



**E.S.E. HOSPITAL DEL
PERPETUO SOCORRO**

Nit: 813.011.566-3 Villavieja - Huila

**PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES
ESE HOSPITAL DEL PERPETUO SOCORRO DE VILLAVIEJA**

GERENTE

ADRIANA PATRICIA LOSADA CARDOZO

Ponemos el
Corazón
a lo que hacemos

TESORERO – JEFE DE PERSONAL

JAVIER GUTIERREZ TRUJILLO

VIGENCIA 2026



INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social de los empleados al servicio del estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia de su dignidad humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano.

La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado refleja tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que están a su servicio.

La ESE HOSPITAL DEL PERPETUO SOCORRO, se ha direccionado sobre políticas enmarcadas en el bienestar social de la comunidad que definen estrategias y metas que orientan el desarrollar de proyectos y programas de bienestar, estímulos e incentivos en la institución, que a su vez propician el desarrollo integral de las personas y de los grupos que conforman la comunidad institucional mediante el mejoramiento del clima organizacional y de la calidad de vida de los trabajadores fomentando el buen desempeño de cada uno de los miembros que conforman el talento humano dentro de esta Institución.

1. MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación de planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público, son:

- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Decreto 1572 de 1998: Reglamenta el Decreto 1567 de 1998
- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos
- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Ley 1110 de 2006
- Decreto 1225 de 2005: se reglamenta parcialmente la ley 909 de 2004
- El decreto Ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, precisando que los programas de Bienestar Social son 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 núcleo familiar. Además, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación del empleado con la entidad en la cual labora

La norma define que el sistema de estímulos estará conformado por la interrelación y coherencia de políticas, planes, disposiciones legales y programas de Bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficacia satisfacción, desarrollo y Bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor.

Es necesario señalar que la Ley anual de presupuesto (Ley 1110 del 27 de Diciembre de 2006) en su artículo 17, establece que los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos



pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie. Los programas de bienestar social y capacitación, que autoricen las disposiciones legales, incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo.

El decreto 1227 de 2005 consagra en su artículo 70, que las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales como:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y Culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes artesanías y otras modalidades que conlleven a recreación y Bienestar del empleado, las cuales pueden ser gestionadas con las cajas de compensación u otras organizaciones que faciliten ayudas económicas.
- Promoción de programas de Vivienda, ofrecidos por el fondo Nacional del ahorro los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces.

Para efectos de la aplicabilidad de los Programas de Bienestar Social e incentivos las disposiciones legales sobre la materia han entendido familia:

El conyugue o compañera(o) permanente, los padres del empleado, y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Así mismo precisa que los programas de Bienestar están orientados a protección y servicios sociales y no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las cajas de compensación familia o empresas promotoras de Salud, los fondos de Viviendas y pensiones y las administradoras de riesgos profesionales.

La ley 909 del año 2004, en el párrafo único del artículo 36 alude: "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 de Bienestar e incentivos de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley".

La Ley 100 de 1993, que trata el tema de Seguridad Social Integral sirve de marco legal a la que hace alusión el decreto 1567 de 1998, trata el área de Protección y Servicios Sociales. En su preámbulo la ley dice "La seguridad social integral es el conjunto de Instituciones normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, - mediante cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad."



2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL:

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la institución y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de proyectos y/o programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la ESE HOSPITAL DEL PERPETUO SOCORRO DE VILLAVIEJA.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

3. METODOLOGÍA

El Programa de Bienestar Social y Estímulos, se llevará a cabo durante el año 2026, dirigido a todos los funcionarios públicos de la institución, y elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar del trabajador.

La metodología empleada inicialmente consistió en la conformación de un equipo técnico integrado por profesionales cualificados en el área de talento humano, conocedores de la trayectoria administrativa de la institución y de los programas de bienestar implementados durante los últimos 5 años para sus empleados, identificaron las necesidades de los funcionarios, priorizaron las áreas de intervención y diseñaron el Programa de Bienestar Social y Estímulos cuyas actividades propuestas se plantearon en función a la resolución de las dificultades presentadas en la institución; cabe anotar que el programa se elaboró tomando como referencia el documento modelo: Bienestar Social Laboral, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

4. PLAN DE TRABAJO

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo el programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos está enmarcado para su desarrollo dentro de áreas de intervención que hacen parte de ser y deber ser de cada uno de los funcionarios.

Las áreas de intervención que se plasman en la Política de Bienestar Social Estímulos e Incentivos, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.

Para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean



reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, se trabajarán 5 áreas, las cuales enmarcarán las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

Es a través de estas áreas en que se enmarca el desarrollo de los objetivos planteados en el Programa Anual de Bienestar e Incentivos Vigencia 2025.

4.1 AREA DE CALIDAD DE VIDA

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades.

En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción. Lo anterior contribuye a una mayor productividad.

4.2 DEPORTIVA

El objetivo primordial es ayudar a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

4.3 ÁREA CULTURAL

Se organizarán eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

4.4 AREA RECREATIVA

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades que redundarán en el bienestar de la familia de la ESE HOSPITAL DEL PERPETUO SOCORRO DE VILLAVIEJA.

4.5 SERVICIO SOCIAL Y PROTECCION

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les



E.S.E. HOSPITAL DEL PERPETUO SOCORRO

Nit: 813.011.566-3 Villavieja - Huila

rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

En la ESE HOSPITAL DEL PERPETUO SOCORRO, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento y a su vez a los cumpleaños. Algunas de estas fechas son el día Internacional de la mujer, día de la enfermera, día de la secretaria, día del psicólogo, día de la madre, el día del médico, día del bacteriólogo, día del odontólogo, día del abogado, día del ingeniero, aniversario de la Entidad, actividad recreativa de fiestas sampedrinas, actividades en fiestas de retorno, actividades recreativas de fin de año y celebración de la novena de aguinaldos, celebración de cumpleaños de los servidores públicos.

E.S.E. HOSPITAL DEL PERPETUO SOCORRO		E.S.E. HOSPITAL DEL PERPETUO SOCORRO 2025	
CUMPLEAÑOS		FECHAS ESPECIALES	
ENERO	DIA	ENERO	DIA
MONICA SUGEY CARABALLO	5		
KAREN JULIETH IBARRA DIAZ	24		
ANDRULY CORREDOR	29		
FEBRERO		FEBRERO	
YINA MARCELA ROANO	1		
XIMENA DELGADO GAVIRIA	6		
BRAYAN SOLOZANO	8		
SILVIA VANESA MARQUEZ	12		
KAROL FIGUEROA	16		
DORIS ROBLES MOYA	28		
MARZO		MARZO	
YOLIMA ANDREA CASAS	28	DIA DEL CONTADOR	1
		DIA DE LA MUJER	8
ABRIL		ABRIL	
SONIA DUSSAN	6	DIA DE LA SECRETARIA	26
ANYELA PAOLA SALINAS	25		
HECTOR FABIAN NIÑO CARDOZO	12	DIA DEL BACTERIOLOGO	28
MAYO		MAYO	
DAVID GUILLERMO GUTIERREZ	13		
MATILDE BUSTOS	8	DIA DE LA ENFERMERA	12
JESUS ANIBAL CAMACHO	15		
ANA CANCEMANCE	17		
VANESA QUESADA FORERO	18		
MARGARITA REYES	18		
MAYRA ALEJANDRA VANEGAS BER	28		
MARIA ALEXANDRA IBARRA	30		
JUNIO		JUNIO	
JUAN DAVID PERDOMO NARVAEZ	2	DIA DEL INGENIERO AMBIE	5
MARGARITA REYES	2	DIA OPERARIA DE ASEO	15
DANIELA LOSADA	7	DIA DEL HIGIENISTA ORAL	17
JAVIER RODRIGUEZ	11	DIA DEL ABOGADO	22
YISETH ADRIANA CALDERON GARC	30	DIA DEL SERVIDOR PUBLIC	27
JULIO		JULIO	
LINA MARCELA RODRIGUEZ	4	DIA DEL CONDUCTOR	16
ELIANA VALENTINA CLEVES BAHAM	17	DIA DEL SISO	28
PAOLA ANDREA ARTUNDUAGA	20		
AGOSTO		AGOSTO	
KAREN JULISSA CASTILLO	2		
MONICA SANCHEZ	12		
CARLOS MARIO CONDE	12		
KAREN JULIETH RAMIREZ	16	DIA DEL VACUNADOR	26
ALEXANDRY PENA	23		
SEPTIEMBRE		SEPTIEMBRE	
DORA ACOSTA GARCIA	7	DIA DEL FARMACEUTICO	25
LINA MARIA LUGO DIAZ	13		
GISELA SANCHEZ	13		
YENNY SOLARTE	23		
ADRIANA MARTINEZ VIDAL	24		
OCTUBRE		OCTUBRE	
LUZ AIDA OLAYA PRADA	5	DIA DEL ARCHIVISTA	3
MIGEL ANGEL DURAN LOPEZ	19	DIA DEL ODONTOLOGO	3
ANDRES FERNANDO GUTIERREZ CH	21		
ADRIANA PATRICIA LOSADA	28		
NOVIEMBRE		NOVIEMBRE	
		DIA DEL ADMINISTRADOR	4
		DIA DE LA CALIDAD	14
		DIA DEL PSICOLOGO	20
		DIA INGENIERO SISTEMAS	29
DICIEMBRE		DICIEMBRE	
		DIA DEL MEDICO	3
		DIA DE LA FISIOTERAPEUT.	5



5. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS, PROGRAMA DE INCENTIVOS Y PROGRAMA DE VINCULACION ASISTIDA.

5.1 PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los trabajadores 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.

Dichos Planes y programas buscan contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados administrativos y su grupo familiar; garantizando su formación integral y de salud, para de esta manera puedan responder a sus necesidades dadas los permanentes requerimientos que, en materia de medicina preventiva, capacitación, recreación y turismo se demande.

Los servicios que se ofrecen para el bienestar social están dirigidos a promover la salud, prevenir enfermedades, adicciones y accidentes y elevar el nivel y calidad de vida, se otorgan mediante cursos, talleres, campañas y acciones de extensión, en el marco de las estrategias de promoción de la salud, mejoramiento de la economía individual y familiar, y educación para una vida mejor.

Están sustentados en el comportamiento del proceso de educación para la salud y dirigidos a incidir a través de la formación de hábitos higiénicos, orientación alimentaría, la ocupación creativa y productiva del tiempo libre, el conocimiento de los factores de riesgo a la salud individual y familiar, así como en su caso el control del padecimiento, de tal manera que la población a quien van dirigido el programa de bienestar social, identifique la responsabilidad y compromiso que implica conservar la salud, al adoptar estilos de vida saludables y la adopción oportuna de medidas anticipatorias que entren o al menos difieran la presentación de enfermedades.

El Programa de Bienestar Social está compuesto por las siguientes actividades:

Actividades de Calidad de Vida.

Mejoramiento del Clima organizacional.
Incentivos.

Actividades de Recreación y Deportes

Organizar y ejecutar actividades lúdicas.
Planear un viaje brindando momentos de esparcimiento.

Actividades de Integración, Sociales y Culturales.

Organización y ejecución de actividades de integración, sociales y culturales tales como: Día de la mujer, Día de la Secretaria, Día de la Madre, Día del Padre, Día del Trabajo, Día del Médico y organizando eventos, almuerzos y celebraciones de ceremonias que son importantes para la Institución.

Programas navideños y clases maestras alusivas a fechas festivas. Capacitaciones abiertas.



Actividades Promoción y Prevención de la Salud

Promoción y prevención de salud a través de campañas, capacitación a través de seguridad y salud en el trabajo y programas como PIC municipal, Pic Concurrencia.

CRONOGRAMA:

El cronograma será supervisado y revisado por los miembros del Comité de Bienestar Social, el cual será el encargado de reunirse cada tres meses para evaluar las actividades realizadas. El cronograma es el siguiente:

EMPRESA SOCIAL DE ESTADO HOSPITAL DEL PERPETUO SOCORRO VILLAVIEJA HUILA																																																	
ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	CRONOGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 2026																																RESPONSABLE																
	FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE					OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE							
SEMANA	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
CELEBRACION DIA DE LA MUJER					8																																												COMITÉ BIENSTAR SOCIAL
CELEBRACION CUMPLEAÑOS			28				31				30				30				30				31				29				30				31				28		30				COMITÉ BIENSTAR SOCIAL				
CELEBRACION PROFESIONES									26	28		12			15	17	22			16						17	26					3	13					20	3	5					COMITÉ BIENSTAR SOCIAL				
CELEBRACION FECHAS ESPECIALES					19						30	11			18											16												8	16			COMITÉ BIENSTAR SOCIAL							
VIAJE DE ACTIVIDAD RECREACIONAL																																									P				COMITÉ BIENSTAR SOCIAL				
CAPACITACIONES CLIMA ORGANIZACIONAL															P																							P				COMITÉ BIENSTAR SOCIAL							



5.2 PROGRAMA DE ESTÍMULOS.

Estímulo a la profundización y/o actualización de conocimientos.

La ESE HOSPITAL DEL PERPETUO SOCORRO, apoyará la financiación de la profundización en educación y hará parte de los programas de bienestar social; el cual estará dirigido a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa.

De conformidad con la normatividad vigente, a 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 de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

5.3 PROGRAMA DE INCENTIVOS.

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad:

Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

El objetivo principal es mejorar el nivel de desempeño de los empleados a través de estrategias que cumplan las siguientes características:

- ✚ El incentivo debe beneficiar tanto al trabajador como a la empresa.
- ✚ Los planes deben ser explícitos y de fácil entendimiento para los trabajadores.
- ✚ Los planes deben tener la capacidad para llevar el control de la producción dentro de la empresa.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos no pecuniarios.

Plan de Incentivos No Pecuniarios: Están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Podrán ser:

- Programas de recreación
- Un día libre remunerado

Los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios se otorgarán en las siguientes modalidades:

a) El mejor empleado del mes: Se le concederá un incentivo no pecuniario al Servidor Público que resulte seleccionado por el Comité de Capacitación e Incentivos como el mejor empleado del mes, para tal fin se tendrá en cuenta encuesta aplicada a usuarios por servicios, buzón de sugerencias.



- b) El mejor Equipo de Trabajo: Se otorgará un incentivo no pecuniario al grupo de trabajo que se conforme para desarrollar un proyecto u objetivo tendiente a perfeccionar lo que cotidianamente se hace, de forma que se incremente la eficiencia y la calidad de las labores. Estará conformado por un mínimo de dos (2) funcionarios.
- c) Reconocimiento al mejor servicio del mes
- d) Reconocimiento al usuario que haya asistido a todos sus controles u atenciones de salud según su curso de vida,
- e) Reconocimiento a quienes lleven sus indicadores dentro de los estándares establecidos de manera trimestral.
- f) Reconocimiento al profesional que haya sido felicitado o calificado positivamente a través del buzón de PQR de la institución.
- g) Incentivos para las maternas que deseen y acepten dar a luz en la ESE Hospital del Perpetuo Socorro.

Corazón
a lo que hacemos