



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS INSTITUCIONALES
VIGENCIA 2026**

Código: A.7.PLN.03

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que el Talento Humano es el activo más importante que tiene una organización y que el Bienestar Social es un conjunto de programas y beneficios que se estructuran en la búsqueda de solución de necesidades del individuo dentro de una comunidad organizacional y en la manera de cómo este individuo influye como elemento importante dentro de la misma, es por eso que se genera este Plan que satisface las necesidades en el área de calidad laboral y el área de protección y servicios sociales en pro de mejorar la calidad de vida laboral tanto de los empleados de la institución como la de su núcleo familiar, esto conlleva a un mejoramiento en la prestación del servicio y un agradable ambiente laboral.

El Plan de Bienestar Social, busca además contribuir a elevar el nivel de vida del funcionario público y de su familia, por medio de la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y a prestar mejores servicios a la comunidad.

El pilar fundamental la E.S.E Hospital San Jerónimo de Montería es su talento humano, de manera que su bienestar, es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Con base en lo anteriormente expuesto, el Comité de Bienestar Social e Incentivos Institucionales presenta el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2026, para los servidores del Hospital San Jerónimo de Montería, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales de planta, que busca ante todo el fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

De la misma manera el plan permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, alineado con los planes de desarrollo institucional.

1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar 2026 del Hospital San Jerónimo de Montería, se orienta a organizar, con base en la detección de necesidades de los servidores públicos de la entidad, para asegurar que este plan de acción no solo responda a los indicadores técnicos, sino que también fortalezca el tejido humano de la entidad, se han integrado componentes transversales que alinean los objetivos estratégicos con el bienestar integral del servidor. De esta manera, las dimensiones de salud mental, crecimiento y cultura se ven potenciadas por las siguientes áreas de intervención del bienestar social, las cuales garantizan un entorno laboral equilibrado, motivador y humano para todo el personal de la ESE HSJM:

AREA SOCIAL: En esta área se desarrollarán un conjunto de celebraciones, con el objetivo de incentivar y estimular a los funcionarios de la ESE HSJM a interrelacionarse fuera del ámbito laboral. Con la celebración de fechas especiales a través de una serie de actividades que permitirán aumentar la satisfacción personal.

AREA DE ORIENTACION FAMILIAR: En esta área se le proporciona a la planta de personal una asesoría profesional a través de un grupo experto, con el propósito de ofrecer una orientación para asistirlos psicológica y mentalmente de acuerdo con sus necesidades específicas con el fin de lograr un equilibrio tanto emocional como laboral. Describa en cuáles temas considera que necesita apoyo y orientación.

AREA RECREATIVA Y DEPORTIVA: En esta área se desarrollarán actividades deportivas y recreativas para los funcionarios, con el fin de promover las relaciones con la comunidad basado en un programa específico de campeonatos y/o olimpiadas en las diferentes actividades, las cuales se realizarán de acuerdo con los intereses de cada funcionario.

ÁREA ARTÍSTICA Y CULTURAL: Con el fin de desarrollar habilidades y destrezas manuales se diseña este cronograma de actividades que busca contribuir al desarrollo personal y al bienestar individual, incentivando el amor por el arte con el apoyo de entidades e institutos de aprendizajes.

DESVINCULACIÓN ASISTIDA: El objetivo de este programa es ofrecer asistencia técnica oportuna a los servidores para su desvinculación de manera que ésta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral.

Las estrategias de la presente vigencia se enfocarán en los grupos que a continuación se identifican:

Categoría	Descripción	Nro. Personas	
Retiro Forzoso	Próximos a los 70 años.	2	Límite máximo de permanencia legal en el primer trimestre de 2026.
Pensionables	Ya cumplen edad y superan las 1.300 semanas.	24	Dirigir las actividades del programa de asistencia al retiro en este grupo focal.
Prepensionables	Faltan 3 años o menos para requisitos.	11	Estabilidad laboral reforzada (Protección legal).
Activos Etapa Media	Personal con más de 10 años para retiro.	48	Base operativa estable.

SALARIO EMOCIONAL: A cada servidor se le otorgarán beneficios representados en tiempo libre que podrá distribuir en la participación de diferentes actividades.

2. MARCO NORMATIVO

2.1. Decreto Ley 1567 de 1998.

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, Artículo 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."

2.2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, 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.

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.

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

2.3. Ley 1952/2019.

En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y

sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

2.4. Decreto 1083 de 2015

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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que 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.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1º. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

 <p>E.S.E Hospital San Jerónimo Transformando para tu salud</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES (Anexo a la Resolución No. 016 de 26 de enero de 2026) VIGENCIA 2026</p>	<p>Código: A.7.PLN.03 Página 5 de 23</p>
--	---	--

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

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.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos

efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

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

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad de este 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.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

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

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

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

 <p>E.S.E Hospital San Jerónimo Transformando vidas para las personas</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES (Anexo a la Resolución No. 016 de 26 de enero de 2026) VIGENCIA 2026</p>	<p>Código: A.7.PLN.03 Página 7 de 23</p>
---	---	--

El desarrollo de este numeral estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

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

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. 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:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. 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.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. 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.
5. 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.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal. Decreto 648 de 2017.

Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

3. MARCO CONCEPTUAL

- **Bienestar laboral:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor, el mejoramiento de su nivel de vida; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.
- **Humanización:** “Humanizar una realidad significa hacerla digna de la persona humana, es decir, coherente con los valores que percibe como peculiares e inalienables. Aplicado al mundo sanitario, humanizar significa referirse al Hombre en todo lo que se hace para promover y proteger la salud, curar la enfermedad y garantizar el ambiente que favorezca una vida sana y armoniosa en los ámbitos físico, emotivo, social y espiritual”.
- **Calidad de vida:** La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los servidores públicos.
- **Clima organizacional:** Se refiere a la percepción de los servidores públicos, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la entidad.
- **Cultura organizacional:** Representación de cómo funcionan las cosas al interior de la entidad, ilustrando la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos.
- **Estímulos e incentivos:** son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores públicos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.
- **Plan de incentivo institucional:** son los programas de incentivos 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 del desempeño en niveles de excelencia.
- **Tipos de Planes:** “Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo”. (Dcto. 1567/98 Art. 30).
- **Recreación y cultura:** Instrumentos de equilibrio para la vida del servidor público que

propician el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Desarrollar estrategias de bienestar que incluyan acciones de aprendizaje, esparcimiento e integración, permitiendo el mejoramiento de las condiciones psicosociales y atendiendo las necesidades del servidor, buscando impactar de manera positiva en el desempeño laboral, la satisfacción de los servidores y la prestación de servicios con enfoque de humanización.

4.2. Objetivos Específicos

1. Efectuar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
2. Desarrollar y fortalecer los valores institucionales que conforman el Código de Integridad, en función de una cultura de servicio, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad, para mejorar la prestación de los servicios brindados por la ESE.
3. Facilitar condiciones psicosociales en el ambiente de trabajo que permitan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores de la Institución.
4. Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
5. Usar adecuadamente los recursos y alianzas estratégicas, siempre en búsqueda del bienestar integral de los servidores de la E.S.E.
6. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.

5. BENEFICIARIOS

Beneficiarios y alcance del programa de bienestar social:

Acorde con lo establecido por los Decretos 1567 de 1998, 1083 de 2015 y 051 de 2018, quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Bienestar Laboral, serán todos los servidores públicos de la entidad y sus familias. Dichos programas buscarán de forma permanente, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción e identificación con el servicio en la entidad en la cual laboran.

 <p>E.S.E Hospital San Jerónimo Trabajamos por tu salud</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES (Anexo a la Resolución No. 016 de 26 de enero de 2026) VIGENCIA 2026</p>	<p>Código: A.7.PLN.03 Página 10 de 23</p>
---	---	---

6. RESPONSABLE

El Control y vigilancia para la aplicación de este plan y su correcta ejecución corresponde al Comité de Bienestar Social e Incentivos Institucionales de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería.

Actualmente el Comité de Bienestar Social está conformado por:

1. El Gerente de la ESE o su delegado lo presidirá
2. Subgerente Administrativo y Financiero de la ESE
3. Secretario.
4. Dos representantes de los funcionarios o empleados de la ESE.

La función principal de los miembros del comité es recomendar a la Gerencia de la ESE, la ejecución de las labores inherentes a las actividades y ejecución de sus recursos de destinación específica para el éxito de dichos programas y participar en la realización y ejecución de dichas actividades en términos de responsables organizacionales.

7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del año 2026, está dirigido a todos los servidores de la Entidad, el programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

7.1. Área de Protección y Servicios Sociales

Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con nuestra Caja de Compensación Familiar COMFACOR y las respectivas instituciones con las cuales ha establecido convenios.

7.1.1 Programa de Calamidad y Solidaridad:

A través del componente de PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES, la ESE Hospital San Jerónimo, gestionará la adquisición de una póliza Exequial y de Seguros de Vida, con el objeto principal de darle acompañamiento a los empleados y su grupo familiar, con un cubrimiento integral.

7.1.2 Programa de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales

se afilan los servidores de la Entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la Entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Estrategias.

Entre otras estrategias se encuentran:

- Coordinación con las EPS Y ARL de actividades de promoción y prevención de la salud, campañas y tamizajes.
- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar, al momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- Orientación al servidor sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.
- Atención permanente y personalizada, en temas tales como, servicios y traslados de EPS.

7.1.3 Programa de Recreación y Deportes

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar, permitirá fomentar la práctica deportiva y el condicionamiento físico, procurando la convivencia constructiva a través del refuerzo de valores corporativos como el respeto, la disciplina, el compromiso, la responsabilidad, la solidaridad y la tolerancia, e, impulsando actividades extralaborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, ejecutando actividades recreativas y deportivas.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo, que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencial, para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

Estrategias

Para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, la recreación es un espacio de interacción que ayuda a la comprensión de las dimensiones humanas más básicas, las emociones y las bases de la comunicación. Por ello se hace importante utilizar este espacio para mejorar los lazos laborales y humanos entre colaboradores y líderes del Hospital, impactar en las relaciones familiares, en el contacto del ser humano con su entorno natural, y motivar el uso adecuado del tiempo libre.

Así las cosas, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar conciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Por lo anterior, se debe medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de

esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos). La medición será realizada por parte del área de seguridad y salud en el trabajo.

7.2 Horario flexible para empleados públicos: Durante la vigencia 2026 se propenderá por adoptar medidas de horario flexible sin afectar el cumplimiento normativo de 44 horas semanales que deben cumplir todos los funcionarios.

7.3 Teletrabajo: La Entidad se compromete con las políticas, prácticas de gestión y fortaleciendo los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño, para los servidores según el proceso realizado cumplan los requerimientos que exige la modalidad.

7.4 Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo para seguir para los demás.

Entre otras estrategias se encuentran:

- Ejecutar actividades (celebración de fechas especiales) que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Impulsar actividades extralaborales tales como: cursos de extensión, clases de baile y demás actividades que se programen con la Estrategia de Entorno Laboral Saludable, promoviendo así, el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.
- Diseñar, planear y desarrollar una semana cultural dentro de la entidad, donde se adelanten diferentes actividades de la preferencia de los servidores, según la encuesta de detección de necesidades 2024.

Motivar y orientar a los servidores a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece la Entidad, por medio de la divulgación de torneos internos con el acompañamiento de profesionales externos (por ej. Programa de Entorno Laboral Saludable).

7.5 Área De Calidad De Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

7.5.1 Medición de Clima Laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad. Para la vigencia 2026 se requiere la actualización de la medición del clima.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

- Aumentar las actividades de reconocimiento público del desempeño de las personas con el fin de reforzar el sentido de pertenencia y el sentimiento de satisfacción por pertenecer a esta empresa.
- Desarrollar estrategias de reconocimiento, iniciativas de influir positivamente en el bienestar de todas las personas independientemente de su vinculación a fin de que los conocimientos y la experiencia adquirida no se fugue a otras entidades.

Programa de Pre pensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el año 2026, y, teniendo siempre presente los lineamientos de MIGP, el cual invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los servidores, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Finalmente, en el evento que se presente, la Entidad reconocerá la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculan. Para llevar a cabo estas actividades se pretende recibir apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.

Los lineamientos a tener en cuenta respecto a cada valor se difundirán mes a mes dentro de la entidad.

7.6 Programa de Salario Emocional:

A cada servidor se le otorgarán beneficios representados en tiempo libre que podrá distribuir en la participación de diferentes actividades. A continuación, se describe cada beneficio, seguido por el objetivo y las condiciones de uso:

Beneficio	Descripción	Objetivo	Condiciones de uso
Disfruta tu Día.	Le permite al empleado, tener libre el día de su cumpleaños.	Que el servidor tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha especial en compañía de sus familiares y de sus familiares más cercanos.	Debe ser redimido en el mes de la fecha correspondiente al cumpleaños, ya sea antes o después y en caso de que esta recaiga en un día no laboral este podrá disfrutarse el día hábil anterior o posterior a la fecha. El último día hábil de cada mes, el área de Talento Humano informará a cada jefe Inmediato las fechas de cumpleaños de los trabajadores de planta con el fin de que se le programe el disfrute del beneficio al trabajador garantizando la adecuada prestación del servicio. El beneficio no es acumulable, el área no recibirá reemplazo, el beneficio no es cambiante por remuneración.
Puente más largo	Consiste en recibir mediodía del viernes relacionado a un puente festivo, trabajando en jornada continua desde las 7:00 a.m hasta la 1:00 pm	Contar con el tiempo necesario para ultimar detalles de posible viaje o evitar las congestiones vehiculares que se presentan para estas fechas.	Se podrán disfrutar máximo dos veces en el año, este beneficio sólo aplica para los puentes festivos en los cuales, sea festivo el lunes o viernes, el área no recibirá reemplazo en la ausencia, conforme a las necesidades de la gestión en el área. Es facultad del líder limitar o suspender este beneficio, al utilizar este beneficio el servidor se debe comprometer a no impactar la productividad del área, el beneficio no es canjeable por remuneración, este beneficio no es acumulable con otro beneficio.
Quinquenio	Permite al empleado compensar con su familia el	Ofrecer al servidor público la posibilidad de poder	Se le concede (1) un día de descanso para que disfrute con su familia, se debe solicitar dentro del mes que se cumpla.

	tiempo servido a la institución a quienes cumplan: 5, 10, 15 o más de 20 años	compartir con sus familiares o allegados.	<p>Este beneficio sólo aplica para los martes, miércoles o jueves en los cuales no haya festivo el día lunes o viernes, para compartir con sus familias de acuerdo a la Ley 1857 del 2017, artículo 3º parágrafo el área no recibirá reemplazo en la ausencia, conforme a las necesidades de la gestión en el área, es facultad del líder limitar o suspender este beneficio, al utilizar este beneficio el servidor se debe comprometer a no impactar la productividad del área, el beneficio no es canjeable por remuneración, este beneficio no es acumulable con otro beneficio.</p>
Día de la familia	Disponer una jornada laboral cada semestre para que los trabajadores compartan con sus familias	Ofrecer al servidor público la oportunidad de atender sus obligaciones familiares.	<p>Se puede cumplir de 3 maneras:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El empleador podrá disponer de un espacio suministrado por él mismo. 2. El Empleador podrá realizar gestiones necesarias para que dicha jornada se coordine con la Caja de Compensación Familiar a la cual se encuentra vinculado. 3. En la eventualidad de que las dos primeras opciones no hayan podido materializarse, se conceda al trabajador una jornada libre remunerada para el cumplimiento de dichos fines. <p>En Colombia, el Día Nacional de la Familia se celebra el 15 de mayo de cada año. Esta fecha fue establecida por la Ley 1857 de 2017.</p>

7.7 Programa De Convivencia Institucional

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad.

Estrategias.

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores del Hospital.
- Difundir información relacionada al Código de Integridad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, como se indica en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos, generando un cambio en la cultura de la calidad y la integridad en la Entidad, lo que con lleva a la creación de nuevos resultados que impacten y posicione al Hospital San Jerónimo como una Entidad que fortalece la gestión de las entidades y mejora el desempeño de sus empleados, aumentandola confianza en la labor desempeñada por los servidores y entidades públicas.
- Con el apoyo del Comité de Convivencia laboral, desarrollar actividades de formación preventiva en acoso laboral, conciliación, resolución de conflictos y negociación.
- Para una adecuada implementación del código de integridad se realizarán diferentes actividades incluidas en la caja de herramientas, la cual contiene una serie de prácticas lúdicas y estrategias que proponen para llevar a cabo la implementación del Código de Integridad dentro de la entidad.
- Compartir la información a los servidores sobre las actividades que se realicen con apoyo de la Caja de Compensación Familiar.
- Organizar un campeonato por anual que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.

- Organizar actividades de integración por grupos de trabajos. Para ello se realizarán comidas de integración tales como: un desayuno, onces u otro tipo de alimentación; por grupos de trabajo; esto con el fin de generar espacios de comunicación y unidad entre las diferentes áreas de la entidad.
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la Entidad, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio.

7.8 PLAN DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Estrategias.

- Elegir dentro de la vigencia de 2026 a los mejores empleados de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, una vez sea consolidada la calificación obtenida en la evaluación del desempeño del periodo anual 2025 - 2026.
- Reconocer durante el último trimestre de 2026 o según disponga la Gerencia, el programa de incentivos no pecuniarios para exaltar a los servidores cuyo desempeño y compromiso reflejen fielmente los valores institucionales vigentes.

Objetivos.

- Premiar el desempeño de los equipos de trabajo conformados por los funcionarios de la planta de cargos de la institución que, en estricto orden de mérito, hayan alcanzado el 1°, 2° y 3er mejor puntaje de calificación, en los proyectos que sean diseñados por el comité de bienestar de la ESE.
- Motivar y estimular la cultura del trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de un mayor compromiso y sentido de pertenencia en el cumplimiento de los resultados institucionales.
- Crear condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.
- Brindar espacios para el sano desarrollo de actividades físicas y recreativas que estimulen un desarrollo armónico cuerpo-mente (estilos saludables de vida).
- Facilitar y propender por la integración del talento humano de la entidad, a través de actividades deportivas y recreativas que redunden en beneficio del ambiente organizacional y la calidad de vida laboral.
- Promover equipos de mejoramiento continuo.
- Propiciar la participación, innovación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción del talento humano de la institución.
- Sensibilizar en los directivos y coordinadores de grupo en el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad, tolerancia y pluralismo.
- Fomentar la participación de los empleados públicos en el diseño, ejecución y evaluación de los programas de bienestar social.

Responsable:

El Control y vigilancia para la aplicación de este plan y su correcta ejecución corresponde al Comité de Bienestar Social e Incentivos de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería.

Cobertura:

Beneficiarios y alcance del programa de bienestar social:

Acorde con lo establecido por los Decretos 1567 de 1998, 1083 de 2015 y 051 de 2018, quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de Bienestar Laboral, serán todos los servidores públicos de la entidad y sus familias. Dichos programas buscarán de forma permanente, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia, elevando además los niveles de satisfacción e identificación con el servicio en la entidad en la cual laboran.

7.8.1 AUXILIO EDUCATIVO Y CAPACITACIÓN.

El Auxilio Educativo va dirigido a servidores públicos o a sus hijos menores de veinticinco (25) años que dependan económicamente del empleado público de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, nombramiento provisional con más de un (1) año de servicio en la entidad, y está orientado a facilitar el pago por concepto de útiles escolares.

Este aporte será otorgado en especie y será utilizado en elementos educativos como software, computadores, libros, cuadernos y útiles en general y estará representado en una orden para retirar elementos educativos. Solo se entregará en almacenes especializados en suministro de elementos educativos.

El monto del auxilio para educación será determinado por el Comité de Bienestar Social, de conformidad con la disponibilidad presupuestal y el número de solicitudes que cumplan con los requisitos para tal fin, teniendo en cuenta el orden de radicación.

Procedimiento:

- Expedición del certificado de disponibilidad presupuestal por parte del área de Presupuesto de la E.S.E.
- Acta de aprobación del estímulo económico para educación académica o educación especial. En el que conste:
 - Solicitud radicada por el beneficiario con los respectivos anexos de cumplimiento de requisitos.
- Recibir las propuestas y los documentos de las empresas ofertantes.
- Elaboración de contrato.
- Entregar el auxilio educativo al servidor público.

Beneficiarios:

Tienen derecho al auxilio educativo:

1. Servidores públicos de la planta de personal del Hospital San Jerónimo que se encuentren cursando un programa de educación formal, para efectos del Plan de Bienestar La educación formal en Colombia tiene las siguientes características:
 - Se imparte en instituciones educativas aprobadas por el Estado

- Se desarrolla en una secuencia regular de ciclos lectivos
- Se sujeta a pautas curriculares progresivas
- Conduce a grados y títulos
- Desarrolla conocimientos, habilidades, aptitudes y valores

Por lo tanto, dentro de este beneficio el auxilio ampara únicamente los niveles de **educación formal** en Colombia, los cuales son:

- a) **Educación preescolar:** Comprende como mínimo un grado obligatorio.
- b) **Educación básica:** Integrada por nueve grados (cinco de básica primaria y cuatro de básica secundaria).
- c) **Educación media:** Comprende dos grados (décimo y undécimo) que culminan con el título de bachiller.
- d) **Educación superior:** Regulada por la Ley 30 de 1992, que incluye programas de pregrado (Técnico profesional, tecnológico y profesional universitario) y postgrado (Especialización, Maestría y doctorado). Los diplomados de cualquier duración y cursos cortos no están incluidos en el beneficio.

2. Los hijos de los empleados públicos de tiempo completo con más de un año de servicios continuo.

Parágrafo 1: Este beneficio se reconocerá, siempre y cuando dependan económicamente del funcionario, información que será verificada por la Entidad y deben ser menores de 25 años.

Parágrafo 2: Por grupo familiar, padre y madre que trabajen en la institución, se concederá el valor del beneficio educativo a uno (1) sólo de ellos; preferentemente a la madre.

Parágrafo 3: Los servidores que acrediten tener mas de un hijo cursando estudios, tendrán derecho al valor de un solo beneficio educativo.

Requisitos:

1. El solicitante deberá diligenciar el formulario de solicitud que se disponga en línea o en medio físico.
2. Documentos válidos para acreditar requisitos:
 - a. Si el beneficiario es el empleado debe: acreditar admisión al programa de educación formal del que pretende ser beneficiario, mediante la presentación de la orden de matrícula o certificado expedido por el centro académico donde va a realizar los estudios, en el que conste el monto de la matrícula, nombre, modalidad y duración del programa.
 - b. Si el beneficiario es el hijo del empleado: presentar certificado de pago de matrícula o certificado de estudios en el que conste el monto de la matrícula, nombre y que el pago corresponda al año en curso.
 - c. Presentar declaración juramentada que dé cuenta que los documentos aportados son reales y veraces y que no gozan de ninguna falsificación de cualquier medio de impresión y digital o ideológica.

Pérdida del auxilio educativo:

Por retiro del empleado de la Entidad. Si al momento de hacer entregar el auxilio educativo, el trabajador no se encuentra en servicio activo, no será acreedor de este beneficio.

Valor para reconocer 2026:

El auxilio educativo establecido para la vigencia 2026 será el valor del año anterior más el IPC, es decir, por valor de **DOS MILLONES DOSCIENTOS DIEZ MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$ 2.210.000)**, por funcionario para la compra de útiles escolares y educativos, siempre y cuando demuestre los requisitos.

7.8.2 CONCURSO AL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO ESE HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERIA DE LA VIGENCIA 2026

Características de los Equipos:

- Estarán integrados por los funcionarios de la planta de cargos de la institución.
- Sus integrantes pueden pertenecer a cualquiera de los niveles jerárquicos, así como a una misma dependencia o a distintas dependencias.
- Cada equipo debe estar conformado mínimo por cuatro (4) integrantes y máximo por quince (15) integrantes.
- Sus integrantes deben cumplir los requisitos para la asignación de incentivos anteriormente descritas.

Convocatoria y conformación de los equipos de trabajo

- La Oficina de Talento Humano, realizará la convocatoria a las diferentes dependencias para que se postulen los equipos de trabajo dentro de una fecha determinada. La oficina de Planeación y Calidad establecerá los ejes temáticos en los cuales deberán desarrollarse los proyectos inscritos.
- Los equipos interesados deben tener en cuenta los lineamientos, requisitos y términos establecidos en la convocatoria de inscripción.
- Si vencido el término o plazo fijado en la convocatoria, el número de proyectos inscritos es inferior a cuatro (4) o no cumplen los requisitos, el concurso será declarado desierto, y los recursos aprobados por el Comité para el reconocimiento de estos, será agregado al presupuesto del comité de bienestar e incentivos laborales para que se desarrollen actividades de integración en beneficio del clima laboral.

Comité evaluador para la selección de los mejores equipos de trabajo

Para efectos de la selección de los mejores equipos de trabajo, la Oficina de Talento Humano luego de verificar y aprobar la verificación de requisitos establecidos de cada equipo de trabajo, fungirá como coordinador con voz, pero sin voto del Comité Evaluador, al igualmente para transparencia del proceso la Oficina de Control Interno de Gestión estará presente con la participación con voz, pero sin voto del Comité Evaluador, con los expertos externos que colaboren con esta labor. El Comité se encargará de:

- Aprobar la verificación de requisitos establecidos.
- Leer, estudiar y revisar detalladamente el proyecto presentado por cada uno de los equipos participantes.
- Hacer seguimiento, evaluar y calificar, teniendo en cuenta los criterios establecidos en el presente documento, la calidad de este, sus efectos en el mejoramiento del servicio y la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

- Presentar informe final a la Oficina de Talento Humano sobre los resultados de la evaluación, las oportunidades de mejora y recomendaciones, que permitan fortalecer el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo, una vez se hayan publicado los resultados definitivos.
- Atender oportunamente las inquietudes y reclamaciones que se presenten en el desarrollo de esta etapa.
- La Oficina de Talento Humano será la responsable de comunicar todas las actuaciones relativas al proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la ESE.

Evaluación y Selección de los Mejores Equipos

- Concluida la etapa de inscripción, la Oficina de Talento Humano convocará a comité evaluador.
- Para la evaluación de los equipos, el comité evaluador tendrá en cuenta los criterios de evaluación establecidos en el presente documento.
- En la eventualidad de presentarse situación de empate, la Oficina de Talento Humano acudirá al sistema de sorteo por balotas. Este sorteo se realizará mediante el siguiente procedimiento: - La Oficina de Talento Humano convocará a un representante de los grupos interesados para asistir a la sesión del Comité donde se realizará el evento de desempate. - Se elaborará la lista en orden numérico con el nombre de los grupos que se encuentren empatados. - Se elaborarán fichas numeradas de acuerdo con el orden asignado. - Las fichas se introducirán en bolsas o sobre de manila. Un designado por la Oficina de Talento Humano será el encargado de sacar por una sola vez el número ganador. - Una vez realizado el sorteo y se dirima el desempate, quedarán definidos los mejores equipos de trabajo.
- Concluido el proceso de evaluación y selección de los mejores equipos de trabajo, la Oficina de Talento Humano firmará el acta correspondiente.

Criterios de evaluación y selección de los equipos de trabajo

Para la evaluación de Concurso mejor equipo de trabajo correspondientes a la vigencia 2026, se analizarán criterios como el impacto, sostenibilidad, replicabilidad, experiencia y participación, desde un punto de vista de calidad, eficiencia, equidad, oportunidad y calidez humana.

Para la evaluación y selección de los mejores equipos de trabajo, el Equipo Evaluador, debe tener en cuenta los siguientes criterios:

ITEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA CONFORMACIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO (20 PUNTOS)	PUNTAJE
1	Conformado por servidores del mismo nivel jerárquico.	5
	Conformado por servidores de dos (2) jerárquicos.	10
	Conformado por servidores pertenecientes a tres (3) o más niveles jerárquicos.	15

En este criterio de evaluación se puntuará según la conformación del equipo, solo se asignará una puntuación.

ITEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN DE LA EJECUCIÓN, SEGUIMIENTO Y RESULTADOS (80 PUNTOS)	PUNTOS
1	Cumplimiento de los objetivos previstos: logro de los resultados y las actividades propuestas en el proyecto presentado.	40
2	Se ejecutaron o emplearon los recursos previstos en el proyecto, durante la ejecución de éste. Todo cambio en el empleo de los recursos está debidamente soportado en las actas y cronograma de ejecución.	10
3	Se evidencia trabajo en equipo y aporte de cada uno de los miembros para el desarrollo del proyecto. Las actividades y resultados con ajustes y cambios se encuentran debidamente	20

	soportados y registrados.	
4	Las evidencias del desarrollo del proyecto se encontraron debidamente soportadas.	20
5	Presentación oportuna de los informes de avances.	10

La evaluación y selección final de los mejores equipos de trabajo será la sumatoria de los criterios definidos en la siguiente tabla:

Item.	Equipo 1	Equipo 2	Equipo 3
1			
2			
3			
TOTAL			

• **Reclamaciones**

Corresponde al Comité de Bienestar e Incentivos Laborales de la ESE, dar respuesta oportuna a las reclamaciones que se presenten en cualquiera de las fases del proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la Entidad, previa presentación ante el Comité evaluador, para su aprobación. Estas reclamaciones solo se podrán presentar a los tres (3) días hábiles siguientes a la sesión por medio de la cual se seleccionaron a los mejores equipos de trabajo.

TIPO DE INCENTIVOS

Conforme a lo expuesto en el Artículo 30º del Decreto 1567 de 1998, en el presente plan se contempla el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los cuales serán distribuidos con base en el presupuesto asignado para la vigencia 2026, respaldado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP), expedido por la Oficina de Presupuesto, adscrita a la Subdirección Administrativa y Financiera.

INCENTIVOS PECUNIARIOS

El plan de incentivos pecuniarios estará constituido por un reconocimiento económico de hasta cuarenta salarios mínimos asignados al equipo de trabajo que haya logrado el primer puesto en el "Concurso Mejor Equipo de Trabajo"; conforme a lo señalado al respecto en el artículo 31 del Decreto 1567 de 1998, en concordancia con el numeral 4 del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015.

INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

De acuerdo con lo estipulado en los artículos 32 y 33 del Decreto 1567 de 1998, el plan de incentivos no pecuniarios estará orientado a hacer un reconocimiento a los servidores que cumplan con los requisitos establecidos en el concurso, a los equipos que, en el Concurso Mejor Equipo de Trabajo, alcancen el segundo y tercer puesto.

Las modalidades de incentivos no pecuniarios contempladas en el presente plan son las siguientes:

9

• **PROGRAMAS TURÍSTICOS, RECREATIVOS**

Reconocimiento en especie a través de la financiación de programas turísticos, recreativos, financiación de actividades de integración con el núcleo familiar del empleado. La financiación puede estar representada en gastos de pasajes, estadía, alimentación.

Publicación a través del correo institucional, de la resolución mediante la cual la entidad designa a los mejores equipos de trabajo, la cual se incorporará en su hoja de vida.

• **DISTRIBUCIÓN DE LOS INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS**

El monto de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, definido con base en el presupuesto asignado para la vigencia 2026, será distribuido de la siguiente manera:

DISTRIBUCIÓN DE LOS INCENTIVOS		
BENEFICIARIOS	TIPO DE INCENTIVO	MODALIDAD DEL INCENTIVO
Equipo de Trabajo, Primer Puesto	Pecuniario	Reconocimiento económico, cuyo pago se hará en efectivo, por la suma equivalente a quince millones de pesos (\$15.000.000) de acuerdo con lo determinado por el Plan de Bienestar Social e Incentivos Vigencia 2026.
Equipo de Trabajo, Segundo Puesto	No Pecuniario	Reconocimiento en especie, paquetes turísticos hasta por la suma de siete millones de pesos (\$7.000.000)
Equipo de Trabajo, Tercer Puesto	No Pecuniario	Reconocimiento en especie, paquetes turísticos hasta por la suma de cinco millones de pesos (\$5.000.000)

La cuantía de los incentivos no pecuniarios será de **DOCE MILLONES DE PESOS MCTE (\$12.000.000)** referida en la tabla anterior, deberá ser utilizada para la financiación de programas turísticos, recreativos, conforme a lo señalado en el presente documento; aclarando por lo tanto que la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, no entregará sumas en efectivo o en cheque a equipos de trabajo beneficiados con los incentivos no pecuniarios.

Así mismo, el equipo que no realice el trámite de cobro del incentivo asignado, dentro del plazo estipulado en la resolución de reconocimiento de incentivos que emitirá la entidad, como sanción, será excluido en el evento de volver a estar entre los postulados para otorgamiento de incentivos en la siguiente vigencia. Lo anterior, con el fin de evitar detrimento del presupuesto asignado al servicio de estímulos.

FECHAS

El concurso se hará a partir del 1 de marzo de cada vigencia y con fecha de finalización el 30 de octubre de del año en curso.



**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS INSTITUCIONALES
VIGENCIA 2026**

Código: A.7.PLN.03

APROBACIÓN DE PRESUPUESTO:

E.S.E HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERIA

FORMATO PRESUPUESTO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



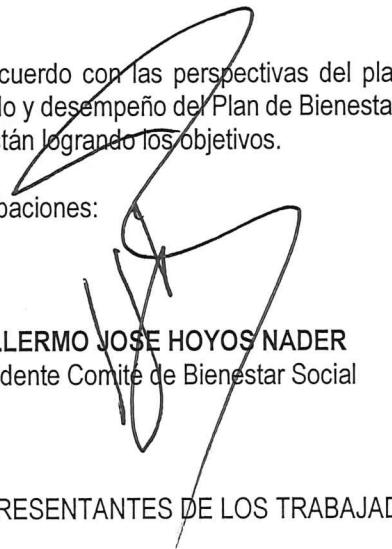
**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS INSTITUCIONALES
VIGENCIA 2026**

Código: A.7.PLN.03

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

Aprobaciones:


GUILLERMO JOSE HOYOS NADER
Presidente Comité de Bienestar Social


E.S.E Hospital
San Jerónimo
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
DORIS SPATH PORTILLO
Miembro de Comité de Bienestar Social

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES


OSCAR GUERRA BARÓN
Miembro de Comité de Bienestar Social


DIANA MORELO LORDUY
Miembro de Comité de Bienestar Social


FRANCISCO FRANCO ESQUIVIA
Secretario Comité de Bienestar Social