

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO


E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO

Versión:
Enero de 2026

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

CONTENIDO

INTRODUCCION

1. MARCO NORMATIVO
2. OBJETIVOS
3. ALCANCE
4. PLAN DE ACCION
 - 4.1 Área de protección y servicios sociales
 - 4.2 Área de Calidad de Vida
 - 4.3 Plan de Incentivos
5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA
6. ANEXOS

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

INTRODUCCION

El Plan Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la ESE Hospital San Agustín se desarrolla a partir de una búsqueda sistemática de estrategias orientadas a mejorar las condiciones de vida laboral de todos los funcionarios y colaboradores. Este plan tiene como objetivo principal ofrecer alternativas que promuevan el bienestar, la felicidad y el sentido de pertenencia de los servidores públicos, contribuyendo tanto a su crecimiento profesional como personal. De este modo, se asegura la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano que caracteriza a todos los colaboradores, quienes son el recurso más valioso de la institución.

Es fundamental destacar que el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos esta reglamentado en la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 que crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados públicos, establece en su Artículo 20 que los programas de bienestar social deben ser iniciativas permanentes orientadas a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, su calidad de vida y la de su familia, incrementando la satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad. Asimismo, el Artículo 23 de este decreto enfatiza la importancia de estructurar programas que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, abarcando aspectos como salud, vivienda, recreación, cultura y educación, así mismo, el Decreto 1227 de 2005.

Este plan expone los fundamentos, procedimientos, métodos y condiciones para la implementación y desarrollo del Plan de Estímulos e Incentivos, tanto a nivel individual como colectivo, con el propósito de crear un entorno laboral adecuado que mejore la calidad de vida, refuerce el sentido de pertenencia y motive a los funcionarios de la ESE Hospital San Agustín.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

1. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia artículo 57 el cual hace referencia a que la ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.

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.


Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. 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.

Título V Capítulo I del Decreto 1227 de 2005 el cual hace referencia al sistema nacional de capacitación y estímulos.

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

Ley 1857 de 26 de julio de 2017 por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección a la familia y se dictan otras disposiciones.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias de bienestar que incluyan acciones de participación, aprendizaje, esparcimiento e integración, permitiendo el mejoramiento de las condiciones psicosociales y la atención a las necesidades de todos los funcionarios vinculados a la planta de cargos de la E.S.E Hospital San Agustín, afiliados participes y contratistas que apoyan procesos en la institución, buscando el impacto positivo del desempeño laboral, la satisfacción del personal y la prestación de servicios con enfoque de humanización.

2.2 OBJETIVOS ESPEIFICOS

- Desarrollar acciones participativas en los ámbitos educativo, recreativo y cultural, enfocadas en la promoción y prevención, que apoyen el bienestar integral de los funcionarios y sus familias.
- Potenciar el Código de Buen Gobierno y de Integridad como eje central de los valores adoptados por la entidad, fomentando un fuerte compromiso institucional, sentido de pertenencia y prácticas transparentes en todas las áreas de trabajo.
- 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.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

3. ALCANCE

El presente documento recoge las actividades que en materia de bienestar social y de incentivos se realizarán durante el año 2026 en la Institución, con apoyo del comité de bienestar social. Los beneficiarios de este son todos los servidores públicos de la entidad y sus familias. Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.2 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 o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

4. PLAN DE ACCIÓN

De acuerdo con la normatividad vigente, para promover una atención integral al empleado y facilitar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse en el área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

En ese orden de ideas todas las actividades de bienestar social que se adelanten en el año 2026 corresponderán al área de protección y servicios sociales y en el área de calidad de vida se trabajará lo relacionado con incentivos y la medición del clima laboral.

4.1 Área de protección y servicios sociales

En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Se diseñarán actividades que permitan la relajación, el esparcimiento, la integración, la sana utilización del tiempo libre y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, todo ello con el fin de aumentar los niveles de satisfacción y confianza de los funcionarios en la Institución. Se programarán entre otras actividades las siguientes:

- Reconocimiento de los cumpleaños
- Reconocimiento de las distintas profesiones y oficios
- Celebración del día del hombre y la mujer
- Entrenamiento del grupo de danzas
- Día de la familia - Ley 1857 de julio de 2017
- Celebración del día de los niños
- Curso de adornos navideños
- Bienvenida a la navidad
- Novenas de aguinaldo

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

4.2 Área de calidad de vida

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.

El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas 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.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

Medición del 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. 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.

Durante la presente vigencia se gestionará ante la ARL el apoyo para la medición del clima laboral y de acuerdo con los resultados se formulará el plan de intervención.

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.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, 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.

Para desarrollar este programa se contratan los servicios de personal especializado en el tema, el cual a través de talleres lúdicos y vivenciales brindan la educación y el acompañamiento que requieren los funcionarios para abordar esta nueva etapa.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

En este momento la Institución cuenta con 5 funcionarios que ya cumplieron la edad y el tiempo para acceder a su pensión de vejez, por lo tanto se deberán buscar los medios para que dichos funcionarios puedan participar del programa de pre pensionados.

Riesgo Psicosocial

Durante el presente año se gestionará con la administradora de riesgos laborales que tienen campo de acción en el Hospital la nueva medición del riesgo psicosocial con el fin de determinar el impacto del plan de intervención planeado.

4.3 Plan de incentivos

Para el otorgamiento de incentivos en el Hospital San Agustín de Fonseca, se tendrá en cuenta lo establecido en el Decreto 1083 de 2015:

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.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

Parágrafo. La evaluación del desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

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.

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

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

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.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

Tipos de incentivos:

Incentivos pecuniarios: los cuales se otorgarán al equipo de trabajo que ocupe el primer puesto y corresponde la suma de 3 SMMLV.

Incentivos no pecuniarios: consisten en la entrega de auxilios para estudio, plan vacacional o bonos de consumo, para los funcionarios que hayan obtenido derecho a incentivo, por evaluación del desempeño sobresaliente o por ocupar el segundo y tercer lugar en los proyectos por equipos de trabajo. El monto de los incentivos es el siguiente:

- 2 SMMLV para el mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad.

- 1 SMMLV para el funcionario que ocupe el segundo lugar de acuerdo con los resultados de la evaluación del desempeño y para los funcionarios que ocupen el segundo lugar en los proyectos por equipos de trabajo.

- Bonos de consumo por valor de \$200.000 para el funcionario que ocupe el tercer lugar de acuerdo con los resultados de la evaluación del desempeño y para los funcionarios que ocupen el tercer lugar en los proyectos por equipos de trabajo.

Condiciones para otorgar los incentivos: La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño.

Todo servidor público de carrera administrativa de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial podrá ser seleccionado como el mejor empleado del Hospital o de su nivel siempre y cuando cumpla con las condiciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015 y además acredite calificación sobresaliente en la evaluación del desempeño anual.

El Acuerdo 565 de 2016 por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa y en periodo de prueba, establece que el nivel sobresaliente equivale a una calificación mayor o igual al 95%.

Comité de incentivos

Es el encargado de seleccionar el mejor servidor público del Hospital y el de cada nivel, evaluar los proyectos presentados por los equipos de trabajo y vigilar la correcta aplicación del plan de incentivos. Dicho comité está conformado por:

- La Gerente del Hospital
- El responsable del proceso de talento o gestión humana
- Los Representantes de los empleados ante la Comisión de Personal.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

Procedimiento

Con el fin de seleccionar el mejor empleado de carrera administrativa del Hospital y los mejores de cada uno de los niveles jerárquicos se llevará a cabo el siguiente proceso:

1- Durante los primeros quince (15) días hábiles del mes de marzo de 2020, el responsable de talento humano o quien haga sus veces, entregará al comité de incentivos el listado de calificación de servicios de todos los servidores de carrera administrativa de los diferentes niveles, correspondiente al año inmediatamente anterior, señalando para los diferentes niveles aquellos servidores cuya calificación sea sobresaliente.

2- El comité de incentivos en reunión ordinaria realizará la verificación del cumplimiento de los requisitos establecidos y escogerá el mejor empleado de cada nivel jerárquico, como mejor empleado de carrera de la entidad se escogerá el que tenga la más alta calificación entre los seleccionados como mejores de cada nivel.

En caso de presentarse empate entre 2 o más servidores para ser seleccionados como mejor empleado de carrera o el mejor de cada nivel jerárquico, el comité de incentivos podrá dirimir el empate a través de sorteo, utilizando el sistema de balotas, para lo cual se convocará a los funcionarios empatados, quienes deberán escoger las balotas las cuales se numerarán de acuerdo al número de implicados, los funcionarios procederán a sacar una balota de una bolsa cerrada y se adjudicará el incentivo al funcionario que saque la balota con el mayor número.

También en caso de empate entre 2 o más funcionarios de un mismo nivel, el comité de incentivos podrá optar por otorgar un incentivo adicional siempre y cuando exista la disponibilidad del mismo.

3- El comité de incentivos elaborará un acta que firmaran todos sus miembros para que mediante acto administrativo se formalice la asignación de los incentivos.

4- Los servidores seleccionados tendrán a partir de la fecha de notificación de los incentivos como plazo máximo para disfrutar los mismos, el 15 de diciembre del año en curso. En caso contrario se perderá este derecho.

Mejor equipo de trabajo

Se seleccionará el mejor equipo de trabajo teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- Los equipos deben estar integrados por un mínimo dos (2) y un máximo cuatro (4) funcionarios de carrera administrativa de la misma o diferente área del Hospital, de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial.
- Cada equipo designará un representante quien será el canal de comunicación con el comité de incentivos de la entidad.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

- El equipo debe inscribirse ante el comité de incentivos o la persona Responsable de Talento Humano por medio de su representante.
- El proyecto del equipo de trabajo para ser evaluado debe haber concluido y contar con todos los soportes.
- Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos a los servicios que presta el Hospital.
- Con el fin de motivar la participación de todos los funcionarios de carrera administrativa en la presentación de proyectos, la Gerencia sugiere unas líneas sobre las cuales se pueden enfocar, sin embargo, los funcionarios también podrán proponer temas de su interés y que estén alineados con el Plan de Desarrollo Institucional. Las líneas definidas por la Gerencia son:
 - Modelo Integrado de Planeación y Gestión
 - Gestión documental
 - Código de ética y código de buen gobierno
 - Norma Técnica ISO 9001: 2015
- Los equipos de trabajo deberán inscribir sus proyectos ante el comité de incentivos dentro de los diez (10) primeros días hábiles del mes de abril de 2020.
- Los proyectos se deberán presentar para que su ejecución finalice en el mes de octubre del mismo año.
- Cerradas las inscripciones, el comité de incentivos dispondrá de diez (10) días hábiles para informar cuales fueron los proyectos aceptados para concursar y hará la respectiva divulgación.
- El cumplimiento de las labores requeridas para el desarrollo del proyecto no exime a los integrantes de los grupos del cumplimiento de las labores propias de su cargo.
- El comité de incentivos podrá hacer seguimiento y acompañamiento a los proyectos con el fin de apoyarlos en la parte conceptual y perfeccionarlos.
- Dependiendo del tipo de proyecto se podrá asignar algún tiempo dentro de la jornada laboral para la ejecución de este, teniendo en cuenta que la falta de tiempo puede ser una limitante y un factor de desmotivación.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

- El comité de incentivos establecerá las condiciones para la selección de los mejores equipos de trabajo, teniendo en cuenta criterios como compromiso, trabajo en equipo, creatividad e innovación y contribución a las metas institucionales. Para ello deberá asignar puntajes y establecer cuál será la calificación considerada excelente.
- Estos criterios de evaluación serán informados a los equipos de trabajo en el momento que se les notifique que su proyecto ha sido aceptado y que pueden iniciar su ejecución.
- Los cinco (5) primeros días hábiles del mes de noviembre el comité de incentivos informará a los integrantes de los diferentes equipos la fecha, hora y lugar de la sustentación de los proyectos. Esta la deberán hacer ante el comité de incentivos y los funcionarios del Hospital que deseen asistir.
- A partir de la sustentación de los proyectos, el comité de incentivos dispondrá de diez (10) hábiles para seleccionar de acuerdo con la puntuación obtenida y en estricto orden de mérito el primer, segundo y tercer lugar.
- Estos resultados se consignarán en un acta firmada por los integrantes del comité de incentivos con el fin de que la Gerencia mediante acto administrativo asigne los incentivos pecuniarios y no pecuniarios establecidos en este plan para los mejores equipos de trabajo.
- Durante los diez (10) hábiles siguientes se proclamarán los seleccionados.

La Gerencia del Hospital tendrá como plazo máximo el 15 de diciembre del año en curso para hacer efectiva la entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos ganadores.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

5. Documentos de referencia

- ✓ Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública
- ✓ Sistema de Estímulos, Lineamiento de Política, Departamento Administrativo de la Función Pública. 2007
- ✓ Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012, Departamento Administrativo de la Función Pública. Dirección de empleo.
- ✓ Decreto ley 1567 de 1998 por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ Decreto 1227 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

ANEXO

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2025

Actividad	Población	Concepto	Fecha
Reconocimiento de los cumpleaños	Todos los funcionarios del Hospital	Entrega de Obsequio en el puesto de trabajo	Enero a Diciembre
Reconocimiento de las distintas profesiones u oficios	Todos los funcionarios del hospital	Entrega de recordatorio institucional	Enero a Diciembre
Medición del clima laboral	Todos los funcionarios del hospital	Aplicación de instrumento para evaluar y formular el plan de intervención	Primer semestre
Día de la Familia	Todos los funcionarios y sus familias	Actividad de recreación e integración	Primer semestre
Programa de prepensionados	Funcionarios de la entidad que estén próximos a pensionarse	Pago del programa y actividad de clausura	Primer semestre
Entrega de incentivos no pecuniarios a funcionarios de carrera administrativa	Funcionarios de carrera administrativa con calificación del desempeño sobresaliente	Auxilio para estudio, plan vacacional o bonos de consumo	Marzo
Celebración del día de la mujer y del Hombre	Todos los funcionarios del Hospital	Actividad cultural y de integración	Marzo
Entrenamiento del grupo danzas	Grupo de danzas y demás funcionarios del Hospital que deseen participar	Pago de profesor y alquiler de vestuario cuando se requiera	Marzo a diciembre
Fiestas recreativas para los hijos de los funcionarios	hijos de los funcionarios con edades entre 5 y 11	Recreadores, refrigerios y materiales	Julio

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

	años		
Día de la familia	Todos los funcionarios y sus familias	Actividad de integración y recreación	Segundo semestre
Curso de adornos navideños	Todos los funcionarios de la Entidad	Pago de Profesor para dictar el curso	Octubre
Actividad celebración del día de los niños	Hijos de los funcionarios menores de 11 años	Recreación, refrigerio y regalo	Octubre
Entrega de incentivos pecuniarios a los proyectos por equipos de trabajo	Funcionarios de carrera administrativa que presentaron proyectos y que ganaron incentivo	Incentivos pecuniarios	Noviembre
Bienvenida a la navidad	Todos los funcionarios de la Entidad	Decoración de las áreas	30 de noviembre
Novena navideña	Todos los funcionarios y sus familias	Organizar la novena por áreas	Diciembre
Observación: las fechas y actividades establecidas en el presente cronograma podrán ser modificadas por solicitud de la Gerencia.			

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

REQUISITOS PARA LA PRESENTACIÓN DE PROYECTOS POR EQUIPOS DE TRABAJO – PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2020

A continuación, se presentan los requisitos para la presentación de proyectos en el marco del Plan de Bienestar Social e Incentivos:

Se deberá diligenciar la siguiente ficha para la postulación de las iniciativas:

Nombre del Proyecto:	
Localización del Proyecto:	
Articulación con el plan de desarrollo institucional	
Justificación: (Describa brevemente las razones por las cuales se justifica el proyecto a desarrollar; describa el problema o necesidad a atender)	
Descripción: (Describa brevemente en que consiste el proyecto a desarrollar)	
Beneficios: (Describa brevemente en que contribuirá el proyecto al desarrollo de la institución)	
Objetivos: (describa brevemente los objetivos más relevantes del proyecto)	
Metas: (describa las metas más relevantes que se desean alcanzar con la ejecución del proyecto)	
Requerimientos: (describa los recursos necesarios (humanos, técnicos, tecnológicos que empleara durante la ejecución del proyecto).	
Integrantes del Equipo:	
Fecha:	

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

Una vez presentada la iniciativa, esta se evaluará al interior del Comité de Incentivos, se informará si requiere ajustes y si es viabilizada para su desarrollo y ejecución:

La evaluación de las iniciativas se realizará bajo los siguientes criterios:

Viabilidad: Valora la consistencia y coherencia interna del proyecto en sus aspectos administrativos, financieros y técnicos.

Elegibilidad: Evalúa la pertinencia desde el punto de vista institucional y social.

Prioridad: Se define en función de la importancia estratégica y el valor institucional que genere la materialización del proyecto.

La evaluación final de las iniciativas tendrá en cuenta los siguientes criterios, puntajes y calificación:

FORMATO DE CALIFICACION DE PROYECTOS PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2020	
NOMBRE DEL PROYECTO:	
INTEGRANTES DEL EQUIPO:	
FECHA DE SUSTENTACION:	

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente