




PLAN ANUAL DE INCENTIVOS 2026



Empresa Social del Estado
Hospital San Rafael Nivel II
San Juan del Cesar, La Guajira

Dra. María Isabel Cristina González Suárez
Gerente Vigencia 2024 - 2028

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	Código: TH-PL-02
		Versión: 6.0
		Vigencia: 27/01/2026
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Página 2 de 14

INTRODUCCIÓN


El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar.

En desarrollo a lo anterior, la finalidad del Sistema de Estímulos consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Es importante mencionar que el Plan de Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la Entidad.

En consecuencia, se establece un sistema de estímulos para los servidores públicos de la ESE Hospital San Rafael Nivel II, conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienes e incentivos, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

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

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	Código: TH-PL-02
		Versión: 6.0
		Vigencia: 27/01/2026
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Página 3 de 14

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL


Establecer un sistema de estímulos para los funcionarios de la ESE HOSPITAL SAN RAFAEL NIVEL II de San Juan del Cesar, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Optimizar unas mejores condiciones laborales que tiendan a favorecer un ambiente de trabajo en pro de una mejor creatividad, identidad, participación de los servidores públicos de la institución, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- ❖ Fortalecer valores organizacionales que redunden en pro de mejorar la prestación del servicio público, haciendo énfasis en el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- ❖ Realizar estímulos e incentivos donde el funcionario vea resaltada su labor con reconocimientos por el desempeño en su labor institucional.
- ❖ Contribuir con estímulos e incentivos a través de acciones participativas basadas en la promoción, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los servidores públicos y de su grupo familiar, teniendo en cuenta los resultados que en colectivo se logren.

ALCANCE

El Plan de Incentivos Institucionales aplica para todos los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II, que estén vinculados a la planta de personal y tengan más de un año de servicio a la entidad ininterrumpidamente.

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	Código: TH-PL-02
		Versión: 6.0
		Vigencia: 27/01/2026
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Página 4 de 14

RESPONSABLES

RESPONSABLES DEL PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONAL.

- Oficina de Talento Humano.
- Comité de Bienestar Social.

MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998

“Artículo 13. 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.”


“Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.”

“Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.”

“Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
- Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

“Artículo 29. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	Código: TH-PL-02
		Versión: 6.0
		Vigencia: 27/01/2026
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Página 5 de 14

cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.”

La Ley 909 de 2004

“Artículo 36 – Parágrafo, establece como mecanismo para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, la obligatoriedad para las entidades del Estado de implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con la normatividad y reglamentación de la Ley.

El Decreto 1083 de 2015


Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», establece:

“ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. 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 Plan de incentivos institucionales. 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 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

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	Código: TH-PL-02
		Versión: 6.0
		Vigencia: 27/01/2026
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Página 6 de 14

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 Otorgamiento de incentivos. 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.”


“ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. 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 Título.”

“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.

Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

“Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.”

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	Código: TH-PL-02
		Versión: 6.0
		Vigencia: 27/01/2026
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Página 7 de 14

MARCO CONCEPTUAL

El objetivo del Sistema de Estímulos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona es propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento


e integración familiar, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los funcionarios con su entidad. Como resultado de su implementación se busca generar un clima organizacional que aumente la motivación de los servidores públicos y logre que se mantengan relaciones laborales sanas y armoniosas; contribuyendo al incremento de la productividad y al logro de la misión institucional. Periódicamente se debe revisar este plan, con el fin de adecuarlo a las necesidades, políticas y normatividad vigentes. El Sistema de Estímulos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal para el fortalecimiento de las competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

BENEFICIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS

Los beneficios procuran traer ventajas, tanto para la organización como para los empleados.

Para la ESE Hospital San Rafael Nivel II

1. Eleva la moral de los empleados
2. Reduce la rotación y ausentismo
3. Eleva la lealtad del empleado
4. Facilita el reclutamiento y retención del empleado
6. Aumenta la productividad y disminuye el costo unitario el trabajo
7. Demuestra las directrices y propósitos de la empresa hacia los empleados
8. Promueve relaciones públicas con la comunidad

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	Código: TH-PL-02
		Versión: 6.0
		Vigencia: 27/01/2026
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Página 8 de 14

Para los Servidores publicos


1. Ofrece ventajas no monetarias
2. Ofrece asistencia para solucionar problemas personales
3. Aumenta la satisfacción en el trabajo
4. Contribuye al desarrollo personal y al bienestar individual
5. Ofrece medios para mejorar las relaciones entre los empleados
6. Reduce sentimientos de inseguridad
7. Ofrece oportunidades adicionales de asegurar el status social
8. Ofrece compensación extra
9. Mejora las relaciones con la empresa
10. Reduce las causas de insatisfacción

DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVOS

La entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucional y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Adelantará en el programa de incentivos reconocimiento a funcionarios que se destacan por sus grandes condiciones con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

ACTIVIDADES

Como política y mecanismos para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo de los servidores que aportan al logro de las metas institucionales, se definen las siguientes actividades de Incentivos para la vigencia 2026.

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	Código: TH-PL-02
		Versión: 6.0
		Vigencia: 27/01/2026
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Página 9 de 14

Mejor Funcionario:

- ❖ El funcionario escoge el incentivo no pecuniario, por valor de un (1) salario mínimo mensual legal vigente.
- ❖ Tres (3) días de permiso remunerado.

Mejor Funcionario por Nivel Jerárquico:

- ❖ El funcionario escoge el incentivo no pecuniario, por valor de medio (1/2) salario mínimo mensual legal vigente.
- ❖ Dos (2) días de permiso remunerado.

Mejor Equipo de Trabajo:

Primer puesto:

- ❖ El equipo recibe el incentivo pecuniario, por valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- ❖ Dos (2) días de permiso remunerado por cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

Segundo puesto:


- ❖ El equipo recibe el incentivo pecuniario, por valor de un (1) salario mínimo mensual legal vigente
- ❖ Dos (2) días de permiso remunerado por cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

Tercer puesto:

- ❖ Dos (2) días de permiso remunerado por cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

Proceso para la selección de los mejores funcionarios:

A finales del mes de noviembre de 2026 el Coordinador de Talento Humano presentará al Comité de Bienestar Social y Estímulos la relación de los

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	Código: TH-PL-02
		Versión: 6.0
		Vigencia: 27/01/2026
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Página 10 de 14


funcionarios que hayan obtenido más del 80% de ponderación, de conformidad con lo siguiente:

- Acreditar un tiempo de servicios en el Institución no inferior a un año. Porcentaje de ponderación equivalente al quince por ciento (15%).
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. El ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye como causal de exclusión del mismo. Porcentaje de ponderación equivalente al diez por ciento (10%).
- Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme. Porcentaje de ponderación equivalente al quince por ciento (15%).
- Acreditar la participación en las actividades de capacitación, bienestar y sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo, programadas por la institución. Porcentaje de ponderación equivalente al veinticinco por ciento (25%).
- Acreditar la participación y cumplimiento de los elementos que desarrollan el sistema integrado de gestión, porcentaje de ponderación equivalente al veinticinco por ciento (25%).
- Hacer parte de las áreas donde se establezca algún tipo de Atención al Ciudadano, porcentaje de ponderación equivalente al diez por ciento (10%).

El Comité de Bienestar Social y Estímulos seleccionará como el mejor funcionario de quienes hayan obtenido los más altos porcentajes y del resto de grupo seleccionará a los mejores funcionarios de cada uno de los niveles jerárquicos.

De lo anterior, el Comité elaborará un acta que firmarán todos los miembros y será enviada al Gerente del Hospital para que mediante acto administrativo formalice la selección y la asignación de los incentivos antes del 30 de noviembre de 2026.

Proceso para la selección de los Mejores Equipos de Trabajo:

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	Código: TH-PL-02
		Versión: 6.0
		Vigencia: 27/01/2026
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Página 11 de 14

El Comité de Bienestar Social y Estímulos será el encargado de orientar, coordinar, controlar el proceso y designar los evaluadores, para la selección de los mejores equipos de trabajo.


El equipo evaluador ejercerá las siguientes funciones:

- a) Establecer los parámetros de evaluación y de calificación de los proyectos presentados, señalando los requisitos para el nivel de excelencia.
- b) Evaluar los proyectos, según los parámetros de calificación establecidos, teniendo en cuenta como mínimo los siguientes factores:
 - ❖ Cumplimiento de objetivos.
 - ❖ Funcionamiento del Equipo de Trabajo.
 - ❖ Mejoramiento en la prestación del servicio.
 - ❖ El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haberse ejecutado.
- c) Evaluar y calificar los trabajos presentados 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 según lo establecido en el artículo 78° del Decreto 1227 de 2005.
- d) Asistir a la sustentación pública programada.
- e) Presentar informe debidamente firmado al Comité de Bienestar Social y Estímulos sobre los resultados de la evaluación.

Se surtirán las siguientes etapas para el proceso de selección:

- a) Divulgación de convocatoria para conformar Equipos de Trabajo y desarrollar los proyectos.
- b) Inscripción de Equipos y proyectos, ante el Comité de Bienestar Social y Estímulos a través de la Unidad Funcional de Recursos Humanos.

Los proyectos serán revisados por el Comité de Bienestar Social y Estímulos para corroborar el cumplimiento de requisitos. Aquellos que cumplan las condiciones ya descritas serán inscritos formalmente y remitidos al equipo evaluador, identificando los siguientes aspectos:

 NIT: 892115010-5 COD: 4465000286	PLAN ANUAL DE INCENTIVOS	Código: TH-PL-02
		Versión: 6.0
		Vigencia: 27/01/2026
	PROCESO DE RECURSOS HUMANOS	Página 12 de 14

❖ Nombre del Proyecto.

❖ Relación de los integrantes del proyecto.

❖ Nombre líder del proyecto.

❖ Correo electrónico del líder.

- c) Comunicación de aceptación del proyecto por parte del Comité de Bienestar Social y Estímulos
- d) Sustentación pública ante los empleados de la entidad y del equipo evaluador.
- e) Entrega del informe de resultados de la evaluación por parte del equipo evaluador, en estricto orden de mérito.
- f) Proclamación y premiación en acto público de los Equipos de Trabajo seleccionados como los mejores.

En caso de empate en el primer lugar, el incentivo pecuniario se disfrutará entre los equipos empatados en partes iguales.

Con el acta del Comité de Bienestar Social y Estímulos y el informe de resultados elaborado por el equipo evaluador, el Gerente del Hospital mediante acto administrativo formalizará la selección y la asignación de los incentivos antes del 30 de noviembre de 2026.

El valor del incentivo pecuniario deberá pagarse por la entidad en su totalidad y por partes iguales, al equipo de trabajo seleccionado.

Incentivos Ocasionales

Dentro de las actividades que organiza cada área, se establecen algunos incentivos con el fin de estimular la participación activa de los funcionarios para lograr los objetivos planteados.

Estos incentivos se consideran ocasionales y deben ser solicitados al Comité de Bienestar Social y Estímulos con el fin de organizarlos y definir qué tipo de incentivo se otorga al ganador o ganadores, estos incentivos serán No Pecuniarios y se ajustaran al presupuesto del Bienestar Social.

CRONOGRAMA



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

Código: TH-PL-02

Versión: 6.0

Vigencia: 27/01/2026

PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Página 13 de 14

		CRONOGRAMA DE PLAN DE INCENTIVOS HOSPITAL SAN RAFAEL NIVEL II 2026											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
ITEM	DESCRIPCION												
1	Evaluación de Desempeño								X				
2	Presentación de proyectos		X	X	X	X	X	X	X	X			
3	Ejecución de proyectos			X	X	X	X	X	X	X	X		
4	Participación de funcionarios en actividades	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5	Evaluación de proyectos									X	X		
6	Escogencia de Beneficiarios de Incentivos: Mejor Funcionario, Mejor Equipo											X	
7	Otorgamiento de Incentivo											X	X

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La sesión de incentivos se evaluará a través de la encuesta de satisfacción de bienestar y seguridad y salud en el trabajo y el seguimiento se efectuará en el cronograma establecido en el Programa de Bienestar e Incentivos.



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS

PROCESO DE RECURSOS HUMANOS

Código: TH-PL-02

Versión: 6.0

Vigencia: 27/01/2026

Página 14 de 14

CONTROL DE CAMBIO:

Versión	Descripción De Los Cambios	Fecha
6.0	Actualización de Plan de Incentivos Vigencia 2026	27/01/2026

CONTROL DEL DOCUMENTO:

Jorge Ospina Moreno Líder Recursos Humanos	Viktor Petit Mejia Asesor de Planeación	María Isabel Cristina González Suarez Gerente	30-01-2026	Acta N°2 Comité de Gestión y Desempeño
Elaboró/Actualizó	Revisó	Aprobó	Fecha Ultima aprobación	Medio de aprobación

*Original Firmado