



# **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS LABORALES**

**E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE  
PAÚL**

**REMEDIOS-ANTIOQUIA**

**AÑO 2026**



## Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN .....	4
CAPITULO I. ....	5
1.    GENERALIDADES.....	5
1.1.    Normatividad.....	5
1.2.    Objetivo General.....	5
1.3.    Objetivos Específicos .....	5
1.4.    Alcance.....	7
1.5.    Responsable.....	7
1.6.    Recursos.....	7
CAPITULO II. ....	8
2.    PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	8
2.1.    Definición.....	8
2.2.    Características del Plan de Bienestar Social: .....	8
CAPITULO III. ....	9
3.    EJES TEMATICOS DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR.....	9
EJE No 1 .....	9
3.1. Equilibrio Psicosocial .....	9
3.1.1. Factores Psicosociales .....	9
3.1.2. Equilibrio entra la vida laboral y familiar.....	9
3.1.3. Calidad de vida laboral .....	10
EJE No 2 .....	10
3.2. Salud Mental.....	10
3.2.1. Higiene mental.....	10
3.2.2. Prevención de nuevos riesgos a la salud .....	11
EJE NO 3.....	11
3.3. Diversidad e Inclusión.....	11
3.3.1. Fomento de la Inclusión, Diversidad y Representatividad .....	11
3.3.2. Prevención, Atención y Medidas de Protección.....	12
EJE No 4 .....	12
3.4. Transformación Digital .....	12
3.4.1. Creación de cultura digital para el bienestar.....	12
3.4.2. Analítica de datos para el bienestar .....	13



3.4.3. Creación de Ecosistemas digitales, para facilitar el trabajo de las servidoras y las Servidores Públicos.....	13
EJE No 5 .....	14
3.5. Identidad Y Vocación Por El Servicio Publico.....	14
3.5.1. Fomento del Sentido de Pertenencia y la vocación por el Servicio Público.....	14
CAPITULO IV. ....	14
4. PROGRAMAS DE INCENTIVOS LABORALES.....	14
4.1. Objetivo .....	14
4.2. Con el propósito de motivar a nuestros empleados y elevar el desempeño laboral de cada uno de ellos se reconocerán incentivos en los siguientes casos .....	15
4.2.1 Educación Y Desarrollo Humano .....	15
4.3. Incentivos Pecuniarios .....	16
4.3.1. Planes de Incentivos No Pecuniarios.....	16
4.3.2. Consideraciones generales a tener en cuenta para la asignación de incentivos	17
5.Recursos .....	19
6. Prohibiciones .....	19
7. Evaluación y Medición .....	19
8.Bibliografía .....	19
9. Anexos .....	20





## INTRODUCCIÓN

El Programa de bienestar e Incentivos de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl de Remedios busca elevar los niveles de eficiencia y satisfacción de los empleados en el desempeño de sus labores, lo que conduce a su vez al cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

Este Plan de bienestar Social e incentivos laborales estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienes e incentivos, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de La Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl de Remedios brindándoles un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo de aspectos fundamentales como lo son la interacción en equipo, el sentido de pertenencia por la institución, participación creativa en todas las acciones institucionales, la integración de la familia del funcionario con acciones donde se perciba que ésta hace parte de alguna manera de todo lo que es el entorno institucional.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio. El hombre en la historia de la evolución humana ha tenido siempre una relación permanente y estrecha con el medio que habita; ello ha generado cambios en la naturaleza y estos han incidido de manera particular sobre él. Esta relación se ha transformado respecto a los modos de apropiación y dominio que cada individuo realiza con dicho ambiente para direccionarlas sobre políticas enmarcadas en el bienestar social de la comunidad que definen estrategias y metas que orientan el desarrollo de proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en las empresas, que a su vez propician el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad institucional mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los trabajadores, fomentando el buen desempeño de cada uno de los miembros que conforman el talento humano dentro de esta Institución.





## CAPITULO I.

### 1. GENERALIDADES.

#### 1.1. Normatividad:

- ♦ **Constitución política de Colombia de 1991** (artículos 48, 51, 52, 53, 54 y 57).
- ♦ Ley 909 de 2004 Médiante el cual se reglamenta el sistema de Carrera Administrativa.
- ♦ 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.
- ♦ Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- ♦ El Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social y los Programas de incentivos.
- ♦ Decreto 1083 de 2015, 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

#### 1.2. Objetivo General:

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la institución y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

#### 1.3. Objetivos Específicos:

- ❖ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso



institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

- ❖ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl del municipio de Remedios - Antioquia.
- ❖ Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- ❖ Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios del Hospital.
- ❖ Fortalecer valores organizacionales que redunden en pro de mejorar la prestación del servicio público, haciendo énfasis en el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad
- ❖ Desarrollar acciones enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.
- ❖ Desarrollar acciones que se ocupen de situaciones y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.
- ❖ Promover el desarrollo integral del recurso Humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- ❖ Realizar estímulos e incentivos donde el funcionario vea resaltada su labor con reconocimientos por el desempeño en su labor institucional.





- ❖ Definir parámetros para el autocontrol, seguimiento y evaluación al plan de Bienestar Social e incentivos.

#### **1.4. Alcance:**

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos Laborales de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl de Remedios son todos los funcionarios vinculados a la entidad en estado de Periodo fijo, libre nombramiento y remoción, Asesor, Profesionales, Técnicos, Auxiliares Administrativos, los de Provisionalidad y Trabajadores oficiales y sus familias.

#### **1.5. Responsable:**

Son responsables de este Plan de Bienestar Social e Incentivos laborales de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl de Remedios El Comité de Bienestar Social y la Comisión de Personal (Artículo 16, Ley 909 de 2004) tienen la responsabilidad de planear, coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar Social laboral, el Líder del Proceso de Gestión del Talento Humano que para este caso es la Subgerente Administrativa y también hace parte fundamental de este plan la Gerente.

#### **1.6. Recursos:**

La Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl de Remedios para lograr sus objetivos requiere de una serie de recursos, estos son elementos que, administrados correctamente, le permitirán o le facilitarán alcanzar sus fines, para ello contando con tres tipos de recursos:

- Recursos Materiales:** Conformado por recursos financieros, las instalaciones físicas, la maquinaria, los muebles, inmuebles, las materias primas, etc.
- Recursos Técnicos:** Comprende los sistemas, macroprocesos, procesos, procedimientos, actividades, tareas, instructivos, etc.
- Recurso Humano:** No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, interés creativo e investigativo, intereses vocacionales,





aptitudes, actitudes, habilidades, destrezas, potencialidades, salud, etc.

## **CAPITULO II.**

### **2. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.**

#### **2.1. Definición:**

El Programa de Bienestar Social, organizado a partir de las iniciativas de los funcionarios de la Empresa Social del Estado es conjunto de procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia. Así mismo, permite elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación de los funcionarios con la Empresa Social del Estado.

#### **2.2. Características del Plan de Bienestar Social:**

- ❖ El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas deberán ser diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.
- ❖ Las entidades del orden territorial, gozarán de plena autonomía administrativa, para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos.
- ❖ Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales.
- ❖ Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto 1567 de 1998 – Ley 909 y la Resolución interna 079 de 2014 están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
- ❖ Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados del Hospital y sus familias.



## CAPITULO III.

### 3. EJES TEMATICOS DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR.

#### EJE No 1

##### 3.1. Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a la adaptación laboral producto de nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

##### 3.1.1. Factores Psicosociales

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad. Es por ello por lo que este componente lo integran las siguientes actividades:

- ✓ Eventos deportivos y recreacionales
- ✓ Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales
- ✓ Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación u otros organismos, de modo que puedan llevarla a cabo servidores y teletrabajadores
- ✓ Bienestar espiritual

##### 3.1.2. Equilibrio entra la vida laboral y familiar

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos. Podemos considerar estas acciones:

- ✓ Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias.





- ✓ Acciones con ocasión del día de la niñez y la recreación.
- ✓ Salas amigas de la familia lactante del entorno laboral.
- ✓ Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.

### 3.1.3. Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad. Entre las actividades a desarrollar tenemos:

- ✓ Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año) Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. Celebración del día del trabajo decente.
- ✓ Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- ✓ Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño
- ✓ Celebración de cumpleaños
- ✓ Entorno laboral saludable
- ✓ Eventos recreacionales, deportivos, artísticos, culturales virtuales y presenciales.

## EJE No 2

### 3.2. Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

Las actividades contenidas en este eje son:

#### 3.2.1. Higiene mental





- ✓ Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental.
- ✓ Estrategias de trabajo bajo presión.

### **3.2.2. Prevención de nuevos riesgos a la salud.**

- ✓ Prevención del sedentarismo.
- ✓ Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento.
- ✓ Telemedicina, Tele orientación psicológica.
- ✓ Prevención de nuevos riesgos a la salud
- ✓ Manejo de la depresión y ansiedad.
- ✓ Promoción de caminatas ecológicas.

## **EJE NO 3**

### **3.3. Diversidad e Inclusión**

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

#### **3.3.1. Fomento de la Inclusión, Diversidad y Representatividad**

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

Este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias.

- ✓ 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
- ✓ 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 (Rrom; raizal; palanquero;



negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), otros grupos como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+)

### **3.3.2. Prevención, Atención y Medidas de Protección**

Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas 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. Este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas.

- ✓ Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder.
- ✓ Prevención, atención y medidas de protección en todas las formas de violencia contra las mujeres y aquellas basadas en el género.
- ✓ Prevención, atención y medidas de protección en todas las formas de violencia y discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

## **EJE No 4**

### **3.4. Transformación Digital**

Este eje nos incorpora en el reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

Las actividades para desarrollar estarán orientadas a:

#### **3.4.1. Creación de cultura digital para el bienestar**





Este componente hace referencia a importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias conocimientos. Este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:

- ✓ Preparación, desarrollo, y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano.
- ✓ Desarrollar o adoptar aplicaciones de manera articulada que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

#### **3.4.2. 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 de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar. Este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:

- ✓ Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.
- ✓ Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información.
- ✓ Actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.

#### **3.4.3. Creación de Ecosistemas digitales, para facilitar el trabajo de las servidoras y los Servidores Públicos**

- ✓ Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores.





## **EJE No 5**

### **3.5. Identidad Y Vocación Por El Servicio Publico**

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

#### **3.5.1. Fomento del Sentido de Pertenencia y la vocación por el Servicio Público**

- ✓ Desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad.
- ✓ Actividades encaminadas a promover la vocación por lo público.
- ✓ Acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por el logro o cumplimiento de objetivos.
- ✓ Realizar actividades de voluntariado, las cuales no son solo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad.
- ✓ Diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras los y servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público.

## **CAPITULO IV.**

### **4. PROGRAMAS DE INCENTIVOS LABORALES.**

- 4.1. Objetivo:** Generar estrategias e incentivos que contribuyan al bienestar de los funcionarios de la ESE Universitaria del Atlántico, elevando los niveles de eficiencia, satisfacción y compromiso, que propenda por la consecución de las metas institucionales.

Como parte del plan de Bienestar de la empresa, este componente también involucra las áreas de intervención basada en los ejes temáticos



expuestos con anterioridad, involucrando a la familia para garantizar su participación y desarrollo que fortalezca el crecimiento profesional y personal del empleado público (Ley 1857 de 2017).

**4.2. Con el propósito de motivar a nuestros empleados y elevar el desempeño laboral de cada uno de ellos se reconocerán incentivos en los siguientes casos:**

- ✓ Permisos remunerados por el día de cumpleaños.
- ✓ Permisos remunerados por reconocimiento a la antigüedad en ejecución del empleo
- ✓ Reconocimiento a los empleados públicos con desempeño laboral sobresaliente
- ✓ Jornadas para compartir con la familia
- ✓ Actividades para mejorar el clima laboral y cultura organizacional
- ✓ Comisiones y/o encargos para empleados de carrera administrativa
- ✓ Incentivos pecuniarios y no pecuniarios concedidos por actos administrativos y según el recurso disponible conforme a lo dispuesto en el numeral 5 del artículo 48 de la Ley 909 de 2024 y lo estipulado en el Artículo 35 de la Ley 1567 de 1998. Los requisitos para acceder a los incentivos institucionales tendrán en cuenta lo establecido en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015.
- ✓ Flexibilidad en el horario navideño de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, dependiendo de la organización que se realice de la jornada de trabajo
- ✓ Estímulos que propendan por la salud biopsicosocial, espiritual y nutricional del trabajador
- ✓ Alto rendimiento en las áreas o grupos de trabajo.

**4.2.1 Educación Y Desarrollo Humano**

Se busca brindar espacios de reflexión que fortalezcan el desarrollo humano y que fortalezcan y potencialicen las habilidades personales, en aspectos que les aporten a los funcionarios para su vida personal y laboral. La Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl de Remedios apoyará a los empleados para que realicen los estudios, cursos y seminarios que contribuyan al mejoramiento de la entidad y del empleado proporcionándoles el tiempo necesario para la realización de éstos.

**Cursos libres de manualidades:** Brinda herramientas que propenden por la sana utilización del tiempo libre permitiendo la integración de los funcionarios

Calle Las Palmas N° 12-120

Teléfonos: (604) 830 31 64 Urgencias

Celular: 311 390 10 49 - 321 781 55 71

Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)





asistentes y brindando la oportunidad de generar un ingreso económico en los participantes.

**Programas de vivienda:** Incentivar a los servidores públicos para la adquisición de vivienda a través de programas con los diferentes fondos de cesantías y caja de compensación familiar.

**Alianzas con Bancos:** Convenios con la banca empresarial o entidades financieras para desarrollar en el empleado la competencia o habilidad para el ahorro programado y administración de presupuesto propio.

las acciones serán apoyadas por la Caja de Compensación Familiar y la Administradora de Riesgos laborales, así como también de entidades que presenten sus servicios en actividades lúdicas, recreativas y culturales con experiencia en el sector.

**4.3. Incentivos Pecuniarios:** Estos incentivos estarán constituidos por reconocimientos económicos en la cuantía definida por la Comisión de Personal, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal, que se asignarán a los mejores equipos de trabajos.

**Mecanismos para otorgar incentivos a los equipos de trabajo:**

Convocar las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales a desarrollar por equipos de trabajo enfocado en el lema de la institución "SERVICIO HUMANIZADO CON EL CORAZÓN" para ejecutar en la vigencia 2.026.

**4.3.1. Planes de Incentivos No Pecuniarios.** Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, se reconocerán los siguientes incentivos no pecuniarios.

- 1) **Incentivo No Pecuniario de Reconocimiento por Excelente Labor:** Cada año finalizando el segundo semestre, La Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl de Remedios - Antioquia realizará una actividad general a la que convocará a todos

Calle Las Palmas N° 12-120

Teléfonos: (604) 830 31 64 Urgencias

Celular: 311 390 10 49 - 321 781 55 71

Email: [info@hsvpremedios.gov.co](mailto:info@hsvpremedios.gov.co)





los empleados de la empresa para hacer entrega de los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa.

Para otorgar los incentivos, se tendrá en cuenta el nivel de excelencia de los empleados establecido con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo y teniendo en cuenta el desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción mediante criterios de excelencia mostrando aportes significativos al servicio que presta a la Institución.

- 2) **Incentivo No Pecuniario por Antigüedad:** Se reconocerá la antigüedad en la prestación del servicio de nuestros funcionarios, para ello se efectuará una ceremonia en la cual se distinguirá a los empleados, previa escogencia de los trabajadores que hayan cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 años de trabajo en la Institución, respectivamente.

La escogencia de los candidatos a otorgar los incentivos no pecuniarios se llevará a cabo a través de la Comisión de Personal y el comité de bienestar social mediante un procedimiento de análisis de las hojas de vida de cada funcionario

**4.3.2. Consideraciones generales a tener en cuenta para la asignación de incentivos.** Para asignar los incentivos, el Hospital deberá observar las siguientes consideraciones:

- 1) **Mecanismos para otorgar incentivos a los equipos de trabajo:**
  - ✓ Convocar las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales a desarrollar por equipos de trabajo enfocado en el lema de la institución "SERVICIO HUMANIZADO CON EL CORAZÓN".
  - ✓ Establecer, para la vigencia 2026, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos durante el primer semestre de la vigencia.



**2) Requisitos para los trabajos que se postulen a la concesión de incentivos:**

- ✓ El proyecto u objetivo escrito para ser evaluado debe haber concluido.
- ✓ Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

**3) Reglas para conceder incentivos a los equipos de trabajo:**

- ✓ Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
- ✓ Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en este plan; el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y calificación.
- ✓ Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito con base en las evaluaciones obtenidas.
- ✓ La Gerente del Hospital asignará, de acuerdo con el concepto del equipo evaluador, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios.
- ✓ A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y el tercer lugar se les asignaran incentivos no pecuniarios.

**4) Requisitos para participar de los incentivos laborales**

- ✓ Acreditar un tiempo de servicio continuo en la Empresa no inferior a un año (1).
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación o durante el proceso de selección.





- ✓ Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de la postulación.

## 5. Recursos

La Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl de Remedios, deberá apropiar anualmente, en su respectivo presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.

Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción Dinero en efectivo, de bebidas alcohólicas, objetos suntuarios y costosos.

## 6. Prohibiciones

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar el régimen salarial y prestacional de los empleados.

## 7. Evaluación y Medición

La Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl de Remedios medirá el Plan de Bienestar e incentivos a través del siguiente indicador:

Número de actividades realizadas  
Número de actividades programadas \*100

Unidad de medida: %  
Meta: 80%

## 8. Bibliografía

Decreto 1567 de 1998. (1998). Por el cual se establecen el sistema de estímulos para los empleados del Estado y el sistema de capacitación y bienestar social. Diario Oficial de Colombia.





Ministerio de Salud y Protección Social. (2020). Política de bienestar y calidad de vida laboral en instituciones hospitalarias. Bogotá, Colombia.

## 9. Anexos

1.Formato de actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos laborales.

Original Firmado

**DIANA MARIA MISAS PARRA**

Gerente Empresa Social del Estado.