

RESOLUCIÓN 025
(Enero 21 del 2026)

“Por medio de la cual se establecen y adoptan los programas y los planes institucionales y estratégicos de la ESE Hospital Alcides Jiménez para la vigencia 2026”

El Gerente de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez del Municipio de Puerto Caicedo (P), 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 el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que las entidades del Estado, , de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar , adoptar y publicar en su respectiva página web a 31 de enero los siguientes planes: 1. Plan de acción Institucional o Plan Operativo Anual, 2. Plan Institucional de archivos, 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.

Que de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento

estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

Que en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que en lo concerniente al Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales y al Plan Institucional de Capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone 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; y 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.

Que, respecto al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

Que a la fecha actual están debidamente formulados y presentados los diferentes Planes Institucionales y Planes Estratégicos para la vigencia 2026 por cada uno de los líderes de proceso y de apoyo, indicados en el numeral precedente.

Que, de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar los Planes Institucionales para la vigencia 2026, los cuales se constituyen en instrumentos de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la E.S.E. Hospital Alcides Jimenez del Municipio de Puerto Caicedo (P).

Que por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR los programas y planes institucionales de la E.S.E Hospital Alcides Jimenez para la vigencia 2026, contenido en los documentos anexos a la presente Resolución y del cual forman parte integral los siguientes planes anuales:

1. Plan de Acción Institucional o Plan Operativo Anual
2. Plan Institucional de Archivo
3. Plan Anual de Vacantes



E.S.E HOSPITAL
ALCIDES JIMÉNEZ
Cuidamos tu salud con vocación y compromiso

E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ
Cuidamos tu salud con vocación y compromiso
NIT. 846.001.669-0

FORMATO DE RESOLUCIONES INSTITUCIONAL
Código: AD-PL-002-F-007
Versión: 3

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

ARTICULO SEGUNDO: ORDENAR Integrar y publicar en la página Web de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez los Programas y Planes Institucionales y Planes Estratégicos para la vigencia 2026, mismos que fueron ya relacionados en el Art.1 del presente acto administrativo.

ARTICULO TERCERO: la presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

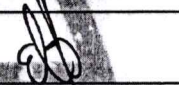
Dada en la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez del Municipio de Puerto Caicedo Putumayo, a los veintiún (21) días del mes de enero de Dos mil veintiséis (2026).

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

Elaboró	Herman Libardo Tez Jaramillo	Profesional de Planeación	
Revisó	Diego Fernando Solarte Narváez	Asesor Jurídico	

	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT. 846.001.669-0		VERSION: 06	CODIGO: AD-PG-002
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS- 2026		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2026 Página 1 de 13	

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS – 2026 E.S.E. HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBO
NOMBRE:	DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO:	APOYO PROFESIONAL DE TALENTO HUMANO	SUBGERENTE	GERENTE
FECHA:	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026
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	ELABORACIÓN
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
6	15/01/2026	Actualización Vigencia	DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON Apoyo Profesional De Talento Humano

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"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 NIT 846.001.669-0		VERSION: 06	CODIGO: AD-PG-002
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS- 2026		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2026 Página 2 de 13	

1. OBJETIVO:

Implementar el Programa de Bienestar Social e Incentivos en la E.S.E Hospital Alcides Jiménez con el fin de generar condiciones que fortalezcan la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, que promuevan un clima laboral sano, eficiencia de sus funcionarios, satisfacción y alto sentido de pertenencia institucional.

2. ALCANCE

El Programa de Bienestar Social e Incentivos aplica a todos los servidores públicos de la institución y sus familias.

3. TALENTO HUMANO RESPONSABLE:

Gerente: Responsable de gestionar los recursos necesarios para el desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos.

Jefe de Presupuesto: Responsable de asignar el presupuesto para la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos.

Coordinador de Talento Humano: Responsable de liderar la ejecución y evaluación del Programa de Bienestar Social e Incentivos.

Comité de Bienestar Social: Responsable de aprobar el plan de acción del Programa de Bienestar Social e Incentivos y de participar en el desarrollo de sus actividades.

Todo el Personal: Responsable de participar de las actividades contempladas en el Programa de Bienestar Social e Incentivos.

4. DEFINICIONES:

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL: Un programa de bienestar social es un conjunto de acciones organizadas para mejorar la calidad de vida de una población, ya sea a nivel general en una sociedad o en el ámbito laboral para los empleados. Busca satisfacer necesidades y promover el desarrollo integral de las personas a través de iniciativas que abordan áreas como salud física y mental, educación, recreación, cultura y apoyo familiar.

SERVIDOR PUBLICO: Servidor público es una persona que desempeña un cargo, empleo o comisión al servicio del Estado, ya sea de forma permanente o temporal, y está obligada a ejercer sus funciones con legalidad, honradez, imparcialidad y eficiencia. Esto incluye a miembros de corporaciones públicas, empleados de entidades estatales y trabajadores del Estado.

5. METAS:

Ejecutar el 90% del Plan de Bienestar Social

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"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 NIT: 846.001.669-0	VERSION: 06		CODIGO: AD-PG-002
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS- 2026		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2026
			Página 3 de 13

Ejecutar el 90% del Plan de Incentivos

6. DESARROLLO

El Decreto 1083 de 2015 por medio del cual *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*, en su título 10 define: SISTEMA DE ESTIMULOS: 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.

El Programas de Bienestar Social e Incentivos se elabora a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; para elevar los niveles de satisfacción del trabajador, su eficacia, eficiencia, efectividad y el sentido de pertenencia.

6.1 FINALIDAD DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS:

El Programa de Bienestar Social e Incentivos se elabora y organiza con el fin de:

El Programa de Bienestar Social e Incentivos tiene los siguientes objetivos:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en promoción y prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

6.2 PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS:

Para el diseño y la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos se realiza el siguiente procedimiento:

- Analizar las necesidades de los empleados y de sus familias, para ello el comité de Bienestar Social se reúne de manera ordinaria en el mes de Enero para establecer prioridades y seleccionar alternativas.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"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: 06	CODIGO: AD-PG-002
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS- 2026		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2026	
			Página 4 de 13	

- Diseñar el Plan de Acción de Bienestar Social que contemple el presupuesto asignado para el desarrollo de las actividades y las necesidades detectadas, y garanticen una cobertura institucional.
- Ejecutar el Programa de Bienestar Social e Incentivos en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- Evaluar la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos y realizar los ajustes correspondientes.

6.3 AREAS DE INTERVENCION:

Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, el Programa de Bienestar Social se desarrolla a través de dos áreas de intervención:

- Área de Protección y Servicios Sociales
- Área de Calidad de Vida Laboral.

6.3.1 AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES:

En esta área se contemplan acciones que respondan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. La E.S.E Hospital Alcides Jiménez en el área de Protección y Servicios Sociales establece las siguientes líneas de acción:

DEPORTE Y RECREACIÓN:

Las actividades deportivas y de recreación genera un espacio de sana convivencia y de hábitos de vida saludable para el trabajador y su familia, promoviendo la integración, el trabajo en equipo, el buen clima laboral y las relaciones interpersonales. Para la planeación de las actividades se tiene en cuenta las preferencias de los funcionarios.

EDUCACIÓN:

Fortalecer los conocimientos y habilidades de los funcionarios y sus familias es un acto importante para el bienestar laboral, por ello la institución según las ofertas educativas existentes en el medio y el presupuesto acordará acuerdos interinstitucionales con la Caja de Compensación Familiar del Putumayo y otras instituciones educativas para que los funcionarios y sus familias accedan a beneficios educativos.

Financiación de la Educación Formal: La financiación de la educación formal hace 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.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"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: 06	CODIGO: AD-PG-002
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS- 2026		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2026	
			Página 5 de 13	

2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

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.

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. Se entiende por familia el conyugue o compañera permanente, los padres del empleado, y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan de él.

La E.S.E destina el 10% del presupuesto asignado para el Programa de Bienestar Social e Incentivos para el apoyo en la educación formal, el cual se distribuirá equitativamente ente los empleados públicos que lo soliciten.

CULTURA:

El esparcimiento, la danza, el canto, la pintura y otras formas artísticas son beneficiosas para el trabajador porque promueven un mejor ambiente laboral, fortalecen los talentos, la satisfacción y el sentido de pertenencia. Una cultura fuerte y positiva fomenta la colaboración, el respeto, la motivación, el compromiso y la lealtad, además de facilitar el desarrollo de habilidades y el crecimiento profesional.

En el programa de Bienestar Social e Incentivos se contemplan las actividades culturales por las que los funcionarios tengan afinidad, para ello se facilitan los espacios y los recursos según el presupuesto, especialmente cuando se representa a la institución.

Para el sano desarrollo de las actividades culturales la institución suscribirá mediante acuerdos interinstitucionales con la Caja de Compensación Familiar del Putumayo beneficios para los funcionarios de la E.S.E y sus familias.

SALUD:

La institución como prestadora de servicios de salud promoverá en los funcionarios y sus familias acciones de promoción y de la salud y prevención de la enfermedad, ambientes laborales sanos, adecuados y con control de riesgos, para ello implementa el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del cual se realiza las evaluaciones correspondientes para mejorar las condiciones y los ambientes laborales.

Se establece como criterio contractual el esquema de vacunación según el riesgo de la ocupación y las labores a desarrollar.

Así también la institución organiza jornadas de capacitación y sensibilización en temáticas como:

- Manejo del Estrés
- Prevención de Enfermedades Laborales
- Como actuar ante emergencias o desastres

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"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: 06	CODIGO: AD-PG-002
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS- 2026		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2026	
			Página 6 de 13	

- Primeros Auxilios
- Prevención del Acoso Laboral

Auxilio en caso Fortuito: Cuando un funcionario de la E.S.E Alcides Jiménez o su familia, sufra un caso fortuito la institución aportará según el presupuesto con valor o elementos que le permitan aliviar el evento, para ello presentará un certificado que permita verificar la situación y la solicitud del auxilio al correo electrónico de gerencia, con copia a Talento Humano.

VIVIENDA:

Cuando por ocasión de un evento catastrófico un funcionario pierda su vivienda o se vea afectada, la institución gestionará y aportará recursos según su capacidad para la habitabilidad o reconstrucción de la vivienda.

La E.S.E Hospital Alcides Jiménez informará y promocionará entre sus empleados los 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.

6.3.2 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.

En el área de Calidad de Vida Laboral se contemplan acciones que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

En el área de Calidad de Vida Laboral se establecen las siguientes líneas de acción:

MEDICION DEL CLIMA LABORAL:

El Clima Laboral hace referencia a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral se medirá el clima laboral, por lo menos cada dos años para definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

EVALUAR LA ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL:

Para verificar que tan a gusto están los funcionarios frente a los cambios que tienen la institución es necesario adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

PREPARAR A LOS PREPENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO:

La institución organiza el acompañamiento psicológico de los funcionarios prepensionados para prepararlos para el retiro, alistarlos para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este,

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"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 NIT. 846.001.669-0		VERSION: 06	CODIGO: AD-PG-002
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS- 2026		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2026	
			Página 7 de 13	

fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

CULTURA ORGANIZACIONAL:

La E.S.E Hospital Alcides Jiménez como Institución Prestadora de Servicios de Salud está en una constante actualización de procesos, por ello es necesario que desde el Programa de Bienestar Social se desarrollen acciones que promuevan y fortalezcan la cultura organizacional a través de un ambiente de trabajo positivo, en equipo para mejorar la identidad institucional.

Para promover la cultura organizacional la institución incluye estrategias como el reconocimiento de logros, actividades de integración, promoción de la salud física y mental, capacitación, y políticas que equilibran la vida laboral y personal.

6.4 PLAN DE INCENTIVOS:

El Plan de Incentivos 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 de la entidad.

Anualmente el gerente de la institución define el Plan de Incentivos y lo registra en el formato que lleva su nombre identificado con código: AD-PG-002-F-001, que se tendrá para la vigencia 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, de acuerdo al presupuesto y los recursos asignados.

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.

La finalidad de conformar el equipo de trabajo es desarrollar un proyecto para la mejora en la gestión de la entidad; el Comité de Gestión y Desempeño Institucional determinará anualmente los ejes temáticos sobre los cuales deben versar los proyectos, guardando relación con el Plan Estratégico de la Entidad.

Los trabajos presentados deben demostrar excelencia y aportar significativamente a la mejora de los servicios institucionales. Se valorarán especialmente aquellos proyectos que promuevan un ambiente de trabajo positivo, basado en los valores del Código de Integridad y el sentido de pertenencia. Además, se espera que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales, promuevan la gestión del cambio y la innovación, o presenten experiencias exitosas.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"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: 06	CODIGO: AD-PG-002
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS- 2026	FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2026 Página 8 de 13	

6.4.1 CLASES DE INCENTIVOS:

Incentivos Pecuniarios: Los incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán al mejor equipo de trabajo de la E.S.E. Alcides Jiménez. Dicho reconocimiento económico se hará de acuerdo con la disponibilidad de recursos.

La E.S.E Alcides Jimenes según la disponibilidad presupuestal asignada al Programa de Bienestar Social, destina hasta el 10% para el incentivo pecuniario al mejor equipo de trabajo de la E.S.E.

Incentivos no Pecuniarios: Los incentivos no pecuniarios están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia y pueden ser los listados a continuación de acuerdo al presupuesto disponible para su otorgamiento.

- Capacitación relacionada con las funciones del cargo, hasta por la suma de 6 salarios mínimos mensuales legales vigentes, incluyendo pasajes, viáticos e inscripción.
- Reconocimientos públicos a labor meritoria, de manera escrita y anexada a su hoja de vida, este debe hacerse mediante resolución y para otorgar el reconocimiento se realizará un evento público donde se exalte al empleado.
- Día de Descanso
- Actividades Recreativas
- Programas de turismo social o Plan vacacional escogido por la entidad (planes turísticos, pasajes, estadía y gastos de alimentación).

6.4.2 REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES:

Los empleados o equipos de trabajo que se postulan para los incentivos deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la E.S.E no menor a un (1) año.
- No tener llamados de atención ni memorandos
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- El funcionario público debe acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Según el parágrafo del artículo 40 del Acuerdo Nacional 565 de 2016, para efecto de reconocimiento de incentivos, se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015, o las disposiciones que lo modifiquen aclaren o sustituyan.
- Los servidores públicos de la Entidad solo podrán hacer parte de un equipo de trabajo.
- Los equipos de trabajo al interior de la Entidad podrán integrarse entre servidoras/es públicos de diferentes grupos o dependencias, se sugiere la participación de diferentes niveles jerárquicos.
- Cada equipo de trabajo podrá integrarse con un número mínimo de 2 participantes y un máximo de 4.
- El desarrollo de la propuesta no podrá afectar el cumplimiento de las funciones y/o actividades institucionales de quienes integran el equipo de trabajo.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"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: 06	CODIGO: AD-PG-002
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS- 2026		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2026	
			Página 9 de 13	

6.4.3 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.

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

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.

6.4.4 REQUISITOS DE LOS PROYECTOS 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.

6.4.5 ETAPAS DE LA CONVOCATORIA DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO:

- Publicación y divulgación de la convocatoria
- Inscripción de equipos de trabajo y proyecto
- Verificación de requisitos
- Publicación o notificación de los admitidos y no admitidos

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"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: 06	CODIGO: AD-PG-002
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS- 2026		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2026	
			Página 10 de 13	

- Evaluación de los proyectos presentados
- Sustentación de los proyectos presentados
- Expedición del acto administrativo de ganadores
- Premiación

6.4.6 PLAN DE INCENTIVOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO:

Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, se 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.

6.4.7 EQUIPO EVALUADOR Y LOS CRITERIOS:

El equipo evaluador será el encargado de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos para la conformación de los equipos de trabajo previa validación del referente del Talento Humano.

La institución conformará el 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 calificación.

El equipo evaluador estará conformado por:

- Gerente
- Control Interno
- Planeación
- Talento Humano
- Auditoria de Calidad
- Coordinadora SIAU

6.4.8 MECANISMO DE EVALUACIÓN:

Para la evaluación de los proyectos de los equipos de trabajo, el grupo evaluador tendrá en cuenta el siguiente mecanismo:

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"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: 06	CODIGO: AD-PG-002
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS- 2026		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2026	
			Página 11 de 13	

DISEÑO DEL PROYECTO	
CRITERIO	PUNTAJE
Formulación del proyecto: Presentación clara, ordenada, lógica y estructurada del proyecto y de los resultados que se esperan alcanzar.	0- 20
Aporte al Mejoramiento: Innovación en procesos, procedimientos, buenas prácticas de seguridad del paciente, mejoramiento continuo, estrategias de productividad, organización administrativa, clima laboral, sentido de pertenencia.	0- 30
Viabilidad de proyecto: posibilidad que tiene el proyecto para ser replicado como buena práctica en otras entidades.	0- 20
RESULTADOS DEL PROYECTO	
Resultados alcanzados con el proyecto. Evaluación de Indicadores e Impacto en la comunidad	0- 30
SUSTENTACION DEL PROYECTO	
Domínio del tema: Lenguaje claro de los integrantes del grupo y conocimiento del tema	0- 20
Coordinación del equipo de trabajo: Estrategias de colaboración, cooperación y distribución de actividades entre los miembros del equipo de trabajo.	0- 20
Presentación del proyecto: Manejo de ayudas audiovisuales, y estrategias de comunicación.	0- 20
PUNTAJE TOTAL	160

6.4.9 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 los resultados de la evaluación de 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.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la calificación más alta en la evaluación de desempeño de cada nivel.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"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: 06	CODIGO: AD-PG-002
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS- 2026		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2026	
			Página 12 de 13	

6.4.10 PROCEDIMIENTO PARA EMPATE:

Cuando en el proceso de evaluación se evidencie un empate entre servidores públicos o entre equipos de trabajo, el equipo evaluador procederá a desempatar teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

MEJOR EMPLEADO PUBLICO	MEJOR EQUIPO DE TRABAJO
No haber sido seleccionado como mejor empleado en el año anterior.	Equipo con calificación mas alta en el criterio de resultados.
El promedio de las evaluaciones de los dos (2) últimos años.	Si el empate persiste, el equipo con calificación mas alta en el criterio de aporte al mejoramiento.

6.4.11 CONFLICTO DE INTERESES:

Cuando alguno de los miembros del Comité Evaluador tenga conflicto de intereses para la evaluación, debe informar para su respectivo remplazo por un funcionario definido por gerencia.

6.5 PRESUPUESTO:

El Programa de Bienestar Social e Incentivos está sujeto al presupuesto asignado según los recursos de la institución.

No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

6.6 BENEFICIARIOS:

Con el Programa de Bienestar Social e Incentivos se benefician todos los funcionarios de la E.S.E Alcides Jimenes y sus familias.

6.7 PLAN DE ACCIÓN PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Comité de Bienestar Social organizará de manera anual el Plan de Acción del Programa de Bienestar Social y lo registrará en el formato que lleva su nombre identificado con código: AD-PG-002-F-002

La persona responsable del proceso de Talento Humano será la encargada de formular, socializar, liderar la ejecución y evaluar el Programa de Bienestar Social e Incentivos.

Los planes de acción del Programa de Bienestar Social incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas.

6.8 EVALUACION:

De manera semestral el responsable del proceso de Talento Humano presentará el informe de Ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos a la alta gerencia.

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"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: 06	CODIGO: AD-PG-002
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS- 2026		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2026	
			Página 13 de 13	

7. MARCO NORMATIVO:

Decreto Ley 1567 de 1.998: Por el cual se Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Concepto 149551 de 2023 del Función Pública establece que los programas de bienestar social para servidores públicos deben enmarcarse en el área de protección y servicios sociales, y en el área de calidad de vida laboral.

Concepto 069551 de 2023 del Función Pública detalla que estos programas deben atender necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje, abordando la salud, vivienda, recreación, cultura y educación de los empleados y sus familias.

9. BIBLIOGRAFIA:

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentosgestion-estrategica-del-talento-humano-geth>

Plan de Bienestar Social e Incentivos // Función Pública / 2026

10. ANEXOS:

Formato Plan de Bienestar Social: AD-PG-002-F001

Formato Plan de Incentivos: AD-PG-002-F2

ELABORADO POR: DANIELA LOPEZ PABON	REVISADO POR: OSCAR IVAN PIRAGAUTA PANTOJA	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026	FECHA: 15 de Enero de 2026

"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 Cuidamos tu salud con vocación y compromiso	E.S.E. HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT: 846001669		VERSION: 06 CODIGO: AD-PG-002-F001
	PLAN DE INCENTIVOS		FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 15 de Enero de 2026
			PAGINA: 1 de 1

VIGENCIA	2026	RESPONSABLE	TALENTO HUMANO
----------	------	-------------	----------------

CATEGORIA	PUESTO	INCENTIVO PECUNARIO	INCENTIVO NO PECUNARIO
MEJOR FUNCIONARIO PUBLICO	1		Reconocimiento Laboral: Menciones de honor o placas de reconocimiento público.
MEJOR EQUIPO DE TRABAJO	1	\$1.000.000 (primer puesto)	
	2		un (01) Día de Descanso
	3		un (01) Día de Descanso