

 Hospital San Juan Bosco Empresa Social del Estado	PROGRAMA DE BIENESTAR Y ESTIMULOS		CÓDIGO: PBSP-01-01
	GESTIÓN DE CALIDAD		Página 1 de 8
	Elaborado: 10/01/2026	Actualizado: 10/01/2026	Versión: 01

Presentación

Con este documento se hace entrega a la ESE Hospital San Juan Bosco, y en concreto a la oficina de talento Humano o quienes hagan sus veces, de una herramienta sencilla y de fácil comprensión y manejo con el ánimo de que sea orientadora para el entendimiento, el diseño y la implementación del Sistema de Estímulos en todos sus componentes, como son la Protección y Servicios Sociales, la Calidad de Vida Laboral y los Incentivos.

El documento, a la vez que ofrece planteamientos de carácter general, se distingue por su capacidad orientadora de procesos, por su coherencia con la normatividad vigente y por su solidez técnica, lo cual, sin duda, garantiza altas probabilidades de acierto en las decisiones que se tomen en materia de estímulos con base en el mismo.

En el documento los lectores tendrán la oportunidad de consultar el Marco Conceptual que, con base en los planteamientos de Manfred Max-Neef, fundamenta las principales prescripciones hechas por el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005. Es recomendable que dicho marco conceptual sea abordado con una actitud receptiva y abierta por parte de todos los servidores públicos, de manera que se puedan apreciar, en todo su alcance, las posibilidades que les ofrece a las entidades públicas el sistema de estímulos.

	PROGRAMA DE BIENESTAR Y ESTIMULOS		CÓDIGO: PBSP-01-01
	GESTIÓN DE CALIDAD		Página 2 de 8
	Elaborado: 10/01/2026	Actualizado: 10/01/2026	Versión: 01

BIENESTAR SOCIAL. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como 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 familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL. El programa de bienestar social que se formula tiene los siguientes fines:

- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN. Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

	PROGRAMA DE BIENESTAR Y ESTIMULOS		CÓDIGO: PBSP-01-01
	GESTIÓN DE CALIDAD		Página 3 de 8
	Elaborado: 10/01/2026	Actualizado: 10/01/2026	Versión: 01

ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR.

Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

a) Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.

b) Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.

c) Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas.

o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.

d) Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados en la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.

	PROGRAMA DE BIENESTAR Y ESTIMULOS		CÓDIGO: PBSP-01-01
	GESTIÓN DE CALIDAD		Página 4 de 8
	Elaborado: 10/01/2026	Actualizado: 10/01/2026	Versión: 01

PROGRAMAS DE INCENTIVOS.

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.

PLANES DE INCENTIVOS. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

TIPOS DE PLANES. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados. El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en un capítulo especial.

	PROGRAMA DE BIENESTAR Y ESTIMULOS		CÓDIGO: PBSP-01-01
	GESTIÓN DE CALIDAD		Página 5 de 8
	Elaborado: 10/01/2026	Actualizado: 10/01/2026	Versión: 01

CLASIFICACIÓN DE LOS PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.

Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e Internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional. Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concebidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.

PLAN MÍNIMO DE INCENTIVOS. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior.

FORMA DEL ACTO Y RECURSOS. Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.

CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS. Para asignar los incentivos, las entidades deberán observar las siguientes consideraciones:

- a) La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.
- b) En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración.
- c) Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad en la cual labora.
- d) Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.

	PROGRAMA DE BIENESTAR Y ESTIMULOS		CÓDIGO: PBSP-01-01
	GESTIÓN DE CALIDAD		Página 6 de 8
	Elaborado: 10/01/2026	Actualizado: 10/01/2026	Versión: 01

e) Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

RECURSOS. Las entidades públicas a las cuales se aplica este decreto-ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten. Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados. Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas.

PROHIBICIONES. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar los regímenes salariales y prestacional de los empleados

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

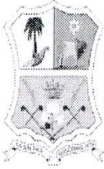
Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

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.

 Hospital San Juan Bosco Empresa Social del Estado	PROGRAMA DE BIENESTAR Y ESTIMULOS		CÓDIGO: PBSP-01-01
	GESTIÓN DE CALIDAD		Página 7 de 8
	Elaborado: 10/01/2026	Actualizado: 10/01/2026	Versión: 01

COMITÉ DE INCENTIVOS.

Para la gestión de los planes de incentivos, cada entidad deberá conformar un comité, el cual estará integrado por el jefe de la entidad o su delegado, por el jefe de recursos humanos o por quienes hagan sus veces y por los representantes de los empleados principal y suplente ante la comisión de personal. El comité de incentivos igualmente, deberá aprobar el plan de bienestar el cual tendrá como base el diagnóstico de necesidades elaborado por la oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

Serán funciones del comité de incentivos las siguientes:

- a) Seleccionar anualmente el mejor empleado de carrera de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo de la entidad.
- b) Definir los criterios y orientar a las dependencias de Recursos Humanos o a las que hagan sus veces en el diseño y la evaluación participativa del plan de incentivos de la entidad.
- c) Realizar gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los planes de incentivos.
- d) Establecer las variables y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño de los equipos de trabajo, de acuerdo con los parámetros y criterios generales señalados en este decreto.

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

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.