



**HOSPITAL CIVIL DE IPIALES  
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

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

**CODIGO: MP - 0442  
VERSION: 4  
REVISION: 31/01/2025  
VIGENCIA: 31/01/2025**

**2025**



## TABLA DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
<b>INTRODUCCION</b>	3 - 4
2. OBJETIVOS	5 - 6
2.1 OBJETIVO GENERAL	6
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
3. ALCANCE	7
4. RESPONSABLES	8
5. MARCO CONCEPTUAL	9
6. MARCO NORMATIVO	10
7. DESCRIPCION DEL PLAN	20
7.1 AREAS DE INTERVENCIÓN	27
8. BIBLIOGRAFIA	



## INTRODUCCIÓN

El Hospital Civil de Ipiales E.S.E. estructura el "Plan de Bienestar Social e Incentivos" reconociendo la importancia crucial que tiene el bienestar de sus colaboradores en el rendimiento y calidad de los servicios de salud que se brindan a la comunidad. Este documento refleja el compromiso inquebrantable con la promoción de un ambiente laboral saludable y equitativo, que no solo salvaguarde el bienestar físico y mental del talentoso equipo, sino que también fomente la excelencia en la atención médica.

La implementación de un "Plan de Bienestar Social e Incentivos" en el Hospital Civil de Ipiales E.S.E. responde a la necesidad imperante de ajustar nuestras prácticas institucionales a las normativas vigentes que rigen el ámbito de la salud y la gestión de recursos humanos en el país. En estricta observancia de las leyes, reglamentos y lineamientos emitidos por las autoridades competentes, este plan se erige como una respuesta integral para mejorar las condiciones laborales, el desarrollo profesional y la satisfacción de nuestro valioso personal, alineándose con los estándares de calidad que deben caracterizar a las instituciones de salud. De esta manera, el Plan de Incentivos y el programa de Bienestar Social de la institución, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores.

La normativa nacional e internacional destaca la importancia de promover ambientes laborales saludables y equitativos, reconociendo que el bienestar del personal incide directamente en la calidad de la atención médica. En este contexto, el Hospital Civil de Ipiales E.S.E. asume su compromiso de garantizar el pleno cumplimiento de las disposiciones legales y normativas que regulan la gestión del recurso humano en el sector de la salud.

Este plan se ha diseñado considerando meticulosamente las exigencias y recomendaciones de las entidades regulatorias pertinentes, buscando ofrecer una herramienta efectiva y específica para la mejora continua de las condiciones laborales y el estímulo del talento en nuestro hospital. Al seguir rigurosamente las normativas establecidas, confiamos en que este plan contribuirá al fortalecimiento



de la institución, al tiempo que respalda los derechos y expectativas de nuestro valioso equipo de trabajo en el Hospital Civil de Ipiales E.S.E..

De la misma manera, este 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 además con el Plan Desarrollo institucional.



## 2. OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Optimizar la calidad de vida laboral y promover el bienestar integral de los colaboradores del Hospital Civil de Ipiales E.S.E. a través de la implementación de medidas específicas, que fomenten un entorno laboral saludable, equitativo y motivador, respondiendo no solo a las normativas vigentes en el ámbito de la gestión de recursos humanos en el sector de la salud, sino también al fortalecimiento de la cohesión institucional. Con ello se impulsa el desarrollo profesional que contribuya directamente a la mejora continua de la calidad de la atención médica que ofrecemos a la comunidad.

### 2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer una política de estímulos que incorpore no solo herramientas efectivas para el desarrollo eficiente de las competencias laborales sino también la posibilidad institucional de apoyar las aspiraciones personales y familiares de los empleados.
- Propiciar espacios que fortalezcan los lazos de amistad, compañerismo y trabajo en equipo de los empleados del Hospital Civil de Ipiales, a través de alternativas eficientes de comunicación integral.
- Facilitar las condiciones y los espacios para que en el desarrollo de la gestión institucional se propicien ambientes de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral.
- Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la institución y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya al mejoramiento de la productividad, la innovación y al logro de valores Institucionales contemplados en el código de Integridad.
- 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.



- 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.



### 3. ALCANCE

El Plan Incentivos Institucionales aplica a todos los funcionarios del Hospital Civil de Ipiales E.S.E. incluidas sus familias en cumplimiento a lo dispuesto al Decreto Ley 1567 de 1998.



## 4. RESPONSABLES

La responsabilidad de la implementación y gestión del Plan de Bienestar Social e Incentivos en un hospital público de Colombia recae en diferentes instancias y roles dentro de la estructura organizativa. A continuación, se identifican algunos de los principales responsables:

**Gerencia y Dirección:** La alta dirección tiene la responsabilidad de aprobar y respaldar el plan, asegurando la asignación adecuada de recursos y su alineación con los objetivos institucionales.

**Gestión de Recursos Humanos:** El equipo de Recursos Humanos desempeña un papel fundamental en la implementación y administración del plan. Esto incluye el diseño de políticas, la comunicación efectiva, la gestión de beneficios, y la evaluación del impacto en el personal.

**Comité de Bienestar Social:** Puede establecerse un comité específico encargado de supervisar la implementación y evaluar la efectividad del plan. Este comité está compuesto por representantes de diversas áreas y niveles jerárquicos.

**Líderes de Procesos:** Los y las líderes de cada proceso son responsables de asegurar la aplicación efectiva del plan dentro de sus áreas, comunicar las políticas y fomentar la participación activa de su personal.

**Colaboradores:** La participación activa y el compromiso de los empleados son fundamentales. Fomentar la retroalimentación y la colaboración permite ajustar el plan para satisfacer mejor las necesidades y expectativas del personal.

**Entidades De Apoyo:** Para el cumplimiento del Plan de Bienestar laboral para los funcionarios se contará con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación familiar.
- Entidades promotoras de salud.
- Fondos de pensiones y cesantías.
- Entidad administradora de riesgos laborales.





La colaboración entre estos actores asegurará una implementación eficiente y el mantenimiento a largo plazo de un entorno laboral saludable y motivador en el Hospital Civil de Ipiales E.S.E.. Específicamente, se definen las siguientes obligaciones y/o responsabilidades complementarias a las anteriores:

✓ **DE LOS SERVIDORES PUBLICOS:**

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar e incentivos programadas por la oficina de gestión de talento humano.
- Asumir el proceso de calificación de desempeño como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.
- Participar en las actividades de evolución y premiación para los cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.
- Participar activamente en la evaluación de planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
- Conformar equipos de trabajo para participar en el acceso a los estímulos e incentivos para equipos de trabajo de excelencia.
- Asistir de carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo.
- Poner a consideración del Hospital Civil de Ipiales E.S.E, los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores para ser aplicados en lo que la entidad considere conveniente.

**DEL HOSPITAL CIVIL DEL IPIALES E.S.E**

- Asignar recursos económicos suficientes para cubrir el Plan de Estímulos e incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Estímulos e incentivos.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.



- Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo del Hospital Civil de Ipiales.



## 5. MARCO CONCEPTUAL

Adoptando el Marco conceptual del Programa Nacional de Bienestar 2024-2026, se presentan los siguientes conceptos:

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así:

*“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...).”*

“En este sentido, los programas de bienestar de las entidades públicas deben estar encaminados a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Igualmente, estos programas deben tener como propósito mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos desde el ámbito laboral” (Función Pública de Colombia en Programa Nacional de Bienestar 2024-2026)

Así mismo, otro concepto que ha cobrado importancia es el de bienestar laboral, según Chiavenato (2004) “el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...).”

“Por lo que, las iniciativas relacionadas con el bienestar laboral deben estar enfocadas en los factores personales e individuales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que orientan a los individuos a determinar sus condiciones de calidad de vida. Adicionalmente, el bienestar laboral es un aspecto fundamental para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la organización.” (Función Pública de Colombia en Programa Nacional de Bienestar 2024-2026)



Igualmente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2023), establece que: *“el bienestar de los empleados se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que abarca, pero va más allá de la ausencia de problemas de salud física y mental. El bienestar en el trabajo se relaciona con una experiencia individual (ya sea física, emocional o psicológica) de situaciones y limitaciones del entorno laboral. Por ejemplo, el bienestar en el trabajo hace que una persona esté motivada y sea más propensa a tomar la iniciativa. Por tanto, el bienestar en el trabajo está directamente relacionado con el nivel de productividad laboral”* .

También, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define que: *“Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo.”*

Adicionalmente, vale la pena hacer referencia al concepto de salario emocional el cual lo define así: *“(...) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (...)”* (Montalvo Poveda, M. E., 2018).

Por otra parte, es importante hacer mención al concepto de salud mental, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1616 de 201310, así: *“Artículo 3°. Salud Mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de*



*interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas”.*

“En consecuencia y con el fin de consolidar la salud mental en la población colombiana, se expidió el Documento CONPES 3992 de 2020 relacionado con la “Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia”, donde se establecieron lineamientos de política pública en esta materia. En ese punto, vale la pena mencionar que en los últimos años el concepto de salud mental paso de verse como la ausencia de enfermedad hacia un enfoque de salud mental positiva.” (Función Pública de Colombia en Programa Nacional de Bienestar 2024-2026)

“Por lo tanto, las entidades públicas en el marco de sus programas de bienestar deberán definir estrategias con el fin de contribuir a la salud mental de sus servidoras y servidores públicos, toda vez que, con ello se busca mantener un clima laboral positivo, así como que las condiciones y el ambiente laboral sean beneficiosos para estos.” (Función Pública de Colombia en Programa Nacional de Bienestar 2024-2026)

En cuanto a la transformación digital, se puede entender como la “integración de la tecnología digital en todas las áreas de una empresa, cambiando fundamentalmente la forma en que opera y entrega valor a los clientes” (Enteprisers Project, 2021).

En este sentido, el CONPES 3975 de 2019 en lo que tiene que ver con la “Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial”, dispone que: “La transformación digital es una característica de la 4RI, ya que es un proceso de explotación de tecnologías digitales que tiene la capacidad de crear nuevas formas de hacer las cosas en todos los sectores económicos, generando nuevos modelos de desarrollo, procesos y la creación de productos y servicios, que a su vez producen valor, principalmente a través de la digitalización que representa la conversión de datos y procesos análogos hacia formatos que pueden ser entendidos y manipulados por máquinas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, 2019)”.



“Por lo que, las entidades deben comprender que la transformación digital no se refiere solo a la obtención de sistemas y dispositivos de última generación, sino en la utilización eficiente de estas herramientas tecnológicas y de los datos, estableciendo una cultura para su uso y entendimiento de la importancia de sus beneficios para la sociedad. Lo anterior, con el propósito de crear un ecosistema digital en donde las servidoras y los servidores públicos puedan interactuar con las herramientas digitales y mantener niveles óptimos de bienestar.” (Función Pública de Colombia en Programa Nacional de Bienestar 2024-2026)

“En consecuencia, se hace necesario que las entidades públicas incluyan en su plan estratégico de talento humano alternativas efectivas y medibles para motivar a las servidoras y los servidores públicos a ser productivos y a prestar un servicio de calidad y efectivo a los grupos de valor, dependiendo de la misionalidad de la entidad, a través de los canales presenciales o virtuales.” (Función Pública de Colombia en Programa Nacional de Bienestar 2024-2026)

“Por otra parte, es importante hacer referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Los ODS agrupan 17 objetivos de carácter integrado e indivisible. En Colombia, la hoja de ruta para la implementación de los ODS se encuentra definida en el Documento CONPES 3918 de 2018 denominado “Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia”, sin embargo, además de lo establecido en dicho documento, las entidades públicas están llamadas a adelantar acciones internas dirigidas para dar cumplimiento a los ODS, de acuerdo con su misionalidad.” (Función Pública de Colombia en Programa Nacional de Bienestar 2024-2026).



## 6. MARCO NORMATIVO

### **Constitución Política De 1991**

ARTICULO 366. El bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Será objetivo fundamental de su actividad la solución de las necesidades insatisfechas de salud, de educación, de saneamiento ambiental y de agua potable. Para tales efectos, en los planes y presupuestos de la Nación y de las entidades territoriales, el gasto público social tendrá prioridad sobre cualquier otra asignación.

### **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.”

### **ARTÍCULO 16. Componentes del Sistema de Estímulos.**

e. Los programas de bienestar social e incentivos. El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

### **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.

### **Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en Mayo de 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.

### **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 1°. (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 2°. 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.

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.

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.

Parágrafo. El Hospital Civil de Ipiales, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

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 del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El 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.

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 Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

Adicionalmente, el marco normativo que rige el bienestar en el sector público integra las siguientes normas vigentes:

Ley 1221 de 2008.

Ley 1811 de 2016.



Ley 1823 de 2017.

Ley 1857 de 2017.

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

Ley 2088 de 2021.

Ley 2191 de 2023.

Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos.

Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.





## 7. DESCRIPCION DEL PLAN

El Plan de Bienestar Social e incentivos del Hospital Civil de Ipiales E.S.E vigencia 2025, se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de administración de personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación de los trabajadores.

Adicionalmente, el plan busca generar condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral, cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer y premiar los resultados de desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel individual como por equipos de trabajo y fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo grupal.

Al elevar el nivel de vida del trabajador y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales y grupales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y mejor desempeño laboral para la productividad institucional.

### **DIAGNOSTICO NECESIDADES**

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025 del Hospital Civil de Ipiales E.S.E, se elabora a través de las perspectivas y valoraciones del Comité de Bienestar Social e Incentivos que integra personas de distintos niveles jerárquicos y roles de la Institución, además del análisis de resultados obtenidos con la medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional realizada en el año 2023, los resultados obtenidos de la aplicación de batería de riesgo Psicosocial de 2024, percepción de las actividades desarrolladas por bienestar en la vigencia anterior y objetivos del Plan Operativo Anual; siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y cronograma de actividades.

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

El clima organizacional en EL Hospital Civil de Ipiales, se midió en el año 2023 con el fin de conocer como los trabajadores, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad,



resultados que conlleven a la toma de decisiones encaminadas a mejorar el ambiente laboral y fortalecer el talento humano, de acuerdo a los lineamientos que brinda el Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Muestra:** Se evaluaron en total 745 trabajadores del total de la población muestra que corresponde a 800 colaboradores, lo cual corresponde al 93.1% de la población trabajadora del Hospital.

El resultado del clima organizacional 2023, en el Hospital Civil de Ipiales, indicó que El 84% (36% de acuerdo + 48% total Acuerdo) de los trabajadores evaluados consideran que existe un adecuado clima laboral, tan solo el 15% (3% total desacuerdo + 12% desacuerdo) no se encuentra a gusto.

#### **ANALISIS DE RESULTADOS POR VARIABLES:**

**Clima Organizacional:** El resultado del clima organizacional en el Hospital Civil de Ipiales, indica que la calificación de aprobación y/o aceptación se encuentra en un porcentaje de 88%, lo cual nos indica que la percepción que tienen los trabajadores de la organización es favorable, pero se evidencia una caída de esta percepción en esta última medición, donde la mayoría de porcentajes no superan el 90% de satisfacción que es lo que se esperaba en esta evaluación.

**Orientación Organizacional:** Dado que la orientación organizacional, es entendida como la claridad de los trabajadores sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor, los encuestados manifiestan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con las afirmaciones positivas realizadas en materia de orientación organizacional en el hospital en un 88% y un 12% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Por ello se afirma que la mayoría de los colaboradores del Hospital, tienen claridad de la misión, los objetivos, las estrategias y las políticas de la entidad, donde se identifica la necesidad de fortalecer los valores en los colaboradores, la manera como se desarrolla la planeación, los procesos y como se debe mejorar en la distribución de las funciones.



**Administración del talento Humano:** es definida como el nivel de percepción de los trabajadores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos y a su capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional.

Por su parte en la Administración del Talento Humano el 85% de los colaboradores manifiestan estar de totalmente en acuerdo y acuerdo con las afirmaciones positivas relacionadas con la administración del talento humano en la institución; sólo el 15% está totalmente en desacuerdo y desacuerdo; con lo cual se concluye que la mayoría de los colaboradores perciben positivamente los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los trabajadores en sus respectivos cargos, que es necesario fortalecer variables que se ubican por debajo del 90% de satisfacción, como son el proceso de vinculación, la capacitación, las actividades de bienestar laboral, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional, es necesario realizar actividades de mejora en los procedimientos de inducción y entrenamiento a la institución y al cargo, fortalecer los programas de bienestar, promoción e incentivos, específicamente lo concerniente a incentivos de acuerdo al cumplimiento de metas que su porcentaje de satisfacción es bajo en el 54% mostrando riesgo.

**Estilo de dirección:** El estilo de dirección son los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

EL grupo evaluado cree que sus directivos poseen los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo en el 83% de total aprobación y aprobación, siendo este un puntaje en Marrón el cual es necesario fortalecer y mantener esta variable con la formación y capacitación a los líderes de proceso, específicamente en la retroalimentación y reconocimiento que deben darles a los colaboradores que tienen a su cargo,



fortalecer igualmente la toma de decisiones en las diferentes áreas y procesos de la institución.

**Comunicación e Integración:** La Comunicación e integración es el intercambio retro alimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos orales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en la entidad, orientada a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros.

En cuanto al estado de la comunicación e integración en el grupo evaluado el 83% están de acuerdo y totalmente de acuerdo con las afirmaciones positivas hechas en esta variable. Por lo cual permite deducir que en la mayoría de los casos los colaboradores sienten que existe un adecuado intercambio de ideas, pensamientos y sentimientos entre el personal, aunque se puede mejorar.

El 83% de los colaboradores encuestados considera que las personas trabajan en equipo en la institución y logran el cumplimiento de los objetivos del proceso, de igual forma están de acuerdo que las decisiones que se toman en los Capacidad Profesional: Dentro de la capacidad profesional se identifica que el conjunto de conocimientos, habilidades y comportamientos personales de los trabajadores, son altamente confiables y aportan favorablemente para un desempeño adecuado del cargo que desempeñan.

En los datos presentados existe un alto nivel de profesionalización de los colaboradores de la entidad, ya que la mayoría de las respuestas clarifican que estos perciben que se encuentran ubicados en el cargo más adecuado y a fin con sus habilidades y conocimientos, reflejando un grado de satisfacción por parte de sus superiores en cuanto al rendimiento y los resultados que son producto del quehacer diario y continuo del personal que tienen a su cargo.

El grupo manifiesta que cuenta con las habilidades, conocimientos para manejar adecuadamente la carga laboral en el 85%. Manifiestan que requieren mayor motivación y retroalimentación para el mejoramiento de las tareas, actividades que deben realizar en su labor.



**Medio Ambiente Físico:** Las condiciones físicas son aquellas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores. Se destaca que las áreas de trabajo permanecen limpias, ordenadas y se encuentra fácilmente los elementos o documentos que se requieren.

La entidad debe continuar con un trabajo constante en la mejora de los puestos de trabajo, en propender por generar adecuadas condiciones del ambiente físico y del sitio de trabajo, identificando las fuentes de riesgo auditivo y el establecimiento de medidas de control.

**Austeridad Y Combate A La Corrupción:** El 85% de los colaboradores está en total acuerdo y acuerdo con las afirmaciones positivas hechas en estas variables, por lo cual permite deducir que los colaboradores conocen las responsabilidades que adquieren en su trabajo, hacen buen uso de los recursos asignados al área y manifiestan que los directivos, jefes hacen un uso responsable en el manejo de los recursos asignados y si observan alguna posible situación de corrupción realizan la denuncia.

**Cambio Organizacional:** Consiste en poder moverse de un equilibrio actual hacia un equilibrio futuro, pasando por un período normal de inestabilidad o desequilibrio. Si esa inestabilidad está bien manejada dentro de un esquema que incluya estrategias de comunicación, retroalimentación y ajuste, entonces se puede decir que se trata de un desequilibrio estable, en caso contrario será un desequilibrio inestable. Por tanto, el cambio planificado tiene que ver con factores medibles y observables; sin esa condición es inconcebible el cambio planificado de la organización.

La adaptación al cambio organizacional evalúa 4 categorías las cuales se relacionan a continuación:

- *Preparación al cambio:* El 87% de los colaboradores manifiestan estar en total acuerdo y acuerdo en la información que recibieron acerca de los cambios que se implementarían y/o las acciones previstas para afrontar el proceso de reestructuración.



- *Asimilación del cambio organizacional:* El 77% de los colaboradores manifiestan estar en total acuerdo y acuerdo en la asimilación del cambio, donde los colaboradores se apropian de las nuevas responsabilidades y funciones esto permite que se adapten más fácilmente y no se ven afectados con respecto a las nuevas directrices de la entidad.
- *Aceptación del cambio:* El 81% de los colaboradores manifiestan estar en total acuerdo y acuerdo en la aceptación del cambio, donde los colaboradores han ajustado sus esquemas y patrones de conducta las condiciones generadas por el proceso de cambio.
- *Compromiso con el cambio:* El 85% de los colaboradores manifiestan estar en total acuerdo y acuerdo compromiso del cambio, donde los colaboradores han ajustado sus esquemas y patrones de conducta las condiciones generadas por el proceso de cambio.



## 7.1 EJES DEL PROGRAMA

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se enmarcará dentro de los ejes propuestos por el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 estructurado por la Oficina de Función Pública de Colombia.

### EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

- **Factores psicosociales:** Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.  
Estrategias: Eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física; acciones de bienestar espiritual; fomentar el entorno laboral saludable y aplicación de Salario emocional.
- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.  
Estrategias: Iniciativas especiales por el día de la familia; Compartir familiar; adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral; Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.



- **Calidad de vida laboral:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas

Estrategias: Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año); reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras); programa de desvinculación asistida; programa de incentivos (reconocer o premiar a las servidoras y los servidores por su desempeño laboral).

## **EJE 2: SALUD MENTAL**

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

- **Higiene mental o psicológica:** Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

Estrategias: Adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas; adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de





contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos; actividades enfocadas en la promoción de la salud para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso, entre otros.

### **EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.**

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

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

Estrategias: Difusión de información para fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas.

- **Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Estrategias: Promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás

razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"

#### **EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

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

Estrategias: Creación y acceso a metodologías de difusión y formación on-line.

#### **EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO**

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el



artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

- ***Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:*** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés. Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo.

Estrategias: adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad

## **PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA**

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 2025, 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.

## **PROGRAMA DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS**

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.

Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados acorde a los resultados obtenidos en evaluación de desempeño y evaluaciones realizadas a través de instrumentos propios de la institución y en concordancia a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Oferta de Incentivos y estímulos:** Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse, planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

*Planes de incentivos pecuniarios:* Estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de acuerdo a la disponibilidad de recursos.



Para otorgar los incentivos a los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad de los mismos y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficacia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

*Estrategia:* Elegir en el segundo semestre de 2025 (octubre) 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 2021- 2023. Así mismo, seleccionar a los mejores gerentes públicos y al mejor asesor.

Reconocer en el segundo semestre de 2025, a los servidores en nivel sobresaliente, conforme al enunciado anterior y a los incentivos no pecuniarios para la vigencia.

*Planes de incentivos no pecuniarios:* Están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

El Hospital Civil de Ipiales E.S.E. podrá desarrollar las siguientes iniciativas de acuerdo con las posibilidades financieras y temporales de la institución:

- Encargos o comisiones
- Becas para educación formal
- Participación en proyectos especiales
- Reconocimientos públicos a labor meritoria.
- Programas de turismo social.
- Salario Emocional.

Además, en articulación con la política de humanización se brindarán incentivos relacionados con el cumplimiento de los siguientes valores:

Enero-Febrero: 1 valor de Código de Integridad.

Marzo-Abril: 2 valor de Código de Integridad.

Mayo-Junio: 3 valor de Código de Integridad.



Julio-Agosto: 4 valor de Código de Integridad.

Septiembre-October: 5 y 6 valores de Código de Integridad.

Noviembre-Diciembre: 7 valor de Código de Integridad.

## **PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL**

En un mundo de permanentes cambios, la mejora se convierte en un requisito de ajuste, como una de las responsabilidades inherentes a cualquier grupo de Gestión Humana, el cual debe facilitar el proceso de aplicación y velar por el bienestar de los servidores que trabajan dentro de una entidad, obteniendo como consecuencia de esta gestión mejores resultados en la organización o entidad y el fortalecimiento del vínculo en la relación empleado-empendedor.



## PRESUPUESTO ASIGNADO PLAN DE INVENTIVOS 2025

<b>CODIGO PRESUPUESTAL</b>	<b>CONCEPTOS</b>	<b>PRESUPUESTO INICIAL AÑO 2025</b>
<b>21020115</b>	Bienestar Social e Incentivos-Asistencial	\$ 188.273.813
<b>21010116</b>	Bienestar Social e Incentivos-Administrativo	\$ 80.688.777
<b>TOTAL</b>		<b>\$268.962.590</b>

### REGISTRO Y EVALUACION SISTEMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS

- MP-0442 Plan de Bienestar Social e Incentivos
- FO-1801 Encuesta satisfacción frente a eventos realizados en el HCl.

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. Estos indicadores serán actualizados en la Plataforma Daruma.



## ANEXOS

### CRONOGRAMA GENERAL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2025

Eje	Ámbito	Actividad	CRONOGRAMA 2025											
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Equilibrio psicosocial	Deportivo	Torneos deportivos internos												
Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Día de la familia												
		Actividad Familiar												
Equilibrio psicosocial	Social - salario emocional	Disposición Sala Amiga de la Familia Lactante del Entorno Laboral												
Equilibrio psicosocial	Recreativo	Día del trabajo												
Equilibrio psicosocial	Recreativo	Celebración día de la niñez												
Equilibrio psicosocial	Social	Día de las profesiones												
Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Grupo de danzas												
Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Cumpleaños servidores												
Equilibrio psicosocial	Social	Participación en Carnavales de Negros y Blancos												
Equilibrio psicosocial	Social	Celebraciones navideñas y de fin de año												
Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Horario flexible												
Equilibrio psicosocial	Salario emocional	Jornada laboral flexible												
Salud Mental	Recreativo - Cultural	Picnic - Sembratón - Fotopaseo - Promoción de estilos de vida saludable												
		Concurso de Cocteles sin licor - Promoción de estilos de vida saludable												
Identidad y vocación por el servicio público - equilibrio psicosocial	Cultural	Conmemoración cumpleaños del HCl												





CERTIFICADO No 027

SC 4110 1

Identidad y vocación por el servicio público - equilibrio psicosocial	Social	Estímulos e incentivos																			
	Formativo	Pre pensionados - Desvinculación Asistida																			
Identidad y vocación por el servicio público - salud mental	Formativo	Promoción de Código de integridad																			
	Recreativo	Día de la Función Pública/Día del Servidor Público																			
Diversidad e inclusión	Social - Formativo	Conmemoración internacional de los derechos de la mujer																			
		Día internacional del hombre																			
Salud Mental	Salario emocional - Social	Acompañamiento de regreso a clases																			
		Acompañamiento a largas estancias hospitalarias																			
	Salario emocional - Formativo	Incentivo por formación personal																			
		Día de la salud																			
	Social	Acompañamiento en luto en primer Grado de consanguinidad, segundo de afinidad																			





## BIBLIOGRAFIA

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.