

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social en la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** comprende el Sistema de Estímulos e incentivos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

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

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

En consecuencia, la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** para el año **2026**, tiene preparada una sesión de incentivos en donde se premiarán a los servidores sobresalientes, a quienes se les entregará un incentivo no pecuniario de conformidad.

2. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998.

Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
|  | <h1 style="text-align: center;">PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</h1> | Página 2 de 15 |
| | | Código: MDC - 17 |
| | | Versión: 02 |
| | | Fecha de actualización: enero 2026 |
| | | Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados |

del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

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

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

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

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 29. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.

Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Decreto 1083 de 2015, Título 10.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño,

| | | |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Elabora: Comité de Sistemas Integrados | Revisó: Subgerencia Administrativa y Financiera | Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
|  | <h1 style="text-align: center;">PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</h1> | Página 3 de 15 |
| | | Código: MDC - 17 |
| | | Versión: 02 |
| | | Fecha de actualización: enero 2026 |
| | | Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados |

propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

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

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

| | | |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Elaboro: Comité de Sistemas Integrados | Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera | Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|

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

Ley 1952 de 2019, artículo 37, numeral 5: son derechos del servidor público; disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

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”.

3. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales en las dimensiones del ser, saber y el saber hacer expresadas por los funcionarios en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación para el **2026** en la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**.

3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y sobre todo el mejoramiento de la calidad de vida de un equipo humano comprometido, capacitado y con vocación de servicio, que presta sus servicios en la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, con el fin de contribuir a garantizar el derecho a la salud de los usuarios y sus familias.
- Fomentar un ambiente laboral que promueva el crecimiento de la creatividad, la identidad, la participación y, especialmente, el mejoramiento de la calidad de vida de un equipo humano comprometido, capacitado y con vocación de servicio, que presta sus funciones en la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, con el propósito de contribuir a garantizar el derecho a la salud de los usuarios y sus familias.
- Planificar y llevar a cabo el programa de actividades mediante un esquema flexible que permita incentivar y recompensar los resultados sobresalientes en el

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
|  | <h1 style="text-align: center;">PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</h1> | Página 5 de 15 |
| | | Código: MDC - 17 |
| | | Versión: 02 |
| | | Fecha de actualización: enero 2026 |
| | | Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados |

desempeño de los colaboradores que efectivamente respondan a sus necesidades y expectativas particulares.

4. ALCANCE

Se beneficiarán de los incentivos institucionales los funcionarios vinculados laboralmente a la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, Inicia con la identificación de las necesidades y finaliza con la encuesta de satisfacción de las actividades.

5. GLOSARIO

ESTIMULOS: 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.

EQUIPOS PRIMARIOS DE MEJORAMIENTO: tienen como objetivo implementar y monitorear el cumplimiento de las acciones y oportunidades del plan de mejoramiento del grupo de estándares correspondiente, aplicables a las áreas o servicios que representan.

HUMANIZACIÓN: toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

TRANSPARENCIA: los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.

POLITICAS: las orientaciones y los propósitos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana.

PECUNIARIOS: los planes de incentivos pecuniarios están constituidos por las

| | | |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Elaboro: Comité de Sistemas Integrados | Revisó: Subgerencia Administrativa y Financiera | Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|

actividades que requieren de recursos económicos.

NO PECUNIARIOS: los planes de incentivos no pecuniarios están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

EMPLEADO DEL MES, Es aquel empleado que busca destacar el desempeño, compromiso y actitudes positivas de los trabajadores de cada servicio. Este tipo de programas tiene como objetivo motivar a los empleados, fomentar una cultura de aprecio, aumentar la productividad y retener el talento al entregar un reconocimiento formal cada mes

| MATRIZ DOFA | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| FACTORES EXTERNOS | Oportunidades (O) | Amenazas (A) |
| FACTORES INTERNOS | administración central sobre la importancia del bienestar Social e Incentivos de sus colaboradores para el cumplimiento de los objetivos de la organización | A1. Baja identidad de los colaboradores con las necesidades de la institución. |
| Fortalezas (F) | ESTRATEGIAS FO | ESTRATEGIAS FA |
| F1. Velar por las necesidades de los funcionarios públicos de la institución. | FO 1. Implementar estrategias, orientadas a lograr un equilibrio en la vida laboral de los servidores de carrera administrativa, elevando los niveles de satisfacción al ser reconocido su tiempo laboral en la entidad. | FA 1. Desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de los servidores de carrera administrativa que tienen derecho al reconocimiento de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios |
| F2. Inclusion de los funcionarios públicos en la formulación de los planes e incentivos que desean para el año. | | |
| Debilidades (D) | ESTRATEGIAS DO | ESTRATEGIAS DA |
| D1. Limitación en los recursos por necesidades institucionales. | DO 1. Realizar evaluaciones de las actividades del Plan de Incentivos, para poder conocer la satisfacción de los servidores y sí se requiere realizar un plan de mejora | DA 1. Realizar evaluaciones de las actividades del Plan de Incentivos, para poder conocer la satisfacción de los servidores y sí se requiere realizar un plan de mejora |



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Página 7 de 15

Código: MDC - 17

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

Para otorgar los incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo **2025-2026**.

6. ACTIVIDADES

El plan de incentivos institucionales de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, se encuentra enmarcado dentro las políticas nacionales e institucionales de administración de personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación para los colaboradores.

Al elevar el nivel de vida del colaborador y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales y grupales, se espera que éste alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y mejor desempeño laboral para la productividad institucional, que responda a la satisfacción de los usuarios y sus familias.

El compromiso y el sentido de pertenencia de las personas que hacen parte de una organización, ejercen un gran impacto en el desarrollo institucional, por lo tanto, mantener motivado y generar condiciones de bienestar a cada uno de los colaboradores, no sólo apoya y facilita la gestión profesional, sino además, garantiza que esta labor este acompañada con posibilidades de educación y aprendizaje, con una remuneración justa, con valores y principios, con participación en proyectos y decisiones de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, con reconocimiento de los logros obtenidos, rodeados de un ambiente agradable y de confianza, con beneficios que se extiendan también a su familia.

Adicionalmente, el presente plan busca generar condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral, cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer o premiar los resultados del desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel individual como por equipos de trabajo y fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo en grupal.

De lo anterior surge la importancia del diseño, gestión, implementación y desarrollo del plan de incentivos institucionales de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, de acuerdo a lo descrito anteriormente.

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
|  | <h1 style="text-align: center;">PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</h1> | Página 8 de 15 |
| | | Código: MDC - 17 |
| | | Versión: 02 |
| | | Fecha de actualización: enero 2026 |
| | | Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados |

El plan de incentivos institucionales de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, está conformado por: el área de protección y servicios sociales, el área de calidad de vida laboral y por último estímulos e incentivos

7. CATEGORIAS

Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social en la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades, a las siguientes categorías:

1. Exaltación de los Mejores
2. Sistema integral de calidad
3. Cultura de la seguridad
4. Institucionales

7.1. EXALTACIÓN DE LOS MEJORES

Programa de reconocimiento de la calidad y la excelencia laboral a los mejores empleados.

7.1.1. Categoría mejor evaluada por niveles

La **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, exaltará anualmente por Evaluación del desempeño a los mejores funcionarios de carrera administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción, Trabajador Oficial, funcionarios en Provisionalidad y Temporalidad.

Si se cuenta con empate, el Comité de Estímulos e incentivos podrán determinar otros criterios de desempate.

Requisitos para la elección:

- Obtener en evaluación de desempeño la categoría de excelencia, es decir, sobresaliente mayor o igual a 90%. (Acuerdo No. CNSC 20181000006176 del 10 de octubre de 2018)
- No tener sanciones disciplinarias en los últimos tres años.

| | | |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Elabora: Comité de Sistemas Integrados | Revisó: Subgerencia Administrativa y Financiera | Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
|  | <h1 style="text-align: center;">PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</h1> | Página 9 de 15 |
| | | Código: MDC - 17 |
| | | Versión: 02 |
| | | Fecha de actualización: enero 2026 |
| | | Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados |

- No haber sido condecorado en los tres últimos años por puntaje en su calificación.

Reconocimiento: Se hará reconocimiento no pecuniario.

Todos los funcionarios de carrera mejor evaluados en el nivel de excelencia recibirán una carta de felicitación firmada por la Gerente, con copia a la hoja de vida.

- El derecho a disfrutar de tres (3) días de permiso remunerado.

7.1.2. Reconocimiento a pensionados del último año

Se hace un reconocimiento por los años de servicio en la institución a las personas que se pensionaron durante el año en que se hará el reconocimiento público.

Reconocimiento: Se hará reconocimiento no pecuniario.

7.1.3. Reconocimiento por años de servicio

Se hará un reconocimiento a los funcionarios que cumplen años deservicio, entregándose un escudo alusivo a los años que cumplen. A quienes cumplan 10 años o más se les entregará un escudo.

- 5 años
- 10 años
- 15 años

7.1.4. Funcionarios sobresalientes a nivel deportivo y/o cultural

Reconocimiento que se hará al funcionario o funcionarios, equipo o equipos, que sobresalgan en el campo deportivo y/o cultural.

Reconocimiento: Se hará reconocimiento no pecuniario.

7.2 SISTEMA INTEGRAL DE CALIDAD

| | | |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Elaboro: Comité de Sistemas Integrados | Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera | Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
|  | <h1 style="text-align: center;">PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</h1> | Página 10 de 15 |
| | | Código: MDC - 17 |
| | | Versión: 02 |
| | | Fecha de actualización: enero 2026 |
| | | Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados |

Reconocimiento que se hará a los funcionarios y/o equipos (s) de trabajo que sobresalgan por su compromiso en los programas del Sistema de Gestión Integral de calidad.

7.2.1. Categoría atención con calidad administrativa y asistencial

7.2.1.1. Atención con calidad en el nivel asistencial

Reconocimiento que se hará a los funcionarios y/o equipos de trabajo que prestan una atención orientada hacia la calidad que exige procedimientos con eficiencia, efectividad y la seguridad de las intervenciones preventivas, de apoyo y curativas.

7.2.1.2. Atención con calidad en el nivel administrativo

Reconocimiento que se hará a los funcionarios y/o equipos de trabajo que prestan una atención orientada hacia la calidad que exige procedimientos administrativos, con eficiencia y efectividad.

Requisitos para la elección:

- Haber laborado en la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** por más de 1 año.
- No tener sanciones disciplinarias en el último año.
- Participación proactiva en la elaboración de procesos y procedimientos que mejoren la atención de los usuarios en los dos últimos años.
- Participación activa o colaboración en los eventos Institucionales.
- Participación proactiva en la elaboración de procesos y procedimientos en los dos últimos años.
- Ser recursivo (a), atento (a) y con espíritu de servicio.
- Con excelente presentación personal, que genere una buena imagen institucional.
- Mantener un trato amable con los clientes internos y externos.

Reconocimiento: Se hará reconocimiento no pecuniario.

7.2.2. EXALTACIÓN DEL MEJOR FUNCIONARIO RECONOCIDO POR LOS USUARIOS

Reconocimiento que se hará teniendo en cuenta las felicitaciones y /o agradecimientos ante la oficina de Atención al Usuario, manifestados por los usuarios, resaltando la labor de alguno o algunos de los funcionarios en el proceso de atención.

Reconocimiento: Se hará reconocimiento no pecuniario.

| | | |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Elabora: Comité de Sistemas Integrados | Revisó: Subgerencia Administrativa y Financiera | Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|

| | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
|  HOSPITAL <i>San Juan de Dios</i> Itango | <h1>PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</h1> | Página 11 de 15 |
| | | Código: MDC - 17 |
| | | Versión: 02 |
| | | Fecha de actualización: enero 2026 |
| | | Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados |

7.2.3. Categoría equipo de trabajo

Para efectos del Plan de Incentivos, se entiende por equipo de trabajo, el conjunto de personas que trabajan de manera interdependiente, aportando habilidades y competencias complementarias para el logro de un propósito común, con el cual están comprometidas buscando un nivel sobresaliente responsables.

Los equipos están conformados por un mínimo de dos (2) y un máximo de cinco (5) funciones de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, de la misma o diferente servicio en la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** de los niveles de asesor, profesional, técnico y asistencial. Los funcionarios vinculados mediante nombramiento provisional, podrán hacer parte de un equipo de trabajo como personal de apoyo.

La conformación de los equipos será libre para las personas que los quieran integral. Estos significan que los pueden hacer por áreas, por procesos, o por decisiones y acuerdos personales entre los miembros.

Reconocimiento: Se hará reconocimiento no pecuniario.

7.2.4. Categoría al mejor servicio evaluado en visitas de calidad

Se realiza un reconocimiento al servicio con mejor promedio en las visitas de calidad.

Reconocimiento: Se hará reconocimiento no pecuniario.

7.2.5. Olimpiadas de la calidad

Concurso Institucional que busca afianzar y repasar todos los conceptos del SGIC.

Se trata de un juego entre varios equipos en el cual cada equipo debe responder varias preguntas y si acierta gana puntos. Gana el juego el que más puntos realice. Gana las Olimpiadas el equipo que más sepa de calidad.

Premiación Olimpiadas: Bonos, la premiación será organizada por la Gerencia.

7.3. CULTURA DE LA SEGURIDAD

| | | |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Elaboro: Comité de Sistemas Integrados | Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera | Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
|  | <h1 style="text-align: center;">PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</h1> | Página 12 de 15 |
| | | Código: MDC - 17 |
| | | Versión: 02 |
| | | Fecha de actualización: enero 2026 |
| | | Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados |

Reconocimiento que se hará a los funcionarios y/o equipo(s) de trabajo que sobresalgan por su compromiso y logros alcanzados en aspectos propios del mejoramiento de la cultura de la seguridad del paciente.

Reconocimiento: Se hará reconocimiento no pecuniario.

7.3.1. Conductas de Seguridad

Creatividad en la generación de nuevas estrategias o herramientas para la disminución de los eventos adversos más frecuentes en la Institución.

Proceso de Desarrollo: La propuesta es que se le realice mención al funcionario y servicio que las hayan creado e implementado así aún no haya generado resultado evidente y, que se le premie e incentive con bonificación o capacitación (congresos, diplomados...) a quien demuestre impacto o resultado con la disminución del evento adverso en su área.

Participación activa en la gestión de los eventos adversos: Nos correspondería evidenciar durante el año desde el Comité de Seguridad del Paciente, conductas como:

- Respuesta oportuna a requerimientos (reportes, análisis e intervenciones específicas) realizados desde el Comité.
- Participación activa en el despliegue y socialización permanente de las prácticas seguras estandarizadas y normalizadas por la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**.

Reconocimiento: Se hará reconocimiento no pecuniario.

7.3.2. Conductas de Auto-seguridad

Creatividad en la generación de nuevas estrategias o herramientas para la disminución de accidentes de trabajo y condiciones inseguras, (Los accidentes de trabajo más frecuentes son por golpes, comportamientos y condiciones inseguras, caídas, golpes por pacientes agitado, sobre esfuerzos y posturas inadecuadas).

| | | |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Elaboro: Comité de Sistemas Integrados | Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera | Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|

| | | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
|  | <h1 style="text-align: center;">PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES</h1> | Página 13 de 15 |
| | | Código: MDC - 17 |
| | | Versión: 02 |
| | | Fecha de actualización: enero 2026 |
| | | Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados |

Implementación de acciones para el uso eficiente de los recursos naturales, orden y aseo.

A quien(es) demuestre (n) impacto o resultado con el mejoramiento de la seguridad, o confort de los ambientes laborales y con la disminución de la accidentalidad y el ausentismo en el área.

Participación activa en la gestión de los planes de mejoramiento provenientes de las investigaciones de accidentes de trabajo, de auditorías, visitas de inspección, etc. Premiando desde el Comité de SST las siguientes conductas:

Implementación oportuna de acciones de mejora propuestas en planes de mejoramiento, acciones, reportes de condiciones inseguras, análisis e intervenciones específicas).

Premiación al servicio con mejores condiciones de seguridad tales como: mejor manejo de residuos, menor accidentalidad y ausentismo, comportamientos seguros, orden y aseo.

Premiación al mejor gestor de calidad, brigadista de seguridad, miembro de COPPASST cuya participación activa sobresalga por su liderazgo y gestión.

Reconocimiento: Se hará reconocimiento no pecuniario.

7.3.3. Programa de higiene de manos

El programa de higiene de manos realizará la campaña anual de capacitación en el tema de higiene de manos y fortalecimiento en la técnica correcta para mejora en la adherencia en cada uno de los servicios.

7.4 INSTITUCIONALES

7.4.1 DÍA DEL CUMPLEAÑOS LIBRE Y ENTREGA DE TARJETA.

Se ha determinado otorgar una tarjeta y un día libre remunerado a los funcionarios el día de su cumpleaños, para lo cual se debe diligenciar el formato con 3 días de anterioridad a la fecha. Cuando este corresponda a un día libre, dominical o festivo, podrán solicitarlo para el día hábil siguiente.

| | | |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Elaboro: Comité de Sistemas Integrados | Revisó: Subgerencia Administrativa y Financiera | Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|

En los casos en que el funcionario el día de su cumpleaños, presente alguna novedad de ausentismo (incapacidad, vacaciones, licencia por maternidad y/o paternidad, licencia por luto, calamidad), y se tendrá en cuenta lo dispuesto en el acuerdo sindical.

7.4.2 RECONOCIMIENTO ESPECIAL AL PERSONAL DE SERVICIO AL CIUDADANO.

Se establece como incentivo especial para exaltar el desempeño efectivo de los colaboradores de servicio al ciudadano, mediante felicitación pública, que reconozca la labor desarrollada con los usuarios y sus familias, así mismo se garantizará la implementación de otros estímulos para quienes se encuentren con distinto tipo de vinculación y/o contratación con el fin de dar cumplimiento a las directrices de FURAG. El reconocimiento se hará público en el mes de diciembre.

7.4.3 RECONOCIMIENTO AL MEJOR COMPAÑERO DEL SEMESTRE DE CADA SERVICIO.

Se realizará de forma semestral la elección del funcionario de cada servicio, donde se realizará una votación interna por el mejor compañero exaltando y entregando un reconocimiento, que busca destacar el desempeño, compromiso y actitudes positivas de los trabajadores de cada servicio.

8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2026

| ACTIVIDAD | RESPONSABLE | FECHA PROGRAMACION |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|--------------------|
| Recepcionar evaluaciones de desempeño - periodo 2025-2026 | GEL | Marzo |
| Consolidar las evaluaciones de desempeño 2025-2026 | GEL | Abril |
| Presentar al Comité de Estímulos e Incentivo los servidores que cumplen con el perfil para obtener incentivos en la vigencia 2025-2026 | GEL | Junio |
| Aprobación de los incentivos Pecuniarios y no pecuniarios para exaltar a los funcionarios en las diferentes categorías. | GEL | Agosto |
| Realizar el trámite para la adquisición incentivos pecuniarios y no pecuniarios para la premiación a los funcionarios que serán premiados en las diferentes categorías. | GEL | Octubre |



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

| |
|----------------------------------------------|
| Página 15 de 15 |
| Código: MDC - 17 |
| Versión: 02 |
| Fecha de actualización: enero 2026 |
| Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados |

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------|
| Coordinar con comunicación la publicación de los funcionarios premiados en las diferentes categorías | GEL | Noviembre |
| Realizar Evento de Exaltación de los Mejores y premiar a los funcionarios elegidos en cada una de las categorías | GEL | Diciembre |

9. INDICADORES Y METAS

Nombre: % Cumplimiento de la evaluación de incentivos.

Fórmula: $(\text{Número de actividades del plan de incentivos ejecutadas en el período} / \text{Número de actividades del plan de incentivos programadas en el mismo período}) * 100$

META: $\geq 80\%$

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

Notas:

Control de Cambios:

| VERSION | Fecha | Descripción de los cambios realizados | Responsable |
|---------|------------|------------------------------------------------------|-----------------|
| V-01 | 30/01/2025 | Creación del MDC-17 Plan Incentivos Institucionales | Control Interno |
| V-02 | 30/01/2026 | Actualización MDC-17 Plan Incentivos Institucionales | Control Interno |
| | | | |

Mariell Carolina Ramírez Quintero
Gerente

ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia

| | | |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| Elaboro: Comité de Sistemas Integrados | Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera | Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|