

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025



YURLAY QUINTERO GÓMEZ
Gerente

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Líder de Talento humano	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-ABEI - 01
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 2 de 15

TABLA DE CONTENIDO

- 1.- INTRODUCCIÓN
- 2. OBJETIVOS
 - 2.1 OBJETIVO GENERAL
 - 2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS
- 3.ALCANCE
- 4. MARCO NORMATIVO
- 5.MARCO CONCEPTUAL

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Líder de Talento humano	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-ABEI - 01
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 3 de 15

1. INTRODUCCIÓN

Para la E.S.E. HOSPITAL DE PUERTO COLOMBIA, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público y con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores de la planta de personal de la entidad.

Es por ello que con la implementación de dichas políticas se busca la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

De igual forma el Programa de Bienestar Social tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, y para ello, la Gerencia encargó al comité de bienestar social, diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Es menester indicar que la E.S.E. HOSPITAL DE PUERTO COLOMBIA, propende y busca en todos y cada uno de sus funcionarios desde nuestra misionalidad, el mejoramiento continuo y que el Recurso Humano a nivel laboral, familiar, social y personal se acoja a las políticas de humanización y prestación de servicio con altos estándares de calidad.

Así los objetos, las áreas de intervención y actividades contempladas en el presente plan se encuentran Planificadas en un cronograma de actividades para su debida ejecución, las cuales; deberán ser revisadas anualmente, desarrollando ejes de clima laboral, riesgo psicosocial y la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Líder de Talento humano	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-ABEI - 01
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 4 de 15

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias de bienestar que incluyan acciones de aprendizaje, esparcimiento e integración, permitiendo el mejoramiento de las condiciones psicosociales y atendiendo las necesidades del servidor, buscando impactar de manera positiva en el desempeño laboral, la satisfacción de los servidores y la prestación de servicios con enfoque de humanización.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Facilitar condiciones psicosociales en el ambiente de trabajo que permitan el desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación de los servidores de la Institución.
- Implementar acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, para la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores.
- Generar espacios para el conocimiento y reconocimiento de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se posibilite un incremento en el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad para con la ESE.
- Motivar el incremento del compromiso con la salud y el bienestar de los servidores, entendiendo que estas superan el concepto de lo físico e integra lo mental y social.
- Usar adecuadamente los recursos y alianzas estratégicas, siempre en búsqueda del bienestar integral de los servidores de la E.S.E.
- Promover actividades culturales, artísticas y de esparcimiento que permitan el desarrollo de destrezas y talentos, además de la integración de los servidores y sus familias.
- Ofrecer diferentes actividades para que el personal logre mayores niveles de desarrollo y calidad de vida, mejore su desempeño y se sienta motivado y satisfecho en la empresa.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Líder de Talento humano	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-ABEI - 01
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 5 de 15

3. ALCANCE

Este plan aplica para todo el personal de planta de la E.S.E. Hospital de Puerto Colombia

4. MARCO NORMATIVO

Atendiendo las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública, la ESE Hospital de Puerto Colombia elabora el Plan Anual de Bienestar Social Laboral e Incentivos, en el marco de las normas que rigen la materia a nivel nacional. En efecto, en relación con las normas aludidas en el párrafo anterior con respecto al tema de bienestar laboral es posible encontrar las que se precisan a continuación y que nos establecen las pautas para generar las directrices internas.

- **Ley 909 de 2004**, en la cual el párrafo 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”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005). artículo 37 versa sobre los planes de incentivos y los programas de bienestar propuestos como ejes en cada organización.
- **Decreto 1083 de 2015** que regula en el artículo 2.2.10.1 y siguientes el programa de estímulos, el programa de bienestar orientado a la protección y servicios sociales, el programa de bienestar y calidad de vida laboral y los planes de incentivos.}
- **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 visión institucional”.

Artículo 19. “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”.

La **Resolución 2646 de 2008** emitida por el Ministerio de la Protección Social y la **Resolución 2404 de 2019** expedida por el Ministerio de Trabajo que regulan la necesidad de realizar una encuesta de riesgo psicosocial con el objeto de monitorear el riesgo psicosocial y de esta manera propender por su constante mitigación.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Líder de Talento humano	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-ABEI - 01
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 6 de 15

5. MARCO CONCEPTUAL

- **Bienestar laboral**, Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor, el mejoramiento de su nivel de vida; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.
- **Humanización**: “Humanizar una realidad significa hacerla digna de la persona humana, es decir, coherente con los valores que percibe como peculiares e inalienables. Aplicado al mundo sanitario, humanizar significa referirse al Hombre en todo lo que se hace para promover y proteger la salud, curar la enfermedad y garantizar el ambiente que favorezca una vida sana y armoniosa en los ámbitos físico, emotivo, social y espiritual”.
- **Calidad de vida**, La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los servidores públicos.
- **Clima organizacional**, Se refiere a la percepción de los servidores públicos, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la entidad.
- **Cultura organizacional**, Representación de cómo funcionan las cosas al interior de la entidad, ilustrando la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos.
- **Estímulos e incentivos**, son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores públicos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.}
- **Plan de incentivo institucional**: son los programas de incentivos deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
- **Tipos de Planes**: “Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo”. (Dcto. 1567/98 Art. 30)
- **Recreación y cultura**, Instrumentos de equilibrio para la vida del servidor público que propician el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Líder de Talento humano	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-ABEI - 01
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 7 de 15

búsqueda de una mayor socialización y desarrollo

- **Seguridad y Salud en el trabajo** , Programa que tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los sitios de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.

6. .PLATAFORMA ESTRATEGICA

MISION

Somos una Empresa Social del Estado que presta servicio de primer nivel de atención en salud, conformamos un equipo de trabajo capacitado con vocación de servicio, brindamos un modelo de atención primaria en salud con calidad, oportunidad, seguridad, comprometido con el mejoramiento continuo y el trato humanizado

VISIÓN

Consolidamos en el año 2028 como la institución prestadora de servicios de salud de primer nivel de mayor proyección, no solo del municipio de puerto Colombia, sino de todo el Departamento de Atlántico, ofreciendo una nueva cultura en salud, con desarrollo tecnológico, científico, en donde se fomente el respeto, la preservación de la vida y del medio ambiente, mediante procesos de responsabilidad social compartida con toda nuestra comunidad

7. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Contar con Infraestructura física, que garantice el cumplimiento de los requisitos del SOGC, brindando seguridad y confort a nuestros Usuarios.
- Garantizar los mecanismos de participación ciudadana y comunitaria establecidos por la Ley y los reglamentos.
- Implementar programas, intervenciones estrategias de salud que permitan modificar los perfiles de morbi-mortalidad identificados en el Municipio y de los eventos de Salud Pública definidos como prioridad por la Nación, el Departamento y el Municipio de Puerto Colombia.
- Fortalecer la Dotación Hospitalaria de la ESE, con Tecnología de punta.
- Aumentar la Capacidad Instalada de los Servicios, fortaleciendo la Prestación de los Servicios de Salud en El Municipio.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Líder de Talento humano	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-ABEI - 01
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 8 de 15

8. ESLOGAN

“UNIDOS POR UNA ATENCION HUMANA Y CON CALIDAD”

9. POLÍTICAS INSTITUCIONALES

• POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN

“La E.S.E. HOSPITAL DE PUERTO COLOMBIA, se compromete a promover entre sus colaboradores la Atención Humanizada a los usuarios y su familia, fundamentada en la aplicación de valores institucionales de respeto, trato digno, responsabilidad, compromiso, servicio con calidez, mostrando sensibilidad en la prestación de los servicios de salud que ofrece la Institución”

• POLÍTICA DE CALIDAD

“El HOSPITAL DE PUERTO COLOMBIA, se compromete a: Gestionar y satisfacer las necesidades de los usuarios, nuestro cliente interno y la comunidad, mediante la Prestación de Servicios de Salud, con Calidad, a través de una cultura de Mejoramiento Continuo”.

• POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE

El HOSPITAL DE PUERTO COLOMBIA, expresa su compromiso a prestar una Atención Segura a nuestros usuarios, desarrollando una Cultura de Seguridad del Paciente con la corresponsabilidad de los usuarios y sus familias; minimizando la ocurrencia de situaciones inseguras durante el proceso de atención.

• POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

"La Gerencia del HOSPITAL DE PUERTO COLOMBIA, consiente del valor de su recurso humano, establece dentro de sus prioridades la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con el objeto de proteger a los trabajadores de los riesgos presentes en su medio de trabajo y así mantener el más alto nivel de bienestar físico y mental, a través de la implementación de programas de promoción y prevención que eviten la ocurrencia de accidentes de trabajo o la aparición de enfermedades laborales en las empresas".

• POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Líder de Talento humano	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-ABEI - 01
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 9 de 15

El HOSPITAL DE PUERTO COLOMBIA, se compromete al desarrollo de las competencias del Talento Humano, desde los procesos de selección de personal, capacitación y bienestar, que contribuyan a la satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente interno y externo.

10. PLAN OPERATIVO

De conformidad con la normatividad que aplica acuerdo para promover una atención integral al empleado y facilitar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas entre ellas la E.S.E. Hospital de Puerto Colombia, incluye dos componentes: Protección y Servicios Sociales (PSS) y Calidad de Vida Laboral (CVL), dentro de los cuales se definen unas actividades y eventos que permiten el cumplimiento de los objetivos planteados, estrategias que se describen a continuación.

10.1. Área de protección y servicios sociales.

Las acciones enmarcadas en el componente de Protección y Servicios Sociales pretenden que se atiendan las necesidades de los servidores en cuanto a protección, salud, vivienda, educación, recreación y cultura, por medio de actividades que rompan la barrera de la conexión servidor - empresa e impacten en ámbitos familiares. Se enfoca entonces en el fortalecimiento de lazos entre compañeros, promoviendo el trabajo en equipo, facilitando el desarrollo de habilidades y el fortalecimiento de competencias que desde lo individual propendan por un mejoramiento en las condiciones de la empresa. Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, con el fin de atender las necesidades de protección, ocio, e identidad del servidor público.

Por ello dentro de las diferentes estrategias a implementar se debe programar actividades que permitan la relajación, el esparcimiento, la integración, la sana utilización del tiempo libre y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, todo ello con el fin de aumentar los niveles de satisfacción y confianza de los funcionarios en la entidad.

Luego entonces es necesario la programación de las siguientes actividades en la entidad a saber:

- Reconocimiento de los cumpleaños.
- Reconocimiento de las distintas profesiones y oficios.
- Alianzas con entidades en actividades culturales y deportivas.
- Celebración del día de la mujer y del hombre.
- Bienvenida a la navidad.
- Novenas de aguinaldo.
- Celebración de cierre de año.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Líder de Talento humano	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-ABEI - 01
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 10 de 15

10.2. Área de calidad de vida

La Calidad de Vida Laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidas por el servidor público como satisfactorias y propicias para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

El desarrollo de los programas o actividades de bienestar laboral tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

Dichos programas estarían relacionados con:

▪ **Clima Laboral:**

Fortalecer las habilidades sociales, la convivencia laboral y la adaptación del cambio en los servidores, que faciliten la creación y mantenimiento de ambientes laborales cálidos, seguros y confiables, favoreciendo el desempeño humano y social, así como la integración colectiva.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Es por ello que según las estrategias a implementar en el transcurrir de la presente vigencia se tramitará ante la ARL el apoyo y acompañamiento para la medición del clima laboral en la entidad y de acuerdo a los resultados se formulará el plan de intervención.

▪ **Programa de pre pensionados:**

Preparar de forma integral a los servidores/as pre – pensionables, para que realicen un adecuado cierre del ciclo laboral y se adapten a un nuevo rol en la sociedad y la familia, que coincide con la adaptación a una nueva etapa del ciclo vital, viviendo este proceso con conciencia, alegría y satisfacción.

La Institución a través de la Oficina de Talento Humano orientará y asesorará a los servidores públicos del hospital que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, dando cumplimiento a la normatividad existente en materia pensional, programa con el cual se busca brindar acompañamiento continuo en el tema referido.

▪ **Programa de incentivos**

Implementar el plan de estímulos e incentivos anual aprobado y adoptado, con el fin de contribuir con el estímulo e incentivación del personal que cumpla su desempeño con criterios de excelencia y altos estándares de calidad en el servicio público.

Teniendo en cuenta el Decreto No 1083 de 2015 se realizará lo pertinente en otorgamiento de incentivos

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Líder de Talento humano	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-ABEI - 01
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 11 de 15

se refiere a saber:

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 líder de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

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

Temáticas a desarrollar:

- Estímulos e Incentivos en el sector público
- Relación Desempeño e Incentivos
- Relación Bienestar e Incentivos
- Desempeño Laboral
- Calidad en el servicio público

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 2.2.10.13. 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.

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

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Líder de Talento humano	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-ABEI - 01
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 12 de 15

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 a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de diciembre de cada año.

Equipo Evaluador de incentivos.

Dicho equipo que está conformado por el gerente de la Institución, talento humano, representante de los empleados los cuales deberán seleccionar el mejor servidor público del Hospital y evaluar los proyectos presentados por los equipos de trabajo y vigilar la correcta aplicación del plan de incentivos.

El Programa de Incentivos va dirigido a los servidores vinculados de la entidad que, de acuerdo con los parámetros definidos por ésta, sean candidatos o aspirantes al Plan de Incentivos Anual aprobado y adoptado por la empresa. Se propone el Día de Servidor como evento masivo público en el cual se entregarán los respectivos reconocimientos.

Mejor equipo de trabajo.

Se seleccionará el mejor equipo de trabajo teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Los equipos deben estar integrados por el líder de cada área y sus colaboradores en la consecución de los objetivos y metas propuestas. Cada equipo designará un representante quien será el canal de comunicación con el comité de incentivos de la entidad.

El equipo debe inscribirse ante el Equipo Evaluador de incentivos o la persona responsable de Talento

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Líder de Talento humano	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-ABEI - 01
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 13 de 15

Humano por medio de su representante. El proyecto del equipo de trabajo para ser evaluado debe haber concluido y contar con todos los soportes .Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos a los servicios que presta el Hospital.

El equipo evaluador estará designado por el comité de bienestar social, según el ítem número 2 del **Artículo 2.2.10.15**, insertado en este plan.

11. CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	BENEFICIARIOS	FECHA
Celebración Fechas de Cumpleaños.	Servidores públicos del Hospital	Correspondientes.
Día de la Mujer y Hombre	Servidores públicos del Hospital	Marzo 8 y Marzo 19
Fechas de Celebración de Profesiones.	Servidores públicos del Hospital	Pertinentes
Día del servidor publico	Servidores públicos del Hospital	Junio 27
Alianzas con entidades en actividades culturales y deportivas	Servidores públicos del Hospital	Programadas
Capacitaciones	Servidores públicos del Hospital	Programadas
Novena de Navidad	Servidores públicos del Hospital	Dic. 16 a Dic. 24
Celebración cierre de año	Servidores públicos del Hospital	Diciembre 28

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	VIGENCIA
01	Elaboración del documento.	Enero 2024
02	Revisión del documento, actualización de Fuente, interlineado , nuevo logo , responsables, inclusión de codificación , versión	Enero 2025

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Líder de Talento humano	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-ABEI - 01
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 14 de 15

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Líder de Talento humano	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA:

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PL-ABEI - 01
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Versión:	02
		Fecha:	31-01-2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 15 de 15

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:	COPIA CONTROLADA: 1
Líder de Talento humano	Oficina de Planeación	Dra. Yurlay Quintero Gerente	COPIA NO CONTROLADA: