



**PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS
2026**

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a lineamientos establecidos por el Estado Colombiano, haciendo énfasis en la forma como se gestiona el talento humano al servicio de las Entidades públicas, también tomando como referencia nuestro Plan de Desarrollo en sus líneas estratégicas, buscando enaltecer al empleado público y su labor como parte fundamental de dicha gestión; presentamos el siguiente Programa de Bienestar Social e Incentivos, en pro de satisfacer las necesidades y expectativas de sus funcionarios, favoreciendo el desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, a través, del diseño y ejecución de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud, encaminadas a mejorar su eficacia y efectividad, así como, el sentido de pertenencia de los Funcionarios con la entidad.

En este sentido y tomando en cuenta el Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998; que en su Artículo 2.2.10.1 establece que las Entidades deben organizar programas de estímulos los cuales se implementarán a través de programas de bienestar social, a partir de las iniciativas de los empleados públicos, como procesos permanentes; para motivar su desempeño y compromiso; es por esto que, la oficina de Administración Laboral en coordinación con la Gerencia y Grupo de Trabajo de Bienestar Social, en cumplimiento de sus funciones y con la normativa anterior, toma como punto de partida la Encuesta de Detección de Necesidades realizada en diciembre y enero de 2025, la Encuesta del Clima Organizacional del 2025, sus diagnósticos y análisis, así como el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con el propósito de identificar dichas necesidades, además, de las expectativas de los empleados públicos, aportando al diseño del Programa de Bienestar Social e Incentivos de la E. S. E. IMSALUD de la vigencia 2026.

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

1. OBJETIVO GENERAL

Propiciar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los empleados públicos y sus familias, a través, de las necesidades detectadas, elevando los niveles de satisfacción y motivación, para mejorar el clima organizacional contribuyendo al logro de los valores institucionales, la productividad y la innovación.

1.1. OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Fomentar la cultura de reconocimiento y estímulo al desempeño eficaz y al compromiso de los empleados públicos de la E.S.E IMSALUD, para propiciar una cultura laboral orientada a la calidad de vida y productividad, bajo un esquema de mayor aporte al cumplimiento de los objetivos trazados en el Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Fomentar una adecuada interacción de los empleados públicos y sus familias mediante la realización de actividades recreativas, deportivas y culturales con el objeto de impulsar el desarrollo de la creatividad, integración y sano esparcimiento.
- Proporcionar orientación a los empleados públicos que están a punto de completar los requisitos de edad y/o tiempo de servicio para pensionarse para la adaptación a su nueva etapa, posterior a su desvinculación de la entidad.
- Impulsar e Interiorizar el Código de Integridad como eje articulador en el marco de los valores adoptados por la Entidad, generando compromiso institucional, sentido de pertenencia y transparencia.

2. ALCANCE


El procedimiento comienza desde la realización de la encuesta de Detección de necesidades, la planificación de actividades de Bienestar, hasta la ejecución de las mismas.

3. RESPONSABILIDADES

Será responsabilidad de la Oficina de Administración Laboral realizar el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E. IMSALUD, contando con la participación de la Gerencia, el Grupo de Trabajo de Bienestar Social, Comisión de Personal, de acuerdo con la normativa siguiente:

- **Decreto 1083 DE 2015 ARTÍCULO 2.2.10.17**

Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

Personal, sin embargo, es deber de los Empleados Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al plan de trabajo.

4. MARCO NORMATIVO

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de la E. S. E. IMSALUD estará soportado en la siguiente Normativa, Acuerdos Colectivos Internos, Resoluciones y otros:

- Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36
- Ley 1221 de 2008
- Ley 1811 de 2016
- Ley 1823 de 2017
- Ley 1857 de 2017
- Ley 1960 de 2019 - artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998.
- Ley 2088 de 2021.
- Ley 2191 de 2022.
- Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos.
- Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5.
- Decreto 612 de 2018.
- Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026 DAFP.
- Acuerdo Colectivo celebrado entre la E.S.E. IMSALUD y la organización sindical ASINTRAIMSALUD y ANTHOC de fecha 24 de julio de 2019.
- Resolución 103 del 28 de febrero de 2023 “Por la cual se compilan los acuerdos suscritos con la Organización ASINTRAIMSALUD”, extensiva a todos los empleados públicos independientemente de su afiliación a otras organizaciones sindicales.
- Resolución 266 del 30 de mayo de 2024 por la cual se deroga la Resolución N° 626 del 17 de octubre de 2019 y se establecen nuevas directrices del Grupo de Trabajo de Bienestar Social Laboral e Incentivos de la E. S. E. IMSALUD.


5. BENEFICIARIOS

5.1. Bienestar Social:

- Todos los empleados públicos.

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar Social e Incentivos todos los empleados públicos de la E.S.E. IMSALUD, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en los siguientes Decretos:

Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales.

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

Decreto Ley 1567 de 1998 en su CAPITULO III Artículo 20 PARÁGRAFO Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

5.2. Incentivos:

- Empleados de carrera administrativa, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.
- Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

Decreto Ley 1567 de 1998 en su CAPITULO IV ARTÍCULO 30. Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción.


6. DESARROLLO DEL PROGRAMA

El Programa de Bienestar Social de la vigencia 2026 está estructurado mediante enfoques, los cuales se interrelacionan con cada uno de los Ejes y componentes establecidos por el Departamento de la Función Pública y que se pueden visualizar en detalle a través de las actividades descritas en el cronograma.

Los enfoques son:

ENFOQUE	DESCRIPCIÓN
1.Físico	Intervienen en este plan todas las actividades relacionadas al deporte y recreación.
2.Emocional	Hace referencia a las actividades a través de las cuales los empleados públicos adquieren la capacidad de entender, experimentar, expresar y gestionar emociones y desarrollar relaciones apropiadas con los demás.
3.Social	Está relacionado con actividades culturales con el fin de estimular la integración entre el personal.
4.Familiar	Tiene relación con actividades de esparcimiento para fortalecer los vínculos entre el empleado público y su familia.
5.Incentivos	Intervienen los incentivos que son entregados a los empleados públicos como retribución a su desempeño de acuerdo a la evaluación correspondiente.

Tomando en cuenta lo establecido por la Función Pública los siguientes son los Ejes que intervienen en el Programa con cada uno de sus Componentes y Actividades correspondientes:

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

EJES	COMPONENTES
1. Equilibrio Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> • Factores Psicosociales. • Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. • Calidad de vida laboral.
2. Salud Mental	<ul style="list-style-type: none"> • Higiene Mental o psicológica. • Prevención de nuevos riesgos a la salud.
3. Diversidad e Inclusión	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad. • Prevención, atención y medidas de protección.
4. Transformación Digital	<ul style="list-style-type: none"> • Creación de cultura digital para el bienestar. • Analítica de datos para el bienestar. • Creación de ecosistemas digitales.
5. Identidad y Vocación por el Servicio Público	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público.
INCENTIVOS	
NO PECUNIARIOS	Para empleados públicos de carrera administrativa (individual)
PECUNIARIOS	Para equipos de trabajo (grupal)


Cabe mencionar que para la vigencia fiscal 2026, los recursos asignados en el Presupuesto de ingresos y gastos de la E.S.E. IMSALUD según el Acuerdo N° 012 del 26 de diciembre de 2024, para la realización del Programa de Bienestar social e incentivos 2026 será de:

CÓDIGO	NOMBRE	PRESUPUESTO
2.1.2.02.02.009	Servicios para la comunidad, sociales y personales	\$ 299.944.296.00

Por otra parte, es importante mencionar que, las actividades del Programa de Bienestar Social e incentivos que se autoricen incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas.

6.1. METODOLOGÍA

Para el desarrollo del Programa de Bienestar Social e Incentivos, inicialmente se tomó en cuenta la recolección de información utilizando fuentes como: normatividad vigente y consulta a documentos propios del Departamento Administrativo de la Función Pública que sirvieron de insumo como el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, de acuerdo a sus Ejes de: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Diversidad e Inclusión, Transformación Digital, Identidad y Vocación por el Servicio Público; posteriormente se llevó a cabo el diagnóstico de los resultados de las Encuestas de Detección de Necesidades y Encuesta del Clima Laboral.

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

6.2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Para realizar el diagnóstico se cuenta con la **Encuesta de Detección de Necesidades de Bienestar** y la **Encuesta de Clima Organizacional**, con el objetivo de fortalecer la “Cultura IMSALUD” como parte del plan de gestión 2024-2027.

6.3. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS

6.3.1. ENCUESTA DE DETECCIÓN DE NECESIDADES:

Lo descrito a continuación refleja la percepción de los 81 empleados públicos del área administrativa y asistencial de diferentes niveles jerárquicos, que participaron en la encuesta realizada entre el mes de diciembre de 2025 y enero de 2026, lo cual permite conocer sus preferencias y expectativas en lo referente a Bienestar.

Esta encuesta se realiza mediante formulario electrónico a través del sitio web de la E. S. E. IMSALUD denominado ENCUESTAS y comprende varios ejes temáticos como: datos generales, actividades en las que le gustaría participar individual o grupalmente (deportivas, recreativas, culturales, promoción y prevención), las actividades que considera son prioridad, la flexibilidad laboral, el ambiente de trabajo y finalmente el sistema de estímulos.


De acuerdo a lo observado en esta encuesta podemos decir que los empleados públicos que más participaron en la misma pertenecen al género *Femenino* y del nivel jerárquico *Asistencial*, así como, en su mayoría del estado civil. Por otra parte, en los datos generales de la encuesta, los empleados con antigüedad entre 11 a 15 años fueron los que más participaron con un 44%. A su vez, en el tema de Vivienda se puede observar un 58% que poseen vivienda propia.

Por otro lado, respecto a los motivos por los cuales participarían en las actividades de bienestar sería mayormente para *Fortalecer clima laboral* y *Compartir con la familia*; y por el contrario el motivo por el cual no participarían sería por *Tiempo Disponible*.

Además, referente a las actividades en las que les gustaría participar se observa interés en su mayoría en deportes individuales como *Natación* y colectivos como *Baloncesto*, así como, deportes autóctonos como el *Minitejo* y *el Dominó*. A su vez, desean participar en actividades culturales como la *Danza y Manualidades*; Actividades de autocuidado como *Aeróbicos y Yoga*, como también, celebrar actividades en familia como *Día de la familia*, *Vacaciones recreativas y caminatas ecológicas*.

Por otra parte, en lo relacionado con actividades que fortalezcan el clima laboral y la cultura organizacional la mayoría se inclina por los *Talleres de felicidad en el trabajo*; también es notable su agrado en participar en jornadas de Promoción y Prevención como: *Manejo del stress* y *Salud visual y auditiva*.

Respecto a las actividades que consideran deben tener prioridad son las deportivas, recreativas y culturales, así como las actividades de integración familiar.

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

En el tema de la flexibilidad laboral para los empleados participantes, es importante la implementación del horario laboral flexible en un 95%; considerando que esto contribuiría a su productividad y al equilibrio entre su vida familiar y personal en un alto porcentaje; estando satisfechos por otro lado con la jornada laboral en un 93%; comentando que los Jefes han sido flexibles ante posibles eventualidades en un 93%.

Por otra parte, analizando lo relacionado con el Ambiente de Trabajo de acuerdo a su nivel de satisfacción: malo, regular, bueno, sobresaliente, excelente; se puede observar que un 75% tienen sentido de pertenencia con la Entidad Excelente; además que en el mismo nivel de satisfacción anterior con un 41% sostienen relaciones interpersonales óptimas de compañerismo, solidaridad, respeto y tolerancia; también en nivel satisfactorio Bueno en un 33% presentan cercanía con el Jefe o Directivos. En lo relacionado con el reconocimiento a los empleados y la promoción al mérito, el nivel Malo se destaca por tener los menores porcentaje entre el 4% y 5%, siendo el nivel de satisfacción Bueno el más alto con un 36%; finalmente en esta sección en cuanto al Liderazgo y desarrollo de habilidades el mayor porcentaje es del 48% en el nivel Bueno.

En las interrogantes que tienen relación al Sistema de Estímulos un 88% lo conocen y consideran que en un 69% contribuye al desempeño laboral y favorece el mejoramiento de nivel de vida familiar, así como, a la eficacia y productividad en un 52%. Por otra parte, se considera en un 70% que con estas actividades se busca la satisfacción de las necesidades de los empleados y que un 49% se encuentran satisfechos con el sistema de estímulos.


Respecto a los incentivos que les gustaría recibir individualmente y por equipos de trabajo, tenemos los Programas de turismo familiar con un 56% y 36% respectivamente, notando con este resultado que se inclinan por incentivos que involucren a sus familiares.

6.3.2. ENCUESTA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

La Encuesta del Clima fue aplicada entre septiembre y octubre 2025, consolidando el informe en el mes de diciembre de 2025 por la psicóloga especialista de Administración Laboral, participando 1.005 personas, mediante el diligenciamiento del THM-01-G-04-F-01 FORMATO ENCUESTA CLIMA ORGANIZACIONAL, publicado en la plataforma encuestas de la E.S.E IMSALUD.

Se desarrolló el proceso de cuantificación de las respuestas, asignando un valor numérico a cada opción de respuesta de acuerdo con la escala tipo Likert definida: Totalmente de acuerdo (10), De acuerdo (7,5), En desacuerdo (2,5) y Totalmente en desacuerdo (0). A partir de esta ponderación, se calculó el promedio por pregunta, el cual fue posteriormente agrupado según las variables correspondientes. Todas las preguntas tuvieron el mismo peso dentro del análisis, garantizando una lectura equilibrada de los resultados.

El análisis general del Clima Organizacional por variables muestra un desempeño favorable y consistente en la E.S.E. IMSALUD, toda vez que se obtuvieron calificaciones superiores 80%, evidenciando un entorno laboral alineado con los principios institucionales y con condiciones que favorecen el desempeño y la colaboración, tal como se muestra en el siguiente cuadro.


	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

VARIABLES	2025
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	8,36
CAPACIDAD PROFESIONAL	9,09
COMUNICACIÓN E INTEGRACIÓN	8,47
ESTILO DE DIRECCIÓN	8,65
MEDIO AMBIENTE FÍSICO	8,39
ORIENTACIÓN ORGANIZACIONAL	8,82
TRABAJO EN EQUIPO	8,61

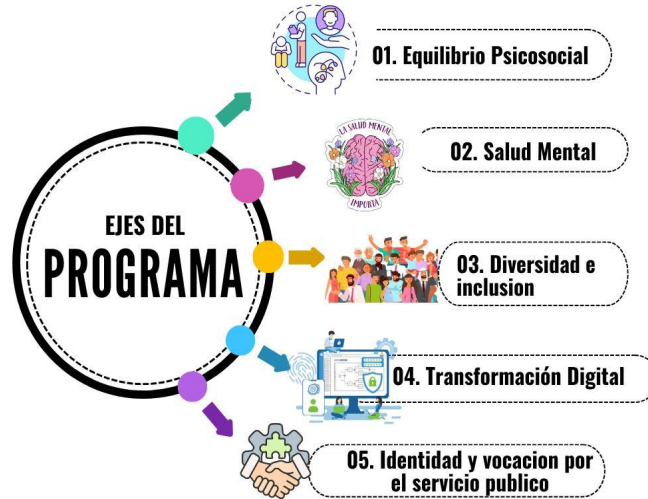
Aunque el resultado general del Clima Laboral de la entidad fue excelente, alcanzando un 94% de favorabilidad, se identificaron áreas puntuales que requieren atención estratégica para consolidar el clima organizacional. Las variables Administración del Talento Humano (8,36), Comunicación e Integración (8,47) y Medio Ambiente Físico (8,39), si bien se mantienen en rangos positivos, se ubican por debajo del promedio general, lo que sugiere oportunidades para fortalecer los procesos de gestión del personal, optimizar los flujos de comunicación interna y mejorar las condiciones físicas y ambientales de los espacios de trabajo. Abordar estas variables de manera integral permitirá no solo elevar los niveles de satisfacción laboral, sino también reforzar la cohesión interna, la motivación y el compromiso de los colaboradores, contribuyendo así a un clima organizacional más equilibrado, sostenible y alineado con los objetivos estratégicos de IMSALUD.

Conclusión:

En general, el clima laboral es muy positivo, lo que refleja un entorno de trabajo saludable y productivo. Estas recomendaciones se centran en afinar detalles para mantener y elevar aún más la satisfacción y efectividad del equipo.

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

6.4. EJES DEL PROGRAMA



Son cinco los ejes que componen el Programa: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Diversidad e Inclusión, Transformación Digital, Identidad y Vocación por el Servicio Público; por otra parte, cada eje tiene unos componentes que se formulan de acuerdo a los objetivos y a las necesidades detectadas durante el diagnóstico y análisis respectivo de la situación actual de bienestar y los mismos representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los empleados públicos.


6.4.1. EJE 1: Equilibrio Psicosocial

A consecuencia de los cambios generados por la pandemia derivada del coronavirus COVID-19; este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación a nuevas situaciones laborales, adoptando nuevas herramientas que permitan afrontar esos cambios y diferentes circunstancias.

Los componentes a tener en cuenta en este Eje son:

COMPONENTE 1: Factores Psicosociales: está relacionado con actividades que contribuyen a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los empleados públicos, prevenir los riesgos laborales y la humanización en el trabajo; entre las actividades sugeridas en este componente tenemos:


ACTIVIDAD N° 1	Eventos deportivos y recreacionales: Se realizan con el propósito de promover la actividad física. Se realizan con apoyo de la caja de compensación familiar, IMRD, Oficina de SST y otras Instituciones y/o Empresas del sector público y privado.
ACTIVIDAD N° 2	Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación u

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

	otros organismos: En esta actividad se tiene como propósito desarrollar en los empleados públicos habilidades diferentes a las relacionadas con sus funciones que estimulen la creatividad.
ACTIVIDAD N° 3	Eventos de emprendimiento: permiten a los Empleados Públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo.
ACTIVIDAD N° 4	Entorno Laboral Saludable: con el fin de promocionar los hábitos y estilos de vida saludable en los empleados públicos.
ACTIVIDAD N° 5	Bienestar Espiritual


COMPONENTE 2: Equilibrio entre la vida laboral y familiar: integra todas las acciones orientadas a proteger la dimensión personal y familiar de los empleados teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar laboral en los empleados públicos; entre las actividades sugeridas en este componente tenemos:

ACTIVIDAD N° 1	<p>Día de la Familia: En cumplimiento a la ley 1857 del 2017 Art. 5ª PARÁGRAFO; en caso de que la entidad no pueda realizar el DIA NACIONAL DE LA FAMILIA; la Gerencia autorizará un día semestral de descanso remunerado para que el empleado público, pueda compartir con su familia, el cual debe ser concertado y compensado con el jefe inmediato con mínimo 6 días de antelación, para no alterar la prestación del servicio. Los días no serán acumulables.</p> <p>En el primer semestre el empleado tendrá plazo para solicitar el día de compartir con su familia del 31 de enero hasta el 29 de junio del 2026.</p> <p>En el segundo semestre el empleado tendrá plazo para solicitar el día de compartir con su familia desde 1 de Julio hasta el 28 de diciembre del 2026.</p>
ACTIVIDAD N° 2	<p>Día de la Niñez y la Recreación: Esta actividad está dirigida a hijos de empleados públicos de 0 a 12 años y tiene el propósito de acercar a los empleados públicos con sus familias, procurar su motivación contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida. Es una actividad recreativa, lúdica y de esparcimiento, con apoyo de la caja de compensación familiar y/u otras Instituciones o entidades privadas legalmente constituidas.</p>
ACTIVIDAD N° 3	<p>Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral: Ley 1823 de 2017.</p>
ACTIVIDAD N° 4	<p>Promoción del Uso de la Bicicleta: como medio de transporte Ley 1811 de 2016</p>
ACTIVIDAD N° 5	<p>Manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral: En esta actividad se promoverán y difundirán estrategias a través de campañas de manejo del tiempo libre y del trabajo en la oficina o en casa, con apoyo del área de Seguridad y Salud en el trabajo.</p>

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

COMPONENTE 3: Calidad de vida laboral: Se tendrán en cuenta actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los empleados que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional; en este componente se reconoce y enaltece la función del empleado y la generación de ambientes que le permitan desarrollar y fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas; entre las actividades sugeridas en este componente tenemos:

ACTIVIDADES	<p>Día Nacional del Empleado Público: De acuerdo al Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.15.1 en esta actividad se realizan capacitaciones y jornadas de reflexión institucional encaminadas a fortalecer el sentido de pertenencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como enaltecer la labor del empleado público.</p>
	<p>Día del Empleado Municipal: Se tendrá en cuenta el Decreto emitido por la Alcaldía del Municipio. Tratándose de la ESE IMSALUD una entidad que presta el servicio esencial de salud a la comunidad más vulnerable, este permiso puede proporcionarse de manera escalonada de tal manera que no se vea afectada la prestación del servicio, sin que el empleado pierda este derecho.</p>
	<p>Reconocimiento a Empleados Públicos según su profesión: Con el fin de reconocer y enaltecer su trabajo se celebrarán las distintas profesiones y otros como: Día de la Secretaria, Día del Bacteriólogo, Día del Médico, Día del Odontólogo, Día de la Enfermera, Día del Ginecopstetra, entre otros.</p>
	<p>Reconocimiento por la antigüedad en el servicio (quinquenios): reconocimiento especial para funcionarios quienes cumplen un periodo de tiempo determinado en la Institución valorando su aporte en la prestación del servicio.</p>
	<p>Desvinculación Laboral Asistida: En esta actividad se realizan actividades que involucren el acompañamiento en el proceso de desvinculación de los funcionarios de la Entidad (prepensionados y otros tipos de desvinculación), con información necesaria del proceso y capacitaciones que requieran en el desarrollo de nuevas competencias y habilidades, así como actividades de recreación y esparcimiento, con apoyo del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, los fondos de pensión, IMRD y caja de compensación familiar, podrán realizarse virtual o presencial, de acuerdo a la disponibilidad del tiempo y no afectación del servicio.</p>
	<p>Coaching y mentoring: actividades con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos, trabajar la motivación de los empleados públicos.</p>
	<p>Programa Servimos: promoción de las Alianzas que hacen parte del Programa en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros; establecido por el DAFP.</p>

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

6.4.2. EJE 2: Salud Mental

Comprende el estado de bienestar con el que los empleados públicos realizan sus actividades, como enfrentan el estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. Incluye hábitos de vida saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

Los componentes a tener en cuenta en este Eje son:

COMPONENTE 1: Higiene Mental o Psicológica: está relacionado con acciones que permitan mantener la salud mental de los empleados públicos procurando la mejora continua de su calidad de vida mediante las siguientes actividades dirigidas por el profesional en Psicología y otros del área de Seguridad y Salud en el Trabajo; entre las actividades sugeridas en este componente tenemos:


ACTIVIDADES	Capacitaciones, charlas, seminarios y/o talleres presenciales y/o virtuales: se abordan temas relacionados con la prevención de suicidios, consumo de alcohol, tabaquismo y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.
	Programas de Mindfulness o atención plena: técnicas de meditación con el fin de buscar entrenar la mente para centrar la atención y redireccionar los pensamientos.
	Promoción de la Salud: Iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia de tener una alimentación saludable y equilibrada, del autocuidado, del sueño, del descanso, y la adopción de mecanismos para conseguirlo.

COMPONENTE 2: Prevención de nuevos riesgos a la salud: está relacionado con la salud de los empleados públicos en pro de mejorar su bienestar y calidad de vida; entre las actividades sugeridas en este componente tenemos:

ACTIVIDADES	Prevención del sedentarismo: actividades virtuales y/o presenciales semestralmente con apoyo de la oficina de SST, IMRD y caja de compensación familiar.
	Capacitaciones, talleres u otras actividades: con el fin de manejar el estrés, la ansiedad y la depresión.
	Teleorientación Psicológica: brindar a los empleados públicos a través del uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) ayuda, apoyo y orientación psicológica.

6.4.3. EJE 3: Diversidad e Inclusión

En este Eje se incluyen acciones en materia de diversidad, inclusión y equidad; así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

COMPONENTE 1: Fomento de la inclusión, diversidad y la equidad: relacionado con promover la inclusión laboral, diversidad y equidad en el ámbito laboral, previniendo prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente, con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos; entre las actividades sugeridas en este componente tenemos:

ACTIVIDADES	Campañas, Charlas o talleres para fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad: con el fin de transformar y crear una cultura inclusiva, sensibilizando y promocionando el trato igualitario de todos los empleados públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza ni otra condición (jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.
--------------------	---


COMPONENTE 2: Prevención, atención y medidas de protección: está relacionado a todas las actividades de prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón; entre las actividades sugeridas en este componente tenemos:

ACTIVIDADES	Talleres y/o Charlas: con el fin de identificar y prevenir situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género u otros tipos de discriminación.
	Estrategia para garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento: “Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público” sus rutas de atención, entre otros aspectos.

6.4.4. EJE 4: Transformación Digital

En este eje se permite a la Entidad, a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información de los empleados públicos y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

COMPONENTE 1: Creación de cultura digital para el bienestar: hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a los empleados públicos la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios; entre las actividades sugeridas en este componente tenemos:

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

ACTIVIDADES	Capacitaciones y/o Talleres: con el fin de preparar, desarrollar y/o fortalecer las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la Entidad y aplicaciones enfocadas en el autocuidado, la salud, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano.
	Trabajo articulado entre las áreas de Talento Humano y TIC: con la finalidad de adoptar o desarrollar aplicaciones que permita a los empleados públicos adelantar de manera ágil y eficiente trámites administrativos, evaluar brechas de conocimiento también sus gustos y preferencias.

COMPONENTE 2: Analítica de datos para el bienestar: El propósito de este componente es facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de los empleados públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar; entre las actividades sugeridas en este componente tenemos:

ACTIVIDAD	Capacitaciones y/o Talleres: con el fin de preparar a los empleados públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) contribuyendo a la mejora de la eficiencia de su labor.
------------------	--


COMPONENTE 3: Creación de ecosistemas digitales: tiene como fin facilitar el trabajo de los empleados públicos, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo; entre las actividades sugeridas en este componente tenemos:

ACTIVIDAD	Implementar herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos.
------------------	---

6.4.5. EJE 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

En este eje se realizan acciones dirigidas a promover en los empleados públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad.

COMPONENTE 1: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Se refiere a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los empleados públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés; entre las actividades sugeridas en este componente tenemos:

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

ACTIVIDADES	Estrategias de Comunicación: con el fin de desarrollar el sentido de pertenencia por parte de los empleados públicos con la Entidad y que los mismos la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral, sintiendo el honor, orgullo y prestigio por ser empleados públicos.
	Campañas: con el fin de promover en los empleados públicos el entendimiento e interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y demás aspectos relacionados con la Política de Integridad.
	Actividades de Voluntariado: para incentivar los valores, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en los empleados públicos, siendo beneficiosas para la sociedad y a su vez, para la Entidad mejorando el clima laboral y la cultura organizacional.

6.5. PROGRAMA DE INCENTIVOS

De acuerdo a lo estipulado en los Decretos 1567 de 1998 en su capítulo IV y 1083 de 2015 en su Título 10 se establecen estos programas de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, mencionando en su ARTÍCULO 2.2.10.8 en el Decreto 1083 de 2015 que los planes de incentivos, 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.


Por lo tanto, es importante tener en cuenta que la formulación de estos programas para los empleados públicos, tanto a nivel individual como grupal, se relaciona directamente con otorgar los estímulos necesarios para que la Institución en conjunto, tenga una buena gestión.

Por otra parte, el plan de incentivos como uno de los componentes de la fase de desarrollo del ciclo de vida del empleado público, debe formar parte de la gestión estratégica del talento humano y ser una de sus prioridades, así como, de la alta dirección y la planeación institucional.

A su vez, el ARTÍCULO 2.2.10.9 del decreto 1083 de 2015 establece que 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, 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.

Requisitos Generales:

Para participar de los Incentivos Institucionales, los empleados deberán reunir los siguientes requisitos:

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la E. S. E. IMSALUD, 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. No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- Acreditar nivel sobresaliente (excelencia) en la evaluación definitiva del desempeño laboral, correspondiente al año periodo 2025– 2026, suscritos de conformidad con la normativa vigente, Acuerdo N°617 del 10 de octubre de 2018, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en periodo de prueba.

6.5.1. Incentivos no pecuniarios

Estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer funcionarios por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

Hace referencia a reconocimientos no necesariamente valorables en dinero, pueden ser: simbólicos, reconocimiento por antigüedad o por desempeño, tales como: reconocimiento de méritos, placas conmemoratorias, objetos deportivos o decorativos, certificados, días de descanso remunerado, turismo social, becas, entre otros y los que determine el Comité Institucional de Gestión a través del Grupo de Trabajo de Bienestar Social Laboral e Incentivos conforme a la disponibilidad de cada vigencia fiscal.

El plazo máximo para la entrega de los incentivos no pecuniarios será el treinta (30) de noviembre de cada año y en el programa de la E.S.E. IMSALUD estos incentivos a nivel individual están dirigidos a empleados de carrera administrativa, dentro de los cuales tenemos:

- **Mejor Empleado de Carrera**


El mejor empleado de carrera será quien tenga la más alta calificación de desempeño entre los seleccionados como los mejores de cada nivel jerárquico de conformidad con el artículo 2.2.10.11 del decreto 1083 de 2015.

- **Mejores Empleados Públicos de Carrera Administrativa de cada nivel jerárquico (Asistencial, Técnico y Profesional)**

Para seleccionar a los mejores empleados de carrera de cada uno de sus niveles jerárquicos asistencial, técnico y profesional, de todas las áreas de la Institución, con desempeño laboral en niveles de excelencia, se procederá eligiendo a un empleado de la siguiente manera:

Mejor empleado de carrera: Uno (1) empleado.

Nivel profesional: tres (3) empleados.

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

Nivel técnico y nivel Asistencial: seis (6) empleados.

Los empleados del nivel técnico y asistencial entraran a concursar dentro del mismo nivel, toda vez que, solo existe dentro de la planta de personal de la E.S.E. IMSALUD dos funcionarios dentro del nivel técnico.

Durante el primer semestre de la vigencia, luego de los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa, el Jefe de oficina de administración laboral deberá presentar al Grupo de Trabajo de bienestar social e incentivos el listado de empleados públicos por nivel jerárquico inscritos en carrera administrativa, cuya calificación hayan alcanzado el nivel sobresaliente de conformidad con los parámetros de ley estipulados por la comisión nacional del servicio civil CNSC y cumplan con los requisitos establecidos.


A su vez, se establece que el Grupo de Trabajo de Bienestar Social e Incentivos, seleccionara al mejor empleado público de carrera y a los mejores empleados por cada nivel jerárquico que tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel, en el segundo semestre de la vigencia sin exceder la fecha del 30 de noviembre de 2026.

En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados para el primer puesto en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, correspondiente a la selección del mejor empleado de carrera administrativa en la entidad o mejor empleado de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, se calificarán sus aportes personales extraordinarios realizados durante el periodo correspondiente a la última calificación de servicios 2025-2026.

En caso de persistir el empate se dirimirá por sorteo en presencia de los interesados para así definir el ganador.

El Grupo de Trabajo ofrecerá a los seleccionados los incentivos no pecuniarios previstos en el presente plan institucional de incentivos así:

- El mejor empleado de carrera administrativa de la entidad escogerá en primer lugar el incentivo no pecuniario de su preferencia el cual no podrá ser seleccionado por los demás empleados seleccionados por cada nivel jerárquico.
- Los demás empleados seleccionados por cada nivel jerárquico tendrán derecho a escoger un incentivo no pecuniario de su preferencia de carácter excluyente, teniendo en cuenta la calificación en su evaluación.
- Se publicará en la página web de la entidad los ganadores de los incentivos no pecuniarios.

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

Incentivos no pecuniarios a otorgar:

6.5.1.1. Becas de educación formal: se entregarán cinco (5) becas de educación formal tomando en consideración cada uno de los siguientes casos:


- **MEJOR EMPLEADO DE CARRERA**

- a) Postgrados: Especialización, Maestría, Doctorado o Postdoctorados. La empresa otorgará una participación académica de hasta por cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, por lo cual, la empresa realizará convenios con universidades e instituciones educativas o en su defecto se encontrará a cargo del funcionario.
- b) Nivel Profesional: La empresa otorgará una participación académica de hasta por cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, por lo cual, la empresa realizará convenios con universidades e instituciones educativas o en su defecto se encontrará a cargo del funcionario.
- c) Nivel Técnico o Tecnológico: La empresa otorgará una participación académica de hasta por cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, o por el valor del programa académico en caso de que sea menor del monto estipulado tres (3) SMLMV). A su vez, la empresa realizará convenios con universidades e instituciones educativas o en su defecto se encontrará a cargo del funcionario.

- **OTROS FUNCIONARIOS GANADORES**

- a) Postgrados: Especialización, Maestría, Doctorado o Postdoctorados. La empresa otorgará una participación académica de hasta por tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes, por lo cual, la empresa realizará convenios con universidades e instituciones educativas o en su defecto se encontrará a cargo del funcionario.
- b) Nivel Profesional: La empresa otorgará una participación académica de hasta por tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes, por lo cual, la empresa realizará convenios con universidades e instituciones educativas o en su defecto se encontrará a cargo del funcionario.
- c) Nivel Técnico o Tecnológico: La empresa otorgará una participación académica de hasta por tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes, o por el valor del programa académico en caso de que sea menor del monto estipulado tres (3) SMLMV). A su vez, la empresa realizará convenios con universidades e instituciones educativas o en su defecto se encontrará a cargo del funcionario.

6.5.1.2. Plan de turismo social: se entregarán cinco (5) planes de turismo social tomando en consideración lo siguiente:

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

- a) Hasta por cinco (5) salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el mejor empleado público y su familia, durante máximo cinco (5) días, con una vigencia hasta un año para disfrutarlos, al cual, se le concederá el permiso previa aprobación por el jefe inmediato.
- b) Hasta por tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes, para los demás empleados públicos y su familia, durante máximo tres (3) días, con una vigencia hasta un año para disfrutarlos, al cual, se le concederá el permiso previa aprobación por el jefe inmediato.

6.5.2. Incentivos pecuniarios

Los Incentivos Pecuniarios son planes dentro del Programa de Bienestar Social, constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores **equipos de trabajo** de la E.S.E. IMSALUD de acuerdo con la disponibilidad de recursos. Es por esto, la importancia de conocer la definición de equipos de trabajo de acuerdo a lo siguiente:

Equipos de Trabajo


Es importante tener en cuenta que de acuerdo al parágrafo del artículo 2.2.10.9. del Decreto 1083 de 2015, 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.

Para la presente vigencia los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece. Entendido como aportes que permitan promover la construcción de un ambiente de trabajo favorable y fortalecer los valores del Código de Integridad, sentido de pertenencia, esto con el propósito de resaltar los proyectos que apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales y/o experiencias exitosas de la E. S. E. IMSALUD, gestión del cambio, innovación institucional.

Conformación de equipos de trabajo

Para la conformación de los equipos de trabajo se deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Deben estar integrados por empleados públicos de carrera administrativa y/o de libre nombramiento y remoción, teniendo en cuenta lo definido en el artículo 44 del Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019).
- Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distinta dependencia de la E.S.E. IMSALUD.
- Sus integrantes pueden ser como máximo cuatro (4) y mínimo dos (2).

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026


Cronograma

ACTIVIDAD	FECHA
Convocatoria, Publicación y divulgación de la convocatoria.	Del 03 de febrero al 28 de febrero de 2026
Inscripción de equipos de trabajo y proyecto ante Grupo de Bienestar Social y Equipo Evaluador.	Del 17 de marzo al 31 de marzo de 2026 (2 semanas)
Verificación de requisitos por Equipo Evaluador.	Del 01 de abril al 21 de abril de 2026 (2 semanas)
Publicación o notificación de los admitidos y no admitidos	14 de abril de 2026
Ejecución del proyecto por Equipo de Trabajo	Del 02 de mayo al 01 de septiembre de 2026 (5 meses)
Presentación del informe final ante Equipo Evaluador.	30 de septiembre de 2026
Sustentación de proyecto ante Equipo Evaluador y Empleados Públicos de la E. S. E. IMSALUD.	15 de octubre de 2026
Publicación de resultados de mejores Equipos de Trabajo	10 de noviembre de 2026
Expedición del acto administrativo de ganadores.	Del 18 de noviembre al 28 de noviembre de 2026
Premiación	Diciembre 2026

Requisitos de los proyectos

Para la postulación e inscripción de los equipos de trabajo se requiere presentar proyectos con los siguientes aspectos:

- Nombre del Proyecto
 - Introducción
 - Justificación del Proyecto: Indica las razones por las cuales se requiere adelantar el proyecto, la problemática que se tiene actualmente, y entre otros, los beneficios que se obtienen con la puesta en marcha.
 - Marco teórico y Conceptual
 - Objetivo General y Objetivos Específicos
 - Alcance del Proyecto: Describe el impacto y los resultados concretos que se obtendrán con la realización del Proyecto, a quienes aplican dichos resultados y por cuánto tiempo y esta soportado en experiencias institucionales exitosas, que demuestren la prevención, corrección o mejora continua, en relación con los procesos y procedimientos de la E.S.E. IMSALUD
 - Metodología de implementación
 - Contenido del Proyecto:
- a) Cronograma detallado de etapas, actividades, y productos o resultados verificables con la designación de los responsables y ejecución de la propuesta.

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

- b) Relación de los integrantes del Equipo de Trabajo y del director, Líder o responsable del mismo.
- c) Presupuesto o Recursos disponibles para la ejecución del proyecto de cada etapa en los que pueda incurrir para la implementación del proyecto.
- d) Desarrollo de la metodología presentado y sustentada.
- e) Relacionar los soportes, variables o indicadores de medición que evidenciarán el cumplimiento de cada una de las etapas programadas en el cronograma.
- f) Relacionar los logros y resultados esperados con la ejecución del proyecto, los cuales al finalizar el mismo deberán estar debidamente soportados con pruebas documentales y que respondan a criterios de excelencia.
- g) Tener una permanencia significativa en el tiempo.

Posterior a la inscripción ante el Grupo de Bienestar, se conformará el 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.

Funciones del Equipo Evaluador


Son funciones del equipo evaluador las siguientes:

- a) Evaluar los proyectos que participen en el plan de incentivos, según los parámetros de calificación establecidos, teniendo en cuenta, como mínimo, los siguientes factores: i. Cumplimiento de objetivos y presupuestos en el proyecto. ii. Funcionamiento del Equipo de Trabajo iii. Mejoramiento en la prestación del servicio y garantizando además imparcialidad y conocimiento técnico.
- b) Evaluar y calificar los trabajos presentados con fundamento en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015
- c) Programar y asistir a la sustentación pública programada.
- d) Presentar informe debidamente firmado al Grupo de Bienestar Social e Incentivos, sobre los resultados de la evaluación.
- e) Programar las visitas de verificación, cuando lo estimen pertinente. Estas visitas permitirán conocer las actuaciones del Equipo de Trabajo con el fin de allegar información complementaria que proporcionen más elementos de juicio para la evaluación.

De conformidad con lo señalado en el Decreto 1083 de 2015, los evaluadores, de manera autónoma, podrán establecer 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.

El Equipo Evaluador se conformará por la Gerencia mediante Acto Administrativo y estará conformado por:

- Subgerente Administrativo y Financiero

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026


- Subgerente Atención en Salud
- Asesora de Planeación y Calidad
- Jefe de Administración Laboral
- Jefe de Oficina Atención al Usuario
- Jefe de Oficina Información, Sistemas y Procesos
- Profesional de Apoyo responsable de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.
- Profesional de Apoyo responsable de la Política de Docencia Servicio
- Profesional de Apoyo Especializado de Proyectos (Planeación)
- Un Experto Externo (opcional).

El Gerente de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Programa de Bienestar Social 2026 y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al Mejor Equipo de Trabajo de la entidad. En el evento que el o los equipos que después de la etapa de inscripción no obtengan el nivel de excelencia para acceder a los incentivos y se evidencie que los proyectos no cumplen con los criterios establecidos en el Programa de Bienestar, se declarará desierta la premiación de los Mejores Equipos de Trabajo de la ESE IMSALUD.

Requisitos para la presentación de las propuestas

Los Equipos de empleados públicos de la ESE IMSALUD interesados en presentar proyectos para competir por los incentivos institucionales de la siguiente vigencia deberán:

- Cumplir con los requisitos generales.
- Conformar el equipo de trabajo.
- Inscribir la propuesta ante el Grupo de Bienestar Social y Equipo Evaluador a través del SIEP Documental de la ESE IMSALUD el cual debe contar con el aval por escrito del jefe del proceso o Especialista en el área o servicio que se va a impactar y del Asesor de Planeación de la ESE IMSALUD, quien avalara que está acorde con las líneas estratégicas del Plan de Desarrollo Institucional.
- El Equipo Evaluador verificará el cumplimiento de los requisitos y de cumplirse en su totalidad, publicará los admitidos para el desarrollo de la propuesta.
- Los proyectos deben estar relacionados a los siguientes Ejes temáticos:
 - Metodologías ágiles y buenas prácticas aplicadas en la gestión Institucional – (ayudas tecnológicas, aplicativos para la planeación y control, entre otras).
 - Iniciativas de mejoramiento para el Clima y Cultura Organizacional. (actividades, estrategias, mediciones).
 - Automatización y racionalización de procesos (reducción de pasos, articulación de áreas, automatización de pasos).
 - Estrategia de análisis y uso de los datos.
 - Iniciativas aplicadas para el mejoramiento de la prestación del servicio.
 - Herramientas para la preservación y transferencia del conocimiento.
 - Entre otros ejes que establezca el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

Reglas Generales para la selección de los equipos de trabajo para entrega de incentivos pecuniarios:

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

- Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos al finalizar el periodo de ejecución establecido en el procedimiento ante el equipo evaluador y empleados públicos.
- Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- El gerente de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Programa de Bienestar social e Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
- A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.
- El nivel de excelencia 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 sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficacia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Requisitos para la presentación e inscripción de los proyectos terminados en la vigencia anterior


- Una vez finalizada en su totalidad la ejecución del proyecto los equipos de trabajo deberán inscribirlo nuevamente ante EL GRUPO DE TRABAJO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS para ser socializado; entregarán los resultados en el formato de informe establecido en donde se evidencie el cumplimiento del mismo.
- Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia, indicar el número de personas beneficiadas, el impacto reflejado en prevención, corrección o mejora continua en relación con los procesos y procedimientos de la ESE IMSALUD, y tener una permanencia significativa que permita medir que con su implementación se mejoró el proceso, procedimiento o servicio.
- Debe contar con concepto de terminación por parte del jefe del proceso o especialista en el área o servicio impactado y con el proceso definido que garantice la continuidad.

Sustentación de proyectos terminados

Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán programar y efectuar sustentación de los proyectos así:

- Sustentación del proyecto finalizado ante los empleados de la entidad y el Equipo Evaluador.

Las audiencias podrán ser virtuales o presenciales para que los integrantes de los equipos en un plazo no superior a 60 minutos sustenten el proyecto ejecutado, sus logros, desempeño y se resuelvan las preguntas de los asistentes.

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

A las audiencias solo podrán asistir funcionarios o contratistas de la E.S.E IMSALUD. A su vez, en caso de requerirse, el comité evaluador podrá invitar a personas, entidades o grupos que considere deben participar en la audiencia.

Criterios para la evaluación de los proyectos

Para efectos de la calificación de los proyectos presentados por los equipos de trabajo el Equipo Evaluador tendrá en cuenta el cumplimiento de los siguientes criterios:

Diseño de proyecto puntaje de 0 a 60 puntos		
1	Formulación del proyecto: presentación clara, ordenada, lógica y estructurada del proyecto y de los resultados.	0 – 20
2	Aporte a mejoramiento: Innovación en procesos, procedimientos o en métodos o estrategias de productividad, organización administrativa, clima laboral, sentido de pertenencia y legitimidad institucional.	0 – 30
3	Viabilidad de proyecto: posibilidad que tiene el proyecto para ser replicado como buena práctica en otras entidades.	0 - 10
Sustentación del proyecto puntaje de 0 a 40 puntos		
1	Dominio del tema: Lenguaje claro de los integrantes del grupo y conocimiento del tema, antecedentes y resultado del proyecto.	0 – 20
2	Coordinación del equipo de trabajo: Estrategias de colaboración, cooperación, y distribución de actividades entre los miembros del equipo de trabajo.	0 – 10
3	Presentación del proyecto: manejo de ayudas audiovisuales, y estrategias de comunicación.	0 - 10

Fuente: Función Pública.


Selección del equipo de trabajo ganador

La selección del equipo ganador se realizará de acuerdo a lo siguiente:

- Una vez termine el plazo para la inscripción de los resultados de los proyectos, cada uno de los miembros del Equipo Evaluador, procederá al estudio de los mismos, de acuerdo a los criterios de evaluación. Pudiendo solicitar una evaluación y/o aplicación de pruebas adicionales para medir los resultados e impacto del proyecto.
- La evaluación final del Proyecto será el resultado del promedio de la calificación realizada por cada uno de los miembros del equipo evaluador.
- Luego de realizada la evaluación del Equipo Evaluador y en caso de presentarse una misma calificación entre dos equipos de trabajo, el incentivo pecuniario correspondiente al primer puesto se distribuirá entre cada uno de los equipos que quedaron empatados en esta posición, en forma equitativa.
- Este resultado será consignado en acta que deberá ir firmada por todos los miembros.
- En caso de que más de un equipo supere los 900 puntos el incentivo pecuniario se otorgará al que obtenga mayor puntuación.

Criterios de eliminación o descalificación

Av. Libertadores No. 0-124 Barrio Blanco, San José de Cúcuta
Norte de Santander-Colombia, Teléfono (7) 5784980
<http://www.imsalud.gov.co>

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026


- Cuando la conformación de Equipos de Trabajo no cumpla con el mínimo de dos (2) Empleados Públicos de la entidad, de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- Haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Cuando el equipo este conformado por dos integrantes el empleado sancionado deberá ser reemplazado en un término no superior a los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la sanción, este cambio deberá ser notificado por escrito al Grupo de Bienestar Social e Incentivos.
- No acreditar nivel sobresaliente (excelencia) en la última evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. Cuando el equipo este conformado por dos integrantes tanto para los Empleados Públicos de carrera administrativa.
- Cuando los empleados pertenezcan a más de un (1) equipo de trabajo durante la vigencia evaluada.
- Cuando el proyecto presentado haya sido resultado de un proceso contractual de la institución.
- Cuando el proyecto sea entregado por fuera de los parámetros o tiempos establecidos. Para los Grupos de Trabajo se tendrá en cuenta que el número de radicado, así como la fecha de envío de los soportes, se encuentren dentro de los tiempos establecidos por el Grupo de Bienestar Social.
- Cuando el proyecto no cumpla con los atributos de presentación, es decir cuando el proyecto o sus soportes no sean entregados en físico.
- Cuando se evidencie plagio en alguna parte del proyecto sin el referenciación requerida.
- Cuando el proyecto corresponda a un proyecto presentado con anterioridad o tenga el mismo objetivo y/o características de proyectos entregados en años anteriores.

Plazo para entrega de Incentivos pecuniarios

El plazo máximo para la entrega de los Incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo será hasta el 30 de noviembre de cada vigencia.

El Incentivo Pecuniario se entregará de acuerdo a:


- El gerente de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Programa de Bienestar Social y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
- Mediante acto público deberán ser proclamados y premiados los equipos de trabajo.
- El valor del Incentivo Pecuniario será hasta por ocho (8) salarios mínimos legales mensuales vigentes y según criterio de comité evaluador con respecto a la complejidad y costo del proyecto, el incentivo se entregará por el Gerente de la E.S.E. IMSALUD.
- El equipo de trabajo ganador distribuirá equitativamente entre sus integrantes, el valor del incentivo otorgado.
- A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

- Los equipos de trabajo deberán realizar sus actividades en horario diferente al de su labor habitual, sin embargo, de requerirse utilizar tiempo dentro de su jornada laboral será el estrictamente necesario y cuando la actividad así lo amerite.
- 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.

7. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

- Aplicar la encuesta de detección de necesidad y encuesta de clima organizacional a los empleados públicos, previa aprobación del Jefe de Administración Laboral, mediante la plataforma de Encuestas.
- Tabular y analizar los datos obtenidos en las encuestas de detección de necesidades y de clima organizacional.
- Elaborar informe de resultados.
- Entregar informe de tabulación, diagnóstico y análisis de datos de la encuesta de detección de necesidades y clima organizacional al Grupo de Bienestar Social.
- Elaborar el Programa de Bienestar Social e Incentivos y el cronograma de actividades, de acuerdo al diagnóstico y análisis de datos de las encuestas de detección de necesidades y clima organizacional.
- Presentar el Programa de Bienestar Social e Incentivos y cronograma de actividades ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su revisión y aprobación correspondiente.
- Publicar el Programa de Bienestar Social e Incentivos y cronograma de actividades en página web institucional.
- Socializar el Programa de Bienestar Social e Incentivos con su cronograma de actividades ante el Grupo de trabajo de Bienestar Social y empleados públicos de la E. S. E. IMSALUD, mediante la página web institucional y correos electrónicos.
- Enviar copia del Programa de Bienestar Social e Incentivos aprobado mediante comunicación interna a la Comisión de Personal.
- Realizar las actividades establecidas según el cronograma del Programa de Bienestar Social e incentivos con el fin contribuir con el mejoramiento del clima organizacional de los empleados de planta.
- Diligenciar encuesta de satisfacción de la actividad realizada por el programa de Bienestar Social e Incentivos.
- Tabular encuesta de satisfacción de las actividades del programa de Bienestar Social e Incentivos.
- Analizar el grado de satisfacción de las actividades del programa de Bienestar Social e Incentivos.
- Elegir en reunión de Grupo de Bienestar Social e Incentivos al mejor empleado público de carrera administrativa, así como los mejores empleados públicos de carrera por cada nivel jerárquico, de acuerdo a los resultados de la evaluación de desempeño laboral EDL

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

- Realizar reunión para que cada empleado público elija el incentivo de su preferencia de acuerdo a lo establecido en el Programa de Bienestar Social y hacer entrega formal mediante comunicación interna.
- Publicar nombres de los ganadores de incentivos no pecuniarios en la página web y redes sociales de la ESE IMSALUD.
- Realizar informe anual del Programa de Bienestar Social e incentivos vigencia 2026.
- Archivar todos los documentos soportes relacionados al programa de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2026.

8. CAPACITACIONES ASOCIADAS


- Socialización del Programa de Bienestar y sus actividades.

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La oficina de Administración Laboral, realizará el seguimiento al avance de la ejecución del Programa de Bienestar social e Incentivos, tomando en cuenta algunos indicadores para su evaluación; de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 25 literal d del Decreto 1567 de 1998, además de los mencionados anteriormente en cada uno de las actividades de los Ejes, donde se establece la evaluación y seguimiento a los programas, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

En consecuencia, los resultados de estos indicadores permitirán a dicha Dependencia obtener el informe de logros, satisfacción, buenas prácticas y lecciones aprendidas, que luego serán el insumo para revisar y realizar acciones de mejora que optimicen el proceso. Los indicadores aplicados al programa de bienestar social e Incentivos son los siguientes:

INDICADOR	DEFINICIÓN	UNIDAD DE MEDIDA	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE LA MEDICIÓN
Ejecución Presupuestal	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	Porcentaje de ejecución presupuestal	$(\text{Presupuesto ejecutado/presupuesto asignado}) * 100$	Anual
Cumplimiento del Plan	Mide las actividades realizadas	Porcentaje	$(\text{Número de actividades realizadas/Número de actividades programadas}) * 100$	Anual

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

10. ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN

La actualización del programa se realizará al finalizar cada vigencia para presentarse ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en el mes de enero de cada año, a su vez, se tomarán en cuenta los cambios presentados durante la vigencia que tengan relevancia y se actualizarán según aprobación del Comité mencionado anteriormente.

Referente a la revisión del Programa se realizará cada trimestre por la Jefe de oficina de Administración Laboral a través de los informes trimestrales presentados en el Plan Operativo Anual de la oficina de Administración Laboral vigencia 2026.

11. DOCUMENTOS RELACIONADOS


- Plan Nacional de Bienestar Social de la Función Pública 2023-2026
- Decreto 1567 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
- Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- THM-01-P-03-F-03 Encuesta de Detección de necesidades
- THM-01-P-03-F-01 Encuesta de clima organizacional
- THM-01-P-03-F-02 Encuesta satisfacción del Programa de Bienestar Social e Incentivos
- THM-01-P-03 Procedimiento gestión de bienestar social e incentivos

12. PLAN DE TRABAJO

El plan de trabajo se describe en el documento THM-01-P-03 Procedimiento gestión de bienestar social e incentivos - Almera, donde se detalla la descripción de las actividades, el responsable de cada una de ellas y el instrumento de trabajo o recurso a utilizar.

13. CRITERIOS DE REFERENCIA O BIBLIOGRAFIA:

- Decreto Ley 1567 de 1998
- Programa Nacional de Bienestar Social 2023-2026 – DAFP

	TALENTO HUMANO	Código: THM-01-PO-02 Versión: 07
	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL DE INCENTIVOS	Fecha: 27/01/2026

14. HISTORIAL DE CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	MOTIVO	FECHA
01	Elaboracion del programa por primera vez	27/01/2022
02	Actualización vigencia 2023	25/01/2023
03	Actualización del programa según necesidad el proceso	26/09/2023
04	Actualización anual del documento según Decreto normativo 612 de 2018.	25/01/2024
05	Ajuste de ejes del programa, incentivos no pecuniarios y cronograma de incentivos pecuniarios, objetivos específicos	28/01/2025
06	Actualización del programa se modifica el cronograma las fechas por motivo de semana santa: verificación de requisitos por equipo evaluador: 01 de abril al 21 de abril de 2025 y publicación o notificación de los admitidos y no admitidos: 25 de abril de 2025	29/04/2025
07	Actualización de incentivos pecuniarios y no pecuniarios y se ajustan valores	27/01/2026
08		

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
P. E. en Apoyo a las actividades Administrativas	Jefe de Oficina de Administración Laboral	Comité Institucional de Gestión y Desempeño