

Resolución 040 de 2025

(Enero 28 - 2025)

"Mediante la cual se adoptan, integran y se ordena la publicación de los Planes Institucionales y Estratégicos de la ESE Hospital Alcides Jiménez para la vigencia 2025"

EL GERENTE DE LA ESE HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ del Municipio de Puerto Caicedo (Putumayo), en ejercicio de sus facultades legales en especial las conferidas por la Ley 100 de 1993, ley 1438 de 2011 y el Decreto Departamental No. 00102 del 27 de marzo de 2024, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1474 de 2011 en su artículo 74 establece que toda entidad del estado a más tardar el 31 de enero de cada vigencia deberá publicar en su respectiva página web el plan de acción para el año siguiente, el cual comprende objetivos, estrategias, las metas, los responsables.

Que la Circular Externa de la Superintendencia de Salud N° 009 de 2015 establece que el director o gerente de la Empresa Social del Estado deberá presentar la información requerida en los numerales 9 y 10, que se debe presentar el Plan de Acción y los avances de ejecución a los que se refiere el artículo N° 74 de la Ley 1474 de 2011.

Que a su vez el Decreto Nacional 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, reglamentado por el Decreto 612 de 2018, indica en su artículo 2.2.22.3.14. Y siguientes que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011; deberán integrar, adoptar y publicar en su respectiva página web a 31 de enero los siguientes planes: 1. Plan Institucional de archivos, 2. Plan Anual de Vacantes; 3. Plan de Previsión del Talento Humano; 4. Plan Estratégico de Talento Humano; 5. Plan de Incentivos Institucionales; 6. Plan anual de Adquisiciones; 7. Plan Institucional de Capacitación; 8. Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; 9. Plan Anticorrupción y Atención al

Ciudadano; 10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicaciones PETI; 11. Plan de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información; 12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

Que a la fecha actual están debidamente formulados y presentados los diferentes Planes Institucionales y Planes Estratégicos para la vigencia 2024 por cada uno de los líderes de proceso y de apoyo, indicados en el numeral precedente.

Que mediante Resolución 041 de 2021 "Por medio de la cual se actualiza el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Empresa Social del Estado Hospital Alcides Jiménez" se determinó la conformación, las funciones, los deberes, la secretaría técnica, las convocatorias, el quorum y las actas del Comité Institucional de Gestión y Desempeño que ha avalado la formulación de estos planes y programas según cada área.

Que por lo anteriormente expuesto el Gerente de La Empresa Social del Estado Hospital Alcides Jiménez.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptense, Intégrense y publíquense mediante la presente Resolución única, los Planes y programas Institucionales y Planes Estratégicos relacionados a continuación:

1. Plan de Acción Institucional o Plan Operativo anual
2. Plan Institucional de Archivo
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión del Talento Humano
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan de Incentivos Institucionales
7. Plan anual de Adquisiciones
8. Plan Institucional de Capacitación
9. Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
10. Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano
11. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicaciones PETI
12. Plan de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
13. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

PARÁGRAFO 1: Los presentes planes y programas rigen para la vigencia 2025.

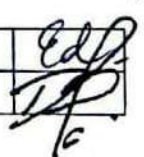
ARTÍCULO SEGUNDO: VIGENCIA: La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez del Municipio de Puerto Caicedo Putumayo, a los veintiocho (28) días del mes de enero de Dos mil veinticinco (2025).

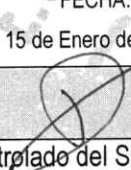
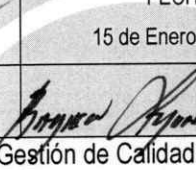
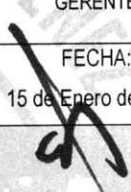


ESTEBAN LOPEZ BURBANO
Gerente
E.S.E Hospital Alcides Jiménez

Elaboró	<i>Edwin Jesus Insuasty Insuasty</i>	<i>Profesional de Planeación</i>	
Revisó	<i>Diego Fernando Narváez Solarte</i>	<i>Asesor Jurídico</i>	

	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT. 846.001.669-0		VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS- 2025		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2025	
			Página 1 de 14	

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS – 2025 E.S.E. HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE:	DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	BYRON STEVEN AGUDELO	ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO:	APOYO PROFESIONAL DE TALENTO HUMANO	SUBGERENTE	GERENTE
FECHA:	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025
FIRMA:			
"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".			

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO			
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	ELABORACION
1	04-01-2021	Creación	NATHALY MENESES Aux. Talento Humano
2	03-01-2022	Actualización Vigencia	DIANA MONSALVE Aux. Talento Humano
3	02-01-2023	Actualización Vigencia	DIANA MONSALVE Aux. Talento Humano
4	15-01-2024	Actualización Vigencia	DIANA MONSALVE Aux. Talento Humano
5	15/01/2025	Actualización Vigencia	DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON Apoyo Profesional De Talento Humano

 E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT. 846.001.669-0		VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS- 2025		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2025	
			Página 2 de 14	

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCION.....	3
2.	OBJETIVOS.....	4
2.1.	OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	4
4.	RESPONSABLES.....	5
5.	TERMINOS Y DEFINICIONES.....	5
6.	MARCO NORMATIVO.....	6
7.	BENEFICIARIOS.....	9
8.	ETAPAS DE FORMULACION Y DESARROLLO DEL PLAN.....	10
9.	PRESUPUESTO.....	12
10.	COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL.....	13
11.	CRONOGRAMA.....	13
12.	ANEXOS Y FORMATOS.....	13
13.	CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO.....	14

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT. 846.001.669-0		VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS- 2025		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2025	
			Página 3 de 14	

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS - HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ - VIGENCIA 2025

1. INTRODUCCION.

El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, armonizado con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional y con el Sistema de Desarrollo del Talento Humano, en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos de la entidad.

Con fundamento en las nuevas Políticas de Modernización del Estado, que propenden por el Fortalecimiento de la Institución Pública, y en general la Modernización de la Administración Pública, se ha implementado una Política de Talento Humano. En ese contexto normativo, la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, como una institución descentralizada del orden departamental, dentro de su desarrollo misional está encaminada en ofrecer a su talento humano un Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos que propenda por la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario y su familia dentro de un contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales, y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas, proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y del estado, con sus fines de desarrollo como persona en un marco armónico e integral.

La E.S.E. Hospital Alcides Jiménez a través del Área encargada de Talento Humano, la cual es la dependencia encargada, presenta a consideración del Comité de Bienestar Social, el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025, el cual está compuesto por el marco conceptual y legal, políticas institucionales, retos, objetivos general y específicos, mecanismos de implementación, el cronograma de actividades y los costos estimados para esta vigencia.

Como quiera que Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos debe responder a las necesidades de la organización, su estructura es dinámica y flexible, razón por la cual es susceptible de actualización y/o modificación de acuerdo con las necesidades de la entidad.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT. 846.001.669-0		VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS- 2025		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2025	
			Página 4 de 14	

2. OBJETIVOS.

2.1. OBJETIVO GENERAL.

Regular las condiciones de bienestar social e incentivos del personal administrativo y asistencial, sus derechos y obligaciones, las situaciones administrativas y demás aspectos relacionados con el marco jurídico aplicable a todos los colaboradores de la Entidad Hospitalaria propendiendo por el desarrollo humano y profesional, mejorando los niveles de educación y bienestar y proporcionando los medios y herramientas necesarias para el fortalecimiento de las capacidades y competencias del talento humano, a fin de potenciar sus capacidades y habilidades en el cumplimiento de sus funciones específicas y los propósitos misionales de la entidad.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social, estímulos e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, que mejoren su calidad de vida y la de su núcleo familiar. Además de buscar con el cuidado y la protección del medio ambiente, atendiendo la promoción y la prevención de la salud mental de los colaboradores.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los empleados, consolidando un clima laboral satisfactorio, fomentando la diversidad y la inclusión del personal en la cultura organizacional y el sentido de pertenencia hacia la Entidad Hospitalaria.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional de tal manera que se promueva en el personal la identidad y vocación por el buen servicio público en el marco de la transformación digital.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Los lineamientos contenidos en el presente Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los colaboradores de la Institución, se desarrollarán con arreglo a los principios de equidad, moralidad, eficacia, eficiencia, participación, responsabilidad, buena fe, transparencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad, contradicción, favorabilidad y demás principios constitucionales y legales que enmarcan el ejercicio de la Función Pública y las actuaciones de los Servidores Públicos.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT. 846.001.669-0		VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS- 2025		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2025	
			Página 5 de 14	

Así mismo, acata el principio de autonomía universitaria consagrado en el artículo 69 de la Constitución Política, el cual ha sido desarrollado a través de diferentes sentencias de la Corte Constitucional y en especial la C-220 de 1997, el artículo 53 de la misma norma que amplía el Principio de Igualdad y de Justicia y el artículo 54 que señala: "es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (...)."

Bajo este contexto, el presente plan se aplicará a los colaboradores de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, inscritos en carrera administrativa, el personal en provisionalidad, los de libre nombramiento y remoción, el personal de periodo fijo, los de contrato laboral y a equipos de trabajo y colaboradores que hayan sobresalido durante la vigencia.

4. RESPONSABLES.

De conformidad con lo señalado en el artículo 85 del Decreto 1227 de 2005, será responsabilidad del Grupo encargado de Talento Humano la formulación, acompañamiento en la ejecución y evaluación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, para lo cual contará con la colaboración del Comité de Bienestar a la cabeza de la Gerente quien lo preside. Los colaboradores de la Institución son también responsables por su acatamiento, ejecución y evaluación.

5. TERMINOS Y DEFINICIONES

Servidor público: La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 define "los servidores públicos como aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Funcionario: La Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos: "Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

Gestión del Talento Humano: Se trata del enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el enfoque actual y futuro.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

 E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT. 846.001.669-0		VERSION:	CODIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS- 2025		02	AD-PL-002
			FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2025 Página 6 de 14	

Bienestar: En general, el bienestar laboral se enfoca en acciones que permitan un equilibrio entre la calidad de vida y el trabajo. Vivir el bienestar laboral genera que los trabajadores gocen de autonomía, crecimiento personal y profesional, pertenencia hacia la organización. Y sobre todo, satisfacción de hacer un trabajo que disfrutan y los hace felices.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida.

6. MARCO NORMATIVO

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.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT. 846.001.669-0		VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS- 2025		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2025	
			Página 7 de 14	

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.”

Ley 1664 de 2007. Por medio de la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud.

Ley 909 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.

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

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

“Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización”.

 E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT. 846.001.669-0		VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS- 2025		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2025	
			Página 8 de 14	

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

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:

- Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
- 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:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- 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.
- Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT. 846.001.669-0		VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS- 2025		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2025	
			Página 9 de 14	

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.

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 2.2.10.12. 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 2.2.10.17. 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.

Ley 734 de 2002. En los numerales 4 y 5 del artículo 33 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.

7. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores públicos de carrera administrativa, periodo fijo, libre nombramiento y remoción y personal en provisionalidad de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

 E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ NIT. 846.001.669-0		VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS- 2025		FECHA DE ACTUALIZACIÓN 15 de Enero de 2025	
			Página 10 de 14	

8. ETAPAS DE FORMULACION Y DESARROLLO DEL PLAN

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas del talento humano como procesos permanentes, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su calidad de vida, elevando también los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, desempeño e identificación del empleado con la razón de ser de la institución.

Las actividades propuestas en Plan anual de bienestar social, estímulos e incentivos están dirigidos a promover la salud, prevenir accidentes y enfermedades laborales y elevar el nivel y la calidad de vida del personal de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez. La elaboración y ejecución del Plan anual de bienestar social, estímulos e incentivos este compuesto de las siguientes etapas:

- Sistematización y caracterización de las necesidades de Bienestar social, estímulos e incentivos.
- Consolidación de la información y documentación del Plan de Bienestar social, estímulos e incentivos.
- Ejecución

Primera etapa: Sistematización y caracterización de las necesidades de Bienestar social, estímulos e incentivos. En esta primera etapa se tuvo en cuenta la información obtenida en la ejecución de los siguientes espacios

- Recolección y análisis de necesidades expresadas en las encuestas realizadas a los funcionarios.

Segunda Etapa: Consolidación y documentación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos (encuestas, reunión Comité Bienestar Social y cronograma de actividades)

Una vez consolidada la información sobre los requerimientos y necesidades de bienestar de la Entidad, se realiza la toma decisiones por parte del Comité de Bienestar sobre cuáles son los temas que serán atendidos y priorizados teniendo en cuenta los recursos y los medios disponibles, dando como resultado el cronograma de actividades del Plan de Bienestar social, estímulos e incentivos que será consolidado en el acta de comité para la vigencia.

Tercera Etapa: Ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

En esta etapa se inicia con las acciones y estrategias que buscan garantizar la ejecución de las actividades planteadas en el Plan Anual de Bienestar social, estímulos e incentivos y para ello es necesario realizar contraprestaciones y/o apoyo de terceros las siguientes actividades:

- Caracterizar que actividades pueden ser atendidas con recursos propios y cuáles deben ser atendidas por medio de

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT. 846.001.669-0		VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS- 2025		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2025	
			Página 11 de 14	

- Promover actividades culturales, artísticas y de esparcimiento que permitan el desarrollo de destrezas y talentos Elaboración del Cronograma de actividades, además de la integración
- Realizar seguimiento a la ejecución del plan.

La ejecución de las distintas actividades que conforman el Plan Anual de Bienestar social, estímulos e incentivos, se realizarán por medio de programas que garantizaran su implementación y ejecución de acuerdo con el cronograma de actividades propuesto durante el año y que se detallan a continuación:

- Programa de cultura y clima organizacional.
- Programas de actividades recreativas, vacacionales y de esparcimiento.
- Programas de solidaridad y calamidad doméstica.
- laboral Programas de desvinculación asistida.
- Programas de estímulos e incentivos.

Programa de cultura y clima organizacional. En el programa de cultura y clima organizacional se buscará propiciar actividades encaminadas a la promoción de un ambiente sano que permita el desarrollo de una imagen y cultura institucional en cada uno de los funcionarios de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, indistintamente de su tipo vinculación.

- **Día del servidor público.** Espacio diseñado para el reconocimiento a los funcionarios públicos de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez quienes reflejan la identidad de la Institución durante el cumplimiento de sus funciones y en donde también se invita a la reflexión sobre sus derechos, deberes y aporte en el funcionamiento de las entidades públicas.
- **Día de la familia.** Actividad dirigida a los empleados y sus familias, con el objetivo de fortalecer los vínculos y promover la convivencia armoniosa en los hogares y establecer al empleado el equilibrio entre la vida laboral y familiar
- El principal objetivo de este día es poner de manifiesto la importancia que hoy en día tienen las familias como unidades básicas de la sociedad. La familia constituye un lugar privilegiado para la educación y crecimiento de los miembros que la forman.

Programas de actividades recreativas, vacacionales y de esparcimiento. Tienen como fin proporcionar espacios de esparcimiento, a través de actividades lúdicas, deportivas, recreativas y pedagógicas que promueven el desarrollo de habilidades artísticas, comunicativas, cognitivas y sociales, así como el aprovechando el tiempo libre o de descanso.

- **Actividad recreativa y vacacional.** Se realiza una vez al año, al destino que el personal de planta defina.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

 E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT. 846.001.669-0		VERSION:	CODIGO:
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS- 2025		02	AD-PL-002
			FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2025 Página 12 de 14	

- **Canchas sintéticas.** El deporte y la actividad física son un factor fundamental para tener una vida sana, de allí la importancia de tener en cuenta esta actividad en los programa de Bienestar Social.
- **Aeróbicos y Rumbaterapia.** Actividad que permitirá al colaborador salir de la rutina y ejercitarse a la vez.

Programas de solidaridad y calamidad doméstica. La solidaridad se entiende como la labor de brindar un apoyo económico a los empleados y al grupo familiar que dependa de él en los casos de verdadera y comprobada calamidad, así como brindar solidaridad en asistencia social requerida para aliviar la carga económica en los casos en que él mismo no pueda ampararse con auxilios brindados por Ley, por las Cajas de Compensación, entidades de Seguridad Social o Seguros con cubrimientos específicos. Asistencia social que podrá ser total o parcial según sea determinado por los Comités de Bienestar Social dependiendo del tipo de ayuda requerida, el apoyo requerido y la disponibilidad de recursos con la que cuente la entidad para la vigencia fiscal presupuestada.

- Auxilio para calamidad doméstica.
- Adquisición póliza de seguro de vida para los empleados.
- Contratación de un auxilio funerario que cubra al empleado y su núcleo familiar (incluye hasta 10 beneficiarios por empleado).

Programas de desvinculación laboral asistida. El programa de desvinculación laboral asistida involucra una serie de acciones y actividades que están orientadas al acompañamiento durante y después del proceso de retiro del funcionario de la entidad.

Programas de estímulos e incentivos. El sistema de estímulos e incentivos busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores públicos. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas propiciando el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal. De acuerdo con Función Pública, los estímulos e incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. El comité de bienestar aprobó para la vigencia 2025 los siguientes estímulos e incentivos

- Incentivo navideño para empleados.
- Celebración de fechas especiales.

9. PRESUPUESTO

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT. 846.001.669-0		VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-002
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS- 2025		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2025	
			Página 13 de 14	

Es el presupuesto aprobado para la vigencia 2025 para la implementación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez de Puerto Caicedo, corresponde a un valor de Veinte millones de pesos (\$20.000.000) M/CTE; con estos recursos se espera atender las actividades establecidas en el plan.

10. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL

El Comité de Bienestar Social elegido para el periodo 2025 – 2026, está conformado por:

NOMBRE	CARGO
BYRON STEVEN AGUDELO CHAVARRO	Presidente
DANIEL MONTENEGRO	Suplente
DIANA CAROLINA MONSALVE	Tesorero
YILMER JAVIER VILLOTA ACOSTA	Suplente
LINA ROSARIO VALLEJO	Secretaria

11. CRONOGRAMA

Las actividades del programa de bienestar social, estímulos e incentivos de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez de Puerto Caicedo a desarrollar en la vigencia 2025, se encuentran descritas en los anexos del presente documento.

12. ANEXOS Y FORMATOS.

Son anexos del presente documento:

- Encuesta realizada a los empleados de la Entidad (formato encuesta).
- Acta del comité de Bienestar Social que contiene: (presupuesto vigencia 2025 y cronograma de actividades aprobadas).

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".



13. CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO.

Cronograma de seguimiento Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez vigencia 2025.

ACTIVIDADES												
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Aplicación de la encuesta	X											
Reunión del Comité de Bienestar para aprobación de actividades y presupuesto	X											
Actualización del Plan de Bienestar Social	X						X					
Reuniones del comité para seguimiento.		X		X		X		X		X		X
Evaluación cumplimiento actividades												X

GARANTÍA

DE UN BUEN HOSPITAL

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".