

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026		CÓDIGO	GTH-PL-003
			VERSIÓN	003
			FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA	Página 1 de 24

PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2026

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 2 de 24

CONTENIDO	
INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS.....	4
OBJETIVO GENERAL.....	4
OBJETIVOS ESTRATEGICOS.....	4
2. PROPOSITO.....	4
3. RESPONSABLES.....	5
4. ETAPAS DE DESARROLLO.....	5
5. EJES DEL PROGRAMA	5
EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	6
EJE 2 SALUD MENTAL	6
EJE 3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	6
EJE 4 TRANSFORMACION DIGITAL	6
EJE 5 IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PUBLICO.....	7
6. FASES DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO:.....	7
7. NIVELES DE SATISFACION DE LOS SERVIDORES FRENTE A LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR.....	7
8. ENTIDADES DE APOYO	7
9. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026.....	8
10. MATRIZ DE SEGUIMIENTO:	9
11. BENEFICIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL: .	9
11.2 Para los empleados	10
12. DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVOS	10
12.2 PROGRAMA DE INCENTIVOS.	10
12.4 TIPO DE INCENTIVOS	11
12.5 REQUISITOS PARA PARTICIPAR COMO MEJOR FUNCIONARIO	12
1. ANEXO.....	15
2. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	19
3. CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACION.....	19

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO	GTH-PL-003
			003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 3 de 24

INTRODUCCIÓN

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 Programa 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 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. Adelantarán 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.

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 4 de 24

1. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar e implementar un plan de actividades y estrategias integrales de bienestar orientadas a promover el equilibrio entre la vida personal y laboral de los funcionarios, fortaleciendo su motivación y reconocimiento, con el fin de contribuir al mejoramiento del desempeño y aumento de la productividad.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- 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 ESE 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 prepensión, orientadas a facilitar un proceso de desvinculación asistida, planificada y con enfoque humano.

2. PROPÓSITO

Implementar las actividades y estrategias del Plan de Bienestar e Incentivos 2026, ajustándolas a las necesidades e intereses de los servidores públicos proyectados en las encuestas de “Plan de Bienestar e Incentivos 2026” y “Clima Organizacional” y en concordancia con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar, para promover un ambiente laboral saludable y productivo.

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 5 de 24

3. RESPONSABLES

Será responsabilidad de la Dirección de Talento Humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias, por medio de las herramientas de medición: “Encuesta Plan de Bienestar e Incentivos 2026”, “Encuesta de Clima Organizacional – EDCO”. Asimismo, concretar el Plan de Bienestar e Incentivos 2026, con la participación del Comité MIPG.

4. ETAPAS DE DESARROLLO

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, para la 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 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. 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.

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 6 de 24

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:

EJE 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.

EJE 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.

EJE 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.

EJE 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.

 HOSPITAL EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la Vida NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026		CÓDIGO	GTH-PL-003
			VERSIÓN	003
			FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA	Página 7 de 24

EJE 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.

6. FASES DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:

Corresponde a la Dirección de Talento Humano realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera mensual, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2026.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos se describen a continuación:

7. NIVELES DE SATISFACCIÓN DE LOS SERVIDORES FRENTE A LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR:

- **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de bienestar e Incentivos.
- **Medición:** Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.
- **Calidad:** Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.

8. 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.

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO GTH-PL-003	VERSIÓN 003
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	FECHA 16/07/2024	HOJA Página 8 de 24

- 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.

9. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026:

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
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

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA Página 9 de 24

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
4,3,2	Día del médico	Salario emocional
4,3,3	Día mundial del fisioterapeuta	Salario emocional
5	5. CAPACITACION EN BENEFICIOS LABORALES	
5.1	Horarios Flexibles (salario emocional)	Socialización y promoción
5.2	Teletrabajo (salario emocional)	Socialización y promoción
6	6. ACTIVIDADES DEPORTIVAS, LUDICAS, RECREATIVAS Y TURISTICAS	
6.1	Convenios con gimnasios	Actividades Físicas
6.2	Vacaciones recreativas - Hijos de los funcionarios	Actividades Lúdicas
7	7. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	
7.1	Promoción de programas de vivienda	Jornada en la entidad
8	8. ESTÍMULOS PARA EDUCACIÓN FORMAL	
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	9. INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS	
9.1	Mejor Servidor ESE Hospital Rosario Pumarejo de López área administrativa	Incentivo No Pecuniario
9.2	Mejor Servidor ESE Hospital Rosario Pumarejo de López área asistencial	Incentivo No Pecuniario
9.3	Mejor Servidor ESE Hospital Rosario Pumarejo de López Libre Nombramiento y Remoción.	Incentivo No Pecuniario
9.4	Equipos de Trabajo ESE Hospital Rosario Pumarejo de López.	Incentivo Pecuniario

10. MATRIZ DE SEGUIMIENTO:

Se adjunta anexo1 GE-FR-027. MATRIZ SEGUIMIENTO PLANES, cuya finalidad es ofrecer una guía detallada de cada mes en relación a la proyección de las actividades e incentivos para el año vigente 2026.

11. 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.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la Vida NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO	GTH-PL-003
			003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 10 de 24

11.1 Para la organización

- Eleva la moral de los empleados.
- 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.

11.2 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.

12. 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.

12.1 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

 ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la Vida NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026		CÓDIGO	GTH-PL-003
			VERSIÓN	003
			FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA	Página 11 de 24

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.

12.2 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.

12.3 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.

12.4 TIPO 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

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 12 de 24

para cada vigencia, suscribiendo la correspondiente acta aprobada por unanimidad y aprobada por el comité de Gestión y desempeño.

12.5 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.

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

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

12.6 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

	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 13 de 24

Comisión de Personal, quien se desempeña en la entidad como jefe de la oficina de Talento Humano y a los miembros del Comité.

12.7 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.

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 ESE.
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.

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026		CÓDIGO	GTH-PL-003
			VERSIÓN	003
			FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA	Página 14 de 24

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 ESE Hospital Rosario Pumarejo de Lope, 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.

13. 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 de Bienestar e 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 prepensión, 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 de Bienestar e Incentivos 2026, se propone el desarrollo de las siguientes actividades enfocadas especialmente en los funcionarios prepensionables:

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 15 de 24

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

14. ANEXOS

• 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>

Encuesta que 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.

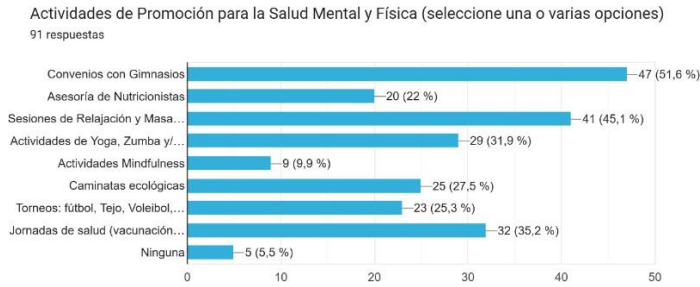
Población: 139 funcionarios.

Muestra: 91 funcionarios.

Porcentaje: 65,47%.

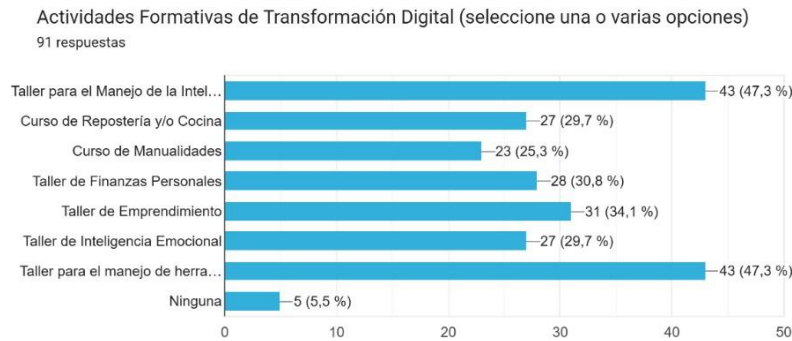
NIVEL PERSONAL:

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.

2. Actividades Formativas de Transformación Digital:



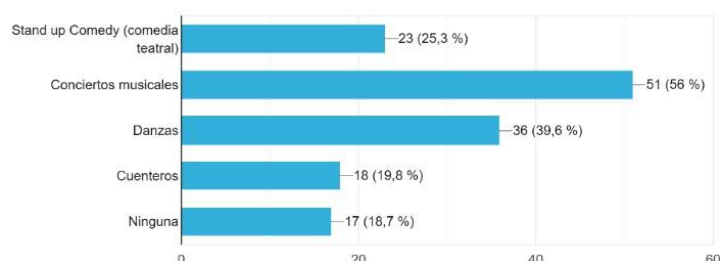
Las **Actividades Formativas de Transformación Digital** se evidencia que, el 47% optó por Taller para el Manejo de la Inteligencia Artificial y asimismo un 47% eligió el Taller para el manejo de herramientas ofimáticas (WORD, EXCEL,

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 17 de 24

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.

3. Actividades Culturales:

Actividades Culturales (seleccione una o varias opciones)
91 respuestas

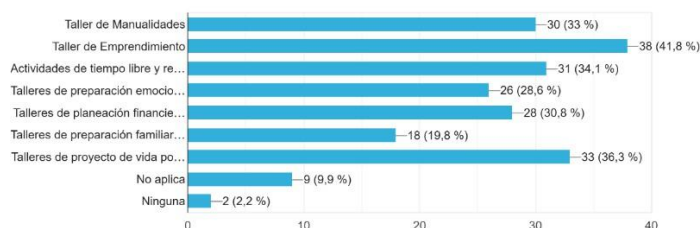


En las **Actividades Culturales** se evidencia que, el 56% optó por Conciertos musicales, siguiendo con el 39,6% Danzas, 25% Stand up Comedy (comedia teatral), 20% Cuenteros y por último, ninguno con n 18%.

PREPENSIONABLES:

1. Actividades recomendadas para los prepensionables:

Actividades recomendadas para los PREPENSIONABLES
91 respuestas



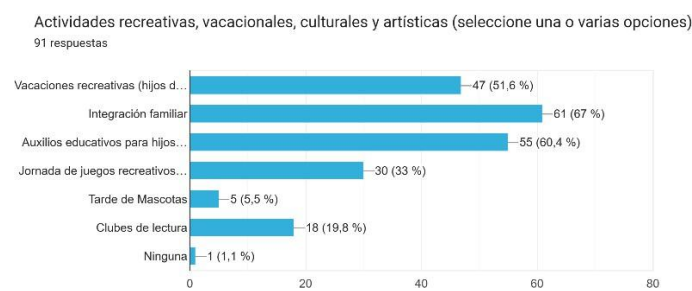
Las **Actividades recomendadas para los prepensionables**, el 41% optó por Taller de Emprendimiento, siguiendo con el 36% Talleres de proyecto de vida post-laboral, 34% Actividades de tiempo libre y recreación, 33% Taller de Manualidades, 30% Talleres de planeación financiera y pensional (pensiones, cesantías, ahorro y manejo del ingreso), 28% Talleres de preparación emocional para la jubilación

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 18 de 24

(manejo del cambio, identidad personal y nuevos roles), 19% Talleres de preparación familiar para la jubilación, 9% no aplica y 2% ninguna.

NIVEL FAMILIAR:

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.

- 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>

Encuesta que 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

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA Página 19 de 24

Claridad y Coherencia en la Dirección	4,39	Nivel alto
Relaciones Interdepartamentales	4,19	Nivel alto
TOTAL	176	NIVEL ALTO

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 ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, se encuentra en un nivel alto.

15. 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.

16.CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACION:

Versión	Fecha DD MM AA	Aprobación			Acta de Aprobación N°	Descripción del Cambio
		Elaboró	Revisó	Aprobó		
001	31/01/2023	Leidis María Manjarrez Daza <i>Profesional Especializado en Talento Humano</i>	María Camila Capataz Salgado <i>Profesional de Oficina Asesora Planeación, Calidad Sistema de Información</i>	Duver Dicson Vargas Rojas <i>Agente Especial Interventor</i>	NA	Documento actualizado a vigencia 2023, se inicia nueva codificación y versión debido a control documental institucional
002	31/01/2024	Jesús Arregocés Molinares Profesional Especializado en Talento Humano	William Humberto Salgado Gamboa Subgerente Administrativo y Financiero	Duver Dicson Vargas Rojas <i>Agente Especial Interventor</i>	NA	Actualización vigencia 2024

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA Página 20 de 24

003	16/07/2024	Jesús Arregocés Molinares Profesional Especializado en Talento Humano	Carlos A. Zúñiga Beltrán <i>Profesional de Apoyo a Calidad y Planeación</i>	Carmen Sofía Daza Orozco <i>Agente Especial Interventor</i>	2024-002	
004	08/01/2026	NATALIA ELENA JAIMES LUQUEZ Director Operativo de Talento Humano	AAROL LEE MENDEZ <i>Jefe oficina de Planeación</i>	ANSELMO JOSE HOYOS <i>Agente Especial Interventor</i>	NA	Actualización vigencia 2026



Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)

HOJA

Página 21 de 24

PRESUPUESTO: \$ 306.212.600,00

[illegible]



Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)

Página 22 de 24

[illegible]

[illegible]

 NIT: 892399994-5	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS 2026	CÓDIGO	GTH-PL-003
		VERSIÓN	003
		FECHA	16/07/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 24 de 24