



**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E  
INCENTIVOS 2024, DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN BOSCO  
DE BOSCONIA –CESAR.**

**OFICINA DE TALENTO HUMANO**

**BOSCONIA – CESAR.**

**TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

---

Dirección: Carrera 16 No. 20-60 – Barrio Alto Prado - Bosconia Cesar  
Teléfonos: 5778029 – Urgencias: 5778302 | Cel: 318 343 6650 Urgencias: 318 366 2239  
Email: [hospital@hosanbosco.gov.co](mailto:hospital@hosanbosco.gov.co) - [hosanbosco@hotmail.com](mailto:hosanbosco@hotmail.com)  
Sitio web: [www.hosanbosco.gov.co](http://www.hosanbosco.gov.co)

## **INDICE**

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. MISIÓN.....	6
2. VISIÓN .....	7
3. MARCO NORMATIVO.....	7
4. PROGRAMAS DE ESTIMULOS.....	10
5. BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	10
6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR.....	10
7.1. Objetivo de los programas de bienestar social.....	11
7.2. Componentes.....	11
7.2.1. Protección y servicios sociales.....	11
7.2.2. Calidad de vida laboral.....	14
8. PLAN DE INCENTIVOS.....	14
8.1. Beneficiarios.....	14
8.2. Clases de incentivos.....	15
8.2.1. Incentivos pecuniarios.....	15
8.2.2. Incentivos no pecuniarios.....	15
8.3. Escogencia de los niveles de excelencia. ....	17
8.4. Procedimiento.....	17
8.5. Requisitos para participar de los incentivos institucionales.....	17

---

### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

8.6. Procedimiento para la selección de los mejores empleados públicos.....	18
8.6.1. Procedimiento para empate.....	18
8.7. Plan de Incentivos para los equipos de trabajo.....	19
8.7.1. Definición de equipos de trabajo.....	19
8.7.2. Requisitos para conformar equipos de trabajo para efectos de Incentivos.....	19
8.7.3. Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.....	20
8.7.4. Requisitos de los proyectos.....	21
8.7.5. Presentación de los proyectos.....	23
8.7.6. Designación de evaluadores y seguimiento al proceso.....	24
8.7.8. Etapas del proceso de selección para equipos de trabajo...	25
8.7.9. Sustentación en público.....	27
8.7.10. Premiación.....	27
8.7.11. Conflicto de interés.....	27
9. PRESUPUESTO.....	28
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	28

---

**TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**



## **INTRODUCCIÓN**

El presente plan se actualiza teniendo en cuenta la priorización de actividades de bienestar para la vigencia 2024 y al nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Igualmente incluye en la ejecución, los beneficiarios y obligaciones del mismo.

El Plan de Desarrollo Institucional, incluye dentro de su línea estratégica, fortalecimiento institucional, una meta enfocada en la actualización e implementación del programa de bienestar y estímulos, con el objeto de lograr una gestión eficiente y eficaz a través del talento humano capacitado y motivado que redunde en beneficio de la comunidad.

Todas las entidades tienen el deber de velar por el bienestar laboral de sus empleados y la calidad de vida de sus familiares, para lo cual se crean una serie de herramientas que tienen como objetivo motivar el desempeño eficaz y el sentido de pertenencia en ellos, entre estos están el programa de bienestar social, estímulos e incentivos.

Dicho programa tiene dos componentes: protección y servicios sociales, que busca suplir las necesidades de ocio, protección y aprendizaje de los empleados y sus familiares mejorando sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación y el componente de calidad de vida laboral, cuyos programas pretenden crear y mantener un ambiente de trabajo apropiado para el desarrollo profesional del empleado.

Para determinar las actividades que componen el presente programa de bienestar, estímulos e incentivos de la E.S.E Hospital San Juan Bosco, durante la vigencia 2024 se realizó una encuesta diagnóstica a todos los empleados en la cual se presentaron diferentes opciones de actividades en horario laboral y diferente a este, para ellos y sus familiares, entre otros y cuyos resultados

---

### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

Dirección: Carrera 16 No. 20-60 – Barrio Alto Prado - Bosconia Cesar  
Teléfonos: 5778029 – Urgencias: 5778302 | Cel: 318 343 6650 Urgencias: 318 366 2239  
Email: [hospital@hosanbosco.gov.co](mailto:hospital@hosanbosco.gov.co) - [hosanbosco@hotmail.com](mailto:hosanbosco@hotmail.com)  
Sitio web: [www.hosanbosco.gov.co](http://www.hosanbosco.gov.co)



reflejan sus preferencias y necesidades; la metodología y tabulación de esta herramienta diagnóstica se encuentran consignados en este documento.

Adicionalmente a esto, se incorporan actividades de promoción del liderazgo, el desarrollo de habilidades gerenciales, el trabajo en equipo, entre otras que mejoran el clima laboral, lo que se contempla de manera vital dentro del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión ya que la dimensión talento humano es el corazón de este modelo tomando al servidor público como el activo más valioso de las entidades. El MIPG reúne todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, por lo que se adicionan al presente programa módulos de socialización de políticas institucionales, el código de integridad y la caracterización del talento humano.

Teniendo en cuenta lo anterior, se presenta a continuación el programa de bienestar, estímulos e incentivos para los empleados de la ESE Hospital San Juan Bosco, como el conjunto organizado de acciones, actividades, servicios y beneficios, articulados para garantizar el logro de los objetivos, los cuales han sido determinados en función de las necesidades y características de los beneficiarios, en el marco de la misión y la visión institucional.

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

Dirección: Carrera 16 No. 20-60 – Barrio Alto Prado - Bosconia Cesar  
Teléfonos: 5778029 – Urgencias: 5778302 | Cel: 318 343 6650 Urgencias: 318 366 2239  
Email: [hospital@hosanbosco.gov.co](mailto:hospital@hosanbosco.gov.co) - [hosanbosco@hotmail.com](mailto:hosanbosco@hotmail.com)  
Sitio web: [www.hosanbosco.gov.co](http://www.hosanbosco.gov.co)



## **1. MISIÓN**

El Hospital San Juan Bosco es una Empresa Social del Estado, que presta servicios de salud de baja complejidad con el recurso humano idóneo, que brinda calidez y trato humanizado, trabajando siempre en función del paciente y su familia, enmarcado dentro de los principios y valores institucionales, contribuyendo con el mejoramiento de su calidad de vida.

Así las cosas La E.S.E Hospital San Juan Bosco, en aplicación de los principios de solidaridad, economía y eficiencia, tiene como finalidad brindarle a sus trabajadores y usuarios un entorno que garantice el desarrollo integral del individuo donde se asegure la prestación eficiente y eficaz de servicios, para de esta forma contar con una comunidad confiada y satisfecha con la institución generando un excelente ambiente laboral.

## **2. VISION**

La ESE Hospital San Juan Bosco será reconocida en el año 2025, como una institución prestadora de servicios de salud de primer nivel de complejidad y básicos de segundo nivel, comprometida con las necesidades de salud de la comunidad, la calidad en la gestión asistencial y administrativa, el mejoramiento de sus procesos y resultados y la satisfacción de sus usuarios.

## **3. MARCO NORMATIVO**

El bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria.

---

### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

Dirección: Carrera 16 No. 20-60 – Barrio Alto Prado - Bosconia Cesar  
Teléfonos: 5778029 – Urgencias: 5778302 | Cel: 318 343 6650 Urgencias: 318 366 2239  
Email: [hospital@hosanbosco.gov.co](mailto:hospital@hosanbosco.gov.co) - [hosanbosco@hotmail.com](mailto:hosanbosco@hotmail.com)  
Sitio web: [www.hosanbosco.gov.co](http://www.hosanbosco.gov.co)

El decreto Ley 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, precisando que los programas de Bienestar Social son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su núcleo familiar.

Además deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación del empleado con la entidad en la cual labora.

Artículo 13º- Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Artículo 22º- Los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de los componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales: Atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su grupo familiar, con el fin de mejorar, su salud, vivienda, recreación, cultura y educación y el Componente de Calidad de Vida Laboral: Se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.

Artículo 26º- 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.

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

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 29º- 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.

El decreto 1225 de 2005 consagra en su artículo 70, que las entidades públicas podrán ofrecer a los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales como:

- ❖ Deportivos, recreativos y vacacionales
- ❖ Artísticos y Culturales
- ❖ Promoción y prevención de la salud
- ❖ Capacitación informal en artes artesanías y otras modalidades que conlleven a recreación y Bienestar del empleado, las cuales pueden ser gestionadas con las cajas de compensación u otras organizaciones que faciliten ayudas económicas.
- ❖ Promoción de programas de Vivienda, ofrecidos por el fondo Nacional del ahorro los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces.

El Decreto 1083 de Mayo 26 de 2015, por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública, en su artículo 2.2.10.8, dispone: "los planes de incentivos, enmarcados

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.

El artículo 2.2.10.10 del mismo Decreto, establece: “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 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”.

Igualmente el artículo 2.2.10.11 del referido Decreto dice que: “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...”.

El Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

#### **4. PROGRAMAS DE ESTÍMULOS**

La entidad organizará 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 y planes de incentivos.

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

## **5. BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL**

Las entidades públicas podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales y calidad de vida laboral.

## **6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR.**

Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

## **7. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL**

### **7.1. Objetivo de los programas de bienestar social**

Propiciar condiciones que fortalezcan la calidad de vida de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Juan Bosco, así como de sus familias, generando espacios lúdicos, recreativos y de integración familiar así como aquellos que promuevan el desarrollo de habilidades y competencias.

El programa de bienestar propenderá por generar un clima organizacional que promueva las relaciones laborales sanas y sentido de pertenencia por la entidad lo que a su vez permita a los funcionarios trabajar de forma eficiente y eficaz contribuyendo al cumplimiento de la misión y visión de la E.S.E. Hospital San Juan Bosco.

### **7.2. Componentes**

Se divide en dos componentes programas de protección y servicios sociales que tienen el fin de atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

mejorar los niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación; y de calidad de vida laboral que hace referencia al ambiente laboral en que se desempeña el servidor público el cual debe ser propicio para su desarrollo y bienestar.

7.2.1 Protección y servicios sociales. Este componente se desarrollará de la siguiente forma:

a) Deportivos, recreativos y vacacionales: Para el desarrollo de este aspecto, se tendrá en cuenta las preferencias de los funcionarios, con el fin de realizar jornadas recreativas y deportivas que promuevan la actividad física y los ratos de esparcimiento. Adicionalmente se llevaran a cabo actividades de recreación, integración familiar que le permita al empleado público integrarse con su familia y compañeros de trabajo promoviendo así el trabajo en equipo, buenas relaciones interpersonales, buen clima laboral, promoción de valores del código de integridad y la creación de una cultura organizacional deseada.

b) Artísticos y culturales: La entidad desarrollara actividades que promuevan el crecimiento personal de los funcionarios, fomentando valores humanos, culturales, estéticos mediante talleres artísticos orientados a desarrollar seguridad en sí mismos, habilidades histriónicas, en canto, danza, teatro y pintura entre otros, a fin de despertar la sensibilidad y la apreciación artística.

c) Promoción y prevención de la salud: capacitaciones tendientes a prevenir los riesgos profesionales. Se llevaran a cabo jornadas de salud con las entidades promotoras de salud y demás organismos encargados en estas áreas, procurando porque se genere conciencia en las siguientes temáticas entre otras:

- Manejo del Estrés
- Primeros Auxilios
- Prevención de Enfermedades Cardiovasculares

---

**TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

- Ergonomía (posturas de trabajo)
- Prevención y control de la obesidad
- Alcoholismo, drogadicción y tabaquismo

d) Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades: Con el desarrollo de esta área se pretende mejorar la calidad de vida de los servidores brindando espacios de aprendizaje en oficios artesanales que le permitan desarrollar habilidades aplicables al diario vivir. Para esto se gestionaran actividades con cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

e) Promoción de programas de vivienda: Con el apoyo de entidades financieras, de ahorro, fondos de pensiones, cajas de compensación familiar entre otras, al igual que otras entidades promotoras de programas de vivienda se realizarán actividades donde se les dé a conocer a los funcionarios las alternativas bajo las cuales pueden tener acceso a mejores opciones de vivienda

f) Estimulo educativo: La E.S.E. Hospital San Juan Bosco reconocerá a los funcionarios públicos de planta y sus familias beneficios educativos a través del acuerdo laboral firmado entre los sindicatos y la E.S.E. Hospital San Juan Bosco, una vez se cumplan con los requisitos exigidos para tal fin.

g) Reconocimiento por antigüedad: La E.S.E. Hospital San Juan Bosco, otorgará anualmente a los empleados públicos de la entidad que en la vigencia respectiva hayan cumplido, veinticinco (25) años de servicio de manera continua y tiempo laborado directamente en la entidad, un reconocimiento y exaltación a la antigüedad laboral el cual se efectuará en acto público y consistirá en tres (3) días libres laborables en el año.

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

Nota: Para calcular los 25 años de servicio cumplido por cada empleado, se tomara como fecha de corte el día de la celebración del servidor público a nivel nacional.

Nota 1 Los programas de educación no formal y educación formal básica, primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

Nota 2 También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Nota 3. Se entenderá por familia el conyugue o compañera permanente, los padres del empleado, y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan de él.

#### 7.2.2. Calidad de vida laboral.

Este componente se desarrollará de la siguiente manera:

a) Cultura organizacional y clima Laboral: Medición de clima laboral cada dos años, charla de programación neurolingüística, charla relacionada con el desarrollo de competencias y habilidades, charla sobre las relaciones interpersonales, realización de talleres para fortalecer el trabajo en equipo.

b) Preparación al pre pensionado: Este programa tiene como fin preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión. Para esto se realizarán charlas y asesorías con los fondos de pensiones, entre otros.

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

## **8. PLAN DE INCENTIVOS**

Se deben garantizar programas de incentivos a los servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que en su evaluación de desempeño acrediten el nivel sobresaliente con el fin de reconocer el buen desempeño en su labor, así como a los mejores equipos de trabajo que desarrollen proyectos con niveles de excelencia y aportes significativos a la entidad lo que a su vez promueve el trabajo en equipo y el sentido de pertenencia por la entidad.

### **8.1. Beneficiarios.**

Los planes de incentivos serán ofrecidos a los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de la E.S.E. Hospital San Juan Bosco que por su desempeño individual en los niveles profesional, técnico y asistencial sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo y cuyas propuestas contribuyan al logro de los objetivos institucionales

### **8.2. Clases de incentivos**

**8.2.1. Incentivos pecuniarios:** Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán al mejor equipo de trabajo de la E.S.E. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes de acuerdo con la disponibilidad de recursos.

**8.2.2. Incentivos no pecuniarios:** estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia y pueden ser los listados a continuación de acuerdo al presupuesto disponible para su otorgamiento.

---

### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

Según el Decreto 1083 de 2015, El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

La entidad ofrecerá los siguientes incentivos:

- Cupo para participar en un programa de capacitación, relacionado con las funciones del cargo, hasta por la suma de 6 salarios mínimos mensuales legales vigentes, incluyendo pasajes, viáticos e inscripción
- Participación en proyectos especiales que se estén realizando en el municipio. (Cuando se den las condiciones para desarrollar este tipo de proyectos)
- Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional. (Cuando se den las condiciones para tal fin)
- Reconocimientos públicos a labor meritoria, de manera verbal o escrita y anexada a su hoja de vida, este debe hacerse mediante resolución y para otorgar el reconocimiento se realizará un evento público donde se exalte al empleado.
- Financiación de investigaciones (Cuando exista un estudio serio que garantice que la investigación favorecerá a la entidad)
- Programas de turismo social o Plan vacacional escogido por la entidad (planes turísticos, pasajes, estadía y gastos de alimentación). Para el caso de mejor empleado de carrera

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

administrativa por evaluación de desempeño el valor será hasta 5 smlmv y para el segundo y tercer lugar de los equipos de trabajo será hasta 10 y 15 smlmv respectivamente.

- Día no laborado
- Actividades socioculturales y recreativas

Nota 1: Los servidores de la E.S.E que se hagan acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año siguiente.

Nota 2: En ningún caso los incentivos otorgados constituyen factor salarial.

### 8.3. Escogencia de los niveles de excelencia.

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

### 8.4. Procedimiento.

La 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 apoyo del comité de estímulos e incentivos.

### 8.5. Requisitos para participar de los incentivos institucionales.

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

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

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.

Nota: Según el párrafo del artículo 40 del Acuerdo Nacional 565 de 2016, Para efecto de reconocimiento de incentivos, se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015, o las disposiciones que lo modifiquen aclaren o sustituyan.

#### 8.6. Procedimiento para la selección de los mejores empleados públicos.

Para iniciar el proceso de selección de los mejores empleados de la E.S.E, el grupo de Talento Humano presentará al comité de Estímulos e Incentivos, el listado de los empleados cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente (excelencia) y cumplan con los requisitos establecidos.

El comité verificará que los servidores cumplan con los requisitos señalados en el punto anterior del presente plan y remitir al Secretario (a) General el informe con los resultados de la evaluación del desempeño en estricto orden descendente, señalando los empleados que hayan obtenido la más alta calificación por cada nivel jerárquico. Los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción serán los que tengan las más altas calificaciones entre los seleccionados como mejores de cada nivel.

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

#### 8.6.1. Procedimiento para empate.

En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados que corresponda al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta los siguientes aspectos y el orden en que aparece en el presente programa.

1. No haya sido seleccionado como mejor empleado en el año anterior
2. El promedio de las evaluaciones de los dos (2) últimos años.

Si continúa el empate, el Comité de Estímulos e Incentivos podrá determinar otros criterios de desempate.

#### 8.7. Plan de Incentivos para los equipos de trabajo.

Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

##### 8.7.1. Definición de equipos de trabajo.

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad

8.7.2. Requisitos para conformar equipos de trabajo para efectos de incentivos.

Para la conformación de equipos de trabajo se tendrán en cuenta los siguientes requisitos:

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.

Nota 1. Cada equipo de trabajo estará conformado por un mínimo de (3) y un máximo de (6) empleados públicos de la E.S.E.Hospital San Juan Bosco, provenientes de una o varias dependencias. Uno será el líder del equipo.

Nota 2. Un empleado solo podrá formar parte de un equipo de trabajo.

Nota 3. Según el párrafo del artículo 40 del Acuerdo Nacional 565 de 2016, Para efecto de reconocimiento de incentivos, se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015, o las disposiciones que lo modifiquen aclaren o sustituyan

8.7.3. Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.

---

**TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

#### 8.7.4. Requisitos de los proyectos.

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

1. Pretenda mejorar o lograr una innovación integral o parcial de los procesos, ya sea en tiempo, optimización en la administración de la información, introducción de tecnología administrativa para procesos misionales o de apoyo o cualquier otro aspecto con

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

capacidad de mejorar la gestión institucional y/o pretenda establecer correctivos a falencias identificadas que efectivamente pueden ser implementadas.

2. Plantee evidencias objetivas de los resultados a lograr.
3. No genere erogación o carga presupuestal para el departamento.
4. Cuento con concepto técnico escrito del (os) jefe(s) del (as) área (s) para la(s) que se desarrollará el proyecto, bajo los parámetros de pertinencia, viabilidad y respaldo expreso para su implementación.
5. Establezca dos fases de diseño y otra de ejecución del mismo. Esta última como mínimo con un tiempo de duración de dos (2) meses.
6. Responda a criterios de excelencia, calidad y muestre aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
7. Incluya las recomendaciones necesarias para que el proyecto tenga continuidad en el tiempo.

Nota 1. La definición de los ejes temáticos sobre los cuales deben versar los proyectos corresponderá al comité de estímulos e incentivos, el cual deberá determinarlos anualmente, guardando relación con el Plan Nacional de Desarrollo vigente y el Plan estratégico de la entidad.

Nota 2. Si el proyecto contempla el desarrollo de aplicativos, estos deben adecuarse a los requisitos de la plataforma tecnológica de la entidad y contar con el concepto técnico de viabilidad del jefe de la Secretaría TIC.

Nota 3. El seguimiento a la implementación de los proyectos de los equipos ganadores será responsabilidad de la oficina de Control Interno.

---

**TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

8.7.5 Presentación de los proyectos. Los atributos del proyecto deben desarrollar, como mínimo, los siguientes aspectos:

1. Descripción del proyecto:

- Definición
- Razones que justifican su desarrollo
- Cronograma de ejecución
- Objetivo general
- Metas
- Indicadores o variables de calidad y cantidad.
- Áreas que se beneficiarán.
- Concepto técnico escrito de aplicabilidad, firmado por el(los) jefe(s) de la(s) área(s) beneficiaria(s) del proyecto.

2. El contenido del proyecto tendrá la información general, cumplimiento de objetivos, metas, indicadores aplicados, resultados de la implementación, dificultades y recomendaciones para la sostenibilidad. Dicho informe deberá soportarse en los diferentes anexos técnicos tales como instructivos, manuales, guías, etc., que se consideren necesarios y desarrollen el proyecto.

3. Los atributos de forma del documento serán los siguientes:

- Fuente Arial 11, se permite tamaños inferiores para gráficos e ilustraciones siempre y cuando estos sean legibles.
- Interlineado sencillo
- Numeración de las páginas
- Tamaño del papel Carta
- Se presentará un original y en medio magnético, en archivo “.doc” (Microsoft Word)

---

**TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

- El informe no podrá superar quince (15) hojas impresas por las dos caras. No se tendrán en cuenta las páginas que excedan estas especificaciones.

#### 8.7.6. Designación de evaluadores y seguimiento al proceso.

El comité de estímulos e incentivos será el encargado de orientar, coordinar, controlar el proceso y designar los evaluadores, para lo cual realizará las siguientes actividades:

1. Verificar que los equipos han sido conformados de acuerdo con los "Requisitos para conformar equipos de trabajo para efectos de incentivos"
2. Inscribir los proyectos que cumplan con los parámetros establecidos en "Requisitos de los proyectos"
3. Seleccionar las personas de reconocida idoneidad proveniente de los sectores públicos o privados que serán los evaluadores que garanticen imparcialidad y conocimiento técnico, dependiendo de las áreas y los temas inscritos.
4. Informar al secretario general sobre los resultados de evaluación de los equipos de trabajo, con el fin de asignar mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los mejores equipos de trabajo de la entidad.

#### 8.7.7. Funciones del equipo evaluador.

Son funciones del equipo evaluador las siguientes:

1. Evaluar los proyectos que participen en el plan de incentivos, según los parámetros de calificación establecidos, teniendo en cuenta como mínimo, los siguientes factores: a) Cumplimiento de objetivos presupuestos en el proyecto, b) Funcionamiento del equipo de trabajo c) Mejoramiento en la prestación del servicio.
2. Asistir a la sustentación pública programada

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

3. Presentar informe debidamente firmado al comité de Estímulos e incentivos sobre los resultados de la evaluación.

4. Programar la sustentación de los avances con el fin de conocer las actuaciones del equipo de trabajo para complementar más elementos de juicio para la evaluación.

Nota 1. Los evaluadores, de manera autónoma establecerán los parámetros de evaluación y de calificación de los proyectos presentados, señalando los requisitos para el nivel de excelencia. También establecerá los criterios de desempate.

Nota 2. En el evento que solo exista un equipo después de la etapa de inscripción o que ninguno de los Equipos de Trabajo obtenga el nivel de excelencia para acceder a los incentivos, se declarará desierta la premiación de los mejores Equipos de Trabajo.

Nota 3. Los equipos de Trabajo que se inscriban para el concurso, estarán en la obligación de culminar el proceso, a menos que se presente un caso fortuito demostrable.

#### 8.7.8. Etapas del proceso de selección para equipos de trabajo

Las etapas para la selección del mejor equipo de trabajo, que se describen a continuación, se desarrollarán dentro del cronograma que para efecto establezca el comité de estímulos e incentivos, el cual será publicado por los diferentes medio de comunicación de la entidad.

1. Sensibilización y resolución de dudas sobre las condiciones para postular los proyectos de trabajo en equipo y las condiciones básicas que deben desarrollar las experiencias.

2. Divulgación de convocatoria para conformar Equipos de Trabajo y desarrollar los proyectos

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

3. Inscripción de equipos y proyectos. Los equipos se inscribirán ante el comité de estímulos e incentivos a través del área de talento humano.

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

- Nombre del proyecto
- Relación de los integrantes del proyecto.
- Nombre del líder del proyecto
- Correo electrónico del líder

4. Comunicación de aceptación de proyectos por parte del Comité de Estímulos e Incentivos.

5. Sustentación privada de los dos avances ante el equipo evaluador.

6. Sustentación pública ante los empleados de la entidad y del equipo evaluador de los trabajos aceptados en la fecha prevista en el cronograma establecido.

7. Proceso de evaluación y calificación de los proyectos aceptados, adelantado por el equipo evaluador y determinación de los criterios de desempate que se tuvieron en cuenta.

8. Entrega del informe de resultados de la evaluación por parte del equipo evaluador, en estricto orden de mérito.

9. Proclamación y premiación en acto público de los Equipos de Trabajo seleccionados como los mejores.

Nota 1. No se recibirá, sin excepción alguna, inscripciones e informes fuera de las fechas establecidas en el cronograma.

---

#### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

#### 8.7.9. Sustentación en público

Ante los empleados de la entidad y los evaluadores, los Equipos de Trabajo efectuarán sustentación pública del proyecto desarrollado en la fecha prevista en el cronograma establecido por el comité de Estímulos e incentivos para el efecto.

#### 8.7.10. Premiación

El Jefe de la Oficina de Talento Humano, premiará con base en los resultados de la evaluación de los trabajos y en estricto orden de mérito, al equipo de trabajo que ocupe el primer lugar con los incentivos pecuniarios conforme a la disponibilidad presupuestal existente para ello. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignará los incentivos no pecuniarios disponibles y que estos hayan escogido según su preferencia.

Nota 1. En caso de empate en el primer lugar, el incentivo pecuniario se disfrutará entre los equipos empatados en partes iguales.

Nota 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los Equipos de Trabajo será el 30 de diciembre de cada año.

#### 8.7.11. Conflicto de interés

En caso de conflicto de intereses de alguno de los miembros del comité de estímulos e incentivos, este deberá manifestarlo y el jefe de la entidad designara su reemplazo en otro empleado de la entidad

---

### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**



## **9. PRESUPUESTO**

Este plan de bienestar está sujeto a la disponibilidad de recursos del presupuesto aprobados para este fin en la presente vigencia 2024.

## **10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.**

La oficina de Talento Humano elaborara y pondrá en marcha la matriz de seguimiento y actividades a realizarse.

RESPONSABLES

Oficina de Talento Humano

**EDILBERTO MONTENEGRO GARCIA**

Jefe Oficina de Talento Humano

ORIGINAL FIRMADO

---

### **TU SALUD ES NUESTRO COMPROMISO**

Dirección: Carrera 16 No. 20-60 – Barrio Alto Prado - Bosconia Cesar  
Teléfonos: 5778029 – Urgencias: 5778302 | Cel: 318 343 6650 Urgencias: 318 366 2239  
Email: [hospital@hosanbosco.gov.co](mailto:hospital@hosanbosco.gov.co) - [hosanbosco@hotmail.com](mailto:hosanbosco@hotmail.com)  
Sitio web: [www.hosanbosco.gov.co](http://www.hosanbosco.gov.co)