



E.S.E. Hospital Departamental
San Antonio de Pitalito

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS

CÓDIGO:
HSP-TH-BI-PL-02
27/01/2023
Versión: 5.0

ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO

PLAN DE INCENTIVOS

2023

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	5.0	1



E.S.E Hospital Departamental
San Antonio de Pitalito

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS

CÓDIGO:
HSP-TH-BI-PL-02
27/01/2023
Versión: 5.0

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN:


CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor	Carolina Calderón Valderrama	Profesional Univ. Talento Humano	Talento Humano	20 de Enero de 2023
Revisión	Ana Luz Trujillo Muñoz	Subgerente Administrativa y Financiera	Subgerencia Administrativa y Financiera	27 de enero de 2023
Aprobación	Comité Institucional de Gestión y desempeño Acta No. 001 del 27 de enero de 2023			
Adopción	Resolución Gerencial No. 037		Fecha: 27 de enero de 2023	

CONTROL DE LOS CAMBIOS

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios
1.0	Resolución No. 042 del 28/01/2020	Levantamiento Inicial del Plan.
2.0	Resolución No. 053 del 29/01/2021	Actualización del Plan.
3.0	Resolución No. 027 del 27/01/2022	Actualización del Plan, se cambia nombre y se modifica su código.
4.0	Resolución No. 098 del 27/04/2022	Se ajustan condiciones, especificaciones y presupuesto.
5.0	Resolución No. 037 del 27/01/2023	Actualización del Plan.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	5.0	2

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 27/01/2023 Versión: 5.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS		

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Reconocer la importancia del desarrollo e incremento de las competencias de los colaboradores para la oportuna prestación de los servicios, la aplicación de estímulos e incentivos para el óptimo desempeño individual y colectivo, así como aspectos relacionados con el crecimiento y la felicidad del talento humano.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

Generar condiciones y estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y sobre todo el mejoramiento de la calidad de vida de un equipo humano comprometido, capacitado y con vocación de servicio, que presta sus servicios en la E.S.E., con el fin de contribuir a garantizar el derecho a la salud de los usuarios y sus familias.

Diseñar y ejecutar el plan de las actividades a realizar a través de un programa flexible para motivar y premiar los resultados del desempeño en niveles sobresalientes de los colaboradores que realmente respondan a sus necesidades y expectativas.


2. ALCANCE

Se beneficiarán de los incentivos institucionales los funcionarios vinculados laboralmente a la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito y los estudiantes en práctica formativa. Inicia con la identificación de las necesidades y finaliza con la encuesta de satisfacción de las actividades.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

ESTIMULOS: conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	5.0	3

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 27/01/2023 Versión: 5.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS		

HUMANIZACIÓN: toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

TRANSPARENCIA: los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.

POLITICAS: las orientaciones y los propósitos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana.

EQUIPOS PRIMARIOS DE MEJORAMIENTO: tienen como objetivo implementar y monitorear el cumplimiento de las acciones y oportunidades del plan de mejoramiento del grupo de estándares correspondiente, aplicables a las áreas o servicios que representan.

PECUNIARIOS: los planes de incentivos pecuniarios están constituidos por las actividades que requieren de recursos económicos.


NO PECUNIARIOS: los planes de incentivos no pecuniarios están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

4. MARCO LEGAL Y/O CONCEPTUAL

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.

Decreto Ley 1567 de 1998, Título II, 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."

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	5.0	4

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 27/01/2023 Versión: 5.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS		

Decreto Ley 1567 de 1998, Título II, capítulo IV, artículo 26, Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

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

Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 24, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Adelantar programas de incentivos.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del artículo 36, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.


Se plantea el bienestar social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de bienestar social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y Vital significación para una vida digna.

Decreto 1083 de 2015, Título 10, 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 1083 de 2015, Título 10, 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.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	5.0	5

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2			CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 27/01/2023 Versión: 5.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS			
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS			

Decreto 1083 de 2015, Título 10, artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.


Decreto 1083 de 2015, Título 10, artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Decreto 1083 de 2015, Título 10, artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	5.0	6

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2			CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 27/01/2023 Versión: 5.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS			
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS			

Decreto 1083 de 2015, Título 10, 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.

Ley 1952 de 2019, artículo 37, numeral 5: son derechos del servidor público; disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Ley 1960 de 2019. “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

5. ACTIVIDADES

El plan de incentivos institucionales de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, se encuentra enmarcado dentro las políticas nacionales e institucionales de administración de personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación para los colaboradores.

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

El compromiso y el sentido de pertenencia de las personas que hacen parte de una organización, ejercen un gran impacto en el desarrollo institucional, por lo tanto, mantener motivado y generar condiciones de bienestar a cada uno de los colaboradores, no sólo apoya y facilita la gestión profesional, sino además, garantiza que esta labor este acompañada con posibilidades de educación y aprendizaje, con una remuneración justa, con valores y principios, con participación en proyectos y decisiones de la ESE, con reconocimiento de los logros obtenidos, rodeados de un ambiente agradable y de confianza, con beneficios que se extiendan también a su familia.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	5.0	7



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS

CÓDIGO:
HSP-TH-BI-PL-02
27/01/2023
Versión: 5.0

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

De lo anterior surge la importancia del diseño, gestión, implementación y desarrollo del plan de incentivos institucionales de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, de acuerdo a lo descrito anteriormente.

El plan de incentivos institucionales de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, está conformado por: el área de protección y servicios sociales, el área de calidad de vida laboral y por último estímulos e incentivos.

5.1. INCENTIVOS INSTITUCIONALES

El plan de incentivos institucionales de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, está encaminado a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, así mismo, busca constituir una estrategia institucional que incida positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión, motivación y compromiso con los objetivos estratégicos del Hospital.


Desde el área de talento humano se ubica el diseño de este programa dentro de las prioridades de la alta dirección y la planeación institucional, y tiene como objetivo reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. Tal como lo señalan el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

Teniendo en cuenta que la entidad cuenta con autonomía para establecer los criterios de selección para los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo

Para este fin se tendrán en cuenta en el Plan de Incentivos Institucionales los siguientes aspectos:

5.1.1 PECUNIARIOS: Dirigidos a empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	5.0	8

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2			CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 27/01/2023 Versión: 5.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS			
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS			

5.1.1.1 PROGRAMAS DE TURISMO.

Con el fin de ejecutar el programa de turismo por evaluación de desempeño, se seleccionarán mediante sorteo público, a 3 funcionarios inscritos en carrera administrativa. De éstos un cupo se sorteará a un funcionario pre-pensionable (que le falten 3 años), el segundo entre los funcionarios que tengan más de 5 años de servicio en la Institución y el tercero entre todos los funcionarios participantes. En todo caso se tendrán en cuenta los siguientes criterios y el sorteo será en el mes de marzo:

- El tiempo de servicio continuo en la entidad no debe ser inferior a un (1) año.
- No tener sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la postulación o durante dicho proceso.
- No haber accedido a este premio desde el año 2010 (para el sorteo entre prepensionables y que tengan más de 5 años de servicio)
- Nivel sobresaliente en la evaluación anual del desempeño correspondiente al año anterior a la postulación (01 de febrero de la vigencia anterior al 31 de enero de la vigencia actual); inscritos en Carrera Administrativa

5.1.1.2. PREMIOS.

A los funcionarios ganadores del programa de turismo por evaluación de desempeño, se les otorgará hasta cinco (5) días hábiles de permiso remunerado para el viaje.

5.1.1.3. INCENTIVOS PARA BICIUSUARIOS

El instructivo aprobado en el mes de Octubre del año 2022, busca incentivar y promover el uso de la bicicleta a los Servidores públicos de nuestra institución, generando una cultura consiente que aporte al medio ambiente usando la bicicleta como medio de transporte. Se dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1811 de 2016.

5.1.2 NO PECUNIARIOS: Dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y estudiantes en práctica formativa.

5.1.2.1 DÍA DEL CUMPLEAÑOS LIBRE Y ENTREGA DE TARJETA.

Se ha determinado otorgar una tarjeta y un día libre remunerado a los funcionarios el día de su cumpleaños, para lo cual se debe diligenciar el formato AP1 con 3 días de anterioridad a la fecha. Cuando este corresponda a un día libre, dominical o festivo, podrán solicitarlo para el día hábil siguiente.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	5.0	9



En los casos en que el funcionario el día de su cumpleaños, presente alguna novedad de ausentismo (incapacidad, vacaciones, licencia por maternidad y/o paternidad, licencia por luto, calamidad), podrá disfrutar del día libre, el día hábil siguiente a la terminación de la novedad que corresponda.

5.1.2.2 COLABORADOR DEL MES.

Para la selección del colaborador del mes, se aplicará el procedimiento que para tal fin se apruebe, en el que se evalúe previamente los valores del Código de Integridad y otros aspectos que se consideren viables para la calificación; cada coordinador de área y/o jefe de servicio postulará a los colaboradores que durante el mes objeto de evaluación, hayan cumplido con lo descrito anteriormente, y serán calificados de 1 a 5 puntos, finalmente las Subgerencia Técnico Científica o la Subgerencia Administrativa y Financiera, según corresponda avalará dicho proceso.

Serán seleccionados los colaboradores que hayan obtenido mayor calificación, se reconocerá el cumplimiento de los criterios de evaluación, haciendo entrega de un diploma emblema y un botón que portará durante el mes siguiente de haberse hecho el acto público; las fotografías de la actividad se socializarán por los medios de comunicaciones institucionales y los colaboradores se registrarán en acta de comité.


En caso de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más colaboradores y que corresponda al primer lugar, se tendrá en cuenta, el principio de equidad, es decir, que uno de éstos no haya sido escogido durante los últimos 6 meses como colaborador del mes o a criterio del jefe inmediato.

De igual manera, se tendrá en cuenta para la selección las sugerencias de mejora y/o reconocimientos encontrados en el buzón del cliente interno.

5.1.2.3 INTEGRANTES DE LOS EQUIPOS PRIMARIOS DE MEJORAMIENTO (EPM)

Para la selección de los mejores integrantes de los equipos primarios de mejoramiento del mes, se aplicará el procedimiento que para tal fin se apruebe, en el que se evalúe previamente el cumplimiento de las metas establecidas según corresponda, las cuales deben ser del más del 80%, así como otros aspectos que se consideran viables para la calificación; cada líder de proceso en coordinación con los líderes de ejes de Acreditación postulará a los integrantes de los EPM que

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	5.0	10

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2			CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 27/01/2023 Versión: 5.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS			
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS			

durante el mes objeto de evaluación, hayan cumplido con lo descrito anteriormente, y serán calificados de 1 a 5 puntos, finalmente la Oficina de Calidad, avalará dicho proceso. Se postulará mensualmente tres (03) integrantes por cada EPM.

Estos reconocimientos harán parte de las hojas de vida de los colaboradores merecedores de tal exaltación.

5.1.2.4 FELICITACIÓN POR CADA CINCO AÑOS DE LABOR

Se realizará felicitación escrita por cada cinco años de labor de los servidores a nombre de la Gerencia y el Comité de Bienestar Social, esta exaltación corresponde a una tarjeta la cual será publicada en las pantallas institucionales.

5.1.2.5 RECONOCIMIENTO ESPECIAL AL PERSONAL DE SERVICIO AL CIUDADANO.

Se establece como incentivo especial para exaltar el desempeño efectivo de los colaboradores de servicio al ciudadano, mediante felicitación pública, que reconozca la labor desarrollada con los usuarios y sus familias, así mismo se garantizará la implementación de otros estímulos para quienes se encuentren con distinto tipo de vinculación y/o contratación con el fin de dar cumplimiento a las directrices de FURAG. El reconocimiento se hará público en el mes de diciembre.


6. PUNTOS DE CONTROL

Nº	Actividad	Control	Responsable	Frecuencia	Evidencia
1	Reunión del Comité de Bienestar Social	Se verifica el cumplimiento de las actividades establecidas, así como el impacto o las acciones de mejora a que haya lugar.	Comité de Bienestar Social	Trimestral	Acta

7. ESTRATEGIAS Y/O LINEAS DE ACCION

a. Estudio de las necesidades de los colaboradores y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	5.0	11

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 27/01/2023 Versión: 5.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS		

b. Formulación de los programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.

c. Ejecución de programas 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.

d. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

8. INDICADORES Y METAS

Nombre: % Cumplimiento de la evaluación de incentivos.

Fórmula: (Número de actividades del plan de incentivos ejecutadas en el período / Número de actividades del plan de incentivos programadas en el mismo período) * 100

META: ≥90%


9. DOCUMENTOS Y REGISTROS RELACIONADOS

- Cronograma de actividades de incentivos
- Procedimiento para la selección del colaborador del mes.

10. RESPONSABLES

COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL: Gestionar las actividades de bienestar social y apoyar la ejecución de las mismas, así como diseñar y aplicar mecanismos de seguimiento y evaluación del plan de bienestar social, estímulos e incentivos.

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	5.0	12

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2											CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL-02 27/01/2023 Versión: 5.0	
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO												
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS												
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS												

11. ANEXOS

CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2023														
EJE	CATEGORIA	ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
INCENTIVOS LABORALES PECUNIARIOS														
Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral	Viaje de turismo por evaluación sobresaliente								x				
INCENTIVOS LABORALES NO PECUNIARIOS														
Equilibrio psicosocial	Calidad de vida laboral	Día de cumpleaños libre y entrega de tarjeta	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		Colaborador del mes	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		Mejores Integrantes de los Equipos Primarios de Mejoramiento	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		Felicitación por cada cinco años de labor	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		Reconocimiento especial personal al servicio ciudadano												

PRESUPUESTO EJECUCIÓN ACTIVIDADES 2023	
ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	TOTAL
• Concurso de Talentos	\$ 5.000.000
• Salidas de Integración Institucional y Familiar (Día De La Familia)	\$ 130.000.000
• Celebración Día de los Niños	\$ 7.000.000
ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL	
• Apoyo Educación y Turismo Individual	\$ 140.000.000
• Reconocimiento a los Colaboradores según su Profesión	
• Actividades (Junio y Diciembre)	\$ 5.000.000
• Actividades de preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida (Retiro De La Vida Laboral)	\$ 14.000.000
• Reconocimiento al retirado (Exaltación a los funcionarios retirados por pensión)	\$ 3.000.000
• Celebración del Día del Servidor Público (salida ecológica)	\$ 4.000.000
• Jornada Lúdica Deportiva (torneos relámpago de juegos tradicionales)	\$ 1.000.000
• Noche navideña familia hospitalaria	\$ 7.000.000
• Novena de Navidad	\$ 7.000.000

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	5.0	13



E.S.E Hospital Departamental
San Antonio de Pitalito

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL
SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2**

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS

CÓDIGO:
HSP-TH-BI-PL-02
27/01/2023
Versión: 5.0

• Exaltaciones	\$	5.000.000
• Pausas activas enfocadas a la salud mental del Colaborador	\$	0
• Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	\$	0
• Acompañamiento para el manejo del estrés en la carga laboral	\$	0
• Capacitación en manejo de las diferencias y relaciones sociales en el trabajo	\$	0
INCENTIVOS LABORALES PECUNIARIOS		
• Viaje de turismo por evaluación sobresaliente	\$	32.000.000
INCENTIVOS LABORALES NO PECUNIARIOS		
• Día de cumpleaños libre y entrega de tarjeta	\$	0
• Colaborador del mes	\$	0
• Mejores Integrantes de los EPM	\$	0
• Felicitación por cada cinco años de labor	\$	0
• Reconocimiento especial al personal de servicio al ciudadano	\$	0
Capacitaciones para el funcionario y su familia.	\$	0
TOTAL	\$	360.000.000

Aprobado: 24/01/2023 – Acta No 002 del Comité de Bienestar Social

SUSCRIBEN EL PRESENTE PLAN.

ANA LUZ TRUJILLO MUÑOZ
Gerente Encargada

CAROLINA CALDERÓN VALDERRAMA
Profesional Universitario Talento Humano

SANDRA MILENA SALAMANCA CERQUERA
Representante del Comité de Bienestar Social

ANDRY YISED BRAVO GÓMEZ
Representante del Comité de Bienestar Social

Vo.Bo. RUBEN DARIO RIVERA SULEZ
Asesor Jurídico

JUAN MANUEL CARRILLO TORRES
Asesor Jurídico

FECHA:	Elaboración: 07/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 27/01/2023	Acta No. 001 del 27/01/2023 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 037 del 27/01/2023	5.0	14