



**HOSPITAL
DEPARTAMENTAL
SAN ANTONIO**
ROLDANILLO - VALLE E.S.E.



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E.

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS
E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE
ROLDANILLO E.S.E. 2026**

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	5
2. OBJETIVOS	6
2.1. OBJETIVO GENERAL	6
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3. ALCALCE	7
4. MARCO LEGAL	7
5. BENEFICIARIOS	8
6. FINANCIAMIENTO	9
7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	9
7.1. AREAS A INTERVENIR.....	9
7.1.1. Protección y Servicios Sociales.	9
A. Auxilio por hospitalización.....	9
B. Auxilio por limitación visual y prótesis dental.....	10
C. Auxilio económico por enfermedad.....	11
D. Auxilio por calamidad doméstica.....	11
E. Permiso remunerado por calamidad doméstica.	12
F. Solidaridad por fallecimiento.	12
G. Esparcimiento y recreación.....	13
H. Auxilio de Educación Superior.	13
I. Educación informal.	14
J. Plan anual de capacitaciones.	14
K. Auxilio para estudios secundarios.....	15
L. Convenios docente asistenciales.....	15
M. Día del servidor público.....	16

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

N.	Actividades navideñas.	16
7.1.2.	Calidad de Vida Laboral.....	17
A.	Medición de clima laboral.....	17
B.	Seminario – Taller pre-pensionados.	17
C.	Desvinculación laboral asistida.	18
D.	Condecoración por años de servicio.....	18
E.	Descanso remunerado por antigüedad.....	18
8.	PLAN DE INCENTIVOS.....	19
8.1.	Principios.....	20
8.2.	Propósito de los Incentivos.....	20
8.3.	Objetivos del Sistema de Incentivos.....	21
8.4.	Responsabilidad y periodicidad del desarrollo del Plan.	21
8.5.	Beneficiarios.....	21
8.6.	Requisitos para incentivos individuales.	22
8.7.	Proceso de selección y evaluación para incentivos individuales.	23
8.8.	Procedimiento a seguir en caso de empate.	24
8.9.	Incentivos para equipos de trabajo.....	25
8.10.	Requisitos del proyecto.	25
8.11.	Requisitos para incentivos de equipos de trabajo.....	25
8.12.	Procedimiento de selección y evaluación de los equipos de trabajo.....	26
8.13.	Procedimiento en caso de empate.....	28
8.14.	Incentivos pecuniarios.	28
8.15.	Incentivos no pecuniarios.	28
A.	Bono consumible.	29
B.	Bono de turismo social.	30

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS
E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE
ROLDANILLO E.S.E. 2026**

C.	Días de permiso remunerado.....	31
D.	Auxilio para pago de matrícula de educación superior.....	31
E.	Comisión de estudios al interior del país.....	31
F.	Publicación de trabajos en medios de circulación nacional.....	32
G.	Placas conmemorativas.	33
9.	CRONOGRAMA.....	33
10.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	33
10.1.	Indicadores de Seguimiento y Evaluación:	34

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

1. INTRODUCCIÓN

El talento humano es el eje fundamental para el cumplimiento de la misión institucional del Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. Por ello, la gestión del bienestar de sus servidores es un pilar estratégico que permite fortalecer el clima organizacional, incentivar la excelencia en el desempeño y generar un entorno de trabajo favorable, que impacte positivamente en la calidad del servicio prestado a la comunidad.

El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026 se formula en cumplimiento de lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y demás normatividad aplicable, garantizando así la promoción del bienestar integral de los servidores públicos de la institución. Este plan tiene como propósito generar condiciones laborales que fomenten la identidad institucional, la motivación, el desarrollo profesional y el reconocimiento del mérito, contribuyendo a la satisfacción y estabilidad del talento humano.

El presente documento establece los lineamientos generales, objetivos, criterios y requisitos del Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, estructurado a partir de las necesidades identificadas en los servidores públicos de la entidad. Se centra en el fortalecimiento de sus competencias, conocimientos y habilidades, con el fin de promover su desarrollo personal y profesional, optimizar el desempeño institucional y garantizar una prestación del servicio con altos estándares de calidad.

En este sentido, el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. implementará acciones orientadas a mejorar la calidad de vida laboral de sus servidores, fomentando una cultura organizacional basada en el compromiso, la cooperación y el reconocimiento del mérito individual y colectivo. A través de este plan, la institución reafirma su compromiso con la excelencia en la gestión del talento humano y el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

A continuación, se presenta el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026, detallando los programas, actividades y acciones a desarrollar en beneficio de los servidores públicos del hospital.

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS
E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE
ROLDANILLO E.S.E. 2026**

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar un ambiente laboral que permita elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados en el desempeño de su labor contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales y brindando la oportunidad de compartir y participar de actividades que benefician la salud y fomentan la integración social entre compañeros.

Fomentar un entorno laboral que permita elevar los niveles de eficiencia, bienestar, satisfacción y desarrollo integral de los servidores públicos del Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E., mediante la implementación de estrategias, incentivos y programas de bienestar que fortalezcan su compromiso, estimulen su desempeño y contribuyan al cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, garantizando una cultura organizacional basada en la integración, el reconocimiento y la calidad del servicio.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar e implementar programas de bienestar social que favorezcan la integración, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la salud física y mental de los servidores públicos.
- Fortalecer las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo a través de actividades que fomenten la integración, la convivencia y un ambiente de respeto y colaboración.
- Reconocer el desempeño sobresaliente de los servidores públicos mediante incentivos que valoren su compromiso, responsabilidad y contribución al logro de los objetivos institucionales.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

- Promover la estabilidad laboral y el mérito dentro del sistema de empleo público, incentivando la permanencia de los empleados en la entidad y su crecimiento profesional. Fomentar el sentido de pertenencia y la identidad institucional, fortaleciendo el compromiso con la misión y visión del hospital.
- Propiciar la actualización y el desarrollo de competencias laborales de los servidores públicos de la entidad.

3. ALCALCE

Este plan contempla acciones encaminadas al cumplimiento de normas vigentes en bienestar social laboral, concertación de convenios colectivos, resultados de estudios de riesgo sicosocial y clima laboral para todos los empleados que laboran en el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. y que cumplan los requisitos definidos en este documento.

4. MARCO LEGAL

La construcción del Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos de Incentivos para la vigencia 2026, se fundamenta en las siguientes disposiciones legales:

- Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”*.
- Ley 1960 de 2019. *“Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*.
- Ley 1952 de 2019 *“Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.”*
- 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”*.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

- Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*.
- Decreto 051 de 2017 “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”.
- Convención Colectiva de Trabajo del 1 de julio de 2014 suscrita entre el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. y la Asociación Nacional Sindical de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, Seguridad Social Integral y Servicios Complementarios de Colombia ANTHOC Subdirectiva Municipal de Roldanillo.
- Acuerdo Colectivo de las condiciones de empleo suscrito entre el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo Valle – ESE y Anthoc Roldanillo en representación de los empleados públicos del mencionado Hospital.

5. BENEFICIARIOS

El Plan Institucional de Bienestar Social del Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. beneficiará a los siguientes servidores públicos de la Institución en cumplimiento de la normatividad legal vigente.

- Empleados públicos en cargos de Carrera Administrativa en Propiedad.
- Empleados públicos en cargos de Carrera Administrativa en Provisionalidad.
- Empleados de Libre Nombramiento y Remoción.
- Empleados de Periodo Fijo.
- Trabajadores Oficiales.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

6. FINANCIAMIENTO

El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e incentivos del Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E., se financiará con el presupuesto asignado para la vigencia fiscal del 2026 en el rubro de bienestar social.

7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

7.1. AREAS A INTERVENIR

7.1.1. Protección y Servicios Sociales.

El **Área de Protección y Servicios Sociales** está enfocada en la implementación de programas dirigidos a garantizar la estabilidad y seguridad de los servidores públicos del Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E., mediante el acceso a beneficios que atiendan sus necesidades en salud, vivienda, educación, recreación y cultura.

Esta área tiene como propósito contribuir al bienestar integral de los empleados y sus familias, facilitando el acceso a servicios y auxilios que mejoren sus condiciones de vida.

A. Auxilio por hospitalización.

El Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. entregará un auxilio económico a los servidores públicos vinculados a la planta global de cargos de la entidad, que acrediten una antigüedad mínima de dos (2) años ininterrumpidos de servicio en la institución, en los casos en que presenten una hospitalización superior a setenta y dos (72) horas en lugar distinto a su domicilio de residencia.

Este auxilio también será aplicable en caso de hospitalización superior a setenta y dos (72) horas de un integrante del núcleo familiar del servidor público, siempre que dicho familiar se encuentre registrado como beneficiario en su Entidad

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS
E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE
ROLDANILLO E.S.E. 2026**

Promotora de Salud (EPS) y el servidor público acredite igualmente una antigüedad mínima de dos (2) años ininterrumpidos de servicio en la institución.

Cada servidor público podrá acceder a este auxilio únicamente una (1) vez por año calendario, contado a partir del día siguiente a la fecha de expedición del acto administrativo mediante el cual se concedió el último auxilio. El monto del auxilio corresponderá al veinte por ciento (20%) de un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV).

Para efectos de su reconocimiento, la solicitud del auxilio deberá ser presentada dentro de los treinta (30) días calendario siguientes al egreso hospitalario. El conteo de las horas de hospitalización iniciará a partir de la fecha y hora indicadas en la orden médica de hospitalización.

Se excluyen del reconocimiento de este auxilio las hospitalizaciones derivadas de procedimientos de carácter estético o cirugías plásticas de tipo no funcional. Además, no habrá lugar al reconocimiento de este auxilio si la hospitalización ocurre durante el disfrute de una licencia no remunerada o remunerada, licencia de maternidad, licencia de paternidad, o en periodos de suspensión o sanción disciplinaria del servidor público.

B. Auxilio por limitación visual y prótesis dental.

Se otorgará un auxilio equivalente a dos puntos cinco (2.5) Salarios Mínimos Diarios Legales Vigentes (SMDLV) para la adquisición de monturas y/o lentes formulados, filtros de protección visual o prótesis dentales (removibles o fijas).

Este auxilio podrá ser solicitado cada dos (2) años por los servidores públicos que acrediten la respectiva formulación médica y presenten copia de la certificación de asistencia a la consulta periódica de medicina laboral. El término se contará a partir del día siguiente a la fecha de expedición del acto administrativo que otorgue el auxilio.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

Ningún servidor público podrá acceder a ambos auxilios (limitación visual y prótesis dental) en el mismo año. En caso de que se presenten solicitudes simultáneas para la adquisición de monturas, lentes formulados y/o filtros de protección visual y prótesis dentales (removibles o fijas), estas serán evaluadas por el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, el cual determinará el destino del auxilio considerando la disponibilidad presupuestal de la entidad.

Para la solicitud del auxilio, se podrá aceptar una copia de la factura original, siempre que el solicitante esté afiliado a FACHESA u otra entidad que le otorgue el mismo auxilio y que exija la presentación de la factura original. En este caso, el solicitante deberá presentar tanto la factura original como su copia ante la persona encargada de recibir la solicitud, quien confrontará la autenticidad de la misma.

C. Auxilio económico por enfermedad.

Cuando un servidor público vinculado a la planta de cargos de la entidad, con quince (15) años o más de servicio ininterrumpidos sea incapacitado por enfermedad general temporal, el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. le pagará el salario básico mensual asignado en el cargo, reconociendo la diferencia más favorable al servidor público entre lo pagado por la EPS y la asignación básica mensual.

D. Auxilio por calamidad doméstica.

En caso de incendio o inundación, comprobada, que ocurran en la vivienda de habitación del servidor público y cause daños en enseres, electrodomésticos o en la infraestructura del inmueble de su propiedad, se entregará un auxilio económico por una sola vez, cada dos (2) años, previa evaluación del Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

El monto del auxilio no podrá ser inferior a un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV) y su otorgamiento estará sujeto a la disponibilidad presupuestal de la entidad en el momento del siniestro.

Para su reconocimiento la solicitud de este auxilio deberá presentarse dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la ocurrencia del evento.

E. Permiso remunerado por calamidad doméstica.

El Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. concederá permisos remunerados a los servidores públicos por grave calamidad domestica comprobada, hasta por cinco (5) días hábiles. En casos especiales de calamidad domestica serán considerados a discrecionalidad de la Gerencia, los que serán otorgados por resolución motivada.

Se entiende por calamidad doméstica, los sucesos imprevistos o involuntarios que afecten a los servidores públicos, su núcleo familiar, o sus bienes materiales y/o en casos tales como: la pérdida total o parcial de su casa o morada, debido a hurto, terremoto, incendio, inundación, enfermedad grave, intervención quirúrgica y hospitalización prologada del padre, de la madre, del cónyuge, la compañera o compañero permanente, los hijos, hermanos y abuelos del trabajador.

Los sucesos anteriores que imposibiliten la asistencia al sitio de trabajo serán causales justificadas para el otorgamiento del permiso respectivo por calamidad doméstica, aun cuando no se haya generado erogación extraordinaria de dinero por parte del servidor público.

F. Solidaridad por fallecimiento.

En caso de fallecimiento de un integrante del núcleo familiar del servidor público (Cónyuge, compañero o compañera permanente, padres, hijos, hermanos o nietos), el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. entregará a su familia un arreglo floral como expresión de solidaridad institucional. El detalle

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

floral será entregado entre el momento de ocurrencia del deceso y la realización del servicio funerario, entierro o cremación del cuerpo.

G. Esparcimiento y recreación.

Se organizarán por lo menos dos (2) actividades recreativas, enfocadas a sacar a los servidores públicos de la rutina laboral y propiciar espacios de integración y relajación.

De esta manera se entenderá la celebración del día del funcionario, celebraciones navideñas, paseos de integración fuera de la institución, salidas culturales, entre otras, de acuerdo a la disponibilidad presupuestal el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos contemplará el alcance de los subsidios.

El Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. patrocinará la participación a eventos deportivos, actividades recreativas, artísticas y culturales que los equipos de trabajo por dependencias se vinculen como parte del componente de recreación y deportes.

H. Auxilio de Educación Superior.

El Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. destinará anualmente del presupuesto de la entidad, un monto equivalente a tres (3) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) para el pago de matrícula de educación superior de los hijos de los servidores públicos vinculados a la planta de cargos de la institución.

Este auxilio será sorteado y distribuido entre los hijos de los servidores públicos que lo soliciten, en dos períodos académicos de la siguiente forma: tres (3) estudiantes beneficiarios en el primer semestre y tres (3) en el segundo semestre del año, quienes deberán estar realizando estudios de pregrado en los niveles técnico, tecnológico o profesional en instituciones de educación superior

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

debidamente registradas y reconocidas por el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES).

El valor asignado a cada beneficiario corresponderá a medio (0.5) SMMLV por semestre y el sorteo deberá ser realizado por el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

Si en el segundo semestre del año se presentan menos de tres (3) solicitudes, los beneficiarios del primer semestre podrán postularse nuevamente para acceder al auxilio en dicho período, previa solicitud y siempre que exista disponibilidad presupuestal.

Si el valor de la factura o recibo de matrícula presentado por el servidor público es inferior al monto del auxilio, solo se reconocerá el valor efectivamente facturado, sin que haya lugar a la entrega del excedente.

Si el valor de la factura de matrícula es **cero pesos (\$0)**, no se otorgará el auxilio.

I. Educación informal.

El Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y la dependencia de Talento Humano gestionarán con la caja de compensación familiar que tenga convenio vigente con el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. la realización de actividades de capacitación informal, cursos de artes y oficios una (1) vez al año, en los cuales podrán participar tanto los servidores públicos de la entidad como los miembros de su núcleo familiar.

Se entenderá por núcleo familiar el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor público y los hijos hasta los veinticinco (25) años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

J. Plan anual de capacitaciones.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

El Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E., a través del responsable de la dependencia de Talento Humano, desarrollará y ejecutará un Plan Anual de Capacitaciones, formulado con base en el diagnóstico de necesidades de formación que será levantado por los líderes de cada dependencia.

Dicho plan estará enfocado en el desarrollo de competencias funcionales y la mejora del desempeño de los servidores públicos en sus respectivos puestos de trabajo.

En la elaboración e implementación del Plan Anual de Capacitaciones participarán activamente la **Comisión de Personal** y la **Oficina de Control Interno**, garantizando su alineación con los objetivos del Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

K. Auxilio para estudios secundarios.

El Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. reconocerá el cien por ciento (100%) del valor de la matrícula a los servidores públicos que se encuentren realizando estudios secundarios en instituciones educativas legalmente reconocidas por el Gobierno Nacional.

L. Convenios docente asistenciales.

El Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E., en el marco de los convenios docente-asistenciales suscritos con instituciones de educación superior, acordará y gestionará la asignación de becas dirigidas a servidores públicos de la entidad o a sus hijos.

Para acceder a los beneficios contemplados en los literales **K** (Auxilio para estudios secundarios) y **L** (Convenios docente asistenciales), el servidor público deberá cumplir con los siguientes requisitos:

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS
E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE
ROLDANILLO E.S.E. 2026**

- Llevar por lo menos un (1) año de servicio continuo en la entidad.
- Acreditar un nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.
- Garantizar la prestación del servicio como producto del conocimiento adquirido por el lapso de un año.

M. Día del servidor público.

El Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. conmemorará el Día del Servidor Público en dos (2) jornadas diferentes, con el objetivo de garantizar la participación de todos los servidores públicos de la entidad.

Sin perjuicio de esta celebración, podrán programarse otras actividades con ocasión de fechas especiales.

N. Actividades navideñas.

Con el propósito de conmemorar las festividades de fin de año y fortalecer el sentido de integración y compañerismo entre los servidores públicos, el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. implementará estrategias para la organización y desarrollo de las novenas navideñas, promoviendo la participación activa de las diferentes dependencias en un ambiente de unidad y trabajo en equipo.

Adicionalmente, la entidad organizará un compartir institucional al cierre de las novenas navideñas, con el objetivo de generar un espacio de esparcimiento y convivencia.

Como parte de la celebración de fin de año, el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. llevará a cabo una actividad recreativa y cultural, destinada a fortalecer la integración entre los servidores públicos y reconocer el esfuerzo demostrado a lo largo del año en el cumplimiento de la misión institucional.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

7.1.2. Calidad de Vida Laboral.

El **Área de Calidad de Vida Laboral** está orientada a la generación de condiciones óptimas en el entorno de trabajo, garantizando espacios seguros, saludables y favorables para el desarrollo personal, profesional y organizacional de los servidores públicos del Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E.

A través de esta área, se diseñarán estrategias que aborden factores psicosociales, físicos y ambientales del trabajo, con el objetivo de fortalecer la motivación, la productividad y el sentido de pertenencia institucional.

A. Medición de clima laboral.

El clima laboral se refiere a la percepción que tienen los servidores públicos sobre su entorno de trabajo y las condiciones que inciden en su desempeño, bienestar y comportamiento dentro de la entidad. De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, las entidades están obligadas a medir el clima laboral al menos cada dos (2) años, con el fin de evaluar las condiciones de calidad de vida en el entorno organizacional y adoptar estrategias de intervención que contribuyan a su mejora.

En cumplimiento de esta disposición, el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. implementará mecanismos de medición, análisis y seguimiento del clima laboral, garantizando la ejecución de planes de acción orientados al fortalecimiento del ambiente organizacional y al incremento del bienestar de los servidores públicos.

B. Seminario – Taller pre-pensionados.

Este programa tiene como objetivo capacitar y orientar a los empleados públicos próximos a pensionarse, con el fin de facilitar su transición a una nueva etapa de vida. Durante el Seminario-taller, que se realizará una (1) vez al año, se abordarán

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

estrategias para la adaptación al retiro laboral, la planificación de un proyecto de vida, la gestión del tiempo libre y el autocuidado de la salud en la vejez.

C. Desvinculación laboral asistida.

En los casos en que se presenten procesos de transformación organizacional, reestructuración institucional o terminación de nombramientos en provisionalidad, terminación contractual de trabajadores oficiales, el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. brindará acompañamiento socio-laboral y apoyo emocional a los servidores públicos que deban cesar en sus funciones.

Este programa tiene como finalidad mitigar el impacto de la desvinculación, facilitar la orientación profesional para la reinserción laboral o el emprendimiento, y proporcionar herramientas que favorezcan una transición adecuada a nuevas oportunidades ocupacionales o proyectos personales.

D. Condecoración por años de servicio.

En conmemoración del día de San Antonio, el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. realizará un acto público de reconocimiento a los servidores públicos de la institución que hayan cumplido veinte (20), veinticinco (25) y treinta (30) años en adelante de prestación de servicios a la entidad.

Dicho reconocimiento tiene como finalidad exaltar la trayectoria, compromiso y dedicación de los servidores públicos, en concordancia con las políticas de bienestar laboral.

E. Descanso remunerado por antigüedad.

Con el propósito de reconocer la permanencia y trayectoria de los servidores públicos en la entidad, el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. reconocerá y concederá un descanso remunerado a aquellos servidores públicos

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

que cumplan los siguientes periodos de servicio en la institución, de acuerdo a la necesidad del servicio:

Tiempo de servicio	Días de descanso remunerado
De 10 a 15 años	1 día libre.
De 16 a 20 años	2 días libres.
De 21 a 25 años	3 días libres.
De 26 años en adelante	4 días libres.

Condiciones de aplicación:

- **Solicitud previa:** El servidor público deberá solicitar el descanso remunerado de forma previa al disfrute de sus vacaciones.
- **Acumulación con vacaciones:** Este beneficio será otorgado de manera conjunta con el periodo de vacaciones mediante resolución motivada individual.
- **Acumulación de periodos:** El descanso compensado no podrá ser acumulativo a periodos subsiguientes.
- **No compensable en dinero:** Bajo ninguna circunstancia estos días podrán ser redimidos en dinero o compensados en otra modalidad distinta a su disfrute efectivo, por lo que la compensación de vacaciones llevará consigo la pérdida del beneficio.

8. PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos del Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. está diseñado en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño y compromiso sobresaliente de los servidores públicos de la entidad, ya sea de manera individual o en equipos de trabajo.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

En ese sentido, a través del programa de incentivos se busca incentivar la excelencia y el esfuerzo de los servidores públicos en el logro de las metas institucionales.

8.1. Principios.

- Humanización del trabajo: dar la oportunidad a los servidores de crecer en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica.
- Equidad y justicia: promover actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.
- Sinergia: todo estímulo entregado beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los servidores como al Hospital.
- Objetividad y transparencia: definición y divulgación entre todos los servidores de los criterios objetivos y técnicos empleados en la asignación de incentivos.
- Coherencia: el Hospital deberá cumplir con lo establecido en el Sistema de Estímulos a través del Plan de Incentivos.
- Articulación: los incentivos deberán definirse de manera tal que satisfagan tanto necesidades materiales como espirituales de los servidores.

8.2. Propósito de los Incentivos.

El Plan de Incentivos tiene como finalidad generar condiciones favorables para el desempeño laboral, promoviendo la eficiencia y la mejora continua en la prestación del servicio público. Asimismo, busca reconocer y premiar los logros individuales y colectivos de los servidores públicos que superen el cumplimiento ordinario de las funciones, generando valor agregado y excelencia en el ejercicio de sus responsabilidades.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

8.3. Objetivos del Sistema de Incentivos.

- Fortalecer en los servidores del Hospital el concepto de desempeño en nivel sobresaliente con el propósito de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.
- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor.
- Motivar la contribución significativa al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Contribuir al desarrollo del potencial de los servidores, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad.
- Estimular la confirmación de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios que presta el hospital.
- Contribuir a fortalecer una cultura de mejoramiento donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.

8.4. Responsabilidad y periodicidad del desarrollo del Plan.

El Jefe de la dependencia de Talento Humano o quien haga sus veces, tiene la responsabilidad de preparar anualmente el proyecto de Plan de Incentivos, efectuar su seguimiento y control y coordinar con el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos el proceso de selección, otorgamiento y reconocimiento a los servidores públicos de la entidad.

8.5. Beneficiarios.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

Podrán ser beneficiarios del Plan de Incentivos del Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. los siguientes servidores públicos:

- Empleados en cargos de carrera administrativa en propiedad de los niveles profesional, técnico y asistencial.
- Empleados de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial.

En virtud de lo anterior y conforme a la normatividad vigente, el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. seleccionará, reconocerá y premiará a los siguientes servidores públicos:

- El mejor empleado en cargo de carrera administrativa en propiedad de la entidad.
- El mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.
- Los mejores empleados en cargos de carrera administrativa en propiedad de los niveles profesional, técnico y asistencial.
- El mejor equipo de trabajo institucional.
- El segundo y tercer mejor equipo de trabajo institucional.

8.6. Requisitos para incentivos individuales.

Para ser beneficiario de los incentivos individuales los servidores públicos deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Acreditar un tiempo de servicio continuo en el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Obtener una calificación sobresaliente en la evaluación de desempeño en firme correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. De conformidad con la normatividad vigente se considerará calificación sobresaliente aquella igual o superior a noventa (90) puntos.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

8.7. Proceso de selección y evaluación para incentivos individuales.

La dependencia de Talento Humano y el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, conformarán el listado de calificaciones de la evaluación de desempeño laboral correspondiente al año inmediatamente anterior, para ello el Gerente de la entidad enviará también el listado de calificaciones de la evaluación de los empleados en cargos de libre nombramiento y remoción. Dicho listado incluirá a todos los empleados en cargos de carrera administrativa en propiedad de los niveles profesional, técnico y asistencial y de libre nombramiento y remoción, señalando, aquellos servidores públicos que hayan obtenido una calificación en nivel sobresaliente.

Conformado el listado, la dependencia de Talento Humano y el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos verificarán el cumplimiento de los requisitos establecidos y darán inicio al proceso de selección de los siguientes servidores públicos:

- El mejor empleado en cargo de carrera administrativa en propiedad de la entidad.
- El mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad de la entidad.
- El mejor empleado en cargo de carrera administrativa en propiedad de cada nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial).

Los mejores empleados de cada nivel jerárquico y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la calificación más alta entre los que acrediten los requisitos antes descritos.

Los 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.

El mejor empleado en cargo de carrera administrativa en propiedad de la entidad será quien tenga la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel jerárquico.

Una vez realizada la selección, el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se comunicará con los servidores públicos beneficiarios y ofrecerá los incentivos previstos

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

en el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, permitiéndoles escoger el de su preferencia, lo cual será consignado en el acta respectiva.

Al día siguiente, el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos enviará el acta a la dependencia de Talento Humano, la cual deberá elaborar el acto administrativo correspondiente que formalice el reconocimiento y la entrega del incentivo. Este será remitido a la Gerencia para su firma dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, debiendo expedirse a más tardar el treinta (30) de noviembre del año en curso. Dicho acto administrativo no será susceptible de recurso, conforme a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, y se anexará a la hoja de vida del servidor público beneficiario.

El Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos realizará en acto público de proclamación y entrega de los incentivos, el cual deberá difundirse a través de los medios de comunicación institucionales.

El plazo máximo para la proclamación y entrega de los incentivos no pecuniarios a los empleados será hasta el treinta (30) de noviembre del año en curso. En todo caso, siempre deberá hacerse efectivo el reconocimiento que se haya otorgado por el desempeño sobresaliente.

8.8. Procedimiento a seguir en caso de empate.

En caso de presentarse empate en el primer lugar entre dos o más servidores públicos, que cumplan con los requisitos para ser beneficiarios del Plan de Incentivos, el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos tendrá en cuenta los siguientes criterios de desempate:

Criterio	Puntaje
No haber recibido incentivo en los últimos tres (3) años.	1 punto
Ser integrante activo de alguno de los comités institucionales en los últimos dos años.	1 punto

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS
E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE
ROLDANILLO E.S.E. 2026**

Tener diez (10) o más años de prestación de servicios en el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E.	1 punto
---	---------

De persistir el empate, éste se dirimirá por sorteo realizado por el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos con la presencia de todos los interesados.

8.9. Incentivos para equipos de trabajo.

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 equipos de trabajo podrán estar conformados por empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias del Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E.

El Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos convocará 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.

8.10. Requisitos del proyecto.

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

- El proyecto debe haber concluido antes de la fecha de postulación.
- Los resultados del proyecto deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad. En tal sentido, el proyecto presentado debe estar encaminado al mejoramiento de procesos, procedimientos o servicios institucionales.

8.11. Requisitos para incentivos de equipos de trabajo.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

Para ser beneficiario de los incentivos dirigidos para equipos de trabajo, los servidores públicos deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Ser empleados en cargos de carrera administrativa en propiedad de los niveles profesional, técnico o asistencial o de libre nombramiento y remoción.
- Acreditar un tiempo de servicios continuo en el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Obtener una calificación sobresaliente en la evaluación de desempeño en firme correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. De conformidad con la normatividad vigente, se considerará calificación sobresaliente aquella igual o superior a noventa (90) puntos.
- Los servidores públicos solo podrán hacer parte de un solo equipo de trabajo.
- El equipo deberá estar conformado por mínimo tres (3) servidores públicos.

8.12. Procedimiento de selección y evaluación de los equipos de trabajo.

El Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos convocará por escrito y a través de cartelera o medios de comunicación internos, a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen sus proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo y concluidos en el año anterior.

Para la selección de los equipos de trabajo beneficiarios de los incentivos, se tendrán en cuenta como mínimo, las siguientes reglas generales:

- **Evaluación de los proyectos:** Se conformará un equipo evaluador imparcial y con conocimiento técnico sobre los proyectos que participen, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación. Dicho equipo podrá estar integrado por empleados de la entidad o expertos externos designados por el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la finalización de la convocatoria.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

La dependencia de **Planeación** o quien haga sus veces, formará parte del equipo evaluador y apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Todos los equipos de trabajo postulados que reúnan los requisitos exigidos deberán sustentar públicamente sus proyectos ante los evaluadores designados y los servidores públicos de la entidad, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación del equipo evaluador.

- **Criterios de selección:** Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas, considerando:
 - Resultados del trabajo en equipo.
 - Calidad del trabajo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio.
 - Eficiencia con que se haya realizado la labor.
 - Funcionamiento como equipo de trabajo en términos de coordinación y cooperación.

El equipo evaluador emitirá su concepto dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes y remitirá la información a la dependencia de Talento Humano, al Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y a los equipos de trabajo, indicando los seleccionados en primer, segundo y tercer lugar.

- **Entrega de incentivos:** Una vez recibidos los resultados, el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se comunicará con los servidores públicos beneficiarios y ofrecerá los incentivos no pecuniarios denominados **bono de consumo** y **bono de turismo**, permitiéndoles escoger el de su preferencia, lo cual será consignado en el acta respectiva.

El equipo de trabajo seleccionado en primer lugar recibirá el incentivo pecuniario establecido en el Plan de incentivos.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

Al día siguiente, el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos enviará el acta a la dependencia de Talento Humano, la cual deberá elaborar el acto administrativo correspondiente que formalice el reconocimiento y la entrega del incentivo. Este será remitido a la Gerencia para su firma dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, debiendo expedirse a más tardar el treinta (30) de noviembre del año en curso.

- **Acto de proclamación y entrega:** El Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos realizará en acto público la proclamación y entrega de los incentivos y se difundirá a través de los medios de comunicación institucionales.

La proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios se realizará antes del (30) de noviembre del año en curso. En todo caso, siempre deberá hacerse efectivo el reconocimiento que se haya otorgado por el desempeño sobresaliente.

8.13. Procedimiento en caso de empate.

En caso de presentarse algún empate, éste se dirimirá por sorteo realizado por el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos con la presencia de todos los interesados.

8.14. Incentivos pecuniarios.

Los incentivos pecuniarios consisten en un reconocimiento económico otorgado al **equipo de trabajo** que obtenga el **primer lugar** entre los equipos de trabajo del Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. que se postulen. Dicho incentivo será equivalente a **tres (3) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV)**, distribuidos equitativamente entre los integrantes del equipo.

8.15. Incentivos no pecuniarios.

Los incentivos no pecuniarios comprenden un conjunto de beneficios o programas diseñados para **reconocer y estimular el desempeño sobresaliente** de los mejores

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS
E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE
ROLDANILLO E.S.E. 2026**

empleados en cargo de carrera en propiedad y de libre nombramiento y remoción de la entidad y de cada nivel jerárquico, así como de los equipos de trabajo en segundo y tercer lugar.

A. Bono consumible.

Este incentivo consiste en la asignación de un bono de consumo en establecimientos comerciales aliados o proveedores contratados por la entidad, con los siguientes valores según la categoría del reconocimiento:

- Mejor empleado en cargo de carrera administrativa en propiedad de la entidad, un bono de consumo equivalente a **un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV)**.
- Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, un bono de consumo equivalente a **medio (0.5) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV)**.
- Mejor empleado en cargo de carrera administrativa en propiedad de nivel **asistencial**, un bono de consumo equivalente a **medio (0.5) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV)**.
- Mejor empleado en cargo de carrera administrativa en propiedad de nivel **técnico**, un bono de consumo equivalente a **medio (0.5) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV)**.
- Mejor empleado en cargo de carrera administrativa en propiedad de nivel **profesional**, un bono de consumo equivalente a **medio (0.5) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV)**.
- El **segundo lugar** de los equipos de trabajo, un bono de consumo equivalente a **dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV)**.

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS
E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE
ROLDANILLO E.S.E. 2026**

- El **tercer lugar** de los equipos de trabajo, un bono de consumo equivalente a **un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV)**.

B. Bono de turismo social.

Se otorgará un **bono de turismo social**, contratado con la Caja de Compensación Familiar u otras entidades prestadoras del servicio, con los siguientes valores:

- Mejor empleado en cargo de carrera administrativa en propiedad de la entidad, un bono de turismo social equivalente a **un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV)**.
- Mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, un bono de turismo social equivalente a **medio (0.5) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV)**.
- Mejor empleado en cargo de carrera administrativa en propiedad de nivel **asistencial**, un bono de turismo social equivalente a **medio (0.5) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV)**.
- Mejor empleado en cargo de carrera administrativa en propiedad de nivel **técnico**, un bono de turismo social equivalente a **medio (0.5) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV)**.
- Mejor empleado en cargo de carrera administrativa en propiedad de nivel **profesional**, un bono de turismo social equivalente a **medio (0.5) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV)**.
- El **Segundo lugar** de los equipos de trabajo, un bono de turismo social equivalente a **dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV)**.

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS
E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE
ROLDANILLO E.S.E. 2026**

- El **Tercer lugar** de los equipos de trabajo, un bono de turismo social equivalente a **un (1) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV)**.

C. Días de permiso remunerado.

Se otorgará tres (3) días de permiso remunerado adicionales a los estipulados por la Ley u otros instrumentos legales y a otros debidamente justificados.

La programación del disfrute de los días de permiso se realizará de acuerdo a la necesidad del servicio y previo visto bueno del jefe inmediato. En todo caso, una vez el empleado elija este incentivo tendrá derecho a su otorgamiento y disfrute.

D. Auxilio para pago de matrícula de educación superior.

Se otorgará un auxilio para el pago de matrícula de educación superior del servidor público para realizar estudios de posgrado, o de pregrado en los niveles técnico, tecnológico o profesional en instituciones de educación superior debidamente registradas y reconocidas por el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES).

El monto de auxilio es equivalente a medio (0.5) Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), de acuerdo a la disponibilidad presupuestal.

E. Comisión de estudios al interior del país.

Las comisiones de estudio se concederán para cursar programas de pregrado o posgrado al interior del país en una Institución de educación superior seleccionada por el beneficiario y acreditada por el Ministerio de Educación Nacional.

En todo caso, los estudios deberán estar relacionados con las funciones propias del cargo, o en relación con los servicios o competencias del Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E. Los trámites de inscripción, admisión y matrícula para aplicar a la comisión de estudios correrán a cargo del

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

servidor beneficiario del incentivo, y en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito.

Durante la comisión de estudios el empleado tendrá derecho a:

- Percibir el salario y las prestaciones sociales que se causen durante la comisión.
- A los pasajes aéreos, marítimos o terrestres.
- A que el tiempo de la comisión se le cuente como servicio activo.
- A los demás beneficios que se pacten en el convenio suscrito entre el empleado público y el Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E.
- A ser reincorporado al servicio una vez terminada la comisión de estudios.

La comisión de estudios dentro de la misma ciudad no dará lugar al pago de transporte y en ningún caso esta comisión dará lugar al pago de viáticos.

Al servidor público que escoja este incentivo se le otorgará comisión de estudios por dos (2) semestres académicos, prorrogables según la normatividad vigente, tiempo dentro del cual temporalmente el servidor dejará de prestar sus servicios para adelantar su formación. El servidor deberá reintegrarse en el periodo de recesos académicos. El otorgamiento de la comisión de estudios estará sujeta a las condiciones y requisitos contemplados en el Decreto 1083 de 2015 o la norma que lo modifique o sustituya, por lo que el servidor que elija este incentivo deberá tenerlas en consideración previamente.

F. Publicación de trabajos en medios de circulación nacional.

Se financiará la publicación de trabajos de investigación relacionados con las funciones del cargo, la dependencia y/o la misión del Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E.

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

Los trámites administrativos y académicos serán responsabilidad del servidor beneficiario, en ningún caso se entregará dinero en efectivo para este propósito. La financiación de la publicación será pagada directamente a la institución educativa, centro de investigación o medio de comunicación.

G. Placas conmemorativas.

Se entregará una placa conmemorativa al servidor público, en la que se reconocerá su labor meritoria al ser seleccionado como mejor empleado de la entidad, de libre nombramiento y remoción, de los respectivos niveles jerárquicos o equipos de trabajo según corresponda.

A todos los servidores públicos reconocidos en el marco del Plan de Incentivos se les otorgará adicionalmente el siguiente incentivo no pecuniario:

- Reconocimiento público a la labor meritoria en los medios de comunicación internos del Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E., como cartelera o página web institucional, entregando a su vez un diploma o certificación y realizando mención especial en su hoja de vida laboral.

9. CRONOGRAMA

A este plan se anexa un cronograma para el desarrollo y ejecución de las actividades correspondientes a la presente vigencia, que conforman el Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos del Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E.

Es importante destacar que dicho cronograma está sujeto a posibles modificaciones debido a factores externos y a la disponibilidad de la oferta de aliados estratégicos.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE ROLDANILLO E.S.E. 2026

Con el objetivo de garantizar la efectividad y mejora continua del Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la entidad, la dependencia de Talento Humano y el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos implementarán un mecanismo de evaluación y seguimiento conforme al artículo 25 del Decreto Ley 1567 de 1998, en ese sentido, al finalizar cada actividad o evento, se aplicará un formato de evaluación para medir el grado de satisfacción de los participantes y la eficacia de la iniciativa, lo que permitirá tomar decisiones sobre su continuidad o posibles ajustes.

10.1. Indicadores de Seguimiento y Evaluación:

- **Seguimiento:** Registros fotográficos de las actividades cuando aplique.
- **Cumplimiento:** Número de actividades realizadas / Número de actividades programadas.
- **Impacto:** Registro de asistencia y evaluación mediante encuesta a los participantes para medir el nivel de satisfacción y la eficacia de la iniciativa.

Como meta, se espera ejecutar al menos el noventa por ciento (90%) de las actividades programadas durante la vigencia 2026, asegurando así una gestión efectiva y alineada con las necesidades del talento humano del Hospital Departamental San Antonio de Roldanillo E.S.E.