



E.S.E Hospital Departamental  
San Antonio de Pitalito

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2**

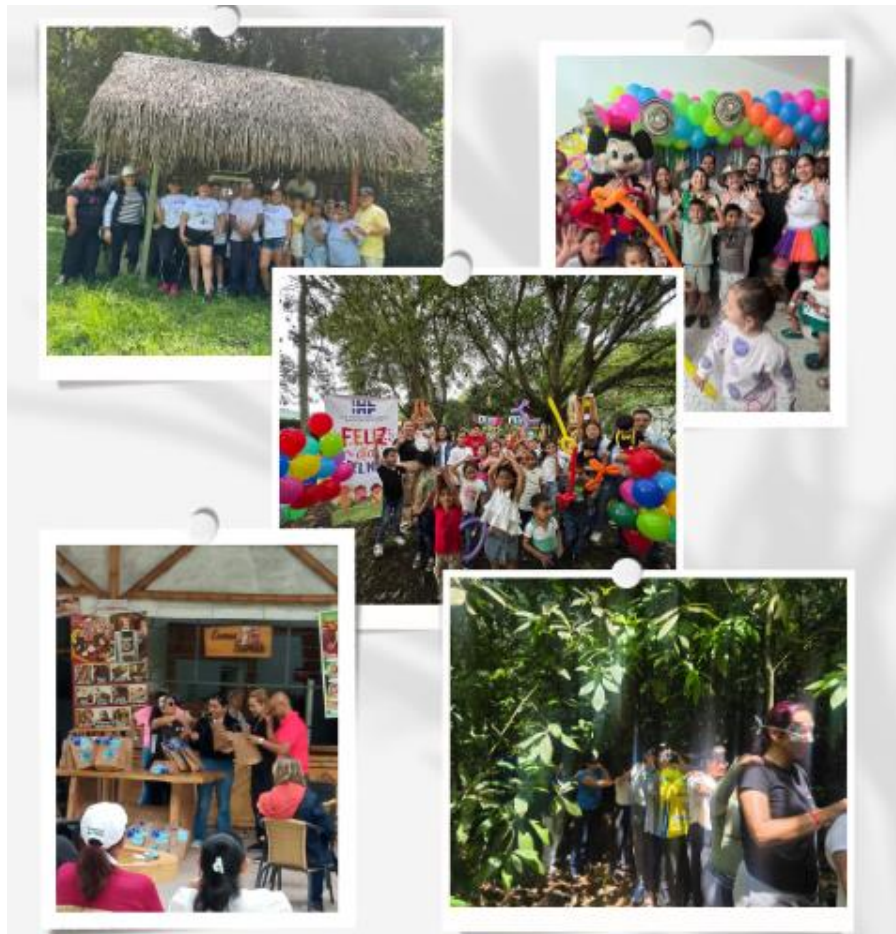
**PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS**

**NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS**


**CÓDIGO:  
HSP-TH-BI-PL01  
22/01/2026  
Versión: 8.0**

# E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO



## PLAN DE INCENTIVOS 2026

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	20/01/2020 Modificación: 16/01/2025				
		Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	1

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2</b>		<b>CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS</b>		

## CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN:


### CONTROL DEL DOCUMENTO

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Autor	Edgar Yobanny Dorado Daza	Profesional Univ. Talento Humano	Talento Humano	15 de diciembre de 2025
Revisión	Jorge Eliécer Tovar Valencia	Subgerente Administrativa y Financiera	Subgerencia Administrativa y Financiera	18 de diciembre de 2025
Aprobación	Comité Institucional de Gestión y Desempeño			
	Acta No. 001 del 22 de enero de 2026			
	Diana Marcela Conde Martín	Gerente		
Adopción	Resolución Gerencial No. 020		Fecha: 22 de enero de 2026	

### CONTROL DE LOS CAMBIOS

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios
1.0	Resolución No. 042 del 28/01/2020	Levantamiento Inicial del Plan.
2.0	Resolución No. 053 del 29/01/2021	Actualización del Plan.
3.0	Resolución No. 027 del 27/01/2022	Actualización del Plan, se cambia nombre y se modifica su código.
4.0	Resolución No. 098 del 27/04/2022	Se ajustan condiciones, especificaciones y presupuesto.
5.0	Resolución No. 037 del 27/01/2023	Actualización del Plan.
6.0	Resolución No. 049 del 30/01/2024	Actualización del Plan.
7.0	Resolución No. 034 del 27/01/2025	Actualización del Plan.
8.0	Resolución No. 020 del 22/01/2026	Actualización del Plan.

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2025	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	2


 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2</b>		<b>CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS</b>		

## TABLA DE CONTENIDO

### Tabla de contenido

1. OBJETIVOS .....	4
1.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	4
2. ALCANCE .....	4
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES .....	5
4. MARCO LEGAL Y/O CONCEPTUAL.....	6
5. DOFA .....	9
6. ACTIVIDADES .....	10
6.1. INCENTIVOS INSTITUCIONALES.....	11
6.1.1 PECUNIARIOS.....	11
6.1.1.1 PROGRAMAS DE TURISMO.....	11
6.1.1.2. PREMIOS.....	12
6.1.1.3. INCENTIVOS PARA BICIUSUARIOS .....	12
6.1.2 NO PECUNIARIOS .....	12
6.1.2.1 DÍA DEL CUMPLEAÑOS LIBRE Y ENTREGA DE TARJETA.....	12
6.1.2.2 FELICITACIÓN POR CADA CINCO AÑOS DE LABOR .....	12
6.1.2.3 RECONOCIMIENTO ESPECIAL AL PERSONAL DE SERVICIO AL CIUDADANO.....	12
6.1.2.4 RECONOCIMIENTO AL MEJOR COMPAÑERO DEL MES DE CADA SERVICIO.H.....	13
6. PUNTOS DE CONTROL.....	13
7. ESTRATEGIAS Y/O LINEAS DE ACCION.....	13
8. INDICADORES Y METAS.....	14
9. DOCUMENTOS Y REGISTROS RELACIONADOS.....	14
10. RESPONSABLES .....	14
11. ANEXOS .....	15
12. PARTICIPACIÓN CIUDADANA, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN	17

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2025	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	3

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2</b>		<b>CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS</b>		

## 1. OBJETIVOS

### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Valorar la importancia del desarrollo e incremento de las competencias de los colaboradores para la oportuna prestación de los servicios, la aplicación de estímulos e incentivos para el óptimo desempeño individual y colectivo, así como aspectos relacionados con el crecimiento y la felicidad del talento humano.


### 1.2 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 E.S.E., 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 E.S.E., 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 desempeño de los colaboradores que efectivamente respondan a sus necesidades y expectativas particulares.

## 2. ALCANCE

Se beneficiarán de los incentivos institucionales los funcionarios vinculados laboralmente a la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, Inicia con la identificación de las necesidades y finaliza con la encuesta de satisfacción de las actividades.

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2025	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	4

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2</b>		<b>CÓDIGO:</b> <b>HSP-TH-BI-PL01</b> <b>22/01/2026</b> <b>Versión: 8.0</b>
	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	<b>PROCEDIMIENTO:</b> BIENESTAR E INCENTIVOS		
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN DE INCENTIVOS		

### 3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

**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 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

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2025	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	5

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2</b>		<b>CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS</b>		

#### 4. MARCO LEGAL Y/O CONCEPTUAL

**Decreto Ley 1567 de 1998**, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para. Su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

**Decreto Ley 1567 de 1998, Título II, capítulo II, artículo 19** define, "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

**Decreto Ley 1567 de 1998, Título II, capítulo IV, artículo 26, Programa 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.

**Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 24**, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:


1. Adelantar programas de incentivos.

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del artículo 36**, establece que 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.

Se plantea el bienestar social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2025	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	6



 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2</b>		<b>CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS</b>		

De esta manera el concepto de bienestar social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y Vital significación para una vida digna.

**Decreto 1083 de 2015, Título 10, artículo 2.2.10.1** Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

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


**Decreto 1083 de 2015, Título 10, 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.

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.

**Parágrafo.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

**Decreto 1083 de 2015, Título 10, 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.

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2025	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	7

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2</b>		<b>CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0</b>
	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	<b>PROCEDIMIENTO:</b> BIENESTAR E INCENTIVOS		
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN DE INCENTIVOS		

**Parágrafo.** El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

**Decreto 1083 de 2015, Título 10, 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.

**Decreto 1083 de 2015, Título 10, 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.

**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”.

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2025	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	8




 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2</b>		<b>CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS</b>		

## 5. DOFA

MATRIZ DOFA		
<div>FACTORES EXTERNOS</div> <div>FACTORES INTERNOS</div>	Oportunidades (O)	Amenazas (A)
	administración central sobre la importancia del bienestar Social e Incentivos de sus colaboradores para el cumplimiento de los objetivos de la organización	<b>A1.</b> Baja identidad de los colaboradores con las necesidades de la institución.
Fortalezas (F)	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
<b>F1.</b> Velar por las necesidades de los funcionarios públicos de la institución.	<b>FO 1.</b> 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.	<b>FA 1.</b> 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
<b>F2.</b> Inclusion de los funcionarios públicos en la formulación de los planes e incentivos que desean para el año.		
Debilidades (D)	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
<b>D1.</b> Limitación en los recursos por necesidades insituacionales.	<b>DO 1.</b> Realizar evaluaciones de las actividades del Plan de Incentivos, para poder conocer la satisfacción de los servidores y si se requiere realizar un plan de mejora	<b>DA 1.</b> Realizar evaluaciones de las actividades del Plan de Incentivos, para poder conocer la satisfacción de los servidores y si se requiere realizar un plan de mejora

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	20/01/2020 Modificación: 16/01/2025				
		Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	9

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2		CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS		
	NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS		

## 6. ACTIVIDADES

El plan de incentivos institucionales de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, 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, 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 E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, de acuerdo a lo descrito anteriormente.

El plan de incentivos institucionales de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, está conformado por: el área de protección y servicios sociales, el área de calidad de vida laboral y por último estímulos e incentivos.

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	20/01/2020  Modificación: 16/01/2025	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	10

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2</b>		<b>CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS</b>		

## 6.1. INCENTIVOS INSTITUCIONALES

El plan de incentivos institucionales de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, está encaminado a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, así mismo, busca constituir una estrategia institucional que incida positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión, motivación y compromiso con los objetivos estratégicos del Hospital.

Desde el área de talento humano se ubica el diseño de este programa dentro de las prioridades de la alta dirección y la planeación institucional, y tiene como objetivo reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión. Tal como lo señalan el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.

Teniendo en cuenta que la entidad cuenta con autonomía para establecer los criterios de selección para los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo. Para este fin se tendrán en cuenta en el Plan de Incentivos Institucionales los siguientes aspectos:

### 6.1.1 PECUNIARIOS

Dirigidos a empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.


#### 6.1.1.1 PROGRAMAS DE TURISMO.

Con el fin de ejecutar el programa de turismo por evaluación de desempeño, se seleccionarán mediante sorteo público, a 2 funcionarios inscritos en carrera administrativa.

En todo caso se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- El tiempo de servicio continuo en la entidad no debe ser inferior a un (1) año.
- No tener sanciones disciplinarias en el año inmediatamente anterior a la postulación o durante dicho proceso.
- No haber accedido a este premio desde el año 2016.
- Nivel sobresaliente en la evaluación anual del desempeño correspondiente al año anterior a la postulación (01 de febrero de la vigencia anterior al 31 de enero de la vigencia actual); inscritos en Carrera Administrativa

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2025	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	11

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2</b>		<b>CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS</b>		

#### 6.1.1.2. PREMIOS.

A los funcionarios ganadores del programa de turismo por evaluación de desempeño, se les otorgará hasta cinco (5) días hábiles de permiso remunerado para el viaje.

#### 6.1.1.3. INCENTIVOS PARA BICIUSUARIOS

Busca incentivar y promover el uso de la bicicleta a los Servidores públicos de nuestra institución, generando una cultura consiente que aporte al medio ambiente usando la bicicleta como medio de transporte. Se dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1811 de 2016, se concederá medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifique haber llegado a trabajar en bicicleta.

#### 6.1.2 NO PECUNIARIOS

Dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y estudiantes en práctica formativa.

##### 6.1.2.1 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 AP1 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.


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.

##### 6.1.2.2 FELICITACIÓN POR CADA CINCO AÑOS DE LABOR

Se realizará felicitación escrita por cada cinco años de labor de los servidores a nombre de la Gerencia y el Comité de Bienestar Social, esta exaltación corresponde a una tarjeta la cual será publicada en las pantallas institucionales y anexa a la hoja de vida.

##### 6.1.2.3 RECONOCIMIENTO ESPECIAL AL PERSONAL DE SERVICIO AL CIUDADANO.

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2025	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	12

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2</b>		<b>CÓDIGO:</b> <b>HSP-TH-BI-PL01</b> <b>22/01/2026</b> <b>Versión: 8.0</b>
	<b>PROCESO:</b> GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	<b>PROCEDIMIENTO:</b> BIENESTAR E INCENTIVOS		
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO:</b> PLAN DE INCENTIVOS		

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.

#### 6.1.2.4 RECONOCIMIENTO AL MEJOR COMPAÑERO DEL MES DE CADA SERVICIO.H

Se realizará cada mes al funcionario del mes 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.


### 6. PUNTOS DE CONTROL

N°	Actividad	Control	Responsable	Frecuencia	Evidencia
1	Reunión del Comité de Bienestar Social	Se verifica el cumplimiento de las actividades establecidas, así como el impacto o las acciones de mejora a que haya lugar.	Comité de Bienestar Social	Trimestral	Acta

### 7. ESTRATEGIAS Y/O LINEAS DE ACCION

- Estudio de las necesidades de los colaboradores 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
- Formulación de los programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- 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

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2025	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	13

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2</b>		<b>CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS</b>		

necesidad o la problemática a resolver.

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

## 8. INDICADORES Y METAS

**Nombre:** % Cumplimiento de la evaluación de incentivos.

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

**META:** ≥80%

## 9. DOCUMENTOS Y REGISTROS RELACIONADOS

- Cronograma de actividades de incentivos
- Procedimiento para la selección del colaborador del mes.

## 10. RESPONSABLES

**COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL:** Gestionar las actividades de bienestar social y apoyar la ejecución de las mismas, así como diseñar y aplicar mecanismos de seguimiento y evaluación del plan de bienestar social, estímulos e incentivos.

FECHA:	Elaboración: 20/01/2020	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2025	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	14





E.S.E Hospital Departamental  
San Antonio de Pitalito

# EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS

CÓDIGO:  
HSP-TH-BI-PL01  
22/01/2026  
Versión: 8.0

## 11. ANEXOS

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026															
EJE	CATEGORIA	ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Equilibrio entre la vida laboral y familiar	• Salidas de Integración Institucional y Familiar (Día De La Familia)						x	x	x	x				
		•Vacaciones Recreo-Deportivas para hijos de servidores								x					
		• Celebración Día de los Niños				x									
	Programas socioculturales	• Actividades artísticas, culturales y deportivas.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
	Area de calidad de vida.	• Apoyo Educación y Turismo Individual			x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		• Reconocimiento a los Colaboradores según su Profesión	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		• Actividades (Junio)							x						
		• Actividades de preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida (Retiro De La Vida Laboral)											x		
		• Reconocimiento al retirado (Exaltación a los funcionarios retirados por pensión)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
		• Actividades interdisciplinarias con aliados.					x	x	x	x					
		• Noche navideña familia hospitalaria													x
• Incentivo por el día de cumpleaños y entrega de tarjeta		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Transformación de cultural digital	• Fomentar la cultura digital en los funcionarios mediante actividades digitales y tecnologicas										x			
IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PÚBLICO	Servidor Público	• Celebración del Día del Servidor Publico						x							
		• Mejor compañero del mes						x						x	
		• Felicitación por cada cinco años de labor	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		•Olimpiadas deportivas					x								
		• Viaje de turismo por evaluación sobresaliente									x				
SALUD MENTAL	Prevención de nuevos riesgos.	• Pausas activas enfocadas a la salud mental del funcionario			x										
		• Acompañamiento para el manejo del estrés en la carga laboral				x				x					
		• Capacitación en manejo de las diferencias y relaciones sociales en el trabajo									x				
		•Centro de Escuchas, Intervenir en crisis psicológica derivadas de crisis, socio familiar. Emocional Económica, etc. para ofrecer apoyo psicológico inmediato a los funcionarios con afectación.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		Brindar atención psicológica individual y grupal a los servidores que lo necesitan incluyendo diagnóstico y tratamiento a trastorno relaciona con el trabajo como el estrés ansiedad, depresión, y síndrome de burnout, alteraciones emociones entre otros.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		• Actividades interdisciplinarias con aliados.					x						x		
		INCENTIVOS LABORALES NO PECUNIARIOS													
		• Incentivos para Biciusuarios	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
		• Reconocimiento especial al personal de servicio al ciudadano												x	

FECHA:

Elaboración:

20/01/2020

Modificación:

16/01/2025

Aprobación

Acta No. 001 del 22/01/2026  
Comité Institucional de Gestión y  
Desempeño

Adopción

Resolución No. 020 del  
22/01/2026

Versión:

8.0

Hoja:

15



E.S.E Hospital Departamental  
San Antonio de Pitalito

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2**

**PROCESO:** GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


**PROCEDIMIENTO:** BIENESTAR E INCENTIVOS

**NOMBRE DEL DOCUMENTO:** PLAN DE INCENTIVOS

**CÓDIGO:**  
**HSP-TH-BI-PL01**  
**22/01/2026**  
**Versión: 8.0**

<b>PRESUPUESTO EJECUCIÓN ACTIVIDADES 2026</b>	
<b>ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES</b>	<b>2025</b>
Vacaciones Recreo-Deportivas para hijos de servidores	\$ 1.000.000
• Salidas de Integración Institucional y Familiar (Día De La Familia)	\$ 130.000.000
• Celebración Día de los Niños	\$ 11.000.000
<b>PROGRAMAS DE ACTIVIDADES SOCIOCULTURALES</b>	<b>\$ 142.000.000</b>
• Formación artística, cultural y deportiva.	
<b>TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>	<b>0</b>
• Fomentar la cultura digital en los funcionarios	
<b>ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	<b>0</b>
• Apoyo Educación y Turismo Individual	\$ 242.500.000
• Reconocimiento a los Colaboradores según su Profesión	
• Actividades (Junio)	\$ 4.000.000
• Actividades de preparación frente al cambio y desvinculación laboral asistida (Retiro De La Vida Laboral)	\$ 9.000.000
• Reconocimiento al retirado (Exaltación a los funcionarios retirados por pensión)	\$ 9.000.000
• Celebración del Día del Servidor Público.	\$ 17.000.000
• Olimpiadas deportivas	
• Noche navideña familia hospitalaria	\$ 5.000.000
• Integración hospitalaria	\$ 58.200.000
• Exaltaciones	
• Pausas activas enfocadas a la salud mental del Colaborador	
• Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	
• Acompañamiento para el manejo del estrés en la carga laboral	
• Capacitación en manejo de las diferencias y relaciones sociales en el trabajo	
• Actividades interdisciplinarias con aliados.	
<b>INCENTIVOS LABORALES PECUNIARIOS</b>	<b>\$ 344.700.000</b>
• Viaje de turismo por evaluación sobresaliente	\$ 21.000.000
• Incentivo por el día de cumpleaños y entrega de tarjeta	\$ 15.111.980
<b>INCENTIVOS LABORALES NO PECUNIARIOS</b>	
• Mejor compañero del mes	
• Felicitación por cada cinco años de labor	
• Reconocimiento especial al personal de servicio al ciudadano	
Capacitaciones para el funcionario y su familia.	
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 522.811.980</b>

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	20/01/2020 Modificación: 16/01/2025				
		Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	16

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2</b>		<b>CÓDIGO: HSP-TH-BI-PL01 22/01/2026 Versión: 8.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCEDIMIENTO: BIENESTAR E INCENTIVOS</b>		
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INCENTIVOS</b>		

## 12. PARTICIPACIÓN CIUDADANA, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN

Con el fin de garantizar la participación ciudadana, el presente plan fue publicado en el mes de diciembre de 2025 en el enlace de la página web institucional: <https://hospitalpitalito.gov.co/menu-transparencia/planeacion/plan-de-accion/2555-planos-estrategicos-2026-con-el-objeto-que-la-comunidad-efectue-observaciones/>, con el propósito de recibir comentarios, sugerencias y observaciones por parte de la ciudadanía, durante el periodo comprendido entre el 26 de diciembre de 2025 al 07 de enero de 2026.

Posterior al cumplimiento del plazo establecido para la publicación del presente plan en la página web institucional (del 26 de diciembre de 2025 al 07 de enero de 2026), no se recibieron observaciones, comentarios ni sugerencias por parte de la ciudadanía. En consecuencia, el presente Plan fue sometido a consideración y aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – MIPG, mediante Acta No. 01 del 22 de Enero de 2026. Finalmente, el Plan quedó adoptado en su versión definitiva y fue publicado en el enlace de transparencia institucional de La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, disponible en: <https://hospitalpitalito.gov.co/menu-transparencia/planeacion/plan-de-accion/2556-planos-estrategicos-y-plan-de-accion-para-la-vigencia-2026/>

Suscriben el plan

\_\_\_\_\_  
**DIANA MARCELA CONDE MARTIN**  
Gerente

\_\_\_\_\_  
**EDGAR YOBANNY DORADO DAZA**  
Profesional Universitario Talento Humano

\_\_\_\_\_  
**ANA LIDIA RAMIREZ SANCHEZ**  
Representante del Comité de Bienestar Social

\_\_\_\_\_  
**ASTRID YUVELY BURGAS AMAYO**  
Representante del Comité de Bienestar Social

\_\_\_\_\_  
**Vo.Bo. RUBEN DARIO RIVERA SULEZ**  
Asesor Jurídico

\_\_\_\_\_  
**Vo.Bo. ANDRES GUILLERMO SEPULVEDA MARTIN**  
Asesor Jurídico

\_\_\_\_\_  
**Vo.Bo. DIEGO FERNANDO VASQUEZ SARMIENTO**  
Asesor Jurídico

FECHA:	Elaboración:	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	20/01/2020 Modificación: 16/01/2025	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	8.0	17