

PLAN DE ESTÍMULOS BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

LEIDY DIANA HERRERA MORA

Gerente

VIGENCIA 2026

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	4
2. MARCO NORMATIVO PLAN DE BIENESTAR Y DE INCENTIVOS	4
3. OBJETIVOS – FASES DEL PLAN.....	9
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	9
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
4. FASES.....	10
4.1 EJECUCIÓN DEL DIAGNÓSTICO A TRAVÉS DEL COMITÉ DE BIENESTAR	10
4.2 PROYECCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR.....	10
4.4 CRONOGRAMA.....	11
4.5 EVALUACIÓN DEL PLAN.....	12
5. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS.....	12
5.1 OBJETIVOS.....	12
5.1.2 OBJETIVO GENERAL	12
5.1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
5.2 BENEFICIARIOS	12
5.3 TIPO DE INCENTIVOS.....	13
BIBLIOGRAFÍA	14

INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de Incentivos y los Programas de Bienestar. Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

En el marco del Plan de Desarrollo, la entidad incluye la línea estratégica “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO”, en el que se compromete a ofrecer atención humanizada a través del mejoramiento continuo de los procesos, el desarrollo del Talento Humano y la conservación del medio ambiente.

En desarrollo a lo anterior, la finalidad del Sistema de Estímulos consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir un ambiente laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados. Es importante mencionar que el Plan de Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores.

1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar 2026 del Hospital ROBERTO QUINTERO VILLA Empresa Social del Estado se elaboró través del diagnóstico de necesidades presentadas por los funcionarios que hacen parte del Comité de Bienestar, los cuales representan tanto a los compañeros como a la Gerencia, encontrando lo siguiente:

Los empleados apoyan las actividades que se relacionan con:

- Actividades lúdicas y recreativas
- Disfrute de días hábiles remunerados por época decembrina, por evaluación de desempeño y por cumpleaños.
- Participación de talleres lúdicos de crecimiento personal.
- Celebración del día del trabajador.
- Celebración de cumpleaños.
- Celebración día de la mujer y del hombre
- Actividad para el pre pensionado.
- Actividades navideñas.
- Salidas a parques temáticos.
- Dia del niño
- Celebración Halloween (hijos de empleados)
- Dia de la enfermera

2. MARCO NORMATIVO PLAN DE BIENESTAR Y DE INCENTIVOS

El Hospital Roberto Quintero Villa E.S.E, con el fin de estructurar el Plan de Estímulos, Bienestar Social e Incentivos, realizó el respectivo análisis normativo que comprendiera todas las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que permitieran a la entidad buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir un ambiente laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

No cabe duda que con la estructuración de este plan, La E.S.E Hospital Roberto Quintero Villa encontrara beneficios tangibles en la efectividad, eficiencia y eficacia de la labor llevada a cabo por cada uno de sus empleados, pero en un espectro un poco más amplio, se puede identificar que la población Montenegrina y todos los ciudadanos que accedan a los servicios de la entidad serán los grandes beneficiarios, ante el buen

accionar de sus funcionarios y el efectivo cumplimiento de la prestación de los servicios públicos.

Con base en lo anterior, la entidad sustenta normativamente la estructuración del presente plan en las siguientes disposiciones:

Constitución Política de Colombia:

Para iniciar una estructuración normativa respecto del Plan de Estímulos, Bienestar Social e Incentivos de los empleados de cualquier entidad, es imprescindible partir de la Norma Superior desde su preámbulo, y los artículos 1, 25 y 26, donde se consagra el trabajo como un derecho y una obligación social de todas las personas, el cual se debe ofrecer en condiciones dignas y justas.

Por su parte el artículo 53 de la Constitución establece:

“El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

Es un querer por lo tanto de la Norma Superior en cuanto a la promoción de los Principios Fundamentales, establecer cuáles son los principios mínimos laborales que debe tener un trabajador, al igual que regular la estabilidad en el empleo, el principio de favorabilidad, de primacía de la realidad sobre las formas, la capacitación, el descanso, la protección especial a la mujer en la maternidad y a los menores de edad, entre otras disposiciones, que garantizan para los trabajadores condiciones mínimas de dignidad y justicia y que comprende todas las acciones tendientes a garantizar el bienestar social y los estímulos que buscan reconocer en el presente Plan.

 <p>HOSPITAL ROBERTO QUINTERO VILLA E.S.E. MONTENEGRO La Salud. Nuestro compromiso NIT. 890.000.400-2</p>	<p>PLAN DE ESTÍMULOS, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	<p>Código: 31-018 Versión: 004 Fecha: 29 01 2026 Página 6 de 14</p>
---	--	---

Decreto Ley 1567 de 1998, modificado por la ley 1960 de 2019 y por el decreto 894 de 2017. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Articulo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

Por su parte, el artículo 13 establece el **Sistema de Estímulos**, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 18. A través de los programas de Bienestar Social y de los programas de Incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 26. 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 y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 29. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. Establece en el parágrafo del artículo 36 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”.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

Resolución 312 de 2013. Expedida por el DAFP, la cual a pesar de estar dirigida específicamente a los servidores públicos vinculados a este Departamento Administrativo, tiene una excelente estructuración que contiene los mandatos legales y reglamentarios y para lo cual establece en su Artículo 35: “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 y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia”.

El **Decreto 1083 de 2015.** Estipula diversas consideraciones concernientes a la función pública, y específicamente sobre la materia de estudio del presente plan establece:

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades

 <p>HOSPITAL ROBERTO QUINTERO VILLA E.S.E. MONTENEGRO La Salud. Nuestro compromiso NIT. 890.000.400-2</p>	<p>PLAN DE ESTÍMULOS, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	<p>Código: 31-018 Versión: 004 Fecha: 29 01 2026 Página 8 de 14</p>
---	--	---

que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Respecto de los planes de incentivos institucionales:

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Respecto de los requisitos para participar en los incentivos institucionales:

Artículo 2.2.10.12. Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación

Respecto de los requisitos para que los equipos de trabajo puedan participar en los incentivos institucionales:

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

- El proyecto u objetivo inscrito 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.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

- 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 el plan, el cual será el encargado de

establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
- A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

3. OBJETIVOS – FASES DEL PLAN

3.1 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 e integración.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores del Departamento.

Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio 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.

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

4. FASES

- Ejecución del diagnóstico a través del Comité de Bienestar
- Proyección del Plan de Bienestar
- Definición del Presupuesto
- Cronograma
- Evaluación del Plan

4.1 EJECUCIÓN DEL DIAGNÓSTICO A TRAVÉS DEL COMITÉ DE BIENESTAR

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

- Ejecución de un (1) Taller educativo en temas relacionados con comunicación asertiva y trabajo en equipo
- Realización de Pasadía campestre
- Celebracion dia del niño
- Celebracion halloween
- Celebracion dia de la madre
- Celebracion dia de la enfermera
- Celebración de cumpleaños por trimestre
- Celebración del día de la Mujer y del Hombre
- Actividad para Pre pensionados.
- Celebración del Día de la familia. (Salida Parque Temático)
- Celebración Navideña: Novenas y Actividades de integración

4.2 PROYECCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

Las actividades programadas, deberán cumplir con los requisitos y medidas de bioseguridad vigentes.

- a. Ejecución de un (1) Taller educativo en temas relacionados con Humanización y Comunicación asertiva.
- b. Realización de un (1) Pasadía en Finca Recreativa. Actividad orientada a la lúdica, esparcimiento e integración de los empleados

- d. Celebración del día de la Mujer y del Hombre
- e. Celebración del día del Trabajador.
- f. Actividad para Pre pensionados. Actividad para ser coordinada con la ARL.
- g. Celebración del Día de la Familia.
- h. Celebración Navideña
- i. Celebración día del niño
- j. Celebración día de Halloween
- k. Celebración día de la enfermera
- l. Celebración de cumpleaños por trimestre

4.3 DEFINICIÓN DEL PRESUPUESTO 2026:

Rubro

210101003020	ESTIMULOS A LOS EMPLEADOS DEL ESTADO	\$31,810,976.00
--------------	--------------------------------------	-----------------

4.4 CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABRL	MAY	JUN	JUL	AGT	SEP	OCT	NOV	DIC
Día de la Mujer y del Hombre.			X									
Taller educativo				X								
Pasadía en Finca Recreativa								X				
Celebración del Día de la familia									X			
Actividad para Pre pensionados.						X						
Día del Trabajador					X							
Celebración Navideña												X

ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABRL	MAY	JUN	JUL	AGT	SEP	OCT	NOV	DIC
Dia del niño				X								
Celebración de Halloween										X		
Cumpleaños trimestrales			X			X			X			X

4.5 EVALUACIÓN DEL PLAN

El Plan se evaluará trimestralmente teniendo en cuenta el número de actividades ejecutadas sobre el número de actividades programadas.

5. PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

5.1 OBJETIVOS

5.1.2 OBJETIVO GENERAL

Realizar un reconocimiento a los servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

5.1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fortalecer valores organizacionales que redunden en el compromiso institucional y sentido de pertenencia.

Implementar estímulos e incentivos que permitan resaltar la labor y los respectivos reconocimientos del desempeño de los funcionarios.

5.2 BENEFICIARIOS

Para otorgar los incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia de los empleados de Carrera Administrativa, el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 2025

Adicionalmente, se debe considerar que de acuerdo al **Decreto 1083 de 2015**, los requisitos para participar en los incentivos institucionales son:

- ✓ Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- ✓ No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- ✓ Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

5.3 TIPO DE INCENTIVOS

Para la vigencia 2026, el Comité de Bienestar determino los siguientes Incentivos:

- Un (1) día hábil libre remunerado por el cumpleaños
- Dos (2) días hábiles libres remunerados por calificación sobresaliente en la evaluación de desempeño
- Dos (2) días hábiles libres remunerados por fiestas decembrinas.
- Dos (2) días hábiles libres por día de la familia 1 primer semestre y 2 semestre
- Los siguientes días hábiles libres remunerados por años de antigüedad:

ANOS DE ANTIGÜEDAD CUMPLIDOS	DIAS DE DESCANSO REMUNERADO
5	4
10	5
15	8
20	11
25	13
30	16
35	15
40	15

NOTA ACLARATORIA: Los Estímulos e Incentivos no serán acumulables con otros beneficios.

BIBLIOGRAFÍA

Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Sistema de Estímulos para los servidores públicos. Versión 1 Dirección del empleo público. 2018. Departamento Administrativo de la Función Pública. Dirección de Empleo.