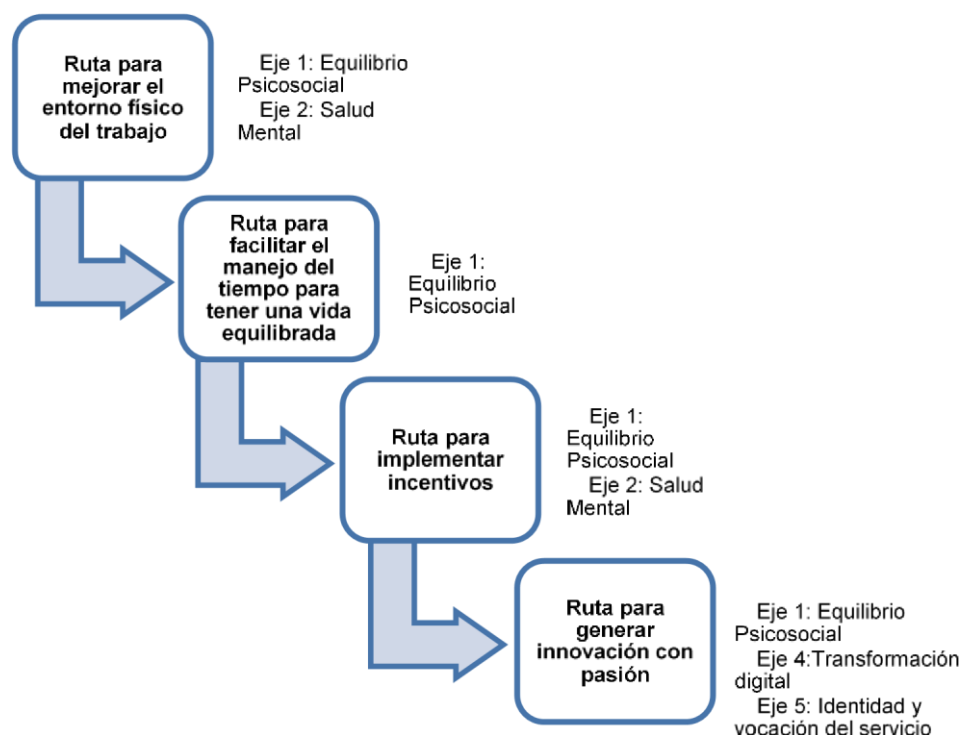
Fuente: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) V. 2 Pág. 49 – Función Pública 2017

9.1. Ruta de la Felicidad: La Felicidad Nos Hace Productivos



Esta ruta evidencia que cuando las servidoras o servidores son más felices en el trabajo tienden a ser más productivos, pues el bienestar que experimentan por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia, apuntando en los siguientes ejes:

Ruta de la Felicidad



Fuente: Elaboración propia - Dirección de Talento Humano

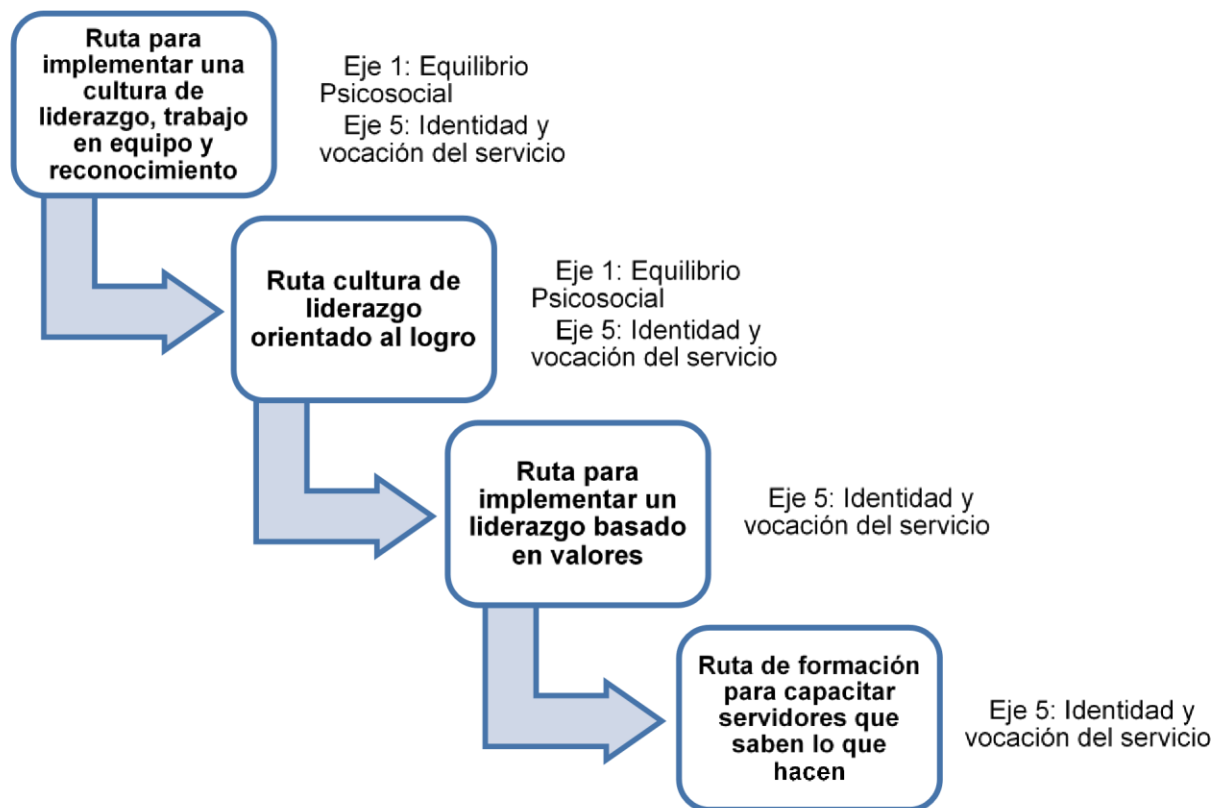
9.2. Ruta del Crecimiento: Liderando Talento

El papel de los líderes en la actualidad es, sin duda, más complejo y demandante. Lograr el cumplimiento de las metas organizacionales no solo implica habilidades técnicas, sino también la capacidad de gestionar el compromiso de las personas. Para

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

fortalecer el liderazgo y crear un ambiente propicio para el éxito organizacional, es esencial abordar una serie de temáticas relacionadas con el desarrollo y crecimiento de los colaboradores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. Esta ruta es permanente y de mejora continua.

Ruta del Crecimiento



Fuente: Elaboración propia.

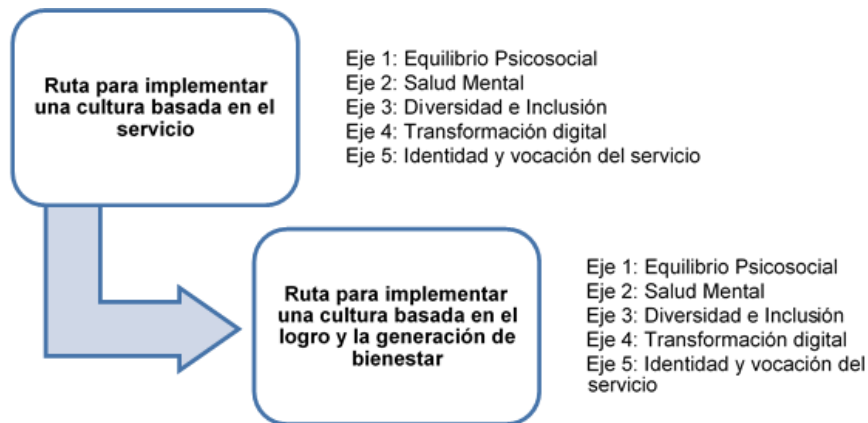
8.3. Ruta del Servicio: Al Servicio de los Ciudadanos

La promoción del cambio cultural debe ser un objetivo constante dentro de las instituciones públicas, priorizando el crecimiento y el bienestar de los funcionarios, con el propósito de avanzar gradualmente hacia la generación de convicciones en las

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que aseguren la satisfacción de los ciudadanos. Es fundamental que la cultura organizacional mantenga su enfoque en valores y en la consecución de resultados, pero también debe situar en el centro el bienestar de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de asegurar la presencia continua de compromiso, motivación y desarrollo.

Ruta del Servicio



Fuente: Elaboración propia

8.4. Ruta de la Calidad: La Cultura de Hacer las Cosas Bien

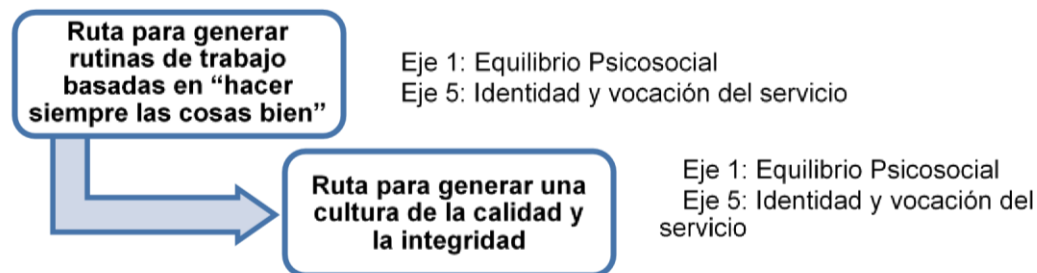
Fomentar un cambio cultural sostenible en las entidades públicas debe constituir un objetivo constante. La percepción positiva del ciudadano respecto a los servicios estatales claramente depende de la calidad de los productos y servicios ofrecidos.

Este vínculo es ineludible, y resalta la necesidad de realizar evaluaciones periódicas y objetivas del desempeño institucional y del personal como parte integral de la gestión estratégica del talento humano. Por ello, cobra vital importancia la implementación de un sistema de gestión del rendimiento enmarcado en el contexto global de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). Alcanzar la excelencia y promover prácticas efectivas implica enfocarse en la gestión del rendimiento basada en valores,

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

respaldada por una retroalimentación constante y consistente en todos los canales de comunicación, tanto internos como externos a la entidad.

Ruta de la calidad

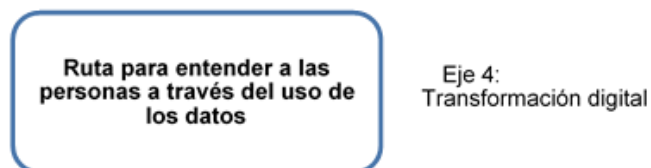


Fuente: Elaboración propia

8.5. Ruta del Análisis De Datos: Conociendo el Talento

Un elemento crucial para una Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) radica en la evaluación continua de datos actualizados, obtenidos durante la fase de *"Disponer de información"*, centrados en el capital humano. Esta práctica posibilita, en conjunto con la tecnología, la toma de decisiones en tiempo real y la formulación de estrategias destinadas a influir en el desarrollo, crecimiento y bienestar del personal. Así, se logran adquirir habilidades superiores, fomentar la motivación y asegurar un compromiso más sólido.

Ruta del Análisis de Datos



Fuente: Elaboración propia.



E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

El Programa de Bienestar e Incentivos se convierte en la apuesta estratégica del proceso de Talento Humano y Seguridad y Salud en el Trabajo que busca generar valor agregado en los servicios que brinda a las funcionarias y a los funcionarios de la entidad.

9. ENTIDADES DE APOYO EXTERNO AL PROGRAMA DE BIENESTAR 2026

Dentro de las entidades externas que pueden apoyar a la ejecución de las actividades de Bienestar durante el 2026 se encuentran:

- Caja de Compensación Familiar
- Administradoras de Riesgos Laborales.
- Entidades adscritas al Programa Servimos.
- Entidades Promotoras de Salud. .
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Establecimientos Educativos.
-

10. PLAN DE INCENTIVOS

La ESE Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá establecerá mediante resolución los criterios y procedimientos para la selección de los mejores servidores públicos, tanto de carrera administrativa como de libre nombramiento y remoción, así como de los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2026. La entidad definirá los beneficiarios y alcance del proceso, reconociendo a quienes acrediten excelencia en su desempeño, cuenten con nivel sobresaliente en su evaluación, tengan al menos seis meses de servicio continuo y no presenten sanciones disciplinarias recientes. Los incentivos estarán dirigidos a destacar el mérito individual y colectivo, alineándose con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015.

Los servidores elegidos podrán acceder a los siguientes incentivos no pecuniarios, de acuerdo con los montos que la entidad establezca para cada categoría:



E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

Incentivos No Pecuniarios Plan de Incentivos

N°	INCENTIVO
1	Permisos remunerados de RECONOCIMIENTO DE TIEMPO DE DESCANSO REMUNERADO POR EXPERIENCIA EN LA ENTIDAD. reconocerán por experiencia y tiempo laborado en la institución descanso remunerado compensado anualmente así: De 2 a 5 años: 1 día anual De 6 a 15 años: 2 días anuales De 16 a 28: 3 días anuales De 29 en adelante: 4 días anuales
2	
3	CAMINATA ECOLOGICA. LA ENTIDAD Garantizar la organización de una caminata ecológica por semestre con el fin de promover el interés por la naturaleza y propiciar el esparcimiento de sus empleados.
4	Programas culturales o recreativos.
5	Publicación de trabajos en un medio de circulación nacional sobre temas relacionados con la entidad , el cual deberá ser aprobado previamente por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional
6	Condiciones preferenciales de acceso y pago de cursos de capacitación y bienestar. Condiciones preferenciales de acceso y pago de cursos de capacitación y bienestar.

En paralelo, se reconocerá el trabajo en equipo, permitiendo la participación de grupos conformados por tres a seis funcionarios de diferentes dependencias, quienes deben cumplir requisitos mínimos, acreditar desempeño sobresaliente y presentar proyectos concluidos que generen aportes significativos a la gestión institucional.

Para los equipos de trabajo, los requisitos establecen la necesidad de demostrar resultados de excelencia, no contar con sanciones disciplinarias y reemplazar oportunamente a los integrantes que se retiren o sean sancionados. Cada equipo



designará un líder encargado de la inscripción y comunicación con el Comité de Capacitación y Estímulos. Los incentivos asignados consistirán en un premio pecuniario para el primer lugar, mientras que el segundo y tercer lugar podrán seleccionar un incentivo no pecuniario. Con esto, la entidad busca promover la mejora continua, reconocer el mérito institucional y fortalecer la cultura del desempeño.

11. PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

El Programa de Desvinculación Laboral Asistida tiene como objetivo brindar acompañamiento integral a los servidores públicos próximos a retirarse del servicio, mediante procesos de sensibilización, orientación y capacitación que fortalezcan su adaptación a una nueva etapa de vida. Este acompañamiento incluye aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales y financieros, buscando que la transición se realice de manera propositiva y en cumplimiento de la normatividad vigente. El Programa aplica a servidores que se retiran por pensión, modernización administrativa, reestructuración o concurso de méritos.

Su implementación contempla una fase de diagnóstico basada en encuestas e instrumentos institucionales, seguida de una fase de ejecución que articula acciones del Programa de Bienestar, el Plan Institucional de Capacitación y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Las estrategias incluyen apoyo emocional, formación y actualización de conocimientos, promoción de la salud, educación financiera y fortalecimiento de redes de apoyo familiar y social. Asimismo, se presta especial atención a la población pre pensionada, brindando herramientas para afrontar adecuadamente el tránsito hacia la jubilación.

Finalmente, el Programa incorpora una fase de evaluación articulada con los indicadores institucionales de Bienestar, Capacitación y Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de medir su impacto y asegurar el cumplimiento de las actividades programadas. Con ello, se busca no solo facilitar la adaptación de los servidores a su nuevo rol, sino también preservar el clima laboral y la imagen institucional, promoviendo una desvinculación ordenada, respetuosa y orientada al bienestar del funcionario.



12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

El seguimiento de la ejecución del Programa de Bienestar e Incentivos se llevará a cabo mediante la evaluación de los indicadores de gestión previamente definidos. Estos indicadores serán evaluados de manera bimensual, de acuerdo con los siguientes indicadores:

Fórmula del indicador 1:

$$\text{CUMPLIMIENTO CRONOGRAMA DE BIENESTAR 2026} = \frac{\text{Nº actividades realizadas en periodo}}{\text{Nº actividades de bienestar programadas en periodo}}$$

Fórmula del indicador 2:

$$\frac{\text{CUMPLIMIENTO PARTICIPACIÓN}}{\text{PROGRAMA DE BIENESTAR 2026}} = \frac{\text{Nº total participantes única vez en el año}}{\text{Total planta esperada en el año}} \times 100$$

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

12.1. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

Se plantea un cronograma de desarrollo de las actividades para la presente vigencia en el marco de los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

EJE PLAN NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026	COMPONENTE	ACTIVIDAD
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Actividades Deportivas	Caminatas, torneo de bolos, natación, Torneos de voleibol, fútbol, Baloncesto, boli rana
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Actividades Culturales	Cine
		Talleres de cocina
		Danzas
IDENTIDAD Y VOCACIÓN	Actividades Institucionales	Día del servidor público
		Día de las Profesiones
		Feria de Bienestar y Servicios (oferta de vivienda y educación)
		Vacaciones recreativas
		Actividades de Voluntariado
		Charlas motivacionales de identidad, pertenencia y vocación del servicio público
		Interiorización de principios del código de integridad
		Programa desvinculación asistida
		Socialización Programa servimos
		Cierre de gestión
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Celebraciones especiales	Día internacional de la mujer
		Día del hombre



E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

		Día del niño Día de la Madre Día del padre Cumpleaños Día de la Familia Día Mundial de la Salud Mental Día del Abuelo Día conmemorativo a la profesión u oficio Amor y amistad Halloween Mascotas Navidad-novenas
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Equidad y Genero	Día de la no violencia contra la mujer Día LGTBQ+ Talleres de lenguaje inclusivo Charlas de acoso laboral, sexual, violencia psicológica, física, económica. Talleres de comportamientos asociados al relacionamiento de Personas con discapacidad (Caracterización de discapacidad)
SALUD MENTAL		Yoga en el trabajo- Manejo de estrés Rumba -Zumba
EJE PLAN NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026	COMPONENTE	ACTIVIDAD
	Actividades físicas y mentales	Salud y belleza Alimentación saludable Salud visual

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	

TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Desarrollo competencias técnicas	Semana de la salud
		Madres lactantes /Salas Amigas
		Capacitación en ofimática
		Capacitación en power BI
		Capacitación en herramientas de gestión a través de IA
		Capacitación en sistema de la información CNT

BIBLIOGRAFIA

Función Pública (2017). Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano. Dirección de Empleo Público.

Disponible en:

https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048

Función Pública (2020). Documento parámetro para la planeación estratégica del talento humano. Tomado de:

<https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/Documento+par%C3%A1metro+para+la+planeaci%C3%B3n+estrat%C3%A9gica+del+talento+humano.pdf/b4f15987-5d90-ab4a2205cd4096f0de8c?t=1595866100756>

Función Pública (2023). Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Dirección de Empleo Público. Disponible en:

https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-

	E.S.E. CENTRO DE REHABILITACIÓN INTEGRAL DE BOYACÁ CRIB	
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026	

[7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048](https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048)

Función Pública (2024). Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Departamento Administrativo. Tomado de:
<https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg>