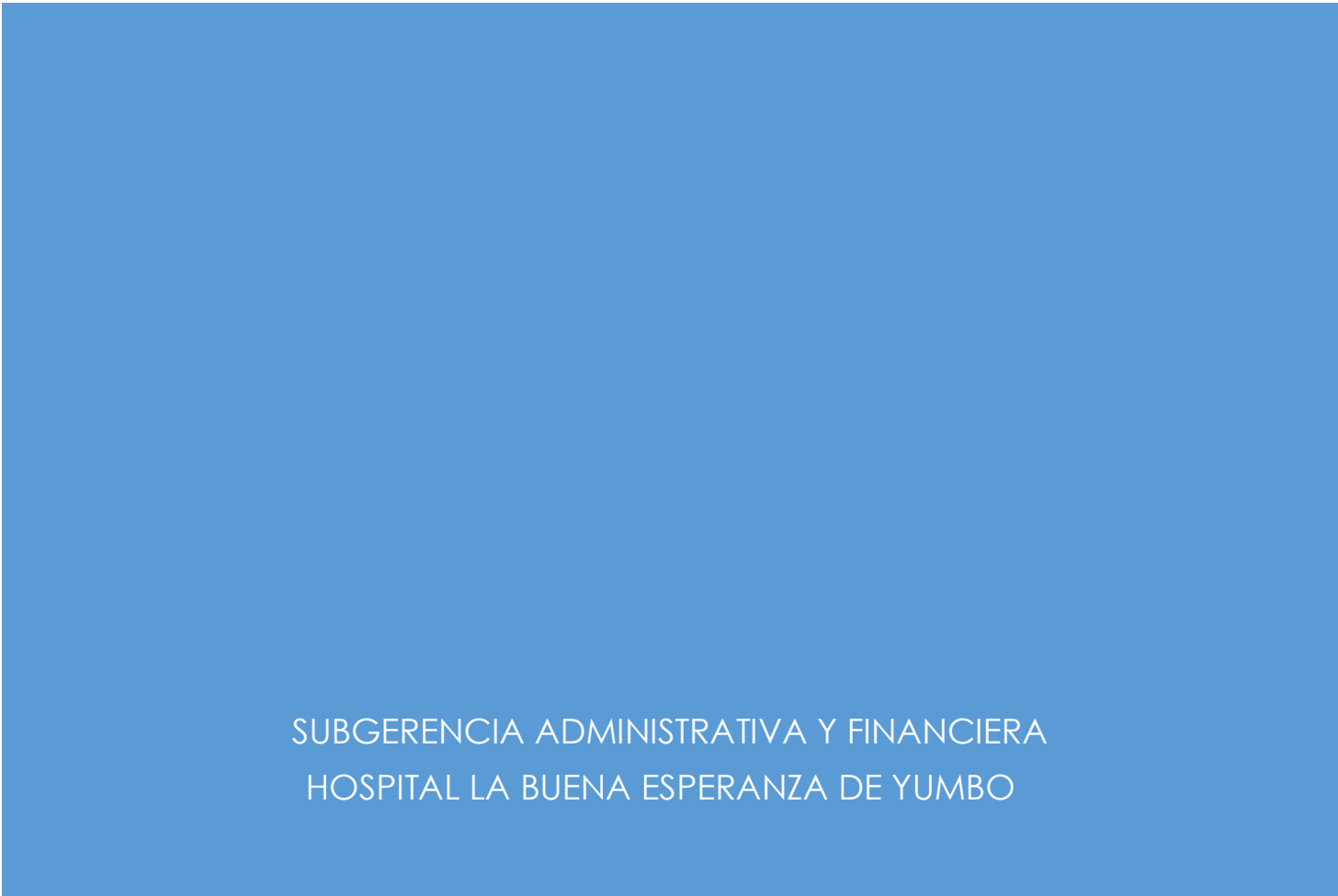




# PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2026



SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA  
HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO



## Contenido

|                                                         |    |
|---------------------------------------------------------|----|
| 1. Introducción .....                                   | 2  |
| 2. Marco Normativo .....                                | 3  |
| 3. Glosario de Términos.....                            | 4  |
| 4. Objetivo.....                                        | 5  |
| 4.1 Objetivos General .....                             | 5  |
| 4.2 Objetivos Específicos .....                         | 5  |
| 5. Diagnóstico.....                                     | 5  |
| 6. Formulación del Plan .....                           | 6  |
| 6.1 Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Social..... | 7  |
| 7. Líneas de Acción.....                                | 7  |
| 8. Indicador.....                                       | 11 |



## 1. Introducción

Las entidades públicas regidas por los Decretos 1227 de 2005 reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, Decreto Ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del sector de la función Pública, modificado por el Decreto 051 del 16 de enero de 2018 en sus artículos 2.2.10.2 Parágrafo 2 que trata de sus beneficiarios.

Conforme los Decretos anteriores las Entidades están en la obligación de organizar anualmente programas de Bienestar Social e Incentivos para sus empleados públicos y a los trabajadores oficiales de acuerdo a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, contemplado en el Artículo Trigésimo cuarto que reza: "El Hospital La Buena Esperanza de Yumbo – Empresa social del Estado, aforara el cinco por ciento (5%) del sueldo del personal de planta y la desagregación de ese rubro se hará por parte de la Comisión de personal, basados en el Decreto 1227 de 2005".

Los programas de Bienestar Social se deben organizar a partir de las iniciativas de los servidores de la entidad como procesos 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 Institución Redundando así en el mejoramiento del clima laboral, asegurando que el ambiente de trabajo influya de manera positiva en la motivación, satisfacción y desempeño del personal con el fin de mejorar el desempeño de la Institución.

De acuerdo al Decreto 4661 de 2005, para el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005: "Artículo 1º. Modifícase el parágrafo 1º del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedará así:

**"Parágrafo 1º.** 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", los hijos de los empleados que se encuentren cursando estudios en colegios públicos no se tendrá en cuenta para dicho beneficio toda vez que estos tienen educación gratuita.



Miembro de la  
**Red GLOBAL de HOSPITALES  
VERDES y SALUDABLES**  
[www.hospitalesporlasaludambiental.org](http://www.hospitalesporlasaludambiental.org)

Que el Decreto 051 del 16 de enero de 2018 en su Artículo 4. Contempla Modificar el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así:

**"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 hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.**

## 2. Marco Normativo

Frente al marco normativo que rige el bienestar en el sector público, es el siguiente:

| Norma                                                                                   | Descripción                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado | Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. |
| Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36.                                             | 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                                                                                              |
|                                                                                         | "Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de                                                                                                                                                                                                                                                                                        |



Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998

Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos

Ley 734 de 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33

capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado".

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

Derecho que tienen los servidores públicos y sus familias de participar en todos los programas de bienestar social.

de HOSPITALES  
ALUDABLES

alesporlasaludambiental.org

### 3. Glosario de Términos

- **Bienestar social:** 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 y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece.
- **Estímulos:** Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona y que se concretan en actividades o programas de bienestar laboral para el empleado y su grupo familiar.
- **Incentivos:** Un incentivo es un estímulo que se ofrece a una persona con el objetivo de incrementar y mejorar el rendimiento.
- **Programas:** Previa declaración de actividades y acciones a seguir en la consecución de un objetivo. Calidad de Vida Laboral: Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.
- **Clima laboral:** Conjunto de percepciones que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, las relaciones interpersonales, prácticas y procedimientos formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.



Miembro de la  
**Red GLOBAL de HOSPITALES  
VERDES y SALUDABLES**  
[www.hospitalesporlasaludambiental.org](http://www.hospitalesporlasaludambiental.org)

- **Cultura Organizacional:** Conjunto de valores, ritos, y símbolos que interactúan con las personas, las estructuras organizacionales y el sistema de control de la entidad para producir normas de comportamiento.

## 4. Objetivo

### 4.1 Objetivos General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E., generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los funcionarios.

### 4.2 Objetivos Específicos

1. Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
2. Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.

## 5. Diagnóstico

El Diagnóstico de necesidades del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E., cuenta con el formato Encuesta de Necesidades y Expectativas, Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos GAGA-FOR-054 Invitando a todo el personal de la institución, con el fin de conocer las necesidades y expectativas del personal, se tabula esta información y se presenta a la Comisión de Personal invitando al Gerente del Hospital con quien se analizó las solicitudes, determino prioridades y destinar los recursos para cada uno de los rubros.

El Hospital adoptó el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.E.S., para la vigencia fiscal 2025, mediante Resolución GGH-001-002-0341 de fecha 10 marzo de 2025, la oficina de Talento Humano consolidó el Plan Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la respectiva vigencia.



El plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos contiene los siguientes programas:

| <b>Programas</b>                                | <b>Actividades</b>                                                                                                                                                                    | <b>Programación</b>                     |
|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>Programa de Educación Formal y No Formal</b> | Auxilio Educativo Básica primaria, secundaria, media o educación superior (técnico, tecnológico y universitario), para hijos y cónyuge de empleados públicos y trabajadores oficiales | Junio a Julio                           |
| <b>Promoción y Prevención</b>                   | Seguimiento Plan Nutricional                                                                                                                                                          | Octubre                                 |
| <b>Actividades Deportivas</b>                   | Yincana –Torneo de tejo – Torneo de sapo                                                                                                                                              | Octubre                                 |
| <b>Programas Recreativos</b>                    | Actividad de Fin de Año                                                                                                                                                               | Diciembre                               |
| <b>Promoción y Prevención</b>                   | Salud Visual                                                                                                                                                                          | Septiembre a Octubre                    |
| <b>Programas Artísticos y Culturales</b>        | Celebración de Cumpleaños                                                                                                                                                             | Trimestral (Abril; Julio, Octubre, Dic) |
| <b>Programas Recreativos</b>                    | Actividad Integración familiar                                                                                                                                                        | Octubre                                 |

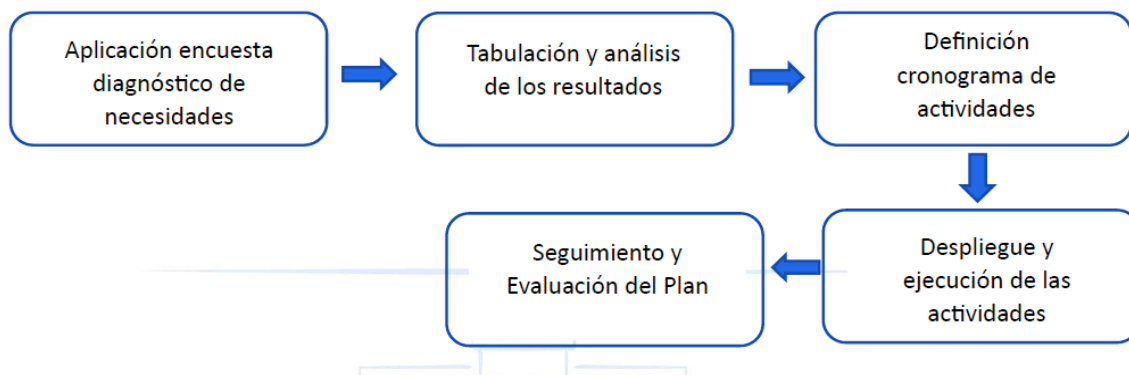
## 6. Formulación del Plan

El desarrollo del Plan de Bienestar puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación, que no solo muestra los resultados del programa, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.



Miembro de la  
**Red GLOBAL de HOSPITALES  
VERDES y SALUDABLES**  
[www.hospitalesporlasaludambiental.org](http://www.hospitalesporlasaludambiental.org)

## 6.1 Diagnóstico de Necesidades de Bienestar Social



Durante el mes de marzo del año 2026, se aplicará la Encuesta de Bienestar Social, teniendo en cuenta que la Institución actualmente cuenta con 88 empleados de planta del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, la encuesta tiene como fin conocer las necesidades y expectativas de los funcionarios.

De acuerdo al resultado de la encuesta de necesidades y expectativas PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2026, se elaborará el Plan y se efectuará la distribución del presupuesto apropiado para la vigencia 2026, a partir de la creación e implementación de actividades de bienestar e incentivos, que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, en concordancia con la misión y visión institucional.

## 7. Líneas de Acción

Decreto 1227 de 2005, Artículo 76. 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 la entidad. 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.

Artículo 78. 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 de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor.



Miembro de la  
**Red GLOBAL de HOSPITALES  
VERDES y SALUDABLES**  
[www.hospitalesporlasaludambiental.org](http://www.hospitalesporlasaludambiental.org)

**Artículo 79.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. 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 80.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

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

• **Apoyo para Educación Formal**

El apoyo a la educación formal se reconoce al funcionario por una sola vez en cada vigencia fiscal podrán acceder tanto al auxilio escolar como al universitario para cubrir gastos de matrícula y/o textos escolares del empleado o del conyugue o compañero/a permanente o de los hijos que dependan económicamente del servidor hasta los 25 años de edad de acuerdo al Decreto 051 de enero de 2018 Artículo 4 parágrafo 2.

Para el apoyo en educación formal se tendrá en cuenta lo contemplado en la Ley 115 de 1994 en su Artículo 10. Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

El artículo 70 Artículo 1°. Parágrafo 1° y 2°. Del Decreto 1227 de 2005, el cual establece textualmente lo siguiente: "Artículo 1°. Modifícase el parágrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedará así: "Parágrafo 1°. 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.



Miembro de la  
**Red GLOBAL de HOSPITALES  
VERDES y SALUDABLES**  
[www.hospitalesporlasaludambiental.org](http://www.hospitalesporlasaludambiental.org)

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".

El Decreto 051 del 16 de enero de 2018 en su Artículo 4. Contempla Modificar el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así:

**"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 hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor."**

Artículo 11º.- Niveles de la educación formal. La educación formal a que se refiere la presente Ley, se organizará en tres (3) niveles:

- a) El preescolar que comprenderá mínimo un grado obligatorio;
- b) La educación básica con una duración de nueve (9) grados que se desarrollará en dos ciclos: La educación básica primaria de cinco (5) grados y la educación básica secundaria de cuatro (4) grados, y
- c) La educación media con una duración de dos (2) grados.

La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente.

- **Apoyo Universitario:**

El apoyo universitario se tendrá en cuenta de acuerdo a lo establecido en la Ley 30 de 1992, Artículo 9º Los programas de pregrado preparan para el desempeño de ocupaciones, para el ejercicio de una profesión o disciplina determinada, de naturaleza tecnológica o científica, o en el área de las humanidades, las artes y la filosofía.

De acuerdo al Decreto 4807 del 20 de diciembre de 2011, este beneficio NO aplicará para los familiares de los servidores públicos que cursen sus estudios en establecimientos educativos estatales, toda vez que para estos se aplicó la gratuidad para estudiantes de educación preescolar, primaria, secundaria y media por las excepciones que el mismo Decreto contempla.

Para ser beneficiario del apoyo económico para educación formal se requiere.

- ✓ Estar vinculado a la entidad durante un tiempo mínimo de un (1) año.



Miembro de la  
**Red GLOBAL de HOSPITALES  
VERDES y SALUDABLES**  
[www.hospitalesporlasaludambiental.org](http://www.hospitalesporlasaludambiental.org)

- ✓ Realizar la solicitud y anexar copia del Registro Civil de nacimiento o de matrimonio.
- ✓ Aportar copia de la tarjeta de identidad o cedula de ciudadanía.
- ✓ Aportar certificación de matrícula vigente expedida por el plantel educativo, en donde conste el ciclo que cursa o el semestre lectivo y costo de la matrícula.

Para comprobar el parentesco: La unión matrimonial mayor a dos (2) años, bastará la manifestación suscrita por el funcionario, la cual se entenderá presentada bajo la gravedad del juramento y Certificación original de matrícula expedido por establecimiento de educación debidamente aprobado por el Ministerio, donde conste el ciclo que va a cursar, el año o semestre lectivo y el costo de la matrícula.

**Nota:** Para tener en cuenta: Decreto 1227 de 2005 Artículo 73. 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:

73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

73.2. 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. Teniendo en cuenta lo arriba descrito se hace énfasis en que al servidor se le otorgara un (1) solo auxilio escolar o universitario previo el cumplimiento de los requisitos aquí establecidos: los cuales se pagaran de la siguiente manera:

#### ✓ **Pre Pensionados**

El programa tiene como objetivo principal preparar al funcionario para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Las actividades a desarrollar para los pre-pensionados se enfocarán a:



Miembro de la  
**Red GLOBAL de HOSPITALES  
VERDES y SALUDABLES**  
[www.hospitalesporlasaludambiental.org](http://www.hospitalesporlasaludambiental.org)

1. Identificar quienes están próximos a obtener la pensión.
2. Realizar un seguimiento para revisar en qué etapa se encuentra el funcionario y brindar la información necesaria y pertinente para la consecución de su pensión de vejez.
3. Programar actividades y charlas para sensibilizar los funcionarios que están próximos a pensionarse, los documentos y requisitos que deben tener, y las actividades que pueden realizar posterior a su pensión.

## 8. Indicador

Para el desarrollo del Plan Bienestar e Incentivos de la vigencia se medirá mediante el siguiente indicador.

Total de actividades Ejecutadas / Total de actividades Programadas \*100

*Claudia S.*  
**CLAUDIA JIMENA SANCHEZ ALCALDE**  
**Gerente**

Reviso: Carlos Eduardo Zuleta Usma- Subgerente Administrativo y Financiero