



**HOSPITAL CIVIL DE IPIALES  
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES**

**CODIGO: MN - 0442  
VERSION: 5  
VIGENCIA: 26/01/2026  
REVISION: 26/01/2026**

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Juan Felipe Gonzalez Arias Líder talento humano	Gabriela Chamorro Huertas Asesora de planeación	Eduardo Narváez Cujar Gerente
FECHA 26 de Enero del 2026	FECHA 26 de Enero del 2026	FECHA 26 de Enero del 2026



## Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
3. ALCANCE.....	5
4. RESPONSABLES.....	6
5. MARCO CONCEPTUAL.....	8
6. MARCO NORMATIVO.....	11
7. DESCRIPCION DEL PLAN.....	18
PREPARACIÓN AL CAMBIO .....	24
ASIMILACIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL .....	24
ACEPTACIÓN DEL CAMBIO.....	25
COMPROMISO CON EL CAMBIO .....	26
7.1 EJES DEL PROGRAMA.....	27
8. ANEXOS.....	34
9. BIBLIOGRAFIA.....	35



## 1. INTRODUCCIÓN.

El Hospital Civil de Ipiales E.S.E. estructura el "Plan de Bienestar Social e Incentivos" reconociendo la importancia crucial que tiene el bienestar de sus colaboradores en el rendimiento y calidad de los servicios de salud que se brindan a la comunidad.

Este documento refleja el compromiso inquebrantable con la promoción de un ambiente laboral saludable y equitativo, que no solo salvaguarde el bienestar físico y mental, sino que también fomente la excelencia en la atención médica.

La implementación de un "Plan de Bienestar Social e Incentivos" en el Hospital Civil de Ipiales E.S.E. responde a la necesidad imperante de ajustar nuestras prácticas institucionales a las normativas vigentes que rigen el ámbito de la salud y la Gerencia de talento humano en el país.

En estricta observancia de las leyes, reglamentos y lineamientos emitidos por las autoridades competentes; este plan se erige como una respuesta integral para mejorar las condiciones laborales, el desarrollo profesional y la satisfacción de nuestro valioso personal, alineándose con los estándares de calidad que deben caracterizar a las instituciones de salud. De esta manera, el Plan de Incentivos y el Programa de Bienestar Social de la institución, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores.

La normativa nacional e internacional destaca la importancia de promover ambientes laborales saludables y equitativos, reconociendo que el bienestar del personal incide directamente en la calidad de la atención médica. En ese contexto, el Hospital Civil de Ipiales E.S.E. asume su compromiso de garantizar el pleno cumplimiento de las disposiciones legales y normativas que regulan la Gerencia de talento humano en el sector de la salud.

Este plan se ha diseñado considerando las exigencias y recomendaciones de las entidades regulatorias pertinentes, buscando ofrecer una herramienta efectiva y específica para la mejora continua de las condiciones laborales y el estímulo del talento humano en nuestra institución. Siguiendo rigurosamente la normatividad establecida, este plan contribuirá al fortalecimiento de la institución, respaldando los derechos y expectativas de nuestro equipo de trabajo en el Hospital Civil de Ipiales E.S.E.

De la misma manera, este plan permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, alineado además con el Plan Desarrollo institucional.



## **2. OBJETIVOS.**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL.**

Optimizar la calidad de vida laboral y promover el bienestar integral de los colaboradores del Hospital Civil de Ipiales E.S.E. a través de la implementación de medidas específicas, que fomenten un entorno laboral saludable, equitativo y motivador, respondiendo no solo a las normativas vigentes en el ámbito de la gerencia de talento humano en el sector de la salud, sino también al fortalecimiento de la cohesión institucional, impulsando con ello desarrollo profesional que contribuya directamente a la mejora continua en la calidad de la atención médica que ofrecemos a la comunidad.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

- Establecer una política de estímulos que incorpore no solo herramientas efectivas para el desarrollo eficiente de las competencias laborales sino también la posibilidad institucional de apoyar las aspiraciones personales y familiares de los empleados.
- Propiciar espacios que fortalezcan los lazos de amistad, compañerismo y trabajo en equipo de los empleados del Hospital Civil de Ipiales E.S.E, a través de alternativas eficientes de comunicación integral.
- Facilitar las condiciones y los espacios para que en el desarrollo de la gestión institucional se propicien ambientes de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral.
- Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la institución y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, procurando generar un clima organizacional que contribuya al mejoramiento de la productividad, la innovación y al logro de valores Institucionales contemplados en el código de Integridad.
- Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando compromiso institucional, sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.



### 3. ALCANCE.

El Plan Incentivos Institucionales aplica a todos los funcionarios públicos del Hospital Civil de Ipiales E.S.E. incluidas sus familias en cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.



#### 4. RESPONSABLES.

La responsabilidad de la implementación y gestión del Plan de Bienestar Social e Incentivos en un hospital público de Colombia recae en diferentes instancias y roles dentro de la estructura organizacional. A continuación, se identifican algunos de los principales responsables:

- ✓ **Gerencia y Dirección:** La alta dirección tiene la responsabilidad de aprobar y respaldar el plan, asegurando la asignación adecuada de recursos y su alineación con los objetivos institucionales.
- ✓ **Gerencia de Talento Humano:** El equipo de Recursos Humanos desempeña un papel fundamental en la implementación y administración del plan. Esto incluye el diseño de políticas, la comunicación efectiva, la gestión de beneficios, y la evaluación del impacto en el personal.
- ✓ **Comité de Bienestar Social:** Puede establecerse un comité específico encargado de supervisar la implementación y evaluar la efectividad del plan. Este comité está compuesto por representantes de diversas áreas y niveles jerárquicos.
- ✓ **Líderes de Procesos:** Los y las líderes de cada proceso son responsables de asegurar la aplicación efectiva del plan dentro de sus áreas, comunicar las políticas y fomentar la participación activa de su personal.
- ✓ **Colaboradores:** La participación activa y el compromiso de los empleados son fundamentales. Fomentar la retroalimentación y la colaboración permite ajustar el plan para satisfacer mejor las necesidades y expectativas del personal.
- ✓ **Entidades De Apoyo:** Para el cumplimiento del Plan de Bienestar laboral para los funcionarios se contará con el apoyo de las siguientes entidades:
  - Cajas de Compensación familiar.
  - Entidades promotoras de salud.
  - Fondos de pensiones y cesantías.
  - Entidad administradora de riesgos laborales.

La colaboración entre estos actores asegurará una implementación eficiente y el mantenimiento a largo plazo de un entorno laboral saludable y motivador en el Hospital Civil de Ipiales E.S.E. específicamente, se definen las siguientes obligaciones y/o responsabilidades complementarias a las anteriores:



## **DE LOS SERVIDORES PUBLICOS:**

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar e incentivos programadas por la oficina de Gerencia de Talento Humano.
- Asumir el proceso de calificación de desempeño como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.
- Participar en las actividades de evolución y premiación para los cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.
- Participar activamente en la evaluación de planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
- Conformar equipos de trabajo para participar en el acceso a los estímulos e incentivos para equipos de trabajo de excelencia.
- Asistir de carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo.
- Poner a consideración del Hospital Civil de Ipiales E.S.E, los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores para ser aplicados en lo que la entidad considere conveniente.

## **DEL HOSPITAL CIVIL DEL IPIALES E.S.E**

- Asignar recursos económicos suficientes para cubrir el Plan de Estímulos e incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Estímulos e incentivos.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
- Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo del Hospital Civil de Ipiales E.S.E.



## 5. MARCO CONCEPTUAL.

Adoptando el Marco conceptual del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, se presentan los siguientes conceptos:

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así:

*“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...).”*

“En este sentido, los programas de bienestar de las entidades públicas deben estar encaminados a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Igualmente, estos programas deben tener como propósito mejorar la calidad de vida de los servidores públicos desde el ámbito laboral” (Función Pública de Colombia en Programa Nacional de Bienestar 2023-2026)

Así mismo, otro concepto que ha cobrado importancia es el de bienestar laboral, según Chiavenato (2004) “el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...).”

“Por lo que, las iniciativas relacionadas con el bienestar laboral deben estar enfocadas en los factores personales e individuales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que orientan a los individuos a determinar sus condiciones de calidad de vida. Adicionalmente, el bienestar laboral es un aspecto fundamental para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la organización.” (Función Pública de Colombia en Programa Nacional de Bienestar 2023-2026)

Igualmente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2023), establece que: *“el bienestar de los empleados se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que abarca, pero va más allá de la ausencia de problemas de salud física y mental. El bienestar en el trabajo se relaciona con una experiencia individual (ya sea física, emocional o psicológica) de situaciones y limitaciones del entorno laboral. Por ejemplo, el bienestar en el trabajo hace que una persona esté motivada y sea más*



*propensa a tomar la iniciativa. Por tanto, el bienestar en el trabajo está directamente relacionado con el nivel de productividad laboral”.*

También, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define que: *“Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo.”*

Adicionalmente, vale la pena hacer referencia al concepto de salario emocional el cual lo define así: *“(…) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (…)*” (Montalvo Poveda, M. E., 2018).

Por otra parte, es importante hacer mención al concepto de salud mental, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1616 de 201310, así: *“Artículo 3°. Salud Mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad. La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas”.*

*“En consecuencia y con el fin de consolidar la salud mental en la población colombiana, se expidió el Documento CONPES 3992 de 2020 relacionado con la “Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia”, donde se establecieron lineamientos de política pública en esta materia. En ese punto, vale la pena mencionar que en los últimos años el concepto de salud mental paso de verse como la ausencia de enfermedad hacia un enfoque de salud mental positiva.”* (Función Pública de Colombia en Programa Nacional de Bienestar 2023-2026)

*“Por lo tanto, las entidades públicas en el marco de sus programas de bienestar deberán definir estrategias con el fin de contribuir a la salud mental de sus servidores públicos, toda vez que, con ello se busca mantener un clima laboral positivo, así como que las condiciones y el ambiente laboral sean beneficiosos para estos.”* (Función Pública de Colombia en Programa Nacional de Bienestar 2023-2026)

En cuanto a la transformación digital, se puede entender como la *“integración de la tecnología digital en todas las áreas de una empresa, cambiando*



fundamentalmente la forma en que opera y entrega valor a los clientes” (Enteprisers Project, 2021).

En este sentido, el CONPES 3975 de 2019 en lo que tiene que ver con la “Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial”, dispone que: “La transformación digital es una característica de la 4RI, ya que es un proceso de explotación de tecnologías digitales que tiene la capacidad de crear nuevas formas de hacer las cosas en todos los sectores económicos, generando nuevos modelos de desarrollo, procesos y la creación de productos y servicios, que a su vez producen valor, principalmente a través de la digitalización que representa la conversión de datos y procesos análogos hacia formatos que pueden ser entendidos y manipulados por máquinas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, 2019)”.

“Por lo que, las entidades deben comprender que la transformación digital no se refiere solo a la obtención de sistemas y dispositivos de última generación, sino en la utilización eficiente de estas herramientas tecnológicas y de los datos, estableciendo una cultura para su uso y entendimiento de la importancia de sus beneficios para la sociedad. Lo anterior, con el propósito de crear un ecosistema digital en donde los servidores públicos puedan interactuar con las herramientas digitales y mantener niveles óptimos de bienestar.” (Función Pública de Colombia en Programa Nacional de Bienestar 2023-2026)

“En consecuencia, se hace necesario que las entidades públicas incluyan en su plan estratégico de talento humano alternativas efectivas y medibles para motivar a los servidores públicos a ser productivos y a prestar un servicio de calidad y efectivo a los grupos de valor, dependiendo de la misionalidad de la entidad, a través de los canales presenciales o virtuales.” (Función Pública de Colombia en Programa Nacional de Bienestar 2023-2026)

“Por otra parte, es importante hacer referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Los ODS agrupan 17 objetivos de carácter integrado e indivisible. En Colombia, la hoja de ruta para la implementación de los ODS se encuentra definida en el Documento CONPES 3918 de 2018 denominado “Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia”, sin embargo, además de lo establecido en dicho documento, las entidades públicas están llamadas a adelantar acciones internas dirigidas para dar cumplimiento a los ODS, de acuerdo con su misionalidad.” (Función Pública de Colombia en Programa Nacional de Bienestar 2023-2026).



## 6. MARCO NORMATIVO.

### Constitución Política de Colombia de 1991

**ARTICULO 366.** El bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Será objetivo fundamental de su actividad la solución de las necesidades insatisfechas de salud, de educación, de saneamiento ambiental y de agua potable. Para tales efectos, en los planes y presupuestos de la Nación y de las entidades territoriales, el gasto público social tendrá prioridad sobre cualquier otra asignación.

### 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.

Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

### **ARTÍCULO 16. Componentes del Sistema de Estímulos.**

e. Los programas de bienestar social e incentivos. El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

### **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.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

### **Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en Mayo del 2022**

El artículo 37 dispone que es un derecho de los servidores públicos y de sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

### **Decreto 1083 de 2015**

**Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos.** Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

**Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:



1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

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

**Artículo 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

**Artículo 2.2.10.4.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

**Artículo 2.2.10.5.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.



**Parágrafo.** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

**Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

**Parágrafo.** El Hospital Civil de Ipiales E.S.E, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

**Artículo 2.2.10.8.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

**Artículo 2.2.10.9.** 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 de Colombia 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.

**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.

**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.

**Artículo 2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**Artículo 2.2.10.13.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.



2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

**Artículo 2.2.10.14.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

**Artículo 2.2.10.15.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

**Artículo 2.2.10.16.** En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor



empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

**Artículo 2.2.10.17.** Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

#### **Decreto 648 de 2017.**

**Artículo 2.2.5.5.53** Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

**Artículo 2.2.5.5.54** Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

Adicionalmente, el marco normativo que rige el bienestar en el sector público integra las siguientes normas vigentes:

- Ley 1221 de 2008.
- Ley 1811 de 2016.
- Ley 1823 de 2017.
- Ley 1857 de 2017.
- Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998.
- Ley 2088 de 2021.
- Ley 2191 de 2023.
- Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos.
- Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.



## 7. DESCRIPCION DEL PLAN.

El Plan de Bienestar Social e incentivos del Hospital Civil de Ipiales E.S.E vigencia 2026, se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de administración de personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación de los trabajadores.

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

Al mejorar el nivel de vida del trabajador y de su núcleo familiar mediante la satisfacción de sus necesidades individuales y colectivas, se promueve un mayor nivel de motivación, el cual se refleja en un incremento del compromiso, un mejor desempeño laboral y en consecuencia, una mayor productividad institucional.

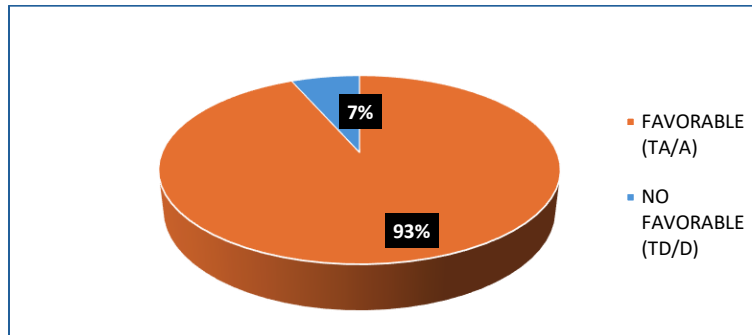
### DIAGNOSTICO NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 del Hospital Civil de Ipiales E.S.E, se elabora a través de las perspectivas y valoraciones del Comité de Bienestar Social e Incentivos integrado por personas de distintos niveles jerárquicos y roles de la Institución, además del análisis de resultados obtenidos con la medición de Clima Laboral, Cultura Organizacional, aplicación de la batería de riesgo Psicosocial y en general actividades desarrolladas por bienestar en la vigencia 2025, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y del cronograma de actividades.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

El clima organizacional en El Hospital Civil de Ipiales, se midió en el año 2025 con el fin de conocer como los trabajadores perciben su relación con el ambiente de trabajo, como un determinante de su comportamiento al interior de la entidad; resultados que conlleven a la toma de decisiones encaminadas a mejorar el ambiente laboral y fortalecer el talento humano, de acuerdo con los lineamientos que brinda el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

**Muestra:** Para la realización del estudio objeto del presente informe, se evaluaron en total 524 trabajadores del total de la población de 889, lo cual corresponde al 58.9% de la población trabajadora del Hospital.



El 93% (49% de acuerdo + 44% total acuerdo) de los trabajadores evaluados consideran que existe un adecuado clima laboral, tan solo el 7% (1% total desacuerdo + 6% desacuerdo) no se encuentra a gusto.

**ANALISIS DE RESULTADOS POR VARIABLES:**

COMPARATIVO CLIMA ORGANIZACIONAL POR VIGENCIA		2021		2025	
		FAVORABLE (TA/A)	NO FAVORABLE (TD/D)	FAVORABLE (TA/A)	NO FAVORABLE (TD/D)
CLIMA ORGANIZACIONAL	ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	96%	4%	94%	6%
	ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	91%	9%	84%	16%
	ESTILO DE DIRECCIÓN	87%	13%	88%	12%
	COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	94%	6%	90%	10%
	TRABAJO EN EQUIPO	91%	9%	91%	9%



CAPACIDAD PROFESIONAL	95%	5%	95%	5%
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	93%	7%	88%	12%
AUSTERIDAD Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN	93%	7%	93%	7%
<b>TOTAL</b>	<b>93%</b>	<b>7%</b>	<b>93%</b>	<b>7%</b>

**Clima Organizacional** El resultado del clima organizacional en el Hospital Civil de Ipiales E.S.E, indica que la calificación de aprobación y/o aceptación se encuentra en un porcentaje de 93%, lo cual nos indica que la percepción que tienen los trabajadores de la organización es favorable y debe mantenerse un ambiente laboral ameno, con una cultura empresarial que promueva el sentido de pertenencia y el compromiso con las tareas, lo cual será siempre una ventaja competitiva para la organización, ya que la calidad, la productividad y el mejor desempeño de los trabajadores, tiene una relación directa con el ambiente que gira a su alrededor.

#### Orientación Organizacional:

No.	ITEMS	2025	
		% (TD+D)	% (TA+A)
1	Conozco la misión, visión, objetivos y los valores institucionales de mi Entidad	4.45	95.55
2	Los objetivos de mi entidad son claros	2.91	97.09
3	Los empleados de la entidad ponen en práctica los valores Institucionales	4.83	95.17
4	La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	26	74
5	Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo Eficientemente	10.19	89.81
6	En mi área mantenemos las prioridades para el desarrollo del trabajo	3.62	96.38
7	Los procedimientos de mi área de trabajo garantizan la efectividad de las acciones que se realizan	3.20	96.80



8	Considero que mis funciones están claramente determinadas	5.76	94.24
9	Entiendo claramente mi papel dentro del área de trabajo a la que Pertenezco.	1.50	98.50
10	% orgulloso de pertenecer al HCI	1.30	98.70
<b>TOTAL</b>		<b>6.4</b>	<b>93.6</b>

Dado que la orientación profesional es entendida como la claridad que tienen los trabajadores sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, así como también la manera como se desarrolla la planeación y los procesos, distribuyendo las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor; los encuestados manifiestan estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con las afirmaciones positivas realizadas en materia de orientación organizacional en el hospital en un 93.6% y tan solo un 6.4% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Es por ello que se afirma, que la mayoría de los colaboradores del Hospital, tienen claridad sobre los ítems mencionados.

En este grupo de variables los trabajadores consideran varias fortalezas marcadas con el color **Verde** en cuanto al conocimiento de la plataforma estratégica, percibiendo interés por parte de la organización en ofrecer los recursos necesarios para que se realice el trabajo adecuadamente y su compromiso para llevar a la entidad sobre niveles superiores de calidad.

El grupo considera como debilidad el color **Marrón**. El **74%** de los encuestados consideran que son tenidos en cuenta para la planeación de sus actividades, mientras que un 26% considera que se debe mejorar la planeación, teniendo en cuenta la opinión de los colaboradores en la determinación de sus actividades

**Administración del talento Humano:** Es definido como el nivel de percepción de los trabajadores sobre los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de éstos en sus respectivos cargos, lo cual conlleve un proceso de capacitación, bienestar y satisfacción, favoreciendo su crecimiento personal y profesional.

Por su parte en la Administración del Talento Humano, el 83.9% de los colaboradores manifiestan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo con las afirmaciones positivas relacionadas con la administración del talento humano en la institución; el 16.1% está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo; con lo cual se concluye que la mayoría de los colaboradores perciben positivamente los procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de los trabajadores en sus respectivos cargos, al proceso de vinculación y evaluación de desempeño con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional. De igual manera algunas de las preguntas se encuentran en color marrón lo cual nos



indica que es necesario realizar actividades de mejora en los procedimientos de inducción y entrenamiento en la institución, fortaleciendo los programas de bienestar.

**Estilo de dirección:** El estilo de dirección son los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo.

El grupo evaluado cree que sus directivos poseen los conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área; rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo en el 87.8% de aprobación y total aprobación, siendo este un puntaje en Marrón, es necesario fortalecer y mantener esta variable con la formación y capacitación a los líderes de proceso, específicamente en la retroalimentación y reconocimiento que deben darles a los colaboradores que tienen a su cargo, fortaleciendo igualmente la toma de decisiones en las diferentes áreas y procesos de la institución.

El nivel de satisfacción de los trabajadores frente a la autonomía que tienen en la realización del trabajo, es adecuado donde el 95.06% de los colaboradores encuestados consideran que el trato que reciben de su jefe inmediato es respetuoso y que tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área.

**Comunicación e Integración:** La Comunicación e integración es el intercambio retroalimentador de ideas, pensamientos y sentimientos entre dos o más personas a través de signos verbales, escritos o mímicos, que fluyen en dirección horizontal y vertical en la entidad, orientada a fortalecer la identificación y cohesión entre los miembros.

El 90% de los encuestados, afirman que en su sitio de trabajo comparten información útil para el trabajo y cuando surge un problema identifican a quien dirigirse para resolverlo. Otro aspecto a destacar en cuanto a comunicación, es que el 96.83% del personal mantiene informado a través de comunicados institucionales, carteleras, página web, encontrándose satisfecho en cuanto la forma en cómo se comunican entre compañeros.

Se evidencia descontento por parte de los colaboradores en la forma como se comunican las directrices a todo el personal, es decir hay un porcentaje de colaboradores que siente que la información que les llega es de manera informal y la comunicación con las diferentes áreas no es la adecuada, ni la que el personal esperaría. En este grupo de variables, se deben realizar actividades de prevención para mantener comunicaciones adecuadas entre las diferentes áreas de trabajo, la utilización de medios formales de comunicación a fin de que llegue a todos los niveles, evitando de esta manera los rumores que generan conflictos.



**Medio Ambiente Físico:** Las condiciones físicas son aquellas que rodean el trabajo (iluminación, ventilación, estímulos visuales, auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores. El 99% de los encuestados consideran que se utiliza de manera eficiente los recursos, además, se destaca que las áreas de trabajo permanecen limpias, ordenadas y que se encuentra fácilmente los elementos o documentos que se requieren.

La entidad debe continuar con un trabajo constante en la mejora de los puestos de trabajo, propendiendo por generar adecuadas condiciones en el ambiente físico y el sitio de trabajo, identificando las fuentes de riesgo auditivo, ergonómico, de ventilación y el establecimiento de medidas de control. Igualmente, es necesario establecer un plan de mantenimiento de las instalaciones para ofrecer un ambiente físico seguro al grupo de trabajadores.

Como oportunidad de mejora en el diagnóstico de clima laboral, se incluyó las variables de austeridad, combate a la corrupción y el cambio organizacional.

**Austeridad y Combate a la Corrupción:** El 93.2% de los colaboradores está de acuerdo y totalmente acuerdo con las afirmaciones positivas hechas en estas variables, lo cual permite deducir que los colaboradores conocen sus responsabilidades como servidores públicos, realizando buen uso de los recursos asignados en el área, a su vez manifiestan que los directivos también hacen un uso responsable en cuanto a estos elementos, realizando la denuncia respectiva en cada de cualquier anomalía.

**Cambio Organizacional:** Consiste en poder moverse desde un equilibrio actual hacia un equilibrio futuro, pasando por un período normal de inestabilidad o desequilibrio. Si esa inestabilidad está bien manejada dentro de un esquema que incluya estrategias de comunicación, retroalimentación y ajuste, entonces se puede decir que se trata de un desequilibrio estable, en caso contrario será un desequilibrio inestable. Por lo tanto, el cambio planificado tiene que ver con factores medibles y observables, sin esa condición es inconcebible el cambio planificado de la organización.

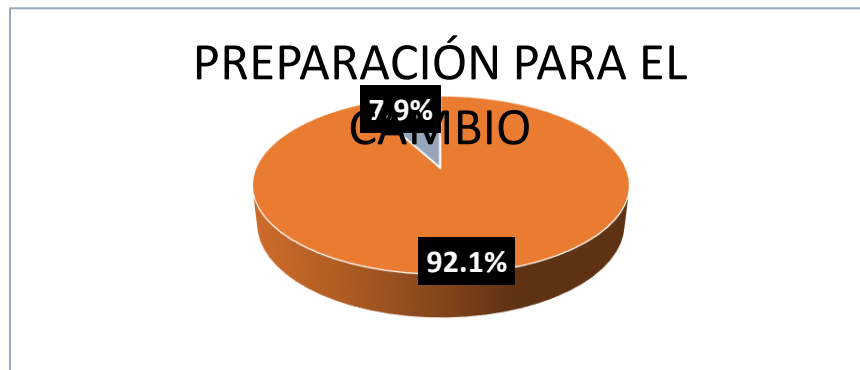
La adaptación al cambio organizacional evalúa cuatro (04) categorías las cuales se relacionan a continuación:

1. Preparación al cambio
2. Asimilación del cambio organizacional
3. Aceptación del cambio
4. Compromiso con el cambio



## PREPARACIÓN AL CAMBIO

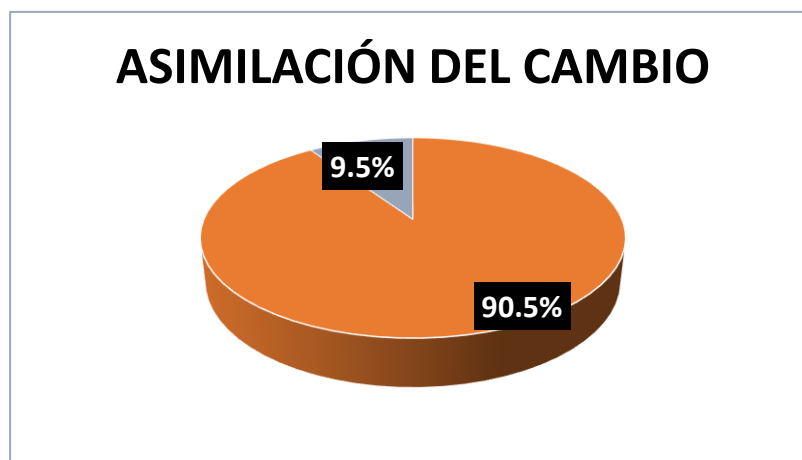
Esta variable identifica el nivel de información que tuvieron los colaboradores acerca de los cambios que se implementarían, e indaga sobre las acciones previstas tanto por la entidad como por los colaboradores para afrontar el proceso de reestructuración.



El 92% de los colaboradores manifiestan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en la información que recibieron acerca de los cambios que se implementarían y/o las acciones previstas para afrontar el proceso de reestructuración.

## ASIMILACIÓN DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Esta variable evalúa hasta qué punto se asimila el cambio que sucede en la entidad; es decir, hasta qué punto el colaborador se apropia de las nuevas responsabilidades y funciones, cómo está siendo afectado o no respecto de las nuevas directrices de la entidad o del área de trabajo.

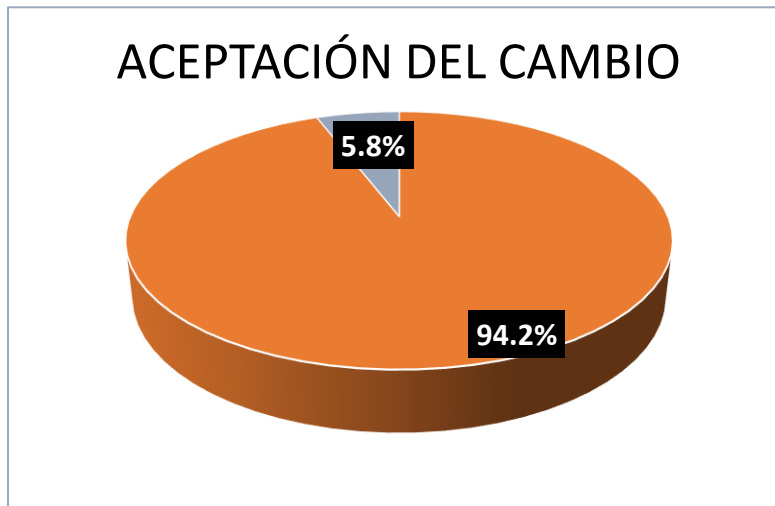




El 90.5% de los colaboradores manifiestan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en la asimilación del cambio, donde los colaboradores se apropian de las nuevas responsabilidades y funciones, permitiendo que se adapten más fácilmente y no se vean afectados con respecto a las nuevas directrices en la entidad.

## ACEPTACIÓN DEL CAMBIO

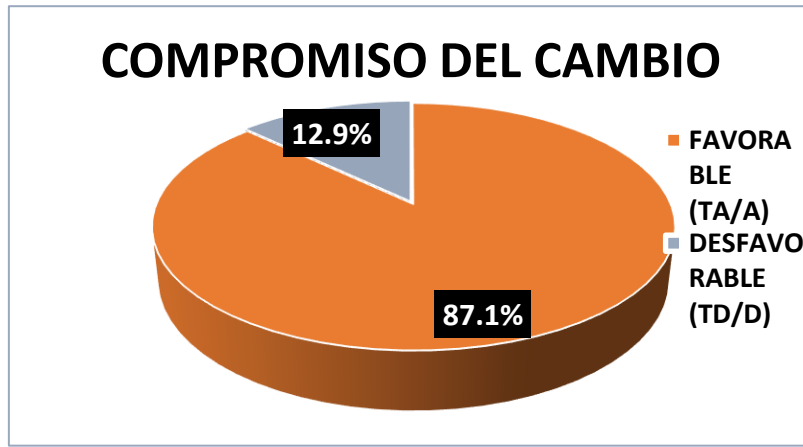
A través de esta variable se evalúa cómo el colaborador ha ajustado sus esquemas y patrones de conducta a las condiciones generadas por el proceso de cambio, así como también acepta las nuevas responsabilidades asignadas y el desarrollo de su actividad laboral.



El 94% de los colaboradores manifiestan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en la aceptación del cambio, donde los colaboradores han ajustado sus esquemas y patrones de conducta a las condiciones generadas por el proceso de cambio.



## COMPROMISO CON EL CAMBIO



Esta variable evalúa el compromiso del colaborador con la organización, así como la responsabilidad en cuanto al aportar en hacer realidad los cambios organizacionales generados por el proceso de reestructuración.

El 87.1% de los colaboradores manifiestan estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en cuanto a la aceptación del cambio, ajustando sus esquemas y patrones de conducta a las condiciones generadas por el proceso de cambio.



## 7.1 EJES DEL PROGRAMA.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se enmarcará dentro de los ejes propuestos por el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 estructurado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

### EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y servidores públicos afrontar los cambios y circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

- **Factores psicosociales:** Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyen a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, previniendo los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, a la disminución del ausentismo por enfermedad y a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

Estrategias: Eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física; acciones de bienestar espiritual; fomentar el entorno laboral saludable y aplicación de salario emocional.

- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

Estrategias: Iniciativas especiales por el día de la familia; compartir familiar; adecuación de salas amigas de la familia lactante del entorno laboral; promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.

- **Calidad de vida laboral:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores en la creación de ambientes por parte de la entidad que les



permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Estrategias: Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año); reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras); programa de desvinculación asistida; programa de incentivos (reconocer o premiar a las servidoras y los servidores por su desempeño laboral).

## EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde aquellos sean conscientes de sus propias aptitudes, manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y realicen las funciones para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

- **Higiene mental o psicológica:** Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como también a que estén en armonía con su entorno sociocultural, con el fin de contribuir a mantener su bienestar, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

Estrategias: Adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas; adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, la atención y otros aspectos; actividades enfocadas en la promoción de la salud para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso, entre otros.

## EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

Este eje hace referencia a 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, basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas



irregulares en cumplimiento de la normativa vigente, con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

Estrategias: Difusión de información para fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas.

- **Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Estrategias: Promoción, difusión y conocimiento del documento denominado "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"

#### **EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y las nuevas herramientas que trascienden las barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales, obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

- **Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.



Estrategias: Creación y acceso a metodologías de difusión y formación on-line.

## EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas y 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. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

- **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés. Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en lo relacionado con brindar un mejor servicio de calidad a los grupos de interés; a su vez el mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, estando siempre abiertos al aprendizaje de nuevos conocimientos, manteniendo una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poniendo en práctica de manera constante el respeto con los compañeros y motivando al mejoramiento constante del trabajo colaborativo. Estrategias: Adelantar campañas con el propósito de promover en los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad.

## PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el año 2026 y teniendo siempre presente los lineamientos de MIPG, el cual invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los servidores, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de



un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente las alternativas ocupacionales y de inversión. La Entidad reconocerá la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculen de ella, recibiendo apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.

## **PROGRAMA DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS**

Los programas de incentivos son una estrategia que busca 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.

Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados acorde a los resultados obtenidos en la evaluación de desempeño realizada como instrumento propio de la institución, en concordancia a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

**Oferta de Incentivos y estímulos:** Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

**Planes de incentivos pecuniarios:** Estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de acuerdo a la disponibilidad de recursos. Para otorgar los incentivos a los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad de los mismos, de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficacia con que se haya realizado su labor y del funcionamiento como equipo de trabajo.

**Estrategia:** Elegir en el segundo semestre de 2026 (octubre) a los mejores empleados de carrera administrativa por nivel jerárquico y al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, una vez consolidada la calificación obtenida en la evaluación del desempeño del último periodo anual.

Reconocer en el segundo semestre de 2026, a los servidores en nivel sobresaliente, conforme al enunciado anterior y a los incentivos no pecuniarios para la vigencia.

**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.

El Hospital Civil de Ipiales E.S.E. podrá desarrollar las siguientes iniciativas de acuerdo con las posibilidades financieras y temporales de la institución:



- ✓ Encargos o comisiones.
- ✓ Becas para educación formal.
- ✓ Participación en proyectos especiales.
- ✓ Reconocimientos públicos a labor meritoria.
- ✓ Programas de turismo social.
- ✓ Salario Emocional.

Además, en articulación con la política de humanización, se brindarán incentivos relacionados con el cumplimiento de los siguientes valores:

- Enero-Febrero: 1er valor del Código de Integridad.
- Marzo-Abril: 2do valor del Código de Integridad.
- Mayo-Junio: 3ro valor del Código de Integridad.
- Julio-Agosto: 4to valor del Código de Integridad.
- Septiembre-Octubre: 5to y 6to valores del Código de Integridad.
- Noviembre-Diciembre: 7mo valor del Código de Integridad.

### PROGRAMA DE SALARIO EMOCIONAL

En un mundo de permanentes cambios, la mejora se convierte en un requisito de ajuste, como una de las responsabilidades inherentes a cualquier grupo de Gestión Humana, el cual debe facilitar el proceso de aplicación y velar por el bienestar de los servidores que trabajan dentro de una entidad, obteniendo como consecuencia de esta gestión, mejores resultados en la organización o entidad y el fortalecimiento del vínculo en la relación empleado-empleador.

### PRESUPUESTO ASIGNADO PLAN DE INCENTIVOS 2026

CODIGO PRESUPUESTAL	CONCEPTOS	PRESUPUESTO INICIAL AÑO 2026
211010302	Bienestar Social e Incentivos-Asistencial	\$ 271.700.000
21010116	Bienestar Social e Incentivos-Administrativo	\$ 63.910.000
<b>TOTAL</b>		<b>\$ 335.610.000</b>



## REGISTRO Y EVALUACIÓN SISTEMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS

- MP-0442 Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- FO-1801 Encuesta satisfacción frente a eventos realizados en el HCI.

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos. Estos indicadores serán actualizados en la Plataforma DARUMA.



## 8. ANEXOS.

CRONOGRAMA GENERAL PROGRAMA DEL BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2026



## 9. BIBLIOGRAFIA.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.