 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
	Gestión de Personal - Personal	Fecha Emisión: 14-05-2026

## 1. OBJETIVO

### General

Diseñar e implementar el *Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, vigencia 2026*, que estructure actividades y estrategias integrales de bienestar, orientadas a promover el equilibrio entre la vida personal y laboral de los funcionarios de la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ, fortaleciendo su motivación y reconocimiento, con el fin de contribuir al mejoramiento del desempeño y aumento de la productividad.

### Específicos

- ☑ Identificar y evaluar las necesidades, expectativas y oportunidades de mejora en materia de bienestar laboral de los servidores públicos, mediante la aplicación de herramientas de medición y diagnóstico institucional.
- ☑ Diseñar e implementar un plan de bienestar e incentivos alineado con las necesidades identificadas de los servidores públicos de la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ.
- ☑ Fortalecer el bienestar laboral con el propósito de promover un ambiente de trabajo que estimule la creatividad, el sentido de identidad institucional, la participación activa de los servidores públicos y el mejoramiento de la eficiencia y efectividad en el desempeño de sus funciones.
- ☑ Desarrollar estrategias y actividades dirigidas a los servidores públicos en condición de propensión, orientadas a facilitar un proceso de desvinculación asistida, planificada y con enfoque humano.


## 2. ALCANCE

El *Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, vigencia 2026*, aplica a los servidores públicos de la planta de personal de la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ, incluyendo empleados de carrera administrativa, provisionales y de libre nombramiento y remoción, conforme a la normatividad vigente.

Comprende:

- ☑ La formulación, aprobación e implementación de incentivos no pecuniarios y, cuando la disponibilidad presupuestal lo permita, incentivos pecuniarios.
- ☑ La promoción de la excelencia en la prestación de los servicios de salud.
- ☑ El fortalecimiento del clima organizacional y la cultura institucional.
- ☑ El seguimiento y evaluación de la efectividad de los incentivos otorgados durante la vigencia anual.

El Plan tiene cobertura institucional y se ejecuta durante cada vigencia fiscal, articulado con el Plan Estratégico de Talento Humano y el Sistema de Gestión de la Calidad.


 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
	Gestión de Personal - Personal	Fecha Emisión: 14-05-2026

### 3. RESPONSABLES

CARGO (ROL)	RESPONSABILIDAD
<u>Alta Dirección</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Aprobar el Plan Anual de Incentivos</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Garantizar la disponibilidad presupuestal cuando aplique incentivo pecuniario</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Expedir los actos administrativos de adopción</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Autorizar el reconocimiento formal a los servidores destacados</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Velar por la transparencia y equidad en su implementación</li> </ul>
<u>Subgerencia Administrativa y Financiera</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Coordinar la formulación del Plan</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Verificar la viabilidad presupuestal</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Articular el Plan con la planeación institucional</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Supervisar su ejecución</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Presentar informe de resultados a Gerencia</li> </ul>
<u>Dirección de Talento Humano</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Elaborar el Plan durante el primer trimestre de la vigencia</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Definir criterios de evaluación y selección</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Consolidar resultados de evaluación del desempeño</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Coordinar el proceso de postulación y verificación</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Publicar convocatorias internas</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Garantizar la trazabilidad documental</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Elaborar el informe anual de ejecución</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Custodiar los soportes del proceso</li> </ul>
<u>Seguridad y Salud en el Trabajo</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Realizar seguimiento al estado de salud y condiciones laborales a los funcionarios que les aplica el programa de “Bien- estar al servidor”.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Gestión y apoyo en las fases de reintegro de los funcionarios en el programa “Bien- estar al servidor”.</li> </ul>
<u>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Realizar evaluación objetiva del desempeño.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Postular equipos o funcionarios destacados.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Verificar cumplimiento de metas.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Apoyar la socialización del Plan.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Garantizar imparcialidad en la evaluación.</li> </ul>
<u>Líderes de Proceso/Área</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li><input checked="" type="checkbox"/> Realizar evaluación objetiva del desempeño.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Postular equipos o funcionarios destacados.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Verificar cumplimiento de metas.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Apoyar la socialización del Plan.</li> <li><input checked="" type="checkbox"/> Garantizar imparcialidad en la evaluación.</li> </ul>

### 4. GLOSARIO

**Bienestar Laboral.** Conjunto de programas, actividades y estrategias orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, fortalecer el clima organizacional y promover el equilibrio entre la vida laboral y personal.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT 892399994-5</p>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
	Gestión de Personal - Personal	Fecha Emisión: 14-05-2026

**Clima Organizacional.** Percepción que tienen los servidores sobre el ambiente de trabajo, liderazgo, comunicación, condiciones laborales y relaciones interpersonales dentro de la institución.

**Comité de Bienestar e Incentivos.** Instancia encargada de analizar, evaluar y recomendar la asignación de incentivos, conforme a los criterios establecidos en el Plan.

**Disponibilidad Presupuestal.** Certificación expedida por el área financiera que acredita la existencia de recursos para el otorgamiento de incentivos pecuniarios.

**Evaluación de Desempeño.** Proceso sistemático mediante el cual se valora el cumplimiento de funciones, metas y competencias laborales de los servidores públicos, con base en criterios objetivos previamente establecidos.

**Equipo de Trabajo Destacado.** Grupo de servidores que demuestra resultados sobresalientes en el cumplimiento de metas institucionales, innovación en procesos o mejora en la prestación de servicios.

**Igualdad de Oportunidades.** Garantía de acceso equitativo a los programas de bienestar e incentivos, sin discriminación alguna.

**Incentivos.** Reconocimientos otorgados a los servidores públicos por su desempeño sobresaliente, cumplimiento de metas o aportes significativos a la gestión institucional. Pueden ser pecuniarios o no pecuniarios.

**Incentivos Pecuniarios.** Reconocimientos representados en estímulos económicos, otorgados conforme a disponibilidad presupuestal y normatividad vigente.

**Incentivos No Pecuniarios.** Reconocimientos simbólicos o institucionales que no implican erogación económica directa, tales como menciones honoríficas, reconocimientos públicos, capacitaciones, distinciones o estímulos académicos.


**Mérito.** Principio según el cual el acceso a incentivos y reconocimientos se fundamenta en el desempeño, competencias y resultados verificables.

**Plan Anual de Bienestar.** Instrumento de planeación que consolida las actividades programadas durante la vigencia fiscal para promover el bienestar integral de los servidores públicos.

**Plan Anual de Incentivos.** Documento que define los criterios, modalidades y procedimientos para el otorgamiento de incentivos durante la vigencia anual.

**Servidor Público.** Persona vinculada a la planta de personal de la entidad, independientemente del tipo de vinculación, que ejerce funciones públicas conforme a la normatividad vigente.

**Transparencia.** Principio que garantiza objetividad, publicidad y trazabilidad en la selección de beneficiarios de incentivos.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p> <p>Gestión de Personal - Personal</p>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
		Fecha Emisión: 14-05-2026

**Vigencia Fiscal.** Periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, durante el cual se ejecuta el Plan.

## 5. DESCRIPCION GENERAL

### 5.1. GENERALIDADES

Con los nuevos cambios generados en el Estado; se busca fortalecer institucionalmente la Administración Pública, los programas de Talento Humano se convierten en parte esenciales del desarrollo armónico e integral del empleado.

El *Plan Institucional de Bienestar e Incentivos*, de la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, contribuyendo a un mejor desempeño en el ejercicio de sus labores y aumentando el grado de motivación, mejorando el desempeño laboral y por ende la actividad institucional. De lo anterior surge la importancia del diseño, gestión implementación y desarrollo del *Plan Institucional de Bienestar e Incentivos* de la E.S.E acorde con la política estatal de administración del talento humano.

El componente del talento humano de la entidad recompensando a los funcionarios en su capacidad de innovación y gestión; fortaleciéndolos en sus competencias, estimulando su talento y conocimientos en la labor desarrollada, con una adecuada política tendiente a resaltar su profesionalismo laboral.


La entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucional 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 las áreas administrativa y asistencial; al mejor empleado de libre nombramiento y remoción, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios.


Adelantará en el programa de incentivos reconocimiento a funcionarios que se destacan por sus grandes condiciones con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Este documento ha sido estructurado con la contextualización teórica y las normas que rigen el sistema de estímulos


### 5.2. ETAPAS DE DESARROLLO


Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del *Plan de Bienestar e Incentivos* de la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ, vigencia 2026, se llevará a cabo las siguientes etapas:

-  **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluó la percepción de los servidores públicos en relación a su bienestar laboral, así como la identificación de

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
	Gestión de Personal - Personal	Fecha Emisión: 14-05-2026

nuevas necesidades y oportunidades de mejora, a partir del uso de herramientas de recolección de información: Encuesta Plan de Bienestar e Incentivos 2026 y Encuesta de Clima Organizacional – EDCO.

 **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis, detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades y estrategias para el plan de bienestar e incentivos a implementar en la vigencia 2026.

 **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos.

### 5.3. EJES DEL PROGRAMA

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 -2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar.

El Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:


#### 5.3.1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral, se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

#### 5.3.2. SALUD MENTAL

Comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad.

Asimismo, incluye hábitos de vida saludables relacionados a promover la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
	Gestión de Personal - Personal	Fecha Emisión: 14-05-2026

### 5.3.3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Comprende las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

### 5.3.4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL






La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación en las empresas y las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando la inteligencia artificial (IA), tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

### 5.3.5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Corresponde a acciones encaminadas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado.

## 5.4. ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026, se contemplará el apoyo de instituciones como:


-  Caja de Compensación Familiar
-  Entidades Promotoras de Salud
-  Fondos de Pensiones y Cesantías
-  Entidad Administradora de Riesgos Laborales
-  Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas

## 5.5. BENEFICIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Los beneficios procuran traer ventajas, tanto para la organización como para los empleados y también extenderse a la comunidad.

### 5.5.1. PARA LA ORGANIZACIÓN

-  Eleva la moral de los empleados.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
	Gestión de Personal - Personal	Fecha Emisión: 14-05-2026

- 👉 Reduce la rotación y ausentismo.
- 👉 Eleva la lealtad del empleado.
- 👉 Facilita el reclutamiento y retención del empleado.
- 👉 Aumenta la productividad y disminuye el costo unitario el trabajo.
- 👉 Demuestra las directrices y propósitos de la empresa hacia los empleados
- 👉 Promueve relaciones públicas con la comunidad.

### 5.5.2. PARA LOS EMPLEADOS


- 👉 Ofrece ventajas no monetarias.
- 👉 Ofrece asistencia para solucionar problemas personales.
- 👉 Aumenta la satisfacción en el trabajo.
- 👉 Contribuye al desarrollo personal y al bienestar individual.
- 👉 Ofrece medios para mejorar las relaciones entre los empleados.
- 👉 Reduce sentimientos de inseguridad.
- 👉 Mejora las relaciones con la institución.
- 👉 Reduce las causas de insatisfacción.

### 5.6. DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVOS

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, en cumplimiento al decreto 1567 de 1998, los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como sobresaliente y aquel que presente actividades adicionales.

#### 5.6.1. PROGRAMA DE INCENTIVOS

Son aquellos reconocimientos pecuniarios y no pecuniarios, que se otorgan a los empleados de planta de personal de la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ, en función del valor agregado que brindan a sus labores diarias dentro de la institución, contribuyendo con esto al mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios de salud. Tiene como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
	Gestión de Personal - Personal	Fecha Emisión: 14-05-2026

### 5.6.2. FINALIDADES

Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- 🕒 Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- 🕒 Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las directivas de la E.S.E. para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- 🕒 Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos que trabajan en la E.S.E.
- 🕒 Fomentar el espíritu de trabajo y sentido de pertenencia, bienestar familiar y empresarial de cada uno de los empleados de la E.S.E.

### 5.6.3. REQUISITOS

Son requisitos del sistema de estímulos los siguientes:

- 🕒 La selección y la asignación del incentivo se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritario.
- 🕒 Es obligatorio el cumplimiento del reconocimiento asignado por el desempeño, en niveles de excelencia.
- 🕒 El empleado que se le reconozca su desempeño en niveles de excelencia, tendrá derecho a que su jefe inmediato lo exalte por escrito, con copia a la hoja de vida.


### 5.6.4. TIPOS DE INCENTIVOS

El tipo de incentivos, su monto y forma de adjudicación, serán establecidos y reglamentados por parte de la Comisión de Personal, en el cronograma de actividades para cada vigencia, suscribiendo la correspondiente acta aprobada por unanimidad y aprobada por el comité de Gestión y desempeño.

### 5.6.5. REQUISITOS PARA PARTICIPAR COMO MEJOR FUNCIONARIO

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos no pecuniarios y pecuniarios de la institución.

- a) Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año servicio.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
	Gestión de Personal - Personal	Fecha Emisión: 14-05-2026

- b) No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección, la cual debe ser certificado por la Oficina De Control Interno Disciplinario de la Institución.
- c) Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño sobresaliente correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Los estímulos pecuniarios (Decreto 1567 de 1998, artículos 29, 30, 31,32), están orientados a otorgar reconocimientos económicos a funcionarios que hayan sido escogidos como mejor funcionario de acuerdo a los criterios establecidos en este plan.

Los estímulos No Pecuniarios (Decreto 1567 de 1998, artículos 32, 33), que podrá otorgar la Institución son los siguientes:

- a. Participación en proyectos especiales
- b. Publicación de trabajos en medios de circulación nacional
- c. Reconocimientos públicos a la labor meritoria
- d. Conceder becas o comisiones de estudio


#### **5.6.6. PROCESO DE SELECCIÓN A LOS MEJORES FUNCIONARIOS**

El funcionario encargado del manejo del proceso de la evaluación desempeño de los funcionarios, elabora la lista de personas con mayor puntaje en la evaluación del desempeño del año anterior y luego presentara un informe de resultados al secretario del Comisión de Personal, quien se desempeña en la entidad como jefe de la oficina de Talento Humano y a los miembros del Comité.

#### **5.6.7. REQUISITO PARA POSTULARSE A LA SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA.**

Debe tener en cuenta:

- Tener notas sobresalientes
- Actividades que le permiten al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales
- No tener en curso sanciones disciplinarias, la cual debe ser certificado por la Oficina De Control Interno Disciplinario de la Institución
- No haber sido elegido como Mejor funcionario el año inmediatamente anterior
- Tener un año (1) continuó en el periodo instituido para la calificación


 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
	Gestión de Personal - Personal	Fecha Emisión: 14-05-2026

El procedimiento de selección de los mejores servidores de esta estrategia, contempla los siguientes pasos:

1. El Comité de Gestión y Desempeño Institucional verificará que los servidores cumplan con los requisitos de participación señalados en el presente plan. Los mejores servidores, de carrera y de libre nombramiento y remoción, serán los que tengan las más altas calificaciones entre los seleccionados como mejores de la planta de personal de la E.S.E..
2. En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados que corresponda al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta los siguientes aspectos y el orden a saber:
  - ☑ No haber sido seleccionado como mejor empleado en el año anterior
  - ☑ El promedio de las evaluaciones de desempeño de los dos últimos años
  - ☑ La participación regular en representación de los empleados en los comités o comisiones internas
  - ☑ Presentar el certificado electoral de la última votación, en este caso para presidencia o alcaldía
3. Si el empate continúa, el Comité de Gestión y Desempeño Institucional podrá elegir.
4. Entre las siguientes alternativas para dirimir, dejando constancia de las mismas
5. mediante acta de reunión:
  - ☑ Establecer otros criterios adicionales de desempate.
  - ☑ Establecer mecanismo de votación pública, en el que participen los servidores de la entidad, mediante la intranet u otras herramientas tecnológicas. Una vez seleccionados los mejores servidores de carrera administrativa del área administrativa y asistencial; el mejor servidor de libre nombramiento y remoción, se elegirá como mejor servidor de carrera administrativa de la entidad al servidor(a) que haya obtenido el resultado más alto en la evaluación de desempeño institucional. En caso de presentar empates, se aplicarán los mismos criterios de desempate con los que se eligieron los mejores servidores de carrera administrativa por cada área y de libre nombramiento y remoción, relacionadas en este procedimiento. Es de aclarar que el servidor seleccionado como el mejor de la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ, sólo podrá ser beneficiado de un (1) incentivo del presente plan.
6. Se realizará la premiación de los servidores seleccionados como los mejores servidores de carrera administrativa de la entidad.

## 5.7. ACTIVIDADES DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

En concordancia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se reconoce la importancia de fortalecer el *Plan Institucional de Bienestar e*

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
	Gestión de Personal - Personal	Fecha Emisión: 14-05-2026

*Incentivos, 2026*, como una herramienta estratégica que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, especialmente de aquellos funcionarios que se encuentran en etapa de pre pensión, quienes afrontan cambios significativos a nivel personal, familiar, social y económico. Atender de manera oportuna esta etapa contribuye a una transición más saludable hacia el retiro laboral, fortaleciendo el sentido de reconocimiento, dignidad y valoración de la trayectoria institucional.

En el marco del *Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2026*, se propone el desarrollo de las siguientes actividades enfocadas especialmente en los funcionarios pre pensionables:


- 📌 Preparación para la jubilación
- 📌 Bienestar psicosocial y salud mental
- 📌 Promoción de estilos de vida saludables
- 📌 Fortalecimiento del entorno familiar y social
- 📌 Reconocimiento e incentivos

#### **5.8. BIEN-ESTAR AL SERVIDOR: programa de acompañamiento integral al servidor en condición no presencial.**





En el marco del *Plan de Bienestar e Incentivos 2026*, el área de Talento Humano reconoce la necesidad de fortalecer estrategias de acompañamiento integral dirigidas a los servidores públicos que, por situaciones como incapacidad prolongada (superior a 30 días) o que impida su asistencia presencial en la institución. Este programa busca garantizar el bienestar físico, emocional y laboral de los funcionarios mediante cuatro fases establecidas en cada visita, promoviendo su sentido de pertenencia, disminuyendo riesgos psicosociales asociados al aislamiento laboral y facilitando procesos de adaptación y reintegro.

Cuyo objetivo general es implementar un programa de acompañamiento integral dirigido a los servidores públicos en modalidad no presencial, que promueva su bienestar, mantenga su vinculación institucional y facilite su proceso de adaptación o reintegro laboral en la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López.





De los objetivos específicos se desprende la necesidad de fortalecer el bienestar emocional, físico y social de los servidores públicos, manteniendo canales de comunicación activos entre el funcionario y la institución; así como realizar seguimiento continuo a su estado de salud y condiciones laborales en articulación con el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de facilitar procesos de reintegro laboral seguro y progresivo.


 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
	Gestión de Personal - Personal	Fecha Emisión: 14-05-2026


### 5.8.1. Fases

- 
**Fase 1: “¿Cómo estás?”**. Orientada a identificar el estado emocional, físico y social del funcionario mediante estrategias lúdicas y conversacionales, con el fin de detectar necesidades y posibles riesgos que permitan una intervención oportuna.
- 
**Fase 2: “¿Cómo estamos?”**. Mantener informado al funcionario sobre la situación institucional, con el fin de mantener al servidor conectado con la dinámica institucional y fortalecer el sentido de pertenencia.
- 
**Fase 3: “¿Hacia dónde vamos?”**. Realizar seguimiento a la evolución del funcionario, abordando su estado de salud, avances en la recuperación, condiciones laborales y posibilidades de reintegro, con la finalidad de monitorear su proceso, identificar necesidades de ajuste y planificar un retorno seguro y progresivo.
- 
**Fase 4: “¿Qué queremos?”**. Fortalecer el vínculo con la institución, mediante la implementación de una actividad significativa que promueva la reconexión del funcionario con su entorno laboral, generando motivación, sentido de pertenencia y una percepción positiva frente a su reintegro.

### 5.8.2. Fases de Reintegro

- 
**Fase 1: Preparación del Reintegro**. Bajo la responsabilidad de Seguridad y Salud en el Trabajo y Talento Humano, esta fase comprende la validación del concepto de aptitud médica emitido por la EPS o ARL, la identificación de restricciones laborales de tipo físico, cognitivo o emocional, la revisión de las funciones del cargo y el análisis del puesto de trabajo.
- 
**Fase 2: Diseño del Plan Individual**. En articulación entre SST, Talento Humano y el jefe inmediato, se estructura un plan personalizado que incluye la definición de una jornada laboral progresiva, el ajuste de funciones conforme a las recomendaciones médicas y el establecimiento de metas laborales realistas.
- 
**Fase 3: Implementación del Reintegro**. Liderada por el jefe inmediato con acompañamiento de SST, esta fase contempla el inicio de actividades con carga laboral reducida, la asignación de tareas de menor impacto, el acompañamiento cercano al servidor y la aplicación de ajustes razonables de tipo ergonómico u organizacional.
- 
**Fase 4: Seguimiento y Ajustes**. A cargo de SST y Talento Humano, se realiza un seguimiento periódico del desempeño y estado de salud del servidor, identificación de signos de alerta y la implementación de ajustes al plan.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
	Gestión de Personal - Personal	Fecha Emisión: 14-05-2026

 **Fase 5: Consolidación del Reintegro.** SST y Talento Humano evalúan la estabilidad en el desempeño, confirman la ausencia de afectaciones en la salud derivadas del reintegro y formalizan el cierre del proceso mediante acta.

## 5.9. ENCUESTA DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

Se realizó una encuesta a través del formulario **Encuesta de Bienestar e Incentivos 2026**, cuyo enlace es: <https://forms.gle/aVhvuvz7hZJ7Ves48>. Dicha encuesta fue diligenciada entre la fecha del 08 al 09 de enero de 2026, por 91 funcionarios de la entidad, lo cual nos da una muestra del 65,47%.

Los temas para tratar se tomaron a partir de los ejes: *Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Diversidad e Inclusión, Transformación Digital e Identidad y Vocación por el Servicio Público*, proyectados por la Función Pública.

Población: 139 funcionarios.

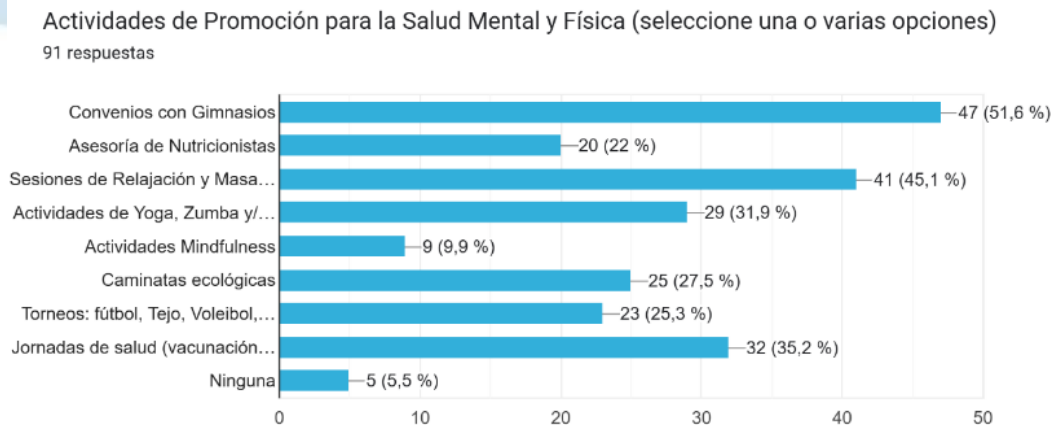
Muestra: 91 funcionarios.


Porcentaje: 65,47%.

### 5.9.1. NIVEL PERSONAL

#### 5.9.1.1. Actividades de Promoción para la Salud Mental y Física

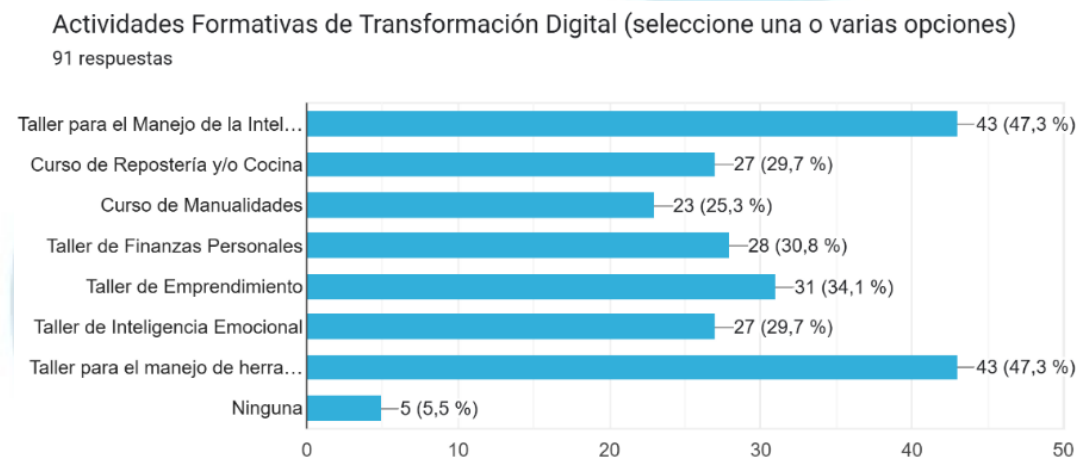
En relación a las *actividades de promoción para la Salud Mental y física* se evidencia que, el 51,6% optó por convenios con gimnasios, seguido con un 45% las sesiones de relajación y masajes, un 35% Jornadas de salud (vacunación, tamizajes, salud visual, higiene oral), 32% en Actividades de Yoga, Zumba y/o rumba, 27% Caminatas ecológicas, 25% Torneos: fútbol, Tejo, Voleibol, Ajedrez, Dominó, Bolos, Baloncesto, 22% Asesoría de Nutricionistas, 9,9% Actividades Mindfulness y un 5,5% Ninguna.



 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
	Gestión de Personal - Personal	Fecha Emisión: 14-05-2026

### 5.9.1.2. Actividades Formativas de Transformación Digital

Las *Actividades Formativas de Transformación Digital* se evidencia que, el 47% optó por Taller para el Manejo de la Inteligencia Artificial y asimismo un 47% eligió el Taller para el manejo de herramientas ofimáticas (WORD, EXCEL, POWERPOINT), siguiendo con el 34% Taller de Emprendimiento, 30% Taller de Finanzas Personales, El 29% Curso de Repostería y/o Cocina y otro 29% Taller de Inteligencia Emocional, por último, un 25% Curso de Manualidades.

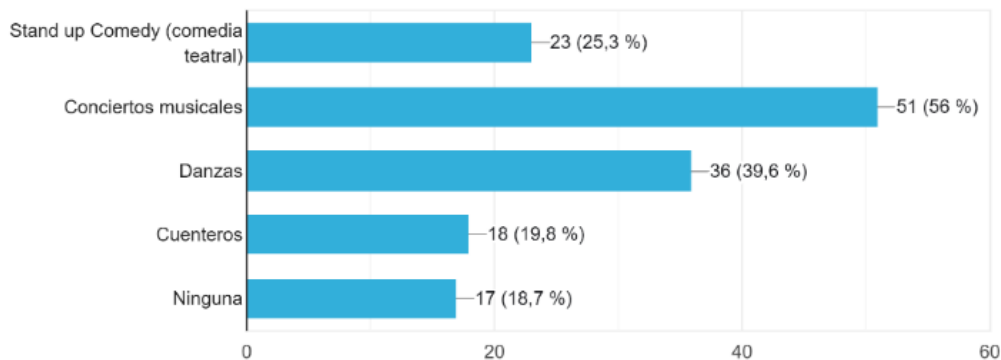



### 5.9.1.3. Actividades Culturales

En las *Actividades Culturales* se evidencia que, el 56% optó por Conciertos musicales, siguiendo con el 39,6% Danzas, 25% Stand up Comedy (comedia teatral), 20% Cuenteros y por último, ninguno con un 18%.

Actividades Culturales (seleccione una o varias opciones)

91 respuestas



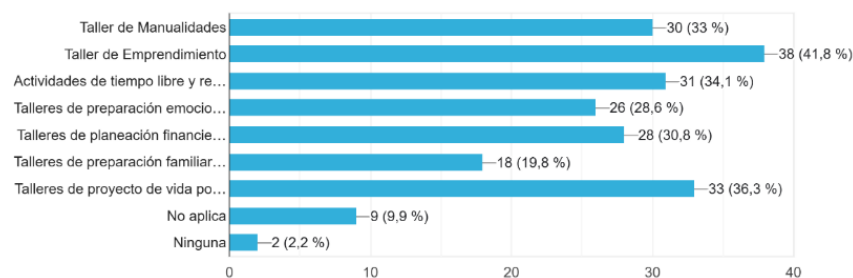
 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
	Gestión de Personal - Personal	Fecha Emisión: 14-05-2026

## 5.9.2. PREPENSIONABLES

### 5.9.2.1. Actividades recomendadas para los pre pensionables

Las *Actividades recomendadas para los pre pensionables*, el 41% optó por Taller de Emprendimiento, siguiendo con el 36% Talleres de proyecto de vida post laboral, 34% Actividades de tiempo libre y recreación, 33% Taller de Manualidades, 30% Talleres de planeación financiera y pensonal (pensiones, cesantías, ahorro y manejo del ingreso), 28% Talleres de preparación emocional para la jubilación (manejo del cambio, identidad personal y nuevos roles), 19% Talleres de preparación familiar para la jubilación, 9% no aplica y 2% ninguna.

Actividades recomendadas para los PREPENSIONABLES  
91 respuestas

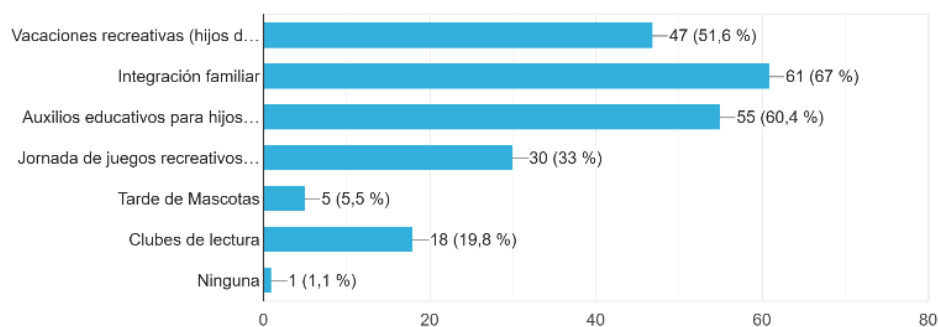



## 5.9.3. NIVEL FAMILIAR

### 5.9.3.1. Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas

En relación a las **Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas**, el 67% optó por Integración familiar, siguiendo con el 60% Auxilios educativos para hijos menores de 25 años, 51% Vacaciones recreativas (hijos de los funcionarios), 33% Jornada de juegos recreativos en familia, 19% Clubes de lectura, 5% Tarde de Mascotas, 1% ninguno.

Actividades recreativas, vacacionales, culturales y artísticas (seleccione una o varias opciones)  
91 respuestas



 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
	Gestión de Personal - Personal	Fecha Emisión: 14-05-2026

## 5.10. ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL – ESCALA EDCO

Se realizó una encuesta a través del formulario Encuesta de Clima Organizacional 2026, cuyo enlace es: <https://forms.gle/xhVdQnh86HfcAY1c8>; dicha encuesta fue diligenciada entre la fecha del 08 al 09 de enero de 2026, por 76 funcionarios de la entidad, lo cual nos da una muestra del 65,47%.

DIMENSIONES	PUNTAJES	
	CUANTITATIVO	CUALITATIVO
Relaciones Interpersonales	3,28	Nivel medio alto
Estilo de Dirección	2,7	Nivel medio bajo
Sentido de Pertenencia	3,26	Nivel medio alto
Retribución de la Empresa	4,02	Nivel alto
Disponibilidad de Recursos	4,16	Nivel alto
Percepción de Estabilidad Laboral	3,99	Nivel medio alto
Claridad y Coherencia en la Dirección	4,39	Nivel alto
Relaciones Interdepartamentales	4,19	Nivel alto
<b>TOTAL</b>	<b>176</b>	<b>NIVEL ALTO</b>


Se evidencia que la única dimensión con un nivel medio bajo hace referencia a los “*Estilos de Dirección*”, en relación a la gestión y liderazgo de los jefes inmediato.

Sin embargo, las dimensiones de relaciones interpersonales, sentido de pertenencia y percepción de estabilidad laboral, se encuentran en un nivel medio alto, siguiendo con retribución de la empresa, disponibilidad de recursos, claridad y coherencia en la dirección y relaciones interdepartamentales con un nivel alto.


Es por ello que el puntaje general del clima organizacional en los funcionarios de la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ, se encuentra en un nivel alto.

## 6. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

CICLO PHVA	PASO	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
PLANEAR	1	Diagnóstico de necesidades de bienestar laboral	Realizar levantamiento de información mediante encuestas, entrevistas o grupos focales para identificar necesidades, expectativas y prioridades del personal en materia de bienestar, incentivos, recreación, salud mental y clima organizacional.	Talento Humano Comité de Bienestar	Encuestas aplicadas, informe de diagnóstico

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		Código: GTH-PE-Q-001
	Gestión de Personal - Personal		Versión: 06
			Fecha Emisión: 14-05-2026

	2	Análisis de resultados y priorización de actividades	Consolidar y analizar la información obtenida en el diagnóstico para definir las líneas estratégicas del Plan de Bienestar e Incentivos, priorizando actividades según impacto institucional y disponibilidad de recursos.	Talento Humano	Informe de análisis y priorización
	3	Formulación del Plan de Bienestar e Incentivos	Elaborar el documento del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, definiendo objetivos, actividades, cronograma, responsables, indicadores y presupuesto requerido.	Talento Humano Dirección Administrativa	Plan de Bienestar aprobado
<b>HACER</b>	4	Socialización del Plan de Bienestar e Incentivos	Divulgar el plan aprobado a todos los colaboradores mediante reuniones, correos institucionales, carteleros o medios internos para garantizar conocimiento y participación.	Talento Humano Comunicaciones	Actas de socialización, registros de asistencia
	5	Ejecución de actividades de bienestar	Implementar actividades contempladas en el plan tales como jornadas de integración, programas de salud mental, actividades deportivas, celebraciones institucionales, capacitaciones en autocuidado y reconocimiento al desempeño.	Talento Humano Comité de Bienestar	Evidencias fotográficas, listados de asistencia, informes de actividades
	6	Implementación del programa de incentivos	Ejecutar mecanismos de reconocimiento institucional como incentivos no pecuniarios, reconocimiento a servidores destacados, estímulos por desempeño, cumplimiento de metas y buenas prácticas laborales.	Talento Humano Alta Gerencia	Actas de reconocimiento, o registros de incentivos
<b>VERIFICAR</b>	7	Seguimiento a la ejecución del plan	Realizar seguimiento periódico al cumplimiento de las actividades programadas, verificando cronograma, participación del personal y uso de recursos.	Talento Humano	Informes de seguimiento
	8	Evaluación de impacto y satisfacción	Aplicar instrumentos de evaluación para medir el nivel de satisfacción de los funcionarios y el impacto de las actividades en el clima laboral y bienestar organizacional.	Talento Humano	Encuestas de satisfacción, informe de evaluación
<b>ACTUAR</b>	9	Identificación de oportunidades de mejora	Analizar resultados de la evaluación para identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en la ejecución del plan.	Talento Humano Comité de Bienestar	Informe de mejora
	10	Formulación de acciones de mejora	Diseñar e implementar acciones correctivas o de mejora para optimizar las actividades de bienestar y fortalecer la participación institucional.	Talento Humano	Plan de mejora
	11	Ajuste y actualización del Plan de Bienestar	Incorporar las mejoras identificadas y actualizar el plan para el siguiente periodo, asegurando su alineación con los objetivos institucionales.	Talento Humano Dirección Administrativa	Plan actualizado

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
	Gestión de Personal - Personal	Fecha Emisión: 14-05-2026

## 7. MEDICIÓN DE ADHERENCIA

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA		UNIDAD DE MEDICIÓN	FUENTE PRIMARIA	FRECUENCIA DE ANÁLISIS	META
CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	N° de actividades realizadas	*100	%	Informe de cumplimiento	Anual	90%
	N° de actividades programadas					
CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA BIEN-ESTAR AL SERVIDOR	N° de personas con incapacidad prolongada o personas que se le impida su asistencia presencial en la institución.	*100	%	Informe de cumplimiento	Anual	90%
	N° de visitas realizadas a las personas con incapacidad prolongada o personas que se le impida su asistencia presencial en la institución.					

Adherencia Satisfactoria	85 - 100%
Adherencia Regular	75 - 84,9%
Adherencia No Satisfactoria	Menos del 74,9%

## 8. DOCUMENTOS RELACIONADOS


CÓDIGO	NOMBRE
GTH-PE-F-001	<i>Cronograma Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, vigencia 2026</i>
NA	<i>Encuesta Bienestar Social y Estímulos (resultados)</i>
NA	<i>Escala Clima Organizacional EDCO (informe resultados)</i>

## 9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

**Cartilla Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022”.** Camargo, Ardila, Escobar, Martínez y Martínez. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.


Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015). Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Congreso de la República de Colombia. (2012). Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
	Gestión de Personal - Personal	Fecha Emisión: 14-05-2026

## 10. CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACION


Nº	FECHA DE APROBACIÓN DD/MM/AAA	IDENTIFICACIÓN DE ELABORACIÓN			Nº ACTA APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
		ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
001	31/01/2023	<b>LEIDIS MARÍA MANJARRÉZ DAZA</b>	<b>MARÍA CAMILA CAPATAZ SALGADO</b>	<b>DUVER DICSON VARGAS ROJAS</b>	NA	Documento actualizado a vigencia 2023, se inicia nueva codificación y versión, debido a control documental institucional
		Profesional Especializado Talento Humano	Profesional Oficina Asesora Planeación, Calidad y Sistemas de Información	Agente Especial Interventor		
002	31/01/2024	<b>JESÚS ARREGOCÉS MOLINARES</b>	<b>WILLIAM HUMBERTO SALGADO GAMBOA</b>	<b>DUVER DICSON VARGAS ROJAS</b>	NA	Actualización de código y cambio de vigencia
		Profesional Especializado Talento Humano	Subgerente Administrativo y Financiero	Agente Especial Interventor		
003	31/01/2025	<b>JESÚS ARREGOCÉS MOLINARES</b>	<b>CARLOS ALBERTO ZÚÑIGA BELTRÁN</b>	<b>CARMEN SOFÍA DAZA OROZCO</b>	N/A	Actualización de código y cambio de vigencia 2025
		Profesional Especializado Talento Humano	Profesional Apoyo Calidad y Planeación	Agente Especial Interventor		
004	28/02/2026	<b>NATALIA ELENA JAIMES LUQUEZ</b>	<b>MARÍA CLAUDIA MORILLO DAZA</b>	<b>ANSELMO JOSÉ HOYOS FRANCO</b>	2026-004	Actualización vigencia 2026
		Director Operativo de Talento Humano	Profesional Especializado Calidad	Agente Especial Interventor		
005	13/04/2026	<b>NATALIA ELENA JAIMES LUQUEZ</b>	<b>MARÍA CLAUDIA MORILLO DAZA</b>	<b>ANSELMO JOSÉ HOYOS FRANCO</b>	2026-006	Actualización Programa Bienestar al servidor
		Director Operativo de Talento Humano	Profesional Especializado Calidad	Agente Especial Interventor		
006	14/05/2026	<b>NATALIA ELENA JAIMES LUQUEZ</b>	<b>MARÍA CLAUDIA MORILLO DAZA</b>	<b>ANSELMO JOSÉ HOYOS FRANCO</b>	2026-007	Actualización Capacitación Empresarial HRPL
		Director Operativo de Talento Humano	Profesional Especializado Calidad	Agente Especial Interventor		

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
	Gestión de Personal - Personal	Fecha Emisión: 14-05-2026

## 11. ANEXOS

### 11.1. PLAN DE ACCIÓN

1	1. CALIDAD DE VIDA LABORAL	
1,1	Socialización del Programa de bienestar a los funcionarios de la ESE	Socialización y promoción
1,2	Difusión del concepto de salario emocional	Socialización y promoción
1,3	BIEN-ESTAR AL SERVIDOR	Programa
2	2. CODIGO DE INTEGRIDAD. CONFLICTO DE INTERES Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	
2,1	Cápsulas de recordación Código de Integridad.	Folletos, videos y/o charlas.
2,2	Cápsulas de recordación Conflicto de Interés	Folletos, videos y/o charlas.
2,3	Socialización de la metodología para la identificación y reporte de Conflicto de interés.	Folletos, videos y/o charlas.
3	3. PREPENSIONADOS	
3,1	Preparación de Pre pensionados para el retiro del servicio. (Actividad cultural)	Actividad cultural
3,2	Preparación de Pre pensionados para el retiro del servicio. (Taller)	Capacitación programada
4	4. ACTIVIDADES CONMEMORATIVAS POR FECHAS ESPECIALES (DÍA DE LA PROFESIÓN Y OTRAS RELACIONADAS)	
4,1	Medio día libre de cumpleaños (salario emocional)	Salario emocional
4,2	Tarjeta virtual de felicitación de cumpleaños	Salario emocional
4,3	Tarjeta de reconocimiento del trabajo cada mes	Salario emocional
4,4	Día del contador publico	Salario emocional
4,5	Día de la mujer	Salario emocional
4,6	Día del hombre	Salario emocional
4,7	Día de la secretaria	Salario emocional
4,8	Día del niño	Salario emocional
4,9	Día mundial de la salud	Salario emocional
4,1,1	Día del bacteriólogo	Salario emocional
4,1,2	Día mundial de la actividad física	Salario emocional
4,1,3	Día de la madre	Salario emocional
4,1,4	Día de la familia	Salario emocional
4,1,5	Día de la enfermera	Salario emocional
4,1,6	Día del ingeniero	Salario emocional
4,1,7	Día del servidor publico	Salario emocional
4,1,8	Día del padre	Salario emocional
4,1,9	Día del abogado	Salario emocional
4,2,1	Día de la auxiliar de enfermería	Salario emocional
4,2,2	Día del químico farmacéutico	Salario emocional
4,2,3	Día del microbiólogo	Salario emocional
4,2,4	Día mundial de la salud mental	Salario emocional
4,2,5	Día del archivista	Salario emocional
4,2,6	Día del trabajador social	Salario emocional
4,2,7	Día del instrumentador quirúrgico	Salario emocional
4,2,8	Día del administrador	Salario emocional
4,2,9	Día del psicólogo	Salario emocional
4,3,1	Día del camillero	Salario emocional

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO <b>HOSPITAL</b> ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT 892399994-5</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p>	Código: GTH-PE-Q-001
		Versión: 06
	Gestión de Personal - Personal	Fecha Emisión: 14-05-2026

4,3,2	Día del médico	Salario emocional
4,3,3	Día mundial del fisioterapeuta	Salario emocional
5	<b>5. CAPACITACION EN BENEFICIOS LABORALES</b>	
5.1	Horarios Flexibles (salario emocional)	Socialización y promoción
5.2	Teletrabajo (salario emocional)	Socialización y promoción
6	<b>6. ACTIVIDADES DEPORTIVAS, LUDICAS, RECREATIVAS Y TURISTICAS</b>	
6.1	Convenios con gimnasios	Actividades Físicas
6.2	Vacaciones recreativas - Hijos de los funcionarios	Actividades Lúdicas
6.3	Capacitación Empresarial HRPL	Capacitación
7	<b>7. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES</b>	
7.1	Promoción de programas de vivienda	Jornada en la entidad
8	<b>8. ESTÍMULOS PARA EDUCACIÓN FORMAL</b>	
8.1	Auxilios educativos para los hijos de los servidores públicos	Auxilio económico
8.2	Auxilio educativo para Servidores Públicos	Auxilio económico
8.3	Programa Servimos	Socialización y promoción
9	<b>9. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO</b>	
9.1	Taller de Liderazgo	Capacitación Programada
10	<b>10. INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS</b>	
10.1	Mejor Servidor ESE Hospital Rosario Pumarejo de López área administrativa	Incentivo no Pecuniario
10.2	Mejor Servidor ESE Hospital Rosario Pumarejo de López área asistencial	Incentivo no Pecuniario
10.3	Mejor Servidor ESE Hospital Rosario Pumarejo de López Libre Nombramiento y Remoción.	Incentivo no Pecuniario
10.4	Equipos de Trabajo ESE Hospital Rosario Pumarejo de López.	Incentivo Pecuniario

