

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN.</b>	<b>2</b>
<b>2. JUSTIFICACIÓN.</b>	<b>3</b>
<b>3. OBJETIVO</b>	<b>5</b>
3.1    Objetivos específicos.	5
<b>4. ALCANCE.</b>	<b>6</b>
4.1    Área de Protección y Servicios Sociales.	6
<b>5. DEFINICIONES.</b>	<b>6</b>
<b>6. REQUISITOS LEGALES.</b>	<b>8</b>
<b>7. TALENTO HUMANO.</b>	<b>9</b>
7.1    Seguimiento y evaluación del plan de bienestar.	9
<b>8. DESCRIPCIÓN.</b>	<b>10</b>
8.1    Programa de estímulos e incentivos.	10
8.1.1    Estímulos e incentivos para los funcionarios de planta.	10
8.1.2    Estrategias programas de estímulos e incentivos.	11
8.1.3    Actividades de incentivos y bienestar.	11
8.1.4    Actividades educativas.	17
8.1.5    Apoyo y ejecución del plan de formación y capacitación de la institución – auxilios educativos Decreto 1083 Artículo 2.2.10.2 beneficiarios y Decreto 1952 Artículo 37 Derechos.	21
8.1.6    Actividades de Salud Decreto 1083 Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios y Decreto 1952 Artículo 37 Derechos.	22
8.1.7    Otros reconocimientos.	24
8.1.8    Presupuesto.	26
<b>9. CONTROL DE CAMBIOS.</b>	<b>28</b>
<b>10. REVISIÓN Y APROBACIÓN INICIAL DEL DOCUMENTO.</b>	<b>28</b>
<b>11. ANEXOS.</b>	<b>29</b>
11.1    Cronograma para el desarrollo de las actividades 2026.	31

## **1. INTRODUCCIÓN.**

El Plan de incentivos y bienestar de la E.S.E Hospital La María es una parte integral del Plan de Desarrollo Institucional 2025 – 2028: "Trabajamos con Amor por la Vida". Este plan se enmarca en la línea estratégica número 8: "Gestión Integral del Talento Humano que Trabaja con Amor por la Vida", con énfasis en los componentes de ingreso, desarrollo y retiro del talento humano. Su propósito es fortalecer el crecimiento profesional y personal de los funcionarios, promoviendo su bienestar y desempeño óptimo.

El ser humano es el eje central de la labor hospitalaria. Por ello, la institución trabaja constantemente en la consolidación de un equipo comprometido, eficiente, cualificado y motivado, garantizando estabilidad laboral y calidad en el empleo en todas las etapas de su ciclo laboral.

El bienestar integral de los funcionarios—en términos físicos, mentales, sociales y profesionales—es una prioridad para la E.S.E Hospital La María. Un equipo motivado y satisfecho es fundamental para garantizar un servicio humanizado y eficiente a la comunidad.

En este contexto, el PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR 2026 tiene como objetivo implementar actividades que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias. Se busca generar estrategias enfocadas en:

- La satisfacción del talento humano.
- La mejora del clima organizacional.
- La promoción de una cultura de servicio humanizado.
- El fortalecimiento de competencias y sentido de pertenencia.
- La implementación de incentivos estratégicos.

Para su construcción, el Área de Personal y Nómina y el Comité de Bienestar han tenido en cuenta los resultados de encuestas realizadas al personal, el historial de actividades ejecutadas en años anteriores y los informes de medición de clima laboral y riesgo psicosocial, elaborados por la Caja de Compensación y la Administradora de Riesgos Laborales (ARL).

El talento humano es un componente esencial dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), ya que constituye el activo más valioso de la institución. En concordancia con ello, este plan está dirigido a todos los servidores públicos de la E.S.E Hospital La María, incluyendo aquellos con vinculación en carrera administrativa, de período, libre nombramiento y remoción, provisionalidad, trabajadores oficiales y pensionados.

El Plan de Bienestar Institucional de la Empresa Social del Estado Hospital La María se concibe como una herramienta estratégica que busca promover la calidad de vida laboral, la motivación, la salud mental y el sentido de pertenencia de todos los servidores públicos de la institución. Este plan se encuentra alineado con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Plan de Incentivos y Bienestar 2023–2026, el cual propone una visión

integral del bienestar en el sector público, enfocada en la dignificación del trabajo, el fortalecimiento del clima organizacional y la promoción de espacios laborales seguros, incluyentes y participativos.

Así mismo, este plan responde a lo establecido en el Decreto 1523 de 2024, por medio del cual se reglamenta el Sistema de Bienestar Social para los empleados públicos y se establecen criterios para el diseño, implementación y evaluación de los planes institucionales. De manera particular, se acoge lo dispuesto en el artículo 17 del decreto, que establece que el Plan de Bienestar debe articularse con la política pública de empleo público, los sistemas de gestión del talento humano, y con otros planes estratégicos institucionales, garantizando la coherencia, la complementariedad y el enfoque diferencial e incluyente en todas las acciones.

El artículo 17 resalta además la importancia de que el bienestar institucional no sea una acción aislada, sino una dimensión transversal que promueva la satisfacción de las necesidades del talento humano en aspectos físicos, emocionales, sociales y culturales. En este sentido, el Hospital La María busca consolidar un entorno laboral saludable que contribuya no solo al desarrollo integral de sus colaboradores, sino también al cumplimiento de los objetivos misionales y al fortalecimiento de la prestación de servicios de salud con calidad y calidez.

La articulación entre el plan institucional y los lineamientos nacionales permite que las acciones de bienestar sean pertinentes, sostenibles y ajustadas a las realidades y retos del sector salud público, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la participación y el reconocimiento.

## **2. JUSTIFICACIÓN.**

Ejecutar las actividades contenidas en el Plan de incentivos y bienestar, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en las servidoras y los servidores públicos de la E.S.E, teniendo en cuenta los ejes que componen el Plan de Desarrollo Institucional.

**Responsable:** Será responsabilidad del Grupo de Personal y Nómina la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos, servidoras públicas y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de incentivos y bienestar, con la participación y gestión del Comité Institucional de Bienestar.

### **Etapas de desarrollo.**

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de incentivos y bienestar, para la vigencia 2026, se llevará a cabo las siguientes etapas:

**Evaluación y diagnóstico.** Durante esta etapa se evaluó la percepción de las servidoras y los servidores públicos hacia el Plan de incentivos y bienestar, así como la identificación de

nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.

El PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR 2026 de la E.S.E Hospital La María se orienta a través de la detección, recolección y análisis de necesidades que arroja los resultados de las encuestas realizadas al personal en el mes de diciembre de la vigencia 2025 y los históricos de las actividades realizadas en años anteriores, además los resultados de la medición de Clima Laboral y Riesgo Psicosocial siendo estos los principales insumos para la realización del plan de Bienestar y Cronograma de actividades.

**- Resultados encuesta de detección de necesidades.**

La encuesta fue dirigida a la totalidad de los servidores públicos del hospital y estuvo conformada inicialmente por tres preguntas, con el fin de conocer el alcance del Plan Institucional de Bienestar durante la vigencia anterior. En la primera pregunta, ¿Conoces el Plan Institucional de Bienestar?, se evidenció que el 85 % del personal manifestó conocer el plan, mientras que el 13 % indicó no conocerlo, lo cual permite identificar como oportunidad de mejora la necesidad de fortalecer las estrategias de divulgación, con el propósito de ampliar la cobertura y garantizar que un mayor número de servidores pueda beneficiarse de los servicios ofrecidos.

En la segunda pregunta, ¿Durante la vigencia 2025 con cuál de las siguientes líneas de servicios te has beneficiado?, se obtuvo como resultado que las líneas con mayor alcance fueron los auxilios de lentes y montura, con un 48 %, seguidos del auxilio odontológico y el auxilio de párvulos hasta grado 11°, cada uno con un 9 %. Asimismo, el auxilio educativo para carrera universitaria (hijos) y los cursos de actualización alcanzaron un 9 %. Las demás líneas de servicios, tales como auxilio por calamidad, auxilio en laboratorio y ayudas diagnósticas, apoyo deportivo y calamidad, registraron un 5 % de participación cada una.

Finalmente, en la tercera pregunta, ¿En cuál de las siguientes actividades del Plan de Bienestar has participado durante la vigencia 2025?, se identificó que las actividades con mayor nivel de participación fueron las fechas clásicas, cumpleaños institucionales, día del servidor público, novena navideña, caminatas ecológicas, día de la familia, capacitaciones, aguinaldo navideño, detalle de cumpleaños y campaña de lavado de manos, con un porcentaje superior al 50 % de beneficiarios. Por su parte, actividades como la Semana de la Salud y las dirigidas a funcionarios en etapa de prejubilación presentaron una participación del 15 %, lo cual se atribuye al menor número de actividades programadas dentro del cronograma anual para estas líneas.

**- Diseño y formulación.**

A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR a implementar en la vigencia 2026.

- **Seguimiento y evaluación.**

Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de incentivos y bienestar.

**3. OBJETIVO.**

Diseñar, ejecutar y fortalecer programas de Plan de Incentivos y bienestar que promuevan el desarrollo integral de los servidores de la E.S.E Hospital La María, fomentando el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. A través de estrategias de motivación, reconocimiento, formación y espacios de integración, se busca mejorar su calidad de vida, incrementar su satisfacción y productividad, y fortalecer su sentido de identidad y vocación por el servicio humanizado. Estos programas estarán alineados con los valores institucionales y la cultura organizacional, contribuyendo al crecimiento profesional y personal de los funcionarios y sus familias.

**3.1 Objetivos específicos.**

- Promover el desarrollo integral del talento humano a través de programas de bienestar, formación y reconocimiento, que contribuyan al crecimiento profesional y personal de los servidores públicos, fortaleciendo su sentido de pertenencia y compromiso con la institución.
- Implementar estrategias que fomenten el equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal de los funcionarios, mediante actividades de integración, recreación, cultura, deporte y promoción de la salud mental, garantizando su bienestar y satisfacción.
- Mejorar el clima organizacional y la calidad de vida laboral, incentivando la productividad, la motivación y el sentido de identidad institucional a través de incentivos, capacitaciones y espacios de esparcimiento alineados con los valores de la E.S.E Hospital La María.
- Fortalecer la cultura del servicio humanizado y la vocación del servidor público, promoviendo prácticas que refuercen la responsabilidad social, la ética institucional y la excelencia en la prestación de los servicios de salud.
- Implementar mecanismos para la retención y fidelización del talento humano, asegurando la conservación del conocimiento organizacional y facilitando procesos de retiro digno para el personal jubilado.
- Garantizar el acceso a programas de bienestar, seguridad y salud en el trabajo, en articulación con entidades como la ARL, EPS, cajas de compensación y fondos de pensión, para mejorar las condiciones laborales y la protección social de los funcionarios y sus familias.

- Optimizar la gestión del talento humano mediante la planificación, seguimiento y evaluación de los programas de bienestar, asegurando su impacto positivo en los servidores públicos y en el cumplimiento de la misión institucional.

#### **4. ALCANCE.**

El Plan de Incentivos y Bienestar para la vigencia 2026 está dirigido a todos los servidores públicos de la E.S.E Hospital La María y su grupo familiar como lo estipula la normatividad vigente, elaborando a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del funcionario, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR cubre a todos los servidores públicos adscritos a la planta de cargos de la E.S.E Hospital La María, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, a través de las actividades de bienestar y estímulos que desarrolla el área de Personal y Nomina y demás entidades.

##### **4.1 Área de Protección y Servicios Sociales.**

Este componente pretende fomentar y estructurar programas de bienestar, los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Para el desarrollo de algunas de las actividades de esta área se mantendrá una comunicación y coordinación permanente con nuestra Caja de Compensación Familiar COMFAMA y las diferentes empresas aliadas a la institución a través de convenios, de esta manera el área de gestión humana velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo en equipo, que promuevan la creatividad y el sano esparcimiento, a través de actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de habilidades y competencias, según las preferencias de los servidores de la institución.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la Entidad. El rol del área de gestión humana será permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

#### **5. DEFINICIONES.**

- **Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

- **Familia:** El artículo 42 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 42 La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla. Reconoce diferentes formas de familia: por matrimonio, por unión de hecho o por vínculos de parentesco. Indica que el Estado protege la familia y promueve su fortalecimiento”. La Corte ha ampliado la noción de familia para incluir familias monoparentales, homoparentales y de crianza (Sentencias C-577 de 2011, C-029 de 2009, entre otras).

En conclusión, en Colombia la familia se entiende de manera amplia e inclusiva, abarcando no solo la familia tradicional (padre, madre e hijos), sino también aquellas conformadas por uniones de hecho, adopción, parentesco y crianza”

- **Necesidades:** A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.
- **Bienestar:** Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos: • Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad. • Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.
- **Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).
- **Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).
- **Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los

integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

- **Calidad de vida:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

## 6. REQUISITOS LEGALES.

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

Norma	Descripción
<b>Ley 909 de 2004, párrafo del artículo 36.</b>	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.
<b>Ley 1221 de 2008</b>	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1811 de 2016</b>	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito
<b>Ley 1823 de 2017</b>	Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1857 de 2017</b>	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998</b>	“Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”.

Norma	Descripción
<b>Ley 2088 de 2021</b>	La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.
<b>Ley 2191 de 2022</b>	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.
<b>Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado</b>	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.
<b>Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos</b>	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.
<b>Plan Nacional de Bienestar 2023-2026</b>	El documento denominado “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” que hace parte integral de la Ley 2294 de 20231 , en el catalizador C “Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, en el capítulo 6 “Trabajo digno y decente” literal c “Modernización y transformación del empleo público” establece que: “(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público. También se diseñará un Programa Nacional de Bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida y se actualizará el plan de formación y capacitación (...)” (Subrayado fuera de texto)

## 7. TALENTO HUMANO.

La Dirección de Personal y Nomina ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión de la Institución, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los funcionarios de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyen a fortalecer y potenciar sus cualidades.

### 7.1 Seguimiento y evaluación del plan de bienestar.

El Área de Personal y Nómina, teniendo en cuenta y dando cumplimiento a los diferentes componentes de la línea ocho del Plan de Desarrollo 2024-2028 “Trabajamos con Amor por La Vida” realiza informes trimestrales donde se evidencie el avance del Plan de Bienestar,

con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia. El objetivo del informe es evaluar el impacto del programa de Plan de Incentivos y bienestar, con el fin de conocer el valor generado en el puesto de trabajo de las actividades desarrolladas y las oportunidades de mejora continua en la ejecución.

Se define por parte de los integrantes del Comité de Bienestar designar a uno(a) de las integrantes para que se realice la veeduría de los recursos del comité gastos, compras y demás que serán presentados bajo informe en el Comité de manera bimestral y quedara soportado en el acta del comité. Así mismo, se establece que el área financiera de la institución de manera bimensual genere información para el comité de la facturación realizada y pagada por rubro de Bienestar para que la veedora asignada del comité pueda tener un estado actualizado de lo gastado y pendiente por ejecutar.

Se realizará socialización del Plan de Bienestar a todo el personal de planta bajo citación y en el auditorio en cuanto se tenga firmado y bajo resolución por la gerencia e integrantes del comité.

## **8. DESCRIPCIÓN.**

### **8.1 Programa de estímulos e incentivos.**

La E.S.E Hospital La María teniendo en cuenta el PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR de la vigencia 2026 y los recursos destinados para tal fin, realizará actividades recreativas, sociales, culturales, deportivas, y de estímulos e incentivos para el desarrollo del talento humano de la institución, con el propósito de fortalecer en los funcionarios el sentido de pertenencia hacia la Institución, disminuir los niveles de estrés, mejorar el clima organizacional, el trabajo en equipo, su calidad de vida y la de sus familias.

#### **8.1.1 Estímulos e incentivos para los funcionarios de planta.**

Todas nuestras acciones tienen implicaciones en el contexto en el que nos desempeñamos. Los resultados son percibidos como positivos o negativos y se hacen identificables y valoradas por quienes comparten la misma área. Así, un simple gesto de reconocimiento de un compañero de trabajo adquiere un significado claro para quien lo recibe.

Esta dinámica natural genera la necesidad de que nuestras acciones positivas y en especial las que sobresalen de los resultados normales esperados, sean reconocidas y premiadas, dando cumplimiento a los citados Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, donde se argumenta que las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

Teniendo en cuenta lo anterior, la planeación de incentivos programado por el Hospital pone en marcha el sistema de estímulos e incentivos para: crear condiciones favorables

direccionadas al cumplimiento de objetivos establecidos dentro de nuestro desempeño y compromisos establecidos laboralmente.

Así las cosas, el Hospital buscará reconocer el compromiso de los funcionarios de carrera administrativa en el cumplimiento del proceso de Evaluación de Desempeño laboral en los tiempos establecidos y con resultados en nivel sobresaliente, de conformidad con el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, el Artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, donde se establece que los resultados de la evaluación del desempeño laboral deben tenerse en cuenta entre otros aspectos para otorgar incentivos y estímulos.

Se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada una de las Categorías que la conforman. Exaltación de los Mejores.

### **8.1.2 Estrategias programas de estímulos e incentivos.**

Elección del mejor empleado de Carrera Administrativa y de los mejores empleados por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño.

Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial y consisten en la entrega de placas conmemorativas.

En materia de estímulos e incentivos se mirará la posibilidad, según como lo reza el decreto 1083 de 2015 con relación a la compensación de tiempo laborado, y con previa autorización del ordenador del gasto o a quien este delegue, brindar un día para que los empleados puedan disfrutar de espacios para compartir con sus familias sin afectar la prestación del servicio, amparándonos en lo que se define en el **“ARTÍCULO.2.2.5.5.1 Descanso compensado”**. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, la cual deberá garantizará la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.”

### **8.1.3 Actividades de incentivos y bienestar.**

#### **8.1.3.1 Actividades Culturales: Novedades de Personal y Fechas Clásicas.**

Desde este componente el hospital a través del área de Personal y Nomina pretende brindar un acompañamiento permanente a los funcionarios en los momentos de la vida importantes para ellos, por lo tanto, se brindará apoyo en eventos personales, sociales o académicos, como celebración de cumpleaños, fallecimiento de padres, hermanos, esposo (a) o hijos, se realizarán actos de manifestación de solidaridad.

Se hace también un homenaje a los funcionarios en los días de su profesión con un bono de consumo por \$150.000 CIENTO CINCUENTA MIL PESOS M.L. según aplique como se relaciona a continuación:

<b>FEBRERO</b>	
3	Día del Periodista
20	Día del Camarógrafo y Fotógrafo.
<b>MARZO</b>	
1	Día del Contador
18	Día del Negociador Internacional
23	Día del Optómetra
<b>ABRIL</b>	
26	Día de la Secretaria y el Auxiliar Administrativo
27	Día del Diseñador Gráfico
28	Día del Bacteriólogo
<b>MAYO</b>	
1	Día del Trabajo/Trabajador
3	Día del Ortopedista
12	Día de la Enfermería
12	Día del Estadista
12	Día del GESIS
15	Día del Maestro
19	Día del Mercadólogo
28	Día del Ginecobstetra
<b>JUNIO</b>	
17	Día Nacional del Higienista Dental
22	Día del Abogado
27	Día del Servidor Público
<b>JULIO</b>	
3	Día del Economista
16	Día del Transportador - Conductor
19	Día del Almacenista
20	Día del Abogado
23	Día del Realizador Audiovisual
<b>AGOSTO</b>	
4	Día del Periodista y Comunicador
11	Día del Nutricionista
17	Día del Ingeniero
<b>SEPTIEMBRE</b>	
6	Día del Fonoaudiólogo
15	Día del Gerontólogo
22	Día del Epidemiólogo
26	Día del Químico Farmacéutico
26	Día del Cirujano
29	Día del Oncólogo

OCTUBRE	
3	Día del Odontólogo
5	Día del Fisioterapeuta
9	Día Nacional de los Archivos y del Archivista
14	Día del Tecnólogo
20	Día del Cocinero o Chef
21	Día del Promotor Social
22	Día del Trabajador Social
23	Día del Financiero
25	Día del Instrumentador Quirúrgico
27	Día del Arquitecto
27	Día del Mensajero
NOVIEMBRE	
4	Día del Administrador de Empresas
5	Día del Camillero
8	Día del Radiólogo
17	Día del Terapeuta Ocupacional
20	Día del Psicólogo y Día del Administrador en Salud
26	Día del Guarda de Seguridad
DICIEMBRE	
3	Día Panamericano del Médico
4	Día del Publicista
4	Día Nacional del Dermatólogo
5	Día del Regente de Farmacia
10	Día del Sociólogo

**NOTA ACLARATORIA:** Las personas vinculadas recibirán en el día de su profesión u oficio, tarjeta, bono y chocolatina. En el caso de quienes tienen dos títulos profesionales recibirán el estímulo completo de acuerdo con la profesión u oficio que ejerce en el interior de la E.S.E y en la otra fecha, solo tarjeta y chocolatina. (En ningún caso se podrá solicitar más de un bono de consumo).

De acuerdo con las necesidades de modificación de fechas por profesión se agregarían a las fechas clásicas.

Adicionalmente para las siguientes fechas se realizarán las siguientes actividades:

- **Día de la mujer:** se otorgará a las servidoras publicas un detalle, comestible y tarjeta.
- **Día del hombre:** se otorgará a los servidores públicos un detalle, comestible y tarjeta.
- **Día del secretario (a):** se otorgará un desayuno o almuerzo, tarjeta y bono.

- **Día de la madre:** entrega bono día de spa para redimir en medio día hábil remunerado con previa autorización del área de personal y nómina y jefe inmediato.
- **Día de la enfermera:** se otorgará un desayuno, tarjeta y bono.
- **Día del padre:** realizar tarde lúdica con refrigerio.
- **Día de conductor:** Decoración, con insumos y pago decoradora para las ambulancias que estén en operación ese día.
- **Día del médico:** se otorgará un desayuno, tarjeta y bono.

### **8.1.3.2 Actividades prepensionados.**

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiados de la pensión. El Decreto 190 de 2003, señala:

**“ARTÍCULO 1. Definiciones.** Para los efectos de la Ley 790 de 2002 y del presente decreto, se entiende por: (...) servidor próximo por pensionarse: Aquel al cual le faltan tres (3) o menos años, contados a partir de la promulgación de la Ley 790 de 2002, para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o de vejez.”

Conforme a lo anterior, quienes tienen la calidad de prepensionados son aquellos a quienes les faltan 3 años o menos para reunir los requisitos de edad (actualmente, 57 años mujeres y 62 años hombres) y las semanas de cotización para acceder a la pensión de jubilación.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa, están las actividades para la preparación al 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.

Actividades tales como:

- Retiro Emocional – Refrigerio-Transporte -Jornada completa. 17 abril 2026
- Integración lúdico-recreativa –día de sol-Todo incluido más transporte. 21 agosto 2026

Esta actividad se desarrollará dos veces en el año, abril y agosto, tiene como propósito integrar a todo el personal de prejubilados en actividades que les genere tranquilidad y un ambiente sano y armónico.

### **Despedida a jubilados.**

Cuando un empleado cumpla su ciclo laboral y se retire de la institución con motivo de su jubilación, se realizará un compartir para agradecerle por sus años de servicio. El jubilado

recibirá un bono de \$200.000, cuadro conmemorativo y se compartirá un desayuno o almuerzo, torta y brindis con bebida sin licor al que también serán invitados el equipo de gerencia (gerente, subgerente científico, subgerente de gestión y operaciones, jefe de personal y jefe directo) y máximo (20) compañeros elegidos por el jubilado. Si se presentan varias pensiones de forma simultánea, el evento tendrá un tope máximo de doce (12) compañeros invitados por pensionado.

### **Equilibrio Psicosocial.**

Realizar actividades lúdicas temáticas para optimizar la adaptación, fortalecimiento de vínculos afectivos y generar espacios de esparcimiento. Se realizarán actividades de relajación, rumbo aeróbicas y musico terapia. Se realizarán según el cronograma bajo la consecución de personal y nomina con la ARL y la caja de compensación familiar. Se propenderá para que trimestralmente se realicen dos actividades de acuerdo con disponibilidad de las entidades. (trimestral)

- ✓ Marzo – Rumba aeróbica
- ✓ Junio – Cine- Futbol
- ✓ Septiembre – Yoga
- ✓ Noviembre – Arte Terapia

### **Semana de la salud.**

Se realizan actividades de integración durante la semana del 14 al 18 de septiembre de 2026.

### **Cumpleaños ESE Hospital La María.**

Se hace la respectiva conmemoración a los 103 años trabajando con amor por la vida, se realiza acto público y también se entrega un detalle institucional a los empleados alusivo a la fecha. Además del reconocimiento por quinquenios cumplidos.

### **Día del Servidor Público.**

En este día la institución realiza actividades de capacitación y de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio público y el buen gobierno. En este día se otorga un suvenir a cada funcionario. 26 de junio de 2026

### **Gratitud de fin de año.**

- **Sabor de la gratitud:** Se les dará un compartir navideño a nuestros colaboradores y funcionarios, con el propósito de celebrar como familia institucional esta fecha tan representativa.

Se harán las entregas el día 1 de diciembre desde las 7:00 a.m. para hacer entrega al personal que sale de turno y luego se hará distribución por los servicios tanto administrativos como asistenciales. Se gestionará con los diferentes aliados dichos compartir.

- **Novena Navideña:** Actividad que se realiza conjuntamente con las diferentes áreas del Hospital, con anterioridad se organiza el pesebre, el área de Personal y nomina hace la distribución de los días de la Novena para cada uno de los servicios. Actividad institucional, el comité de bienestar se encargará del compartir que se les entregará a los asistentes. Dependiendo de la distribución de las áreas asignadas estas se encargarán del suvenir.
- **Gratitud fin de año:** La E.S.E Hospital La María entregará a sus empleados antes del 16 de diciembre de 2026 un incentivo para su disfrute (Bono redimible de 450.000\$).

**Nota:** Para las salidas programadas con antelación, y en las cuales el empleado se inscriba y no asista, deberá reembolsar el costo por persona de la actividad a favor del comité de bienestar. Exceptuando aquellos casos donde medie justa causa con previo aviso a Personal y nómina.

### **8.1.3.3 Actividades recreativas y deportivas.**

#### **Salidas de Integración.**

Se programará una (2) caminata ecológica para el personal de la E.S.E Hospital la María sea sábado o domingo, según cronograma (Mayo 23 y octubre 24 2026).

Cupo 20 por jornada

**Nota:** Solo se podrá participar en una sola caminata.

#### **Día de la Familia.**

Ley No. 1857 de 2017 en el Parágrafo del Artículo 3° que los empleadores deben programar una jornada semestral en la que los empleados puedan compartir con su familia. Esta actividad se realizará según cronograma anexo. Teniendo en cuenta el tiempo de disfrute en familia y la disponibilidad de espacio libre para este compartir, se establece que para el 1er semestre del año 2026 se realizará una salida para el trabajador y tres personas de su núcleo familiar a un centro recreativo que incluye transporte, ingreso y alimentación previa inscripción y confirmación de asistencia para el sábado 20 de junio de 2026.

En el segundo semestre del año se dará un día libre remunerado en el mes de diciembre para que el trabajador comparta con su familia previa solicitud a su jefe directo.

- **Junio:** Salida con la familia a centro recreativo para el tercer sábado del mes
- **Diciembre:** Día de descanso (hábil) remunerado para cada trabajador en este mes propuesto por el comité, con previa autorización de la gerencia

**Nota:** Para los empleados que no puedan participar en los días designados por la administración, no será posible reprogramar ni trasladar la actividad a otro momento. Excepción de quien tenga vacaciones.

### **Celebración día del niño (Halloween)-Octubre.**

Se celebrará el día del niño, ofreciendo a nuestros empleados una alternativa segura para sus niños en una fecha tan importante. Se ofrecerá una programación artística, en un ambiente de fiesta y sano esparcimiento en el marco de la celebración del día del niño. Los niños llegarán al sitio y encontrarán un espacio ambientado, donde se brindará helado, refrigerio, dulces y regalos. Se hará bajo inscripción previa y aplicará para los hijos de entre 0 y 12 años, en el caso de no tener hijos en las edades establecidas o no tener hijos, podrán invitar un (1) nieto o un (1) sobrino en este mismo rango de edad. 0-1 años solo suvenir

### **Día del niño -abril.**

En conmemoración del Día del Niño, se entregará un detalle a los hijos de los funcionarios que se encuentren en el rango de edad de **0 a 12 años**. Para acceder a este beneficio, los colaboradores deberán **realizar la inscripción previa de sus hijos**, con el fin de realizar la correspondiente programación y entrega de los obsequios.

**Nota:** Para las salidas programadas con antelación, y en las cuales el empleado se inscriba y no asista, deberá reembolsar el costo por persona de la actividad a favor del comité de bienestar. Exceptuando aquellos casos donde medie justa causa con previo aviso a Personal y nómina.

## **8.1.4 Actividades educativas.**

### **8.1.4.1 Plan de formación y capacitación**

De acuerdo con el diagnóstico de necesidades de capacitación, se presenta a continuación el programa de capacitaciones para el año 2026, teniendo en cuenta las necesidades del personal y la importancia de los temas propuestos, así como los temas definidos por el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad, y los temas propuestos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación de la Función Pública en pro del fortalecimiento de las competencias y el mejoramiento continuo institucional.

Tanto el programa como el cronograma de capacitaciones se alimentará permanentemente durante el año, de acuerdo con las necesidades de formación del personal de la E.S.E Hospital La María.

En General las capacitaciones se realizarán de manera presencial, pero en otras ocasiones se utilizará la plataforma Institucional CHAMILO, herramienta que puede ser favorecedora y útil al momento de capacitar y formar en los diferentes temas a tratar.

A continuación, se presenta el cronograma de capacitaciones estimado para el año 2026:

<b>Tema</b>	<b>Dirigido a</b>	<b>Proceso responsable (con el apoyo de personal y nomina)</b>	<b>Fecha programada</b>
Estrategias para la generación y promoción del conocimiento	Personal administrativo	Aliados de la E.SE.	18 de febrero
Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales	Todo el personal	Aliados de la E.SE.	4 de marzo
Gestión de la información	Todo el personal	Aliados de la E.SE.	25 de marzo
Analítica de datos	Personal administrativo	Aliados de la E.SE.	8 de abril
Trabajo en equipo	Todo el personal	Aliados de la E.SE.	28 de abril
Comunicación asertiva	Todo el personal	Aliados de la E.SE.	12 de mayo
Comunicación al paciente y su familia	Todo el personal	Aliados de la E.SE.	12 de mayo
Lenguaje no verbal	Todo el personal	Aliados de la E.SE.	26 de mayo
Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales	Todo el personal	Aliados de la E.SE.	10 de junio
Primeros auxilios psicológicos	Todo el personal	Aliados de la E.SE.	24 de junio
Flexibilidad y adaptación al cambio	Pre pensionados	Aliados de la E.SE.	8 de julio
Código de integridad	Personal administrativo	Aliados de la E.SE.	28 de julio
Política de humanización	Personal administrativo	Aliados de la E.SE.	28 de julio
Prevención y atención a las violencias contra las mujeres	Todo el personal	Aliados de la E.SE.	11 de agosto
Conocimientos básicos de Inteligencia Artificial aplicados al área de trabajo	Todo el personal	Aliados de la E.SE.	26 de agosto

Tema	Dirigido a	Proceso responsable (con el apoyo de personal y nomina)	Fecha programada
Salud mental y bienestar integral, manejo de las emociones.	Todo el personal	Aliados de la E.SE.	9 de septiembre
Prevención riesgo psicosocial	Todo el personal	Aliados de la E.SE.	22 de septiembre
Fortalecimiento del clima laboral	Todo el personal	Aliados de la E.SE.	7 de octubre
Equilibrio entre vida personal, laboral y familiar	Todo el personal	Aliados de la E.SE.	21 de octubre
Gestión del estrés	Todo el personal	SG-SST	22 de enero
prevención de adicciones	Todo el personal	SG-SST	30 de enero
Equidad de Género	Todo el personal	SG-SST	10 de marzo
Protocolo PAS (P — Proteger, A — Avisar, S — Socorrer) de vehículos	Todo el personal	SG-SST	21 de abril
Riesgos viales	Todo el personal	SG-SST	12 de junio
Habitos y estilos de vida saludables para el cuidado del corazón y el cuerpo	Todo el personal	SG-SST	13 de julio
Hábitos y estilos de vida saludables para el cuidado de DME	Todo el personal	SG-SST	12 de agosto
VIH - Prevención y autocuidado de enfermedades	Todo el personal	SG-SST	12 de noviembre
Longevo aplicación ARL SURA	Todo el personal	SG-SST	2 de diciembre

**Nota:** Las fechas y los temas programados podrán estar sujetos a modificaciones durante el proceso de ejecución, en atención a posibles novedades que se presenten. Asimismo, se contempla la posibilidad de incorporar nuevos temas, de acuerdo con la disponibilidad de agenda de los aliados estratégicos y los intereses institucionales de la E.S.E. Hospital La María.

#### **8.1.4.2 Programa de inducción – Reinducción.**

El Programa de Inducción – Reinducción de la E.S.E Hospital La María tiene como objetivo, dar una orientación general a los nuevos empleados y estudiantes que realicen sus prácticas dentro de la E.S.E, sobre la planeación estratégica institucional, la estructura organizacional, políticas, reglamento interno de trabajo, características y funciones del cargo, que le permitan a éste tener un conocimiento previo del hospital facilitando su adaptación e incentivando su sentido de pertenencia, así como reforzar y dar a conocer a los antiguos servidores públicos, los cambios en la información básica de la organización y del cargo desempeñado.

**Alcance:** Los beneficiarios son todos los empleados de la E.S.E Hospital La María independientemente de su modalidad de contratación y los estudiantes que realizan prácticas en la institución.

Dentro del contenido del programa de inducción y reinducción se tiene la siguiente programación:

#### **Cronograma de inducción 2026 E.S.E Hospital La María.**

Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	octubre	Noviembre	Diciembre
	2	2	6	4	1	1	4	1	1	3	1
15	16	16	16	19	16	15	19	16	14	17	16

#### **Observaciones.**

- La inducción se realizará de acuerdo con los servidores que ingresen a la Entidad, (Según Decreto 1567 Art.7 literal a) ...este proceso se puede iniciar durante los cuatros meses siguientes a su vinculación.
- Los practicantes participaran de la inducción al momento de iniciar su periodo de prácticas, la cual será válida por un año, después de este periodo si vuelven a tener su proceso formativo dentro de las instalaciones Hospitalaria deberán volver hacer partícipes de esta.
- Las fechas de inducción están sujetas a cambios, aunque las inducciones de esta vigencia se realizarán de manera virtual por la plataforma CHAMILO, la cual generará un certificado a cada participante de esta, por lo que será obligatorio hacer llegar esos certificados al área de Bienestar Institucional de la E.S.E.
- Las fechas y temas de reinducción pueden estar sujetos a cambio, según las circunstancias. Se realizan a todo personal que lleve más de dos años consecutivos dentro de la institución.

### 8.1.5 Apoyo y ejecución del plan de formación y capacitación de la institución – auxilios educativos Decreto 1083 Artículo 2.2.10.2 beneficiarios y Decreto 1952 Artículo 37 Derechos.

Se entregará a los hijos de los empleados que  ***cursen de párvulo hasta grado 11° de bachillerato*** un auxilio de hasta  ***seiscientos mil pesos. (\$600.000)*** por C/U una vez al año o hasta agotar el presupuesto destinado.

Se entregará a los  ***empleados y sus hijos, de hasta 25 años y que dependen económicamente del empleado***, un auxilio hasta por  ***un millón seiscientos mil pesos (\$1.600.000)*** para pago de matrículas, que superen el salario mínimo legal vigente para el año 2026,  ***en carreras universitarias o tecnológicas. Este auxilio se entregará una vez al año y estará sujeto a la disponibilidad del presupuesto destinado para estos auxilios.***

Se entregará  ***auxilio por sostenimiento a los empleados y sus hijos, de hasta 25 años y que dependen económicamente del empleado, que estén estudiando carrera universitaria o tecnológica*** y que su recibo de pago por matrícula sea igual o inferior a un salario mínimo legal vigente para el año 2025. Se entregará  ***un auxilio de sostenimiento por valor de un millón de pesos (\$1.000.000) solo una vez al año y estará sujeto a la disponibilidad del presupuesto destinado para estos auxilios.***

Para los empleados que estén cursando  ***posgrados, especialización o maestrías*** se les entrega un auxilio de  ***dos millones trescientos mil pesos (\$2.300.000)*** previa presentación de recibo de pago de la matrícula, se otorgará una vez al año y estará sujeto a la disponibilidad del presupuesto destinado para estos auxilios.

**Nota:** Todo empleado que reciba el auxilio educativo otorgado por la E.S.E. Hospital La María deberá retribuir el conocimiento adquirido como parte de su compromiso con el fortalecimiento institucional.

Para ello, una vez finalizada la formación o durante su desarrollo, el empleado deberá coordinar con el Área de Personal y Nómina una actividad de transferencia de conocimiento, la cual podrá consistir en:

- ✓ La realización de una capacitación dirigida a compañeros de trabajo o grupos de interés dentro del Hospital.
- ✓ El diseño y entrega de un documento técnico, instructivo, protocolo o herramienta que contribuya a la mejora de procesos institucionales.
- ✓ La participación en comités, grupos de trabajo o proyectos institucionales en los que pueda aplicar y compartir lo aprendido.

Esta retribución tiene como objetivo capitalizar el aprendizaje individual en beneficio colectivo, fortaleciendo así las capacidades internas del Hospital y promoviendo una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo y colaborativo.

En caso de renuencia voluntaria del empleado que reciba este auxilio antes de realizar la retribución de conocimiento adquirido este deberá realizar el reembolso del valor total del auxilio.

Los empleados que realizan **curso de actualizaciones indispensables para ejercer sus labores** se les cancelan el 100% del costo, **sin que este valor supere los dos millones de pesos (\$2.000.000)**. Una vez al año y estará sujeto a la disponibilidad del presupuesto destinado para estos auxilios.

**Los empleados** que participen fuera del área metropolitana en simposios, congresos o actualizaciones en temas indispensables para ejercer sus labores dentro de la institución, se les otorgará un auxilio para cubrir gastos de transporte y hospedaje, los cuales deben ser certificados mediante recibos de pago cancelados, así como el certificado de inscripción o participación. Este auxilio será hasta por **quinientos mil pesos (\$500.000)** y se otorgará una vez al año y estará sujeto a la disponibilidad del presupuesto destinado para estos auxilios.

**NOTA:** Todos los auxilios se entregarán solo una vez al año y se tendrá derecho solo a un auxilio educativo entre posgrado o simposios, congresos o actualizaciones, pero no los dos al tiempo, además deberá tener visto bueno del gerente.

#### **8.1.6 Actividades de Salud Decreto 1083 Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios y Decreto 1952 Artículo 37 Derechos.**

##### **Brigadas de Salud y Celebración de la Semana de la Salud.**

Desarrollo de actividades de salud tales como: oftalmología, evaluación nutricional, higiene oral, jornadas de vacunación, valoración de optometría, exámenes médicos, estilos de vida saludable, cuidado de la piel, entre otras, dirigido a los servidores públicos.

Se realizará la semana de la salud en el mes de septiembre del 14 al 18 de 2026, durante la semana que finaliza con el cumpleaños del hospital.

La E.S.E Hospital La María gestionará la disponibilidad de las EPS, ARL, Caja de Compensación y demás empresas aliadas para vincularse a estas actividades brindando beneficios en salud, brigadas, entre otras, para los empleados.

##### **Auxilio para lentes y montura.**

La E.S.E Hospital La María entregará a los empleados de planta un auxilio para montura y lentes hasta por un valor de **setecientos mil pesos (\$700.000)**. No se entrega auxilio solo para montura. Solo será entregada una vez al año y dependerá de la disponibilidad del presupuesto asignado para este auxilio.

##### **Auxilios en laboratorio y ayudas diagnósticas.**

El Hospital otorgará a los empleados de planta un auxilio equivalente de hasta el 100 % del valor de los exámenes de laboratorio y ayudas diagnósticas realizadas en la E.S.E Hospital La María, con cargo al rubro de bienestar y que no supere un **tope máximo de trescientos**

**mil pesos (\$300.000)** Solo será entregada una vez al año y dependerá de la disponibilidad del presupuesto asignado para este auxilio.

### **Auxilios para odontología.**

Los empleados de planta del Hospital tendrán derecho a un subsidio hasta por **setecientos mil pesos (\$700.000)** para tratamientos odontológicos con especialistas (siempre y cuando no estén cubiertos dentro del plan básico de salud). No se cubre ningún tipo de procedimiento estético. Solo será entregado una vez al año y dependerá de la disponibilidad del presupuesto asignado para este auxilio.

### **Salud mental.**

Se dispondrá de un presupuesto de hasta **seis millones de pesos (\$6.000.000)**, destinado al desarrollo de actividades orientadas al fortalecimiento de la salud mental, tales como talleres, capacitaciones y jornadas informativas, encaminadas a la promoción del autocuidado, la prevención de riesgos psicosociales y la sensibilización sobre la importancia del bienestar emocional en el entorno laboral.

**Nota aclaratoria:** el empleado que acceda a un auxilio educativo para él o para sus hijos solo podrá acceder a uno (1) de los auxilios de salud disponibles (odontología, laboratorio/ayudas diagnosticas o lentes.) Estos auxilios se otorgarán una vez al año y dependerá de la disponibilidad del presupuesto asignado para este auxilio.

En el caso del empleado que no acceda a ningún auxilio educativo, ni para él ni para sus hijos, este podrá solicitar hasta dos (2) de los auxilios de salud disponibles, (odontología, laboratorio/ayudas diagnosticas o lentes). Estos auxilios se otorgarán una vez al año y dependerá de la disponibilidad del presupuesto asignado para este auxilio.

### **Días clásicos de la salud 2026.**

El área responsable de la ejecución de actividades relacionadas con estas fechas podrá solicitar un apoyo no pecuniario para el desarrollo de la actividad de sensibilización dirigidas a los servidores públicos de la institución; en caso de aprobarse se otorgará por un valor de hasta quinientos mil pesos \$500.000, las fechas se especifican en el siguiente cuadro:

<b>MARZO</b>	
22	Día Mundial del Agua
24	Día Mundial de la Tuberculosis
26	Día Mundial de Prevención del Cáncer de Cuello Uterino
<b>ABRIL</b>	
7	Día Mundial de la Salud
24-30	Semana Mundial de la Inmunización
28	Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo
<b>MAYO</b>	
5	Día Mundial de la Higiene de Manos
28	Día Internacional de Acción por la Salud de la Mujer
31	Día Mundial Sin Tabaco

JUNIO	
5	Día Mundial del Medio Ambiente
7	Día Mundial del Superviviente de Cáncer
11	Día Mundial de la Lucha contra el Cáncer de Próstata
14	Día Mundial del Donante de Sangre
SEPTIEMBRE	
	Mes de la Concientización sobre el Cáncer Infantil
10	Día Mundial para la Prevención del Suicidio
17	Día Mundial de la Seguridad del Paciente
OCTUBRE	
	Mes de Concientización sobre el Cáncer de Mama
10	Día Mundial de la Salud Mental
14	Día Mundial de la Donación y Órganos de Tejidos
15	Día Mundial del Lavado de Manos
NOVIEMBRE	
17	Día de acción para la Eliminación del Cáncer Cervicouterino
18-24	Semana Mundial de Concientización sobre el Uso de los Antimicrobianos
25	Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
DICIEMBRE	
1	Día Mundial de la Lucha Contra el VIH/Sida
10	Día de los Derechos Humanos
12	Día de la Salud Universal

### 8.1.7 Otros reconocimientos.

#### **Homenaje a la celebración de la vida del servidor público.**

Dando importancia a la celebración de la vida, se entregará a los funcionarios en su fecha de cumpleaños un incentivo según presupuesto asignado, un bono regalo por un valor de doscientos cincuenta mil pesos (\$250.000) más tarjeta de cumpleaños y chocolatina. También se dará al empleado uso libre de media jornada laboral el mismo día o dentro de los quince (15) días calendario siguientes, sin superar la vigencia 2026.

**Auxilio por calamidad:** Para los empleados que atraviesen calamidades, como:

- Afectación de vivienda por un evento natural, como terremoto, inundación o incendio.
- Daños estructurales graves de la vivienda que impidan la permanencia en el hogar o que pongan en alto riesgo la integridad de los habitantes de este.
- Desplazamiento forzoso o violento.

#### **Auxilio por Fallecimiento.**

De padres e hijos, esposo(a) o compañero(a) permanente o fallecimiento del empleado activo. Una vez presentada la solicitud ante el comité de bienestar se realizará la verificación de las evidencias presentadas y el empleado que cumpla con todos los requisitos recibirá un auxilio de hasta dos millones de pesos (\$2.000.000). El empleado contará con un tiempo máximo de un (1) mes calendario a partir del hecho ocurrido para radicar la solicitud y las evidencias.

Es de anotar que los auxilios otorgados por calamidad no tendrán que ser reembolsados por parte de los empleados y se dará una única vez frente al tipo de calamidad y estará sujeto a disponibilidad de los recursos asignados para este auxilio.

### **Auxilio por incapacidad superior a 60 días.**

Los empleados que presenten incapacidad continua superior a 60 días podrán recibir un auxilio de un millón de pesos (\$1.000.000). este auxilio se entregará una única vez durante la vigencia y estará sujeto a disponibilidad de los recursos asignados para este auxilio.

### **Dotación de espacios bienestar.**

Se destinará el 15% del presupuesto total para la dotación y fortalecimiento de los espacios de bienestar, orientado a la adquisición de mobiliario y equipos necesarios para mejorar las condiciones de descanso y esparcimiento de los funcionarios. Este rubro contemplará la compra de elementos como mesas, sillas y electrodomésticos (hornos microondas, neveras y cafeteras), así como la dotación de los cafetines ubicados en cada una de las áreas, garantizando ambientes dignos, funcionales y adecuados para la pausa laboral y el autocuidado.

Adicionalmente, de este presupuesto se destinarán recursos para la adecuación y dotación de un espacio exclusivo para los funcionarios que se desplacen a la institución en bicicleta, con el fin de promover, incentivar y fortalecer el uso de medios de transporte sostenibles, saludables y amigables con el medio ambiente. Esta iniciativa se encuentra alineada con lo establecido en la Ley 1811 de 2016, “por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional”, así como con los lineamientos de movilidad sostenible y hábitos de vida saludable, contribuyendo al bienestar físico, mental y ambiental de los trabajadores.

### **Quinquenios.**

La entidad concederá un estímulo por antigüedad como reconocimiento a la permanencia del trabajador de acuerdo con los años laborados en la institución así:

- ✓ Trabajadores que cumplen cinco (5) años en la institución se le otorgarán (2) días de descanso remunerados.
- ✓ Trabajadores que cumplen diez (10), quince (15) y veinte (20) años en la institución se les otorgarán tres (3) días de descanso remunerados.
- ✓ A partir de los veinticinco (25) años de servicio, cada que un trabajador cumple quinquenios se aumentará progresivamente los días, en razón de un día adicional por cada quinquenio.

Este incentivo se otorgará a todo el personal de planta y anualmente se realizará reconocimiento especial en la ceremonia de celebración del cumpleaños del hospital en el mes de septiembre en la que se realizará entrega de un pin conmemorativo alusivo al quinquenio.

Los funcionarios que cumplan estos quinquenios tendrán hasta 30 días calendario para solicitar y disfrutar del tiempo otorgado. Esta solicitud se deberá hacer en la oficina de Personal y Nómina bajo el formato de trámites y solicitudes y en acuerdo con el jefe inmediato.

### **Apoyo deportivo.**

La E.S.E establecerá para el 2026 convenios con aliados estratégicos en la prestación de servicios deportivos de índole particular y privado, con el fin de que los empleados y/o hijos que se inscriban por primera vez a un único programa deportivo en entidades que tengan convenio con la E.S.E Hospital la María, recibirán un apoyo de hasta el 35% en el pago de inscripción o de la primera mensualidad según sea el caso, sin que este apoyo supere los cien mil (\$100.000) acorde a los términos que se hayan establecido en dichos convenios. Este apoyo será entregado una única vez durante la vigencia 2026 hasta agotar presupuesto designado para este concepto.

### **Apoyo torneo deportivo interno.**

Se asignará un presupuesto de cuatro millones de pesos (\$4.000.000) para la realización de un torneo deportivo que incluya varias jornadas y disciplinas deportivas. Este torneo será organizado directamente por el hospital y el comité de bienestar. Los empleados del hospital interesados deberán realizar la solicitud al Comité de Bienestar y estará sujeto a disponibilidad de los recursos asignados para este auxilio, solo tendrán beneficio a este una sola vez en la vigencia.

### **8.1.8 Presupuesto.**

Para el 2026 se cuenta con un presupuesto de (\$446,227,968M/L) para el PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR de los funcionarios del área asistencial, administrativa y de apoyo de La E.S.E Hospital La María.

<b>TABLA DE PRESUPUESTO COMITÉ DE BIENESTAR 2026</b>		
<b>ESE HOSPITAL LA MARIA</b>	<b>PRESUPUESTO 2026</b>	<b>PORCENTAJE 2026</b>
<b>ACTIVIDADES CULTURALES</b>	<b>110,000,000 (este es el porcentaje que corresponde al 25% del presupuesto total de (\$ 446,227,968))</b>	<b>25%</b>
Fechas Clásicas		
Actividades a pre jubilables y despedida a jubilados		
Cumpleaños del Hospital (103 años)		
Día del servidor publico		
Gratitud de fin de año		
<b>ACTIVIDADES RECREATIVAS</b>	<b>55,800,000 (este es el porcentaje que corresponde al 12% del presupuesto total de (\$ 446,227,968))</b>	<b>13%</b>
Caminatas ecológicas		
Días de la Familia		
Día del niño y (Halloween)		
Gratitud de fin de año		
<b>ACTIVIDADES EDUCATIVAS</b>		<b>24%</b>

**TABLA DE PRESUPUESTO COMITÉ DE BIENESTAR 2026**

<b>ESE HOSPITAL LA MARIA</b>	<b>PRESUPUESTO 2026</b>	<b>PORCENTAJE 2026</b>
Apoyo plan de capacitación	<b>107,000,000 (este es el porcentaje que corresponde al 24% del presupuesto total de (\$ 446,227,968))</b>	
Auxilios educativos		
<b>ACTIVIDADES DE SALUD</b>	<b>44,800,000 (este es el porcentaje que corresponde al 10% del presupuesto total de (\$ 446,227,968))</b>	10%
Semana de la Salud		
Pausas activas		
Auxilio de lentes y montura		
Auxilio de laboratorio y Ayudas diagnosticas		
Programa de salud mental		
Auxilio de odontología		
<b>OTRAS ACTIVIDADES</b>		
Homenaje a la celebración de la vida del servidor público: (Tarjetas , chocolatinas, bonos)		
Auxilio por calamidad		
Auxilio por incapacidad mayor a 60 días		
Apoyo deportivo		
Apoyo torneo deportivo interno		
Campañas		
<b>DOTACION ESPACIOS BIENESTAR</b>		
Dotación espacios	<b>68,000,000 este es el porcentaje que corresponde al 15% del presupuesto total de (\$ 446,227,968)</b>	15%
<b>TOTAL</b>		<b>100%</b>

## 9. CONTROL DE CAMBIOS.

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE ACTUALIZACIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
005	Actualización del plan para vigencia 2026	28/01/2026	Juliana Medina Arroyave <b>Psicóloga Bienestar</b>	Julián Osorno Cardona <b>Jefe de Personal y Nómina</b>	Carlos Mauricio Martínez Flórez <b>Gerente</b>
004	Actualización del plan para vigencia 2025	28/01/2025	Juliana Medina Arroyave <b>Psicóloga Bienestar</b>	Diego Alejandro Giraldo <b>Jefe de personal y nómina</b>	Carlos Mauricio Martínez Flórez <b>Gerente</b>
003	Actualización del plan para vigencia 2024	Enero 2024	Juliana Medina Arroyave <b>Psicóloga Bienestar</b>	Gustavo Alexis Arias Aguilar <b>Jefe de personal y nómina</b>	Héctor Jaime Garro <b>Gerente</b>
002	Actualización del plan para vigencia 2023	Octubre 2023	Margarita Chavarría Muriel <b>Psicóloga Bienestar</b>	Gustavo Alexis Arias Aguilar <b>Jefe de personal y nómina</b>	Héctor Jaime Garro <b>Gerente</b>
001	Actualización del plan para vigencia 2021	Abril 2021	Noralba Castaño Puerta <b>Líder Calidad</b>	Carolina Jiménez <b>Líder Calidad Sede San Diego</b>	Héctor Jaime Garro Yepes <b>Gerente</b>

## 10. REVISIÓN Y APROBACIÓN INICIAL DEL DOCUMENTO.

DOCUMENTÓ	REVISÓ	APROBÓ
<b>Noralba Castaño Puerta</b> Líder Calidad	<b>Carolina Jiménez</b> Líder Calidad Sede San Diego	<b>Héctor Jaime Garro Yepes</b> Gerente

## **11. ANEXOS.**

### **- Requisitos para solicitud de auxilios.**

Todos los auxilios se otorgan solo bajo las siguientes condiciones:

#### **Auxilio Educativo de 0° a grado 11°.**

- Carta radicada al comité de bienestar e incentivos solicitando dicho auxilio
- Certificado de estudio vigente de acuerdo con el calendario académico del año en curso
- Copia de registro civil legible

#### **Auxilio Educativo Carrera Universitaria (Hijos).**

- Carta radicada al comité de bienestar e incentivos solicitando dicho auxilio
- Certificado de estudio vigente
- Copia de registro civil legible y copia de la tarjeta de identidad o cédula para mayores de 18 años.
- Factura electrónica de pago de la universidad

#### **Auxilio Educativo Carrera Universitaria, Posgrados (del empleado).**

- Carta radicada al comité de bienestar e incentivos solicitando dicho auxilio
- Certificado de estudio vigente
- Copia del documento de identidad
- Factura electrónica de pago de la universidad

#### **Cursos de Actualización.**

- Carta radicada al comité de bienestar e incentivos solicitando dicho auxilio
- Certificado de matricula
- Copia del documento de identidad
- Factura electrónica de pago de la universidad

#### **Participación en simposios, congresos o actualizaciones.**

- Carta radicada al comité de bienestar e incentivos solicitando dicho auxilio, especificando las fechas de participación en el simposio, congreso o actualización y el tema a tratar
- Factura electrónica de tiquetes de transporte y hospedaje
- Certificado de inscripción y participación en el simposio, congreso o actualización
- Copia del documento de identidad

#### **Auxilio para Lentes y Montura.**

- Carta radicada al comité de bienestar e incentivos solicitando dicho auxilio
- Copia de la formula médica a nombre del empleado
- Factura electrónica

### **Auxilio para Odontología.**

- Carta radicada al comité de bienestar e incentivos solicitando dicho auxilio
- Copia de la formula médica a nombre del empleado
- Cotización
- Factura electrónica

### **Auxilio para Laboratorio y Ayudas Diagnósticas.**

- Carta radicada al comité de bienestar e incentivos solicitando dicho auxilio
- Factura electrónica generada por la E.S.E Hospital La María o la entidad donde se haya realizado los exámenes.

### **Auxilio Por Calamidad.**

Carta de solicitud radicada al comité de bienestar e incentivos solicitando dicho auxilio, especificando el hecho y anexando los siguientes documentos:

- Afectación de vivienda por un evento natural, como terremoto, inundación o incendio: certificado de tradición y libertad actualizado con un mes de vigencia, copia del impuesto predial unificado vigente, registro fotográfico o fílmico, declaración extra-juicio con mínimo dos testigos debidamente autenticadas en notaria, factura electrónica de costos asociados a la calamidad.
- Daños estructurales graves de la vivienda que impidan la permanencia en el hogar o que pongan en alto riesgo la integridad de los habitantes de este: certificado de tradición y libertad actualizado con un mes de vigencia, copia del impuesto predial unificado vigente, registro fotográfico o fílmico, declaración extra-juicio con mínimo dos testigos debidamente autenticadas en notaria, factura electrónica de costos asociados a la calamidad.
- **Desplazamiento forzoso o violento:** copia de denuncia ante Fiscalía, Procuraduría o Personería, declaración extra-juicio con mínimo dos testigos debidamente autenticadas en notaria o poder especial debidamente autenticado en los casos que se requiera.
- **Fallecimiento de padres e hijos, esposo(a) o compañero(a) permanente o fallecimiento del empleado activo:** certificado de defunción, registro civil de matrimonio para cónyuges, registro civil de nacimiento para hijos o padres, documento de identidad de las dos partes para padres e hijos adoptivos, declaración extra-juicio con mínimo dos testigos debidamente autenticadas en notaria para compañeros permanentes.

La reclamación de auxilio por fallecimiento del empleado activo debe ser presentada por hijos, cónyuges, padres, compañeros permanentes o representante legal.

**Auxilio por incapacidad continua superior a 60 días.**

- Carta radicada al comité de bienestar e incentivos solicitando dicho auxilio
- Constancias de incapacidad continua superior a 60 días generada por la EPS.

**Apoyo deportivo.**

- Carta al comité de bienestar e incentivos solicitando dicho auxilio donde incluya el tipo de deporte, valor de inscripción y que el mínimo el 30% de los integrantes sean vinculados.
- Carta de invitación a participar en el torneo dirigida al Hospital
- Factura electrónica del pago de inscripción o demás gastos relacionados con su participación.

El presupuesto asignado para el desarrollo de las actividades de bienestar deberá ejecutarse en su totalidad durante la vigencia 2026. En caso de no ser ejecutado, el dinero deberá reintegrarse a la cuenta de bienestar.

**11.1 Cronograma para el desarrollo de las actividades 2026.**

CRONOGRAMA DE BIENESTAR 2026													
ACTIVIDADES	PRODUCTO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
SOCIAL Y CULTURAL	1	Fechas Clásicas y novedades del personal.											
	2	Actividades a prejubilados y despedida de jubilados											
	3	Cumpleaños 103 del Hospital											
	4	Día del Servidor Publico											
	5	Novena Navideña											
	6	Sabor de la gratitud											
	7	Gratitud fin de año											
ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS	8	Caminata Ecológicas											
	9	Día de la Familia											
	10	Día del niño (Halloween)											
	11	Integración de fin de año											
ACTIVIDADES EDUCATIVAS	12	Apoyo Plan de Capacitación											
	13	Auxilios educativos											
ACTIVIDADES DE SALUD	14	Semana de la salud											
	15	Pausas Activas											
	16	Auxilios de lentes y montura											
	17	Auxilios Odontología											
	18	Auxilios de laboratorios y DX											

CRONOGRAMA DE BIENESTAR 2026														
ACTIVIDADES	PRODUCTO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
	19	Auxilio de Salud mental												
OTRAS ACTIVIDADES	20	Auxilio por calamidad												
	21	Auxilio por incapacidad mayor a 60 días												
	22	Homenaje a la celebración de la vida del servidor público												
	23	Intervención de Clima Organizacional												
	24	Apoyo deportivo												
	25	Apoyo deportivo interno												
	26	Campañas												