

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05 Versión 02	Página 1 de 21 30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

CAMBIOS EFECTUADOS

No. VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
01	Diseño del plan institucional según lineamientos del Decreto 612 de 2018, orientado al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, priorizadas para la vigencia 2025	31-01-2025
02	Diseño del plan institucional según lineamientos del Decreto 612 de 2018, orientado al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, priorizadas para la vigencia 2026	30-01-2026

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FECHA	30-01-26	30-01-26	30-01-26
CARGO	Asesor Administrativo	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Gerente

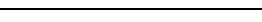
INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas responden a necesidades y contextos específicos y complejos, por ello, es necesario que estén preparadas para afrontar los entornos y adaptarse de manera eficiente y eficaz con el fin de cumplir con las exigencias de un mundo cambiante. La constante transformación de la administración pública ha traído cambios significativos que la han llevado a asumir los retos de las nuevas prácticas y tendencias de un mundo competitivo y en constante evolución; muestra de ello es la manera como se está laborando actualmente a través de la modalidad de trabajo en casa.

En este sentido, se entiende que, para lograr entidades inteligentes, se necesitan servidores públicos 4.0, como lo afirma Peter Senge (Senge P. M., 2003), las organizaciones inteligentes deben enfocar su desarrollo en diferentes disciplinas como (dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico), es decir organizaciones que aprenden y su baluarte principal son los individuos. Desde este punto de vista, las organizaciones deben desarrollar dentro de la gestión estratégica del talento humano competencias como la gestión del conocimiento, el aprendizaje continuo y la innovación, de modo que garanticen el cuidado de su activo más importante: sus colaboradores y sus servidores públicos.

El Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 Establece la creación de los programas de estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades públicas del nivel territorial, la E.S.E Hospital San Vicente de Ramiriquí, busca responder a las necesidades y expectativas de bienestar de sus funcionarios, buscando favorecer su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con la entidad.

 ¡Todos somos Salud! E.S.E. Hospital San Vicente Ramiriquí	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	FORMATO	
		F-DE-05	Página 2 de 21
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

Por lo anterior, se hace necesario que las entidades se adapten de manera eficiente para cumplir con las exigencias de un mundo en constante cambio, ampliamente dominado por la información, por la tecnología. La constante transformación de la administración pública ha traído cambios significativos que la hacen adaptarse con las nuevas prácticas y tendencias de un mundo globalizado, competitivo e hiperconectado; lo que implica que como administración pública y como sociedad se debe actuar de manera inteligente y responsable.

La responsabilidad del desarrollo y del mejoramiento continuo de la calidad de vida de las personas es la razón fundamental de la existencia de los Estados, tanto así, que la agenda global es representada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que involucran temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), reducción de la desigualdad (ODS 5) igualdad de género, coordinación interinstitucional (ODS 17) alianzas para lograr los objetivos y equidad entre otros.

Para cumplir con este cometido, desde la Gerencia a través de su equipo de trabajo asesor, responsable del proceso de Gestión de Talento Humano, indago las necesidades de Bienestar. Estímulos e Incentivos de los funcionarios públicos a través de la encuesta normalizada en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión - SIPG, así mismo se priorizaron actividades propuestas las cuales se socializaron a la comisión de personal; de igual forma al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Así las cosas, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, tiene como objetivo principal facilitar la construcción de un clima laboral positivo para sus servidores y exaltar la labor que estos realizan al interior de la entidad; a través de diversos espacios y actividades que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, el desarrollo integral y el fomento del sentido de pertenencia hacia la Entidad.

El PBEI se alinea a las actividades propuestas en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos esta soportado en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

- a. **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo 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”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005)
- b. **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 visión institucional”.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página 3 de 21
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

Así mismo, el capítulo II, artículo 19 del Dto. 1567/1998 define que: “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”.

c. Decreto 1083 de 2015, título 10: Sistema de Estímulos.

...

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)

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. 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. (Modificado por el decreto N. 051 de 2017)

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. 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 Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71)

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72)

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página 4 de 21
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 73).

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 74)

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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 a los pre-pensionados 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 Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación. (Decreto 1227 de 2005, art. 75)

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 76).

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de Incentivos Institucionales. 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

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página 5 de 21
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 77).

ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. 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 Título. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).

ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. 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 Título. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 79).

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

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 80).

ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 81).

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página 6 de 21
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. 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 (Decreto 1227 de 2005, art. 82)

ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. 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 éstos hayan escogido según su preferencia.

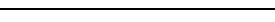
Parágrafo 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 83).

ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. 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 1227 de 2005, art. 85)

...

- d. **Decreto 612 de abril 04 de 2018:** Normatividad interna: El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soporta en la normatividad interna soporte de las actuaciones administrativas institucionalizadas.
- e. **Normatividad interna:** El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soporta en la normatividad interna soporte de las actuaciones administrativas institucionalizadas.

 ¡Todos somos Salud! E.S.E. Hospital San Vicente Ramiriquí	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	FORMATO	
		F-DE-05	Página 7 de 21
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

1. ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos todos los servidores públicos de la E.S.E Hospital San Vicente de Ramiriquí y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o en situación de discapacidad mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.

2. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos está orientado al fortalecimiento de las habilidades y capacidades de los servidores públicos, que permitirá interactuar y mejorar el servicio a los nuestros clientes internos y externos articulándose con el Plan de Gestión del Gerente y los planes acción anualizados.

3. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

El Gerente, responsable de la Gestión del Talento Humano, coordinará el diseño, implementación y seguimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la Entidad, el cual contará con la participación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional, la Comisión de Personal y líderes por proceso. Por su parte es deber de los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al cronograma establecido.

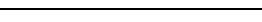
El seguimiento estará liderado por la Gerencia como primera línea de defensa, los líderes por proceso, que lideraran la segunda línea de defensa y por último el jefe de control interno o quien haga sus veces, como tercera línea de defensa.

4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se elaboró a partir de la indagación e identificación de necesidades de los servidores públicos de la entidad con el fin de mejorar la calidad de vida, las condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, para lo cual, se fomentarán espacios de esparcimiento y aprendizaje del funcionario y su familia, con el fin de mejorar los niveles deportivos, recreativos, culturales y de promoción de la salud y prevención de la enfermedad de los funcionarios de la Entidad.

El Plan institucional está dirigido a los servidores públicos de la Entidad distribuidos así:

#	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	No. EMPLEOS	NIVEL	NATURALEZA
DIRECTIVO						
1	Gerente Empresa Social del Estado	085	05	1	Directivo	Periodo Fijo
2	Asesor Interno (Control)	105	03	1	Directivo	Periodo Fijo
PROFESIONAL						
2	Profesional Servicio Social Obligatorio (Medicina)	217	03	3	Profesional	Periodo Fijo

 E.S.E. Hospital San Vicente Ramiriquí	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	FORMATO	
		F-DE-05	Página 8 de 21
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

3	Profesional Servicio Social Obligatorio (Enfermería)	217	01	1	Profesional	Periodo Fijo
4	Profesional Servicio Social Obligatorio (Odontología)	217	02	1	Profesional	Periodo Fijo
5	Profesional Universitario	219	03	2	Profesional	Carrera Administrativa
ASISTENCIAL						
6	Auxiliar Administrativo	407	01	3	Asistencial	Carrera Administrativa
7	Auxiliar Área de la Salud	412	02	2	Asistencial	Carrera Administrativa
TOTAL				14		

5. METODOLOGÍA

5.1. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

- Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.
- Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.
- Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

5.2. EJES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

Para la vigencia 2026, el PBEI se alinea al Plan Nacional de Bienestar del Departamento Administrativo de la Función Pública y a las actividades propuestas en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; con el fin de establecer unos ejes de intervención transversales. Dichos ejes son consecuentes a los establecidos en el Programa Nacional de Bienestar Social, de la Dirección de Empleo Público de la entidad, bajo la premisa “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”; a saber:

5.2.1. 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

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página 9 de 21
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

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.

Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos, para lo cual es importante hacer una caracterización con el fin de identificar los grupos poblacionales y con ello determinar el tipo de actividad deportiva a desarrollar, la duración e intensidad de la misma, así como monitorear el resultado de dicho proceso; eventos artísticos y culturales; capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación familiar u otros organismos; promover eventos de emprendimiento que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo; bienestar espiritual; entorno laboral saludable; adelantar acciones para promover el salario emocional, tales como diseñar un esquema de puntos a través del cual las servidoras y los servidores públicos puedan tener beneficios, como por ejemplo, organizar una tarde de bienestar, día libre por el cumpleaños, entre otros. En consecuencia, dependiendo de los beneficios que se vayan tomando por parte de las servidoras y los servidores públicos se les van descontando hasta completar los mismos durante el semestre o en la anualidad correspondiente, y se podrían gestionar este tipo de acciones a través de las cajas de compensación familiar.

- 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.

En este contexto entre otras iniciativas se recomiendan las siguientes: Horarios flexibles; teletrabajo; iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan compartir con sus familias (Ley 1857 de 201711); acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación; adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 201712; promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (Ley 1811 de 201613); adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.

- 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.

Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: 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

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página 10 de 21
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

Psicólogo, entre otras); encaminadas al acompañamiento y reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores públicos cuando se presente algún cambio, por ejemplo, traslado de dependencia, en proceso de retiro de la entidad, o cuando se den procesos de reforma organizacional (programa de desvinculación asistida); programa de incentivos (reconocer o premiar a las servidoras y los servidores por su desempeño laboral); realizar actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de las servidoras y los servidores públicos; promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.

5.2.2. 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.

Por lo que, este componente está asociado, entre otras, a las siguientes estrategias: Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión; 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; adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo; promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.

- Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la telemedicina o teleorientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página 11 de 21
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

5.2.3. 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.

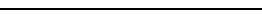
- Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir 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.

En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas; adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.

Igualmente, fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos; adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas, así como acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos, sin importar la raza, etnia, discapacidad u otra razón; incentivar la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.

- 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.

Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionadas; diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la 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

 ¡Todos somos Salud! E.S.E. Hospital San Vicente Ramiriquí	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	FORMATO	
		F-DE-05	Página 12 de 21
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

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"14, sus rutas de atención, entre otros aspectos.

5.2.4. 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.

En consecuencia, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

- Analítica de datos para el bienestar: Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.

- Creación de ecosistemas digitales: Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y

 E.S.E. Hospital San Vicente Ramiriquí	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página 13 de 21
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos.

5.2.5. 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.

En consecuencia, dicho componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario; 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 Integridad¹⁵; realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos; organizar actividades de team building (construcción de equipos) o contratar a un experto o empresa especializada en ello, con el fin de involucrar más a las servidoras y los servidores públicos de la entidad en el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página 14 de 21
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

En el mismo sentido, realizar actividades de voluntariado, las cuales no son solo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad, toda vez que incentiva los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional; llevar a cabo actividades asociadas a promover la diversidad e inclusión al interior de la entidad con el propósito de que las servidoras y los servidores públicos se sientan parte y a gusto en el desempeño de su labor; llevar a cabo acciones orientadas a promover el convencimiento y la pasión de las servidoras y los servidores públicos por la labor que ejercen.

Adicionalmente, diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos, y que esto se vea reflejado en sus actuaciones cotidianas. Igualmente, generar espacios de feedback de manera continua entre los jefes y las personas que tiene a cargo con el propósito de incentivar la vocación por la labor que desempeñan y conocer si tienen alguna situación que les impide ser más productivos o algún aspecto que deban mejorar y/o fortalecer.

5.2.6. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del Servidor; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales:

La intervención se hará en los siguientes campos:

5.2.6.1. Intervención en el clima laboral y cultura organizacional

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional de la Entidad, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para fortalecer una cultura de la innovación.

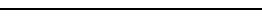
Actividades para desarrollar:

1. Actividades orientadas a medir la cultura organizacional de la Entidad con el fin de establecer plan de acción frente a los resultados del proceso.
2. Diseño, documentación y aplicación de encuesta de percepción de la cultura organizacional de los servidores públicos.
3. Desarrollar jornadas de interiorización con los funcionarios públicos para promover y fortalecer los valores institucionales inmersos en el Código de Integridad de la entidad

5.2.6.2. Salario Emocional

Hoy en día están requiriendo dar respuesta a las nuevas exigencias de la fuerza laboral y por ello se ha incursionado en estrategias para la implementación y conocimiento del salario emocional.

Este tema se ha venido desarrollando en varios países, entre ellos España, que es actualmente uno de los líderes en la investigación y aplicación de la temática de calidad de vida laboral, al

 ¡Todos somos Salud! E.S.E. Hospital San Vicente Ramiriquí	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	FORMATO	
		F-DE-05	Página 15 de 21
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

buscar una solución a situaciones de conflicto trabajo-familia. Así, el salario emocional se ha convirtiendo en un tema fundamental para aquellas organizaciones que buscan productividad, reducción del ausentismo y la rotación y fomentar así un buen clima laboral.

Definiciones:

Salario: “Se denomina salario porque se busca la identificación y la relación con contraprestación y, también, con reciprocidad, equidad y frecuencia” G. Puyal (2009).

Emocional: “Se califica de emocional porque, con independencia del satisfactor de qué se trate como atención a necesidades personales, elementos satisfactorios en el contexto del clima laboral, se busca aportar satisfacción a algunos de los motivos intrínsecos” G. Puyal (2009), como lo son búsqueda del sentido y significado de la vida.

Salario Cualitativo: identificado como lo que la organización puede ofrecer a los empleados y que hace la diferencia entre ésta y su competencia. Una aproximación al concepto de salario emocional contemplaría “todas aquellas razones no monetarias por las que la gente trabaja contenta, lo cual es un elemento clave para que las personas se sientan a gusto, comprometidas y bien alineadas en sus respectivos trabajos” (Temple, 2007). Por otro lado, el salario emocional implica dar “la oportunidad para que las personas de todo nivel se sientan inspiradas, escuchadas, consideradas y valoradas como parte de equipos; de los cuales se sienten orgullosos de pertenecer, de crecer, desarrollarse y ser cada vez más empleables” (Temple, 2007).

a. Estrategia de salario emocional

Como parte del fortalecimiento del talento humano de los funcionarios públicos de la Entidad, busca implementar el salario emocional de los servidores públicos como herramienta para optimizar factores como el tiempo, la disminución del estrés, la tranquilidad y reconocimientos por parte de la Entidad; Con miras al cumplimiento de las metas institucionales propuestas en el Plan de Gestión del Gerente y los planes de acción institucional

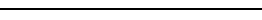
Día familiar

Con la expedición de la ley 1361 de 2009 “Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia” se crearon políticas para la protección integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad, como desarrollo del Art. 42 de la Constitución Política.

Luego en vigencia de la ley 1857 de 2017 se adicionó la ley 1361 de 2009 y se crearon medidas adicionales para su protección Y garantía, como la institucionalización de la jornada familiar, en los siguientes términos:

“**PARÁGRAFO.** Los empleadores deberán facilitar, **promover y gestionar una jornada semestral** en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. **Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.**”

Cumpleaños del Servidor Público

 ¡Todos somos Salud! E.S.E. Hospital San Vicente Ramiriquí	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	FORMATO	
		F-DE-05	Página 16 de 21
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

1. Podrá programar el disfrute del beneficio de un día hábil por el día de cumpleaños, en la misma fecha o el día inmediatamente hábil siguiente.
2. Para disfrutar de este beneficio, debe hacerlo de común acuerdo con su jefe inmediato o con quien corresponda.

Fomentando la formación de los servidores públicos

1. La Entidad flexibiliza los horarios laborales de los servidores públicos que complementen su formación académica, dichos compromisos deben ser pactados con el jefe inmediato y avalados por el Gerente responsable de la Gestión del Talento Humano.
2. Preparación de Pre – Pensionados para el retiro del servicio

Este programa tiene como fin preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el 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 importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además, se les brindará las directrices legales para iniciar el proceso.

Actividades para desarrollar:

En coordinación con entidades de nivel territorial y nacional brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado. Dentro de los aspectos a trabajar con los pre pensionados, se abordarán los siguientes temas:

- a. Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
- b. Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.
- c. Recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer y morir.

Compensación fechas especiales

1. "Artículo 2.2.5.5.1 Descanso compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio."

5.2.7. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su grupo familiar con el propósito de mejorar sus niveles de educación, salud y recreación, cultura y deportes.

La intervención se hará a través de los siguientes programas:

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05 Versión 02	Página 17 de 21 30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

5.2.7.1. Programa deportivo, recreación y vacacional, promoción de la salud y prevención de la Enfermedad y educación.

Buscan fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en eventos deportivos de la entidad mejorando el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios en su entorno laboral y familiar.

a. Actividades deportivas

1. Torneos deportivos – Internos
2. Actividades encaminadas al fomento de prácticas y estilos de vida saludable
- 2.1. Actividades de acondicionamiento físico
3. Caminatas ecológicas por dependencias, a fin de generar espacios de interacción al aire libre fuera de los escenarios laborales y fortalecer las relaciones interpersonales en los funcionarios de la entidad.

b. Actividades recreativas y vacacionales

1. Recreación e integración con hijos de funcionarios - Ley 1361 de 2009 “Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia” se crearon políticas para la protección integral de la familia como núcleo fundamental de la sociedad, como desarrollo del Art. 42 de la Constitución Política.

“PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, **promover y gestionar una jornada semestral** en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. **Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.**”

2. Recreación e integración con hijos de funcionarios
3. Salida institucional

c. Actividades artísticas y culturales

1. Actividades de creación artística y manualidades

d. Actividades de promoción de la salud y prevención de la Enfermedad

1. Manejo del Stress.
2. Semana de la Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad

e. Actividades de educación

1. Participación de los servidores públicos en el desarrollo de las actividades propuestas en el Plan Institucional de Capacitación.

5.2.8. ESTIMULOS E INCENTIVOS AL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL

 E.S.E. Hospital San Vicente Ramiriquí	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página 18 de 21
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

Que el Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal e) consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación; en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos, sin indicar plazo para su adopción.

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

El Decreto 612 de 2018, establece la integración de los planes institucionales y estratégicos de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y entre ellos el plan de incentivos institucionales.

Como objetivo final, tendrá reconocer los desempeños sobresalientes del mejor empleado de carrera de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, así como de los mejores equipos de trabajo, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Entidad.

5.2.8.1. Incentivos

Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente planeado por la entidad consecuente con un comportamiento deseable, el cual, al satisfacer una necesidad del servidor, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

Características de los incentivos

Los incentivos adoptados por la Entidad se caracterizan por cumplir con lo establecido en el Decreto 1227 de 2005 artículo 76 y 77 además de:

- Ser planeados: Es decir, corresponden con los objetivos institucionales.
- Ser contingentes: Es decir, ser entregado al servidor, lo más pronto posible después de que el haya realizado el comportamiento que se desea premiar. Esta exigencia implica, que el jefe o responsable de dar un incentivo, este muy atento a las conductas que emiten sus colaboradores, y por otra que el empleado incentivado sea consiente de cual o cuales son los comportamientos objeto del incentivo.

5.2.8.1.1. Clases de incentivos

La E.S.E Hospital San Vicente de Ramiriquí, en pro de incorporar a su cultura organizacional la asignación de los incentivos como consecuencia ya sea de la emisión de las conductas deseables, o por el logro de resultados previamente acordados y las características previstas, adopta los incentivos no pecuniarios.

El presente plan de incentivos no contempla los incentivos pecuniarios, puesto que la Entidad no cuenta con rubro presupuestal destinado para otorgarlos.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05 Versión 02	Página 19 de 21 30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

5.2.8.1.2. Incentivos no pecuniarios

El plan de incentivos no pecuniarios está formado por el conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño.

5.2.8.2. Estímulos

Enmarcado dentro del Plan de bienestar social e incentivos el cual tiene 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 institucionales de la Entidad.

5.2.8.2.1. Instrumentos

Para otorgar los incentivos o estímulos, el nivel de excelencia se establecerá bajo los siguientes criterios según naturaleza del empleo, calificación definitiva resultante de la evaluación de desempeño laboral – EDL, el resultado de su trabajo según funciones asignadas, de la calidad en la ejecución de sus funciones y compromisos laborales, de su impacto en el mejoramiento de la prestación del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y del funcionamiento dentro de su equipo de trabajo.

Se tendrán en cuenta los funcionarios que participan activamente de los comités, consejos y comisiones internas que propenden por el seguimiento y mejora continua de los procesos internos.

Adicionalmente la Entidad dará un reconocimiento especial al equipo de trabajo que cumpla con un porcentaje superior al 90% en las metas de su plan de acción anual soporte del Plan de Gestión Institucional.

5.2.8.2.2. Categorías

Se establece en el Plan de bienestar e Incentivos, como reconocimiento al desempeño laboral en niveles de excelencia, en las siguientes categorías:

1. Proyectos de aprendizaje por equipos

Funcionario destacado por su compromiso institucional a través su participación activa en los procesos de aprendizaje por equipos y transferencia de conocimiento.

2. Compensación de tiempo para fechas especiales

- Podrá programar el disfrute del beneficio según lineamientos internos
- Para disfrutar de este beneficio, debe hacerlo de común acuerdo con su jefe inmediato o con quien corresponda.
- Cada líder informará mensualmente a Talento Humano, el reporte de los funcionarios que disfruten de este beneficio.

3. Integración institucional de fin de año

Celebración del fin de año de la Administración para sus funcionarios la cual se llevará a cabo el mes de diciembre (Evaluación final alcance y avance objetivos y metas instituciones anuales)

 E.S.E. ¡Todos somos Salud! Hospital San Vicente Ramiriquí	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	FORMATO	
		F-DE-05	Página 20 de 21
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

Entrega de incentivo institucional por parte de la Administración en reconocimiento al aporte individual en la consecución de las metas y objetivos institucionales.

5.2.8.2.3. Requisitos para asignar los incentivos

Para la asignación de estos incentivos se observarán los siguientes requisitos:

1. Calificación Evaluación de Desempeño Laboral – EDL
2. Tiempo de servicio en la Entidad no inferior a seis (6) meses
3. No haber sido sancionado disciplinariamente
4. Resultados del seguimiento al plan de acción anualizado y al Plan de desarrollo institucional.

6. EVALUACION Y CONTROL DE RESULTADOS

Se realizará el seguimiento al desarrollo del presente plan para controlar su ejecución y generar acciones correctivas y preventivas según sea el caso, a través de la aplicación de encuestas de satisfacción a los servidores públicos, después de cada actividad como insumo.

7. PRESUPUESTO

Para la ejecución de las actividades del plan institucional se cuentan con recursos presupuestados en el rubro definido.

ANEXO No. 1

Cronograma – Plan de Bienestar, Estímulos y Incentivos

EJE ARTICULADOR	ESTRATÉGIA	ACTIVIDAD	ACTIVIDAD	MES											
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Factores psicosociales	Festejamos tu cumpleaños!	Beneficio de un día hábil por el día de cumpleaños, en la misma fecha o el día hábil siguiente.												
Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Factores psicosociales	Clima laboral y la cultura organizacional	Medición de la percepción del clima laboral y la cultura organizacional de los servidores públicos.												
Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Hábitos saludables	Semestralmente integrar a los servidores públicos mediante la entrega de un producto saludable acompañado de una pequeña sensibilización acerca de hábitos saludables de alimentación y calidad de vida												
Eje 1: Equilibrio Psicosocial	Calidad de vida laboral	Jornadas o actividades de integración	Día de la Mujer												
			Día del Hombre												
			Día de la Secretaría												
			Día del conductor												
			Día del servidor público												
			Día de la Familia												
Eje 2: Salud Mental	Higiene mental o psicológica:	Jornadas o actividades de integración	Importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso												

