

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

HOSPITAL ALEJANDRO MAESTRE SIERRA

ARIGUANÍ — MAGDALENA

NIT: 819.001.107-5

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

VIGENCIA 2026

Dra. MELISSA MARGARITA VEGA BARRIOS
Gerente

Oficina de Gestión del Talento Humano
El Difícil, Ariguaní, Magdalena
2026

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN.....	5
2.	PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL.....	6
2.1.	Identificación General	6
2.2.	Misión.....	6
2.3.	Visión	6
2.4.	Contexto Territorial y Laboral	7
3.	MARCO NORMATIVO	8
4.	MARCO CONCEPTUAL.....	9
4.1.	Sistema de Estímulos del Estado Colombiano	9
4.2.	Definiciones Clave.....	9
4.2.1.	Bienestar Social Laboral.....	9
4.2.2.	Incentivos Institucionales.....	9
4.2.3.	Calidad de Vida Laboral	9
4.2.4.	Clima Organizacional.....	9
4.2.5.	Riesgo Psicosocial.....	10
4.3.	Articulación con el MIPG y el PDI RENACE HAMS 2027	10
5.	OBJETIVOS	11
5.1.	Objetivo General	11
5.2.	Objetivos Específicos.....	11
6.	ALCANCE Y BENEFICIARIOS	12
6.1.	Alcance	12
6.2.	Beneficiarios	12
6.1.	Responsables.....	13
7.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	14
7.1.	Metodología de Diagnóstico.....	14
7.2.	Caracterización de la Planta de Personal	14
7.3.	Hallazgos del Diagnóstico y Necesidades Identificadas	15
7.3.1.	Factores de Riesgo Psicosocial Prioritarios	15
7.3.2.	Necesidades Identificadas por Área	15
8.	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES.....	16
8.1.	Incentivos al Desempeño Individual (No Pecuniarios).....	16
8.1.1.	Reconocimiento al Mejor Servidor del Año por Nivel	16
8.1.2.	Reconocimiento al Mejor Equipo de Trabajo.....	17
8.1.3.	Publicación de Trabajos y Experiencias Significativas.....	17
8.1.4.	Reconocimientos Públicos a la Labor Meritoria	17
8.1.5.	Comisiones de Servicios para Capacitación	18
8.1.6.	Jornada Libre por Cumpleaños	18
8.1.7.	Día de la Familia	18
8.1.8.	Reconocimientos por Antigüedad (Quinquenios)	18
9.	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2026	19
9.1.	Eje 1: Equilibrio Psicosocial.....	19
9.1.1.	Programa Deportivo y Recreativo.....	19
9.1.2.	Celebración de Fechas Especiales y Conmemorativas	19

9.2	Eje 2: Salud Mental	19
9.2.1	Programa de Pausas Activas	19
9.2.2	Manejo del Estrés y Fatiga Laboral	19
9.2.3	9.2.3. Acompañamiento Psicológico	20
9.2.4	9.2.4. Estrategias de Trabajo bajo Presión	20
9.3	Eje 3: Convivencia Social	20
9.3.1	9.3.1. Fortalecimiento del Trabajo en Equipo	20
9.3.2	9.3.2. Prevención del Acoso Laboral y Abuso de Poder	20
9.3.3	Cultura Inclusiva y Diversidad	20
9.3.4	Celebración de Amor y Amistad	20
9.4	Eje 4: Protección y Servicios Sociales	21
9.4.1	Seguridad Social Integral	21
9.4.2	Programa de Vivienda	21
9.4.3	Dotación de Personal	21
9.4.4	Exámenes Médicos Ocupacionales	21
9.5	Eje 5: Capacitación y Formación	21
9.5.1	Financiación Educativa	21
9.5.2	Capacitación Virtual y Acceso a Plataformas	21
9.6	Preparación para el Retiro (Prepensionados)	22
10.	CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD PARA INCENTIVOS AL DESEMPEÑO	23
10.1	Proceso en Caso de Empate	23
11.	CRONOGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES 2026	24
12.	PRESUPUESTO ESTIMADO — VIGENCIA 2026	25
13.	INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	26
13.1	Mecanismos de Seguimiento	26
14.	ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN	27
14.1	Directrices Generales	27
14.2	Articulación con Herramientas Digitales	27
15.	DECLARATORIA DE ADOPCIÓN	28
ANEXO 1	— GLOSARIO DE TÉRMINOS	29
ANEXO 2	— CALENDARIO DE FECHAS PROFESIONALES 2026	30
ANEXO 3	— ACTA DE ADOPCIÓN DEL PLAN	32

1. INTRODUCCIÓN

La Empresa Social del Estado Hospital Alejandro Maestre Sierra del municipio de Ariguaní, departamento del Magdalena, comprometida con el bienestar integral de sus servidores públicos y en cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes en materia de talento humano del sector público colombiano, presenta el Plan de Incentivos Institucionales para la vigencia 2026.

Este documento constituye el instrumento de planificación que orienta el conjunto de programas, estrategias y actividades destinados a elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo integral y sentido de pertenencia de los servidores vinculados a la entidad, en coherencia con la misión institucional de garantizar la prestación de servicios de salud de calidad a la población del municipio de Ariguaní y sus áreas rurales.

El Plan de Incentivos Institucionales 2026 se enmarca dentro del Sistema de Estímulos del Estado colombiano, regulado por el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y, de manera específica para las entidades sujetas al Decreto 612 de 2018, en el contexto de los instrumentos de planeación y gestión articulados con el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Plan de Bienestar Social Laboral, el Plan Anual de Vacantes y el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la vigencia.

La elaboración del presente plan parte del reconocimiento de que el talento humano constituye el activo más valioso de la institución. Los servidores del Hospital Alejandro Maestre Sierra desempeñan su labor en condiciones exigentes, propias de un municipio categoría 6 con alta dispersión rural, limitada oferta laboral local y desafíos permanentes en materia de conectividad y acceso a servicios. En ese contexto, los incentivos institucionales no son un lujo administrativo sino una herramienta estratégica de retención, motivación y mejora continua del desempeño.

El plan incorpora las mejores prácticas identificadas en experiencias de hospitales de la red departamental del Magdalena, adaptadas a la realidad presupuestal y operativa del primer nivel de atención en Ariguaní. Igualmente, actualiza y supera las limitaciones del Plan de Incentivos Institucionales 2021 de esta misma entidad, ampliando el alcance de los incentivos no pecuniarios, fortaleciendo los mecanismos de seguimiento y articulando el plan con los cinco ejes del Programa Nacional de Bienestar del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP): equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital.

2. PRESENTACIÓN INSTITUCIONAL

2.1. Identificación General

CAMPO	DESCRIPCIÓN
Razón social	E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra
Sigla	ESE HAMS
NIT	819.001.107-5
Naturaleza jurídica	Empresa Social del Estado — Entidad descentralizada de orden municipal
Municipio	Ariguaní (El Difícil) — Departamento del Magdalena
Categoría municipal	Sexta categoría
Nivel de complejidad	Primer nivel de atención
Gerente	Dra. Melissa Margarita Vega Barrios
Planta de personal aprobada	47 cargos
Cargos ocupados (a 31/12/2025)	35 cargos
Cargos vacantes	12 cargos
Convención colectiva vigente	Sí — Aporte del 5 % del sueldo de planta para bienestar social (Art. 34)

2.2. Misión

Prestar servicios de salud con calidad, oportunidad y calidez humana a la población del municipio de Ariguaní y su área de influencia, en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud, con un equipo humano comprometido, una gestión eficiente y transparente, y una vocación permanente por la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad y la seguridad del paciente.

2.3. Visión

Ser para el año 2027 la E.S.E. pública de referencia en la subregión centro del Magdalena, reconocida por una gestión transparente, financieramente sostenible y por la excelencia en la atención a sus comunidades, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida y al bienestar de la población de Ariguaní.

2.4 Contexto Territorial y Laboral

El municipio de Ariguaní, cuya cabecera municipal es El Difícil, es un municipio de sexta categoría ubicado en el centro del departamento del Magdalena. Su configuración geográfica incluye una significativa área rural con comunidades dispersas, lo que impone condiciones especiales tanto en la prestación de servicios de salud como en la gestión del talento humano.

Desde la perspectiva de la gestión del talento humano, el contexto municipal presenta las siguientes particularidades que el Plan de Incentivos debe considerar y responder:

- Oferta laboral local limitada: la disponibilidad de profesionales de la salud y administrativos con perfiles especializados es reducida en el área, lo que hace de la retención del talento una prioridad estratégica.
- Restricciones presupuestales: como hospital de primer nivel en municipio de sexta categoría, la ESE opera con recursos ajustados, lo que requiere creatividad en el diseño de incentivos no pecuniarios de alto impacto con bajo costo.
- Conectividad limitada: las condiciones de conectividad digital del municipio condicionan las alternativas de formación virtual y comunicación institucional, aunque la tendencia de mejora en infraestructura de telecomunicaciones abre nuevas oportunidades.
- Alta carga asistencial relativa: con 12 cargos vacantes sobre 47 aprobados (25,5 % de vacancia), los servidores activos asumen responsabilidades adicionales que justifican reconocimientos especiales.
- Entorno rural con riesgos psicosociales particulares: el aislamiento geográfico, las limitaciones en servicios culturales y recreativos del municipio, y las condiciones de trabajo en zonas rurales generan factores de riesgo psicosocial que el bienestar institucional debe mitigar de manera sistemática.

3. MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Incentivos Institucionales se fundamenta en el siguiente marco normativo vigente, que regula el sistema de estímulos para los servidores del Estado colombiano y las obligaciones específicas de las entidades públicas en materia de bienestar social e incentivos:

NORMA	CONTENIDO Y APLICACIÓN
Constitución Política de Colombia de 1991	Artículos 48, 51, 52, 53 y 57. Establece el derecho al trabajo digno, la seguridad social, la recreación y el acceso a servicios que mejoren la calidad de vida de los trabajadores.
Decreto Ley 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Define los programas de bienestar social como procesos permanentes orientados al desarrollo integral del servidor. Los artículos 19 a 29 regulan específicamente el sistema de estímulos.
Ley 909 de 2004	Regula el empleo público y la carrera administrativa. El parágrafo del artículo 36 (Capítulo I, Título VI) obliga a las entidades a implementar programas de bienestar e incentivos para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados.
Decreto 1227 de 2005	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998. El Capítulo II regula el Sistema de Estímulos y establece que estos se implementarán a través de programas de bienestar social e incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
Decreto 4661 de 2005	Modifica el Decreto 1227 de 2005 en materia de programas de educación no formal y educación formal, ampliando los beneficiarios a las familias de los empleados cuando la entidad cuente con recursos apropiados.
Decreto 1083 de 2015 (DAFP)	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículo 2.2.10.1: programas de estímulos. Artículo 2.2.10.2: beneficiarios y tipos de programas (deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación informal).
Decreto 612 de 2018	Reglamenta la integración de los planes institucionales en el marco del MIPG. Ordena la articulación del Plan de Incentivos con el PIC, el Plan de Bienestar Social, el PINAR y los demás instrumentos de planeación del talento humano.
Decreto 051 de 2018	Modifica el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015. Define familia para efectos de los beneficios de bienestar: cónyuge o compañero(a) permanente, padres del empleado e hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor.
Convención Colectiva de Trabajo Vigente	Artículo Trigésimo cuarto: el Hospital afectará el cinco por ciento (5 %) del sueldo del personal de planta para bienestar social e incentivos. La desagregación de ese rubro será definida por la Comisión de Personal conforme al Decreto 1227 de 2005.
Ley 1857 de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 sobre protección integral a la familia. Establece el Día de la Familia como un derecho de los servidores públicos y privados, reconocido mediante jornada libre remunerada.
Resolución 2764 de 2022 (Min. Trabajo)	Adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial y la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de factores psicosociales. Sus resultados son insumo obligatorio para el Plan de Bienestar e Incentivos.

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1 Sistema de Estímulos del Estado Colombiano

El Sistema de Estímulos para los empleados del Estado colombiano, regulado por el Decreto Ley 1567 de 1998, constituye el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, 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 en el desempeño de su labor, y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Para la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra, este sistema se materializa en dos grandes subsistemas complementarios: el Programa de Bienestar Social Laboral, orientado a la calidad de vida del servidor y su familia con independencia de su desempeño, y el Plan de Incentivos Institucionales, enfocado en reconocer y estimular el desempeño sobresaliente, el esfuerzo colectivo y el compromiso institucional.

4.2 Definiciones Clave

4.2.1 Bienestar Social Laboral

Proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que presta. No está condicionado al nivel de desempeño del servidor.

4.2.2 Incentivos Institucionales

Los incentivos son estímulos que se ofrecen a los servidores públicos con el objetivo de reconocer, reforzar y mejorar su rendimiento, compromiso y resultados laborales. Se clasifican en dos categorías:

- Incentivos pecuniarios: aquellos que implican una retribución económica o beneficio susceptible de valoración monetaria. En el sector público colombiano están sujetos a las restricciones presupuestales y a las disposiciones del Estatuto Orgánico del Presupuesto.
- Incentivos no pecuniarios: aquellos que no tienen valor monetario directo pero generan satisfacción, reconocimiento, desarrollo personal o mejora en las condiciones laborales. Incluyen: encargos, comisiones, traslados, reconocimientos públicos, publicación de trabajos, actividades culturales, deportivas y vacacionales, entre otros.

4.2.3 Calidad de Vida Laboral

Dimensión que busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional de los servidores, así como los problemas y condiciones físicas y psicosociales inherentes a la vida laboral. En el contexto hospitalario adquiere especial relevancia, dado el alto nivel de exposición a riesgos biológicos, emocionales y psicosociales propios del trabajo en salud.

4.2.4 Clima Organizacional

Conjunto de percepciones que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad: políticas, relaciones interpersonales, prácticas y procedimientos formales e informales que la distinguen de otras entidades e influyen en el comportamiento individual y colectivo. Un clima organizacional positivo es condición necesaria para el éxito de cualquier plan de incentivos.

4.2.5 Riesgo Psicosocial

Condiciones presentes en una situación laboral, relacionadas con la organización del trabajo, el contenido de las tareas y la realización de las mismas, que tienen la capacidad de afectar la salud física, psíquica o social del trabajador. Los resultados de la Batería de Riesgo Psicosocial son el insumo técnico primario para el diseño de las intervenciones de este plan.

4.3 Articulación con el MIPG y el PDI RENACE HAMS 2027

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan de Incentivos Institucionales se articula con la dimensión de Talento Humano, que orienta las prácticas de gestión del personal hacia el desarrollo de servidores íntegros y comprometidos. Asimismo, guarda coherencia con el Plan de Desarrollo Institucional RENACE HAMS 2027 en su línea estratégica de Desarrollo del Talento Humano, que propone fortalecer las capacidades, el bienestar y la motivación del equipo de trabajo como condición para el logro de los objetivos misionales.

Los cinco ejes del Programa Nacional de Bienestar del DAFP —equilibrio psicosocial, salud mental, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital— estructuran transversalmente las acciones del presente plan.

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral, el desempeño sobresaliente y el desarrollo integral de los servidores de la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra.

5.2. Objetivos Específicos

1. Reconocer el desempeño sobresaliente de los servidores en los niveles profesional, técnico y asistencial, mediante incentivos no pecuniarios transparentes y concertados que fortalezcan la cultura del mérito y la excelencia institucional.
2. Implementar mecanismos de reconocimiento colectivo que estimulen el trabajo en equipo, la colaboración interdisciplinaria y el logro de metas institucionales compartidas.
3. Fortalecer el equilibrio psicosocial y la salud mental de los servidores a través de actividades de bienestar, recreación, cultura y deporte, adaptadas al contexto rural de Ariguaní.
4. Promover el desarrollo profesional y personal de los servidores mediante el acceso a oportunidades de formación, capacitación y actualización en modalidades presenciales y virtuales.
5. Garantizar la participación activa de los servidores en el diseño, ejecución y evaluación de las actividades del plan, fomentando la convivencia social y el sentido de pertenencia institucional.
6. Articular el Plan de Incentivos con los resultados de la medición del clima organizacional y la batería de riesgo psicosocial, asegurando que las intervenciones respondan a las necesidades reales identificadas.
7. Apoyar los procesos de preparación para el retiro de los servidores en condición de prepensión, facilitando la transición laboral de manera digna y acompañada.

6. ALCANCE Y BENEFICIARIOS

6.1 Alcance

El presente Plan de Incentivos Institucionales aplica a todos los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra durante la vigencia 2026. Sus disposiciones rigen desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de 2026 y serán de conocimiento público a través de los canales de comunicación internos de la entidad.

Para las actividades de bienestar social que no impliquen evaluación del desempeño, podrán participar los servidores vinculados mediante contrato de prestación de servicios con un mínimo de seis (6) meses continuos de vinculación, siempre que las condiciones presupuestales lo permitan y previa autorización de la Gerencia.

6.2. Beneficiarios

Los beneficiarios directos del Plan de Incentivos Institucionales son:

- Servidores en carrera administrativa de los niveles profesional, técnico y asistencial.
- Servidores de libre nombramiento y remoción.
- Servidores en período de prueba.
- Servidores en encargo o comisión de servicios, durante el tiempo de su ejercicio.

Son beneficiarios del núcleo familiar para los programas de bienestar social (cuando así lo contemple cada actividad):

- Cónyuge o compañero(a) permanente del servidor.
- Hijos hasta los 25 años que dependan económicamente del servidor, o mayores de esa edad en condición de discapacidad que dependan económicamente de él.
- Padres del servidor que dependan económicamente de él.

Para los incentivos al desempeño individual (no pecuniarios), serán elegibles exclusivamente los servidores de planta que cumplan los requisitos establecidos en la sección 10 del presente plan.

6.1 Responsables

RESPONSABLE	ROL EN EL PLAN
Gerente — Dra. Melissa Vega Barrios	Adopción, aprobación y liderazgo del plan. Promueve la cultura del reconocimiento y autoriza los incentivos.
Oficina de Gestión del Talento Humano	Formulación, coordinación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan. Elabora informes de avance.
Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Concertación y validación de actividades. Evaluación de postulaciones a incentivos por desempeño. Verificación de requisitos.
Jefes de dependencia y coordinadores de área	Identificación de servidores con desempeño sobresaliente. Facilitación de la participación del equipo en actividades programadas.
Comisión de Personal	Participación en la aprobación del plan según lo dispuesto en la Convención Colectiva. Vela por la equidad y transparencia en la asignación de incentivos.

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

7.1 Metodología de Diagnóstico

El diagnóstico de necesidades para la construcción del Plan de Incentivos Institucionales 2026 se realizó a partir de la triangulación de las siguientes fuentes de información:

- Análisis de los resultados de la medición de clima organizacional aplicada en la vigencia 2025, conforme a los lineamientos del DAFP.
- Resultados disponibles de la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial (Resolución 2764 de 2022), que identificaron factores de riesgo prioritarios en el contexto laboral de la ESE.
- Revisión y análisis crítico del Plan de Incentivos Institucionales 2021 de la entidad, identificando sus avances, limitaciones y aspectos no desarrollados.
- Encuesta de percepción y necesidades de bienestar aplicada a los servidores activos durante el mes de diciembre de 2025, diseñada por la Oficina de Talento Humano.
- Revisión del Plan de Desarrollo Institucional RENACE HAMS 2027 y los documentos de planeación articulados (POA 2026, PETH 2026, PIC 2026).

7.2 Caracterización de la Planta de Personal

Con base en los datos institucionales a 31 de diciembre de 2025, la planta de personal de la ESE presenta la siguiente composición:

NIVEL	APROBADOS	OCUPADOS	VACANTES
Directivo (Gerente)	1	1	0
Profesional (Médicos, Enfermeros, Bacteriólogos, Odontólogos)	14	10	4
Técnico (Técnico de Rayos X, Higienista Oral, Lab. Clínico)	8	6	2
Asistencial (Auxiliares de Enfermería, Admisión, Farmacia)	20	15	5
Asistencial de Apoyo (Servicios Generales, Vigilancia)	4	3	1
TOTAL	47	35	12

7.3 Hallazgos del Diagnóstico y Necesidades Identificadas

7.3.1 Factores de Riesgo Psicosocial Prioritarios

Los resultados de la batería de riesgo psicosocial y la medición de clima organizacional identificaron los siguientes factores de riesgo con mayor nivel de exposición en la ESE:

- Alta carga laboral por insuficiencia de personal: con 12 vacantes sobre 47 cargos aprobados (25,5 % de vacancia), los servidores activos asumen responsabilidades adicionales que generan sobrecarga de trabajo, especialmente en el área asistencial y de urgencias.
- Exposición a trauma vicario y estrés emocional: característico del trabajo hospitalario en contextos con alta vulnerabilidad social. Los servidores asistenciales reportan agotamiento emocional relacionado con la atención a pacientes críticos y situaciones sociales complejas.
- Aislamiento geográfico y limitaciones culturales y recreativas: la escasa oferta de actividades culturales, deportivas y de ocio en el municipio incrementa el riesgo de agotamiento y desconexión del servidor de su entorno social.
- Incertidumbre laboral asociada a la naturaleza contractual: los servidores en modalidades provisionales o en período de prueba reportan mayor nivel de ansiedad asociada a la estabilidad laboral.
- Necesidad de reconocimiento: un hallazgo recurrente es la percepción de que el esfuerzo adicional derivado de las vacantes no es suficientemente reconocido de manera institucional.

7.3.2 Necesidades Identificadas por Área

ÁREA	NECESIDADES IDENTIFICADAS
Asistencial (Médicos, Enfermería, Auxiliares)	Reconocimiento de la carga laboral adicional por vacantes; gestión del estrés emocional; pausas activas; actividades físicas y deportivas; flexibilidad en turnos; actualización clínica.
Odontología y Apoyo Diagnóstico	Reconocimiento de fechas especiales del gremio; formación continua; equipos de trabajo en estado óptimo.
Administrativa (Gerencia, Contabilidad, Talento Humano, Facturación)	Capacitación en herramientas digitales y normatividad; reconocimiento de fechas profesionales; actividades de integración; día de la familia.
Apoyo (Servicios Generales, Vigilancia)	Reconocimiento del valor de su labor; dotación oportuna; actividades recreativas incluyentes; celebración de fechas especiales.
Prepensionados	Orientación jurídica sobre trámites pensionales; preparación para el retiro; actividades de proyección de vida posretiro.

8. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Conforme a lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, el Plan de Incentivos Institucionales de la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra para la vigencia 2026 contiene como mínimo seis (6) incentivos, los cuales serán concertados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. A continuación se desarrollan en detalle los incentivos no pecuniarios al desempeño individual y colectivo, así como los mecanismos de bienestar asociados.

8.1 Incentivos al Desempeño Individual (No Pecuniarios)

8.1.1 Reconocimiento al Mejor Servidor del Año por Nivel

Este incentivo reconoce públicamente a los servidores que hayan obtenido la calificación de desempeño más alta en cada nivel de carrera administrativa (profesional, técnico y asistencial), así como al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, durante la vigencia 2025 (calificación aplicada en la vigencia 2026).

Proceso de selección:

- La Oficina de Gestión del Talento Humano entregará al Comité Institucional de Gestión y Desempeño el listado de calificaciones de servicio de todos los servidores de los niveles elegibles, correspondiente a la vigencia inmediatamente anterior.
- El Comité identificará los servidores cuyas calificaciones hayan alcanzado nivel Sobresaliente en cada nivel administrativo.
- Los resultados se publicarán en carteleras institucionales por tres (3) días hábiles para recibir objeciones documentadas.
- Mediante acto administrativo motivado, la Gerencia formalizará la selección y asignación de los incentivos.
- Los servidores seleccionados tendrán hasta doce (12) meses desde la fecha de proclamación para hacer efectivo el incentivo. El no uso en dicho plazo genera la pérdida del derecho.

Incentivos no pecuniarios a otorgar (el servidor elegirá entre las opciones disponibles):

- Reconocimiento escrito de la Gerencia con copia a la historia laboral, que certifica la distinción de Mejor Servidor del Año en el nivel correspondiente.
- Publicación del nombre y fotografía en carteleras institucionales, página web y redes sociales de la ESE durante el mes de julio (Día del Servidor Público) y en el Informe de Gestión Anual.
- Comisión de servicios para asistir a un evento de actualización o capacitación relacionado con su perfil laboral (sujeto a disponibilidad presupuestal y operativa del servicio).
- Un día de jornada libre remunerada adicional a las vacaciones anuales legales, a disfrutar en la fecha acordada con el jefe inmediato, garantizando la continuidad del servicio.
- Participación prioritaria en programas de formación y capacitación institucional durante la siguiente vigencia.

8.1.2 Reconocimiento al Mejor Equipo de Trabajo

Este incentivo reconoce al equipo de trabajo que haya demostrado los mejores resultados colectivos en el cumplimiento de metas institucionales, calidad en la prestación del servicio o innovación en procesos durante la vigencia 2025. La postulación puede provenir del propio equipo, del jefe inmediato o de la Gerencia.

Criterios de evaluación del equipo:

- Cumplimiento de metas e indicadores del POA 2025 asignados al área o proceso.
- Resultados de evaluaciones de calidad, auditorías internas y satisfacción del usuario.
- Nivel de trabajo colaborativo y resolución constructiva de conflictos, evaluado por el jefe inmediato.
- Iniciativas de mejora implementadas con impacto positivo verificable.

Incentivos al equipo seleccionado:

- Reconocimiento público en acto institucional en el marco del Informe de Gestión Anual.
- Certificado de reconocimiento al equipo, suscrito por la Gerente, con copia a las historias laborales individuales de sus integrantes.
- Actividad recreativa o cultural grupal financiada con cargo al rubro de bienestar (valor máximo \$500.000 COP), a definir por el equipo en consulta con la Oficina de Talento Humano.

8.1.3 Publicación de Trabajos y Experiencias Significativas

Los servidores que hayan desarrollado protocolos, guías, experiencias significativas, investigaciones o mejoras de proceso aplicadas en la ESE durante la vigencia 2025 podrán postular sus trabajos para publicación en el boletín institucional, página web y redes sociales de la entidad, con el correspondiente crédito de autoría.

Los trabajos seleccionados recibirán, adicionalmente, un reconocimiento escrito de la Gerencia con copia a la historia laboral, validando la iniciativa de mejora institucional.

8.1.4 Reconocimientos Públicos a la Labor Meritoria

La Gerente, a sugerencia de los jefes de dependencia o por iniciativa propia, podrá emitir en cualquier momento del año reconocimientos públicos a la labor meritoria de servidores que hayan:

- Actuado de manera ejemplar en situaciones de emergencia o contingencia institucional.
- Representado dignamente a la ESE en eventos interinstitucionales, deportivos o académicos.
- Prestado servicios de forma excepcional durante períodos de alta demanda o escasez de personal.
- Realizado contribuciones voluntarias al mejoramiento institucional fuera de sus funciones asignadas.

Estos reconocimientos se materializan en carta firmada por la Gerente, publicación en carteleras y, cuando aplique, en actos institucionales de reconocimiento colectivo.

8.1.5 Comisiones de Servicios para Capacitación

Los servidores seleccionados como mejores de su nivel, o que sean postulados por los jefes inmediatos por desempeño sobresaliente, tendrán prioridad en la asignación de comisiones de servicios para asistir a:

- Congresos, simposios o jornadas de actualización en su área de desempeño.
- Programas de formación avanzada financiados por la Caja de Compensación Familiar, el SENA o entidades de educación superior.
- Eventos de intercambio de experiencias con otras ESE de la red departamental.

8.1.6 Jornada Libre por Cumpleaños

Todo servidor de planta tendrá derecho a una jornada laboral libre remunerada en ocasión de su cumpleaños. Este día podrá solicitarse con hasta ocho (8) días de anticipación o hasta ocho (8) días después de la fecha de cumpleaños. Su aprobación estará sujeta a la necesidad del servicio y requerirá diligenciar el formato único de permiso con visto bueno del jefe inmediato. Si el cumpleaños ocurre en día festivo, dominical o período de vacaciones, el día se concede el día hábil inmediatamente anterior o posterior.

8.1.7 Día de la Familia

En cumplimiento de la Ley 1857 de 2017 y con el propósito de fortalecer los vínculos familiares, cada servidor de planta tendrá derecho a un día libre remunerado al año denominado Día de la Familia. Este día podrá solicitarse en cualquier momento del año con un mínimo de ocho (8) días de anticipación, sujeto a la necesidad del servicio y con diligenciamiento del formato de permiso respectivo.

8.1.8 Reconocimientos por Antigüedad (Quinquenios)

La institución reconocerá públicamente a los servidores que cumplan múltiplos de cinco (5) años de vinculación continua a la ESE: cinco, diez, quince, veinte o más años. Este reconocimiento se realizará anualmente en el marco del Informe de Gestión y consistirá en:

- Diploma conmemorativo firmado por la Gerente.
- Reconocimiento público ante la comunidad institucional.
- Mención especial en el boletín institucional y redes sociales de la ESE.

9. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2026

El Programa de Bienestar Social Laboral de la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra para la vigencia 2026 se estructura en torno a los cinco ejes del Programa Nacional de Bienestar del DAFP, articulando actividades que responden al diagnóstico de necesidades identificado y que son ejecutables dentro de las condiciones presupuestales y geográficas del municipio de Ariguaní.

9.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje busca promover el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores, reduciendo los factores de riesgo psicosocial identificados en el diagnóstico.

9.1.1 Programa Deportivo y Recreativo

Se realizarán actividades deportivas y recreativas de manera periódica a lo largo del año, aprovechando las instalaciones del municipio y los convenios con la Caja de Compensación Familiar:

- Entrenamientos y encuentros deportivos interáreas: se promoverá la conformación de equipos en disciplinas como fútbol, microfútbol, voleibol y actividades aeróbicas, con realización de al menos un torneo institucional semestral.
- Plan Vacacional: organización de una jornada vacacional colectiva durante el mes de junio, incluyendo actividades recreativas y de integración familiar.
- Actividades de esparcimiento familiar: celebración del Día de la Familia en el mes de mayo, con participación del núcleo familiar de los servidores.
- Fiesta de los Niños: evento en el mes de octubre dirigido a los hijos de los servidores, fortaleciendo los vínculos familiares y el sentido de pertenencia institucional.
- Tarde de Cine: jornada semestral de entretenimiento para los servidores, como espacio de descanso y convivencia fuera de la rutina laboral.

9.1.2 Celebración de Fechas Especiales y Conmemorativas

El calendario de fechas especiales es un mecanismo de reconocimiento sistemático y de bajo costo que fortalece el sentido de identidad y pertenencia. Para la vigencia 2026 se programarán reconocimientos en las fechas que se detallan en el Anexo 2 del presente plan.

9.2 Eje 2: Salud Mental

Dado que el personal hospitalario se encuentra entre los grupos laborales con mayor exposición a riesgos que afectan la salud mental —incluyendo trauma vicario, estrés laboral crónico y síndrome de agotamiento profesional (burnout)—, este eje recibe especial atención en el plan.

9.2.1 Programa de Pausas Activas

Se implementará un programa sistemático de pausas activas en todas las dependencias, con una frecuencia mínima de tres (3) veces por semana. Las pausas tendrán una duración de diez (10) minutos e incorporarán ejercicios de estiramiento, respiración consciente y activación física. La coordinación estará a cargo de la Oficina de Talento Humano con apoyo de la ARL.

9.2.2 Manejo del Estrés y Fatiga Laboral

Se programarán dos (2) talleres institucionales de manejo del estrés y fatiga laboral: uno en el primer semestre (marzo–abril) y otro en el segundo semestre (agosto–septiembre). Los talleres serán facilitados por el psicólogo de la entidad, la ARL o por profesionales contratados a través de convenio con la Caja de Compensación Familiar.

9.2.3 9.2.3. Acompañamiento Psicológico

Se garantizará la disponibilidad de al menos dos (2) sesiones de acompañamiento psicológico individual por servidor al año, para la atención de situaciones de estrés laboral, trauma vicario o dificultades personales que afecten el desempeño. Este servicio será gestionado a través del programa de bienestar de la ARL o mediante acuerdo con la EPS.

9.2.4 9.2.4. Estrategias de Trabajo bajo Presión

Se realizará un taller anual sobre estrategias de trabajo bajo presión y gestión emocional en contextos de urgencias y alta demanda asistencial, dirigido específicamente al personal del área de urgencias, hospitalización y consulta de alta demanda. Este espacio incorporará herramientas de mindfulness, gestión de conflictos y comunicación asertiva.

9.3 Eje 3: Convivencia Social

Este eje busca promover un clima organizacional positivo, prevenir situaciones de acoso laboral y fortalecer la cultura organizacional de la ESE.

9.3.1 9.3.1. Fortalecimiento del Trabajo en Equipo

Se realizará semestralmente una actividad de integración y trabajo en equipo orientada a fortalecer la cultura colaborativa, las relaciones interpersonales positivas y la comunicación organizacional. Las actividades incluirán dinámicas de grupo, juegos de roles y reflexiones sobre los valores institucionales.

9.3.2 9.3.2. Prevención del Acoso Laboral y Abuso de Poder

En articulación con el Comité de Convivencia Laboral, se realizará una charla institucional semestral sobre prevención de situaciones de acoso laboral, acoso sexual y abuso de poder. Se reforzarán los canales institucionales de denuncia y los protocolos de atención.

9.3.3. Cultura Inclusiva y Diversidad

Se desarrollarán al menos dos (2) actividades anuales orientadas a promover la inclusión, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral: una jornada de sensibilización sobre igualdad de género en el mes de marzo y una actividad sobre diversidad e inclusión en el segundo semestre.

9.3.4. Celebración de Amor y Amistad

En la semana de Amor y Amistad (septiembre), se realizará una actividad de integración que incluya el tradicional intercambio de obsequios (amigo secreto) con un valor máximo definido previamente por el Comité de Bienestar, y actividades lúdicas de fomento a la camaradería institucional.

9.4 Eje 4: Protección y Servicios Sociales

9.4.1. Seguridad Social Integral

Se programarán al menos cuatro (4) visitas anuales de representantes de las entidades de seguridad social (EPS, fondos de pensiones, Colpensiones, Caja de Compensación Familiar) para brindar asesoría directa a los servidores sobre sus derechos y trámites en materia de seguridad social. Se priorizarán temas de afiliación, novedades, semanas cotizadas y acceso a subsidios.

9.4.2. Programa de Vivienda

La Oficina de Talento Humano gestionará y difundirá entre los servidores información actualizada sobre programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro (FNA), Fonvivienda, la Caja de Compensación Familiar y otras entidades, facilitando los trámites de postulación. Se realizará al menos una sesión informativa sobre subsidios de vivienda en el primer semestre del año.

9.4.3. Dotación de Personal

La entidad entregará la dotación reglamentaria a los servidores que por ley tengan derecho a recibirla, en las fechas establecidas por el ordenamiento jurídico (30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre). La dotación incluirá los elementos necesarios según el cargo y las condiciones de trabajo de cada servidor, con especial atención a las necesidades del personal asistencial.

9.4.4. Exámenes Médicos Ocupacionales

En coordinación con la ARL, se garantizará la realización de exámenes médicos de ingreso, periódicos y de retiro para todos los servidores de planta, conforme a los protocolos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Los exámenes periódicos serán programados en el segundo trimestre del año.

9.5 Eje 5: Capacitación y Formación

Aunque el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC) se documenta en instrumento separado, el Plan de Incentivos reconoce el acceso a formación como uno de los incentivos no pecuniarios de mayor valoración por parte de los servidores.

9.5.1. Financiación Educativa

Conforme a los recursos disponibles en el rubro de bienestar social, la entidad podrá cofinanciar estudios de educación formal (primaria, bachillerato, educación superior, especialización) de sus servidores, con preferencia para quienes hayan obtenido calificación Sobresaliente en la evaluación de desempeño. Las condiciones de la cofinanciación serán definidas anualmente por el Comité Institucional.

9.5.2. Capacitación Virtual y Acceso a Plataformas

Dado el contexto de conectividad del municipio, se promoverá el acceso a plataformas de capacitación virtual gratuitas o de bajo costo: SENA Virtual, DAFP Virtual, plataformas de las Cajas de Compensación Familiar y otras. La Oficina de Talento Humano elaborará y difundirá trimestralmente un catálogo de ofertas de formación virtual disponibles y accesibles para los servidores.

9.6 Preparación para el Retiro (Prepensionados)

Para los servidores en condición de prepensión (hombres mayores de 55 años y mujeres mayores de 50 años), se desarrollará un programa específico que incluye:

- Asesoría jurídica individualizada sobre trámites y requisitos para el reconocimiento de la pensión de vejez, gestionada a través de Colpensiones o los fondos de pensión correspondientes.
- Charla anual de proyección de vida posretiro laboral, con enfoque en salud, uso del tiempo libre, emprendimiento y bienestar en la tercera edad.
- Actividad de integración específica para el grupo de prepensionados, orientada a la reflexión sobre su trayectoria institucional y la construcción de una identidad positiva de cara al retiro.
- Acompañamiento en los trámites de desvinculación laboral asistida, garantizando una transición digna y organizada.

10. CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD PARA INCENTIVOS AL DESEMPEÑO

Para participar en la elección de incentivos al desempeño individual (sección 8.1), los servidores deberán reunir los siguientes requisitos:

REQUISITO	DESCRIPCIÓN
Tiempo mínimo de vinculación	Un (1) año de vinculación continua a la ESE al momento de la postulación.
Calificación de desempeño	Haber obtenido calificación Sobresaliente en la evaluación de desempeño de la vigencia anterior (artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015).
Ausencia de sanciones disciplinarias	No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación ni durante el proceso de selección.
Vinculación al momento de la premiación	Estar activo como servidor de la entidad al momento de la proclamación del incentivo.
Para incentivos colectivos	Que el equipo haya operado de manera continua durante al menos seis (6) meses del año evaluado y que la mayoría de sus integrantes cumplan los requisitos individuales.

10.1 Proceso en Caso de Empate

En caso de empate entre dos o más servidores en cualquiera de los niveles, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño aplicará los siguientes criterios desempataadores en orden de prelación:

- Mayor tiempo de vinculación continua a la entidad.
- Mayor número de actividades de capacitación y formación completadas en la vigencia.
- Menor número de ausencias injustificadas durante la vigencia evaluada.
- Si persiste el empate, el Comité decidirá mediante votación motivada.

11. CRONOGRAMA ANUAL DE ACTIVIDADES 2026

A continuación, se presenta el cronograma de actividades del Plan de Incentivos e Incentivos Institucionales para la vigencia 2026. Las marcas (✓) indican el mes de ejecución programado.

ACTIVIDAD / INCENTIVO	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Pausas activas (3 × semana)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Celebración cumpleaños del mes (último día hábil)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Día Internacional de la Mujer (8 de marzo)			✓									
Día del Hombre (19 de marzo)			✓									
Taller de estrés y fatiga laboral — 1.er semestre				✓								
Día de la Secretaria (26 de abril)				✓								
Día Internacional de Enfermería (12 de mayo)					✓							
Día de la Madre — Día del Trabajo (mayo)					✓							
Plan Vacacional / Día de la Familia						✓						
Día del Padre (tercer domingo de junio)						✓						
Día del Servidor Público — Acto de premiación (27 de junio)						✓						
Torneo deportivo institucional							✓					
Taller de estrés y fatiga laboral — 2.º semestre								✓				
Actividad de Amor y Amistad / Tarde de Cine									✓			
Fiesta de los Niños (octubre)										✓		
Sesión informativa de programas de vivienda										✓		
Día del Médico / Reconocimientos gremiales (diciembre)												✓
Actividades decembrinas / Cierre del año												✓
Informe de avance del plan (trimestral)	✓			✓			✓			✓		
Medición de clima organizacional / Batería psicosocial	✓											✓

Referencias: E = Enero, F = Febrero, M = Marzo, A = Abril, M = Mayo, J = Junio, J = Julio, A = Agosto, S = Septiembre, O = Octubre, N = Noviembre, D = Diciembre.

12. PRESUPUESTO ESTIMADO — VIGENCIA 2026

El presupuesto para la ejecución del Plan de Incentivos Institucionales se afectará al rubro de Bienestar Social incluido en el Presupuesto de la ESE para la vigencia 2026. Conforme a lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo vigente (artículo 34), la entidad afectará el cinco por ciento (5 %) del sueldo del personal de planta para bienestar social e incentivos, cuya desagregación será definida por la Comisión de Personal conforme al Decreto 1227 de 2005.

ACTIVIDAD / RUBRO	VALOR ESTIMADO (COP)	FUENTE
Incentivos no pecuniarios al desempeño (reconocimientos, diplomas, certificados, placas)	\$ 600.000	Bienestar Social
Actividades deportivas y recreativas (torneos, materiales, inscripciones)	\$ 1.200.000	Bienestar Social / ARL
Conmemoración de fechas especiales y culturales (detalles simbólicos)	\$ 800.000	Bienestar Social
Talleres de bienestar psicosocial (estrés, trabajo en equipo, acoso laboral)	\$ 600.000	Bienestar Social / ARL
Programa deportivo (dotación de equipos, uniformes, torneos)	\$ 700.000	Bienestar Social
Actividades decembrinas e integración de cierre de año	\$ 1.000.000	Bienestar Social
Celebración colectiva de cumpleaños (materiales, refrigerios — 12 meses)	\$ 360.000	Bienestar Social
Fiesta de los Niños	\$ 500.000	Bienestar Social
Acompañamiento psicológico y salud mental	\$ 0 (ARL)	ARL / EPS
Imprevistos y actividades adicionales (10 %)	\$ 576.000	Bienestar Social
TOTAL ESTIMADO	\$ 6.336.000	

Nota: Las actividades gestionadas a través de la ARL, la Caja de Compensación Familiar y otras entidades de seguridad social no implican costo directo para la ESE. Se priorizará siempre la consecución de recursos mediante convenios interinstitucionales para ampliar la cobertura del plan sin incrementar el gasto institucional. Los valores anteriores son estimaciones y podrán ser ajustados según la disponibilidad presupuestal de la vigencia.

13. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Incentivos Institucionales será objeto de seguimiento trimestral y evaluación anual. Los siguientes indicadores permitirán medir el avance en la ejecución y el impacto de las actividades:

INDICADOR	FÓRMULA	META 2026	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Porcentaje de ejecución del cronograma	$\frac{(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas}) \times 100}{100}$	$\geq 85 \%$	Trimestral	Talento Humano
Tasa de participación de servidores en actividades	$\frac{(\text{Servidores participantes} / \text{Total servidores}) \times 100}{100}$	$\geq 70 \%$	Por actividad	Talento Humano
Índice de satisfacción con el plan de incentivos	Promedio de calificación en encuesta de satisfacción (escala 1–5)	$\geq 4,0 / 5,0$	Semestral	Talento Humano
Número de incentivos al desempeño otorgados	Conteo de incentivos formalizados mediante acto administrativo	≥ 4 (uno por nivel + colectivo)	Anual	Comité / Gerencia
Porcentaje de ejecución presupuestal del plan	$\frac{(\text{Valor ejecutado} / \text{Valor presupuestado}) \times 100}{100}$	$\geq 80 \%$	Anual	Talento Humano
Variación en el índice de clima organizacional respecto al año anterior	$\frac{[(\text{Índice 2026} - \text{Índice 2025}) / \text{Índice 2025}] \times 100}{100}$	Mejora ≥ 5 puntos	Anual	Talento Humano
Actividades de bienestar realizadas con aliados (ARL, Caja de Compensación, SENA)	Número de actividades gestionadas sin costo para la ESE	≥ 6 / año	Anual	Talento Humano

13.1 Mecanismos de Seguimiento

El seguimiento al Plan de Incentivos Institucionales se realizará mediante los siguientes mecanismos:

- Informes trimestrales de avance elaborados por la Oficina de Talento Humano, presentados al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Registro de asistencia y actas de cada actividad desarrollada, que constituyen el soporte documental del plan.
- Encuesta semestral de satisfacción aplicada a los servidores participantes en actividades de bienestar e incentivos.
- Informe anual de evaluación del plan presentado a la Gerencia en el mes de diciembre, como insumo para la formulación del plan de la siguiente vigencia.
- Seguimiento en el tablero de indicadores del MIPG, en la dimensión de Talento Humano.

14. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

14.1. Directrices Generales

Para asegurar la efectiva implementación del Plan de Incentivos Institucionales 2026, la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra establece las siguientes directrices:

- **Publicidad y transparencia:** el plan será publicado en las carteleras institucionales y en el portal web de la entidad, y se socializará con todos los servidores en los primeros quince (15) días hábiles del año, garantizando su conocimiento y la igualdad de acceso a la información.
- **Concertación:** las actividades que impliquen modificación de la rutina laboral o participación obligatoria serán previamente acordadas en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con participación de representantes de los servidores.
- **Convocatorias anticipadas:** cada actividad de bienestar se comunicará con un mínimo de ocho (8) días de anticipación, mediante circular interna y publicación en carteleras.
- **Gestión de alianzas:** la Oficina de Talento Humano gestionará activamente los convenios con la ARL, la Caja de Compensación Familiar, el SENA y otras entidades, con el fin de ampliar la oferta de actividades sin incrementar el presupuesto institucional.
- **Flexibilidad contextual:** el plan puede ser ajustado durante la vigencia ante situaciones de fuerza mayor (emergencias sanitarias, calamidades, restricciones presupuestales). Los ajustes requieren concepto del Comité Institucional y aprobación de la Gerente.
- **Enfoque en lo no pecuniario:** dado el contexto presupuestal del municipio, se priorizarán los incentivos y actividades de alto impacto motivacional y bajo costo económico, especialmente el reconocimiento verbal y escrito, la flexibilidad horaria y las actividades de integración.
- **Inclusión y equidad:** todas las actividades garantizarán la participación en condiciones de igualdad para todos los servidores, sin discriminación por nivel jerárquico, tipo de vinculación, género, condición social o cualquier otra característica protegida por la Constitución y la ley.

14.2. Articulación con Herramientas Digitales

En el marco del eje de Transformación Digital del DAFP, el plan promoverá el uso de herramientas digitales disponibles para:

- Aplicación de encuestas de diagnóstico y satisfacción mediante formularios digitales (Google Forms u otras herramientas de libre acceso).
- Comunicación de actividades y reconocimientos a través de mensajería institucional y correo electrónico.
- Acceso a plataformas de formación virtual gratuitas para el desarrollo profesional de los servidores.
- Registro y seguimiento digital de participación en actividades, mediante formatos electrónicos que faciliten la generación de informes de avance.

15. DECLARATORIA DE ADOPCIÓN

La E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra, en cabeza de su Gerente, Dra. Melissa Margarita Vega Barrios, adopta el presente Plan de Incentivos Institucionales 2026 como instrumento oficial de gestión del talento humano, en cumplimiento de las disposiciones del Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y el Decreto 612 de 2018.

Este plan expresa el compromiso de la institución con el bienestar integral de sus servidores, el reconocimiento del mérito y el esfuerzo, y la construcción de un ambiente laboral que potencie el talento humano como factor estratégico para el logro de la misión institucional y el cumplimiento de los objetivos del Plan de Desarrollo Institucional RENACE HAMS 2027.

El presente plan entra en vigor a partir de la fecha de su suscripción y rige hasta el 31 de diciembre de 2026, sin perjuicio de los ajustes que se realicen conforme a lo establecido en la sección 14.

Dra. MELISSA MARGARITA VEGA BARRIOS

Gerente

E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra
Ariguani, Magdalena, 2026

ANEXO 1 — GLOSARIO DE TÉRMINOS

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Bienestar Social Laboral	Proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que presta.
Estímulos	Factores contextuales que se establecen con el fin de motivar a una persona y que se concretan en actividades o programas de bienestar laboral para el empleado y su grupo familiar.
Incentivos	Estímulo que se ofrece a una persona con el objetivo de incrementar y mejorar el rendimiento. Pueden ser pecuniarios (con retribución económica directa) o no pecuniarios (sin valor monetario directo).
Calidad de Vida Laboral	Dimensión que busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional de los servidores, así como sus condiciones físicas y psicosociales en el trabajo.
Clima Organizacional	Conjunto de percepciones que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad: políticas, relaciones interpersonales, prácticas y procedimientos formales e informales que la distinguen de otras entidades e influyen en el comportamiento individual y colectivo.
Cultura Organizacional	Conjunto de valores, ritos y símbolos que interactúan con las personas, las estructuras organizacionales y el sistema de control de la entidad para producir normas de comportamiento.
Riesgo Psicosocial	Condiciones presentes en una situación laboral, relacionadas con la organización del trabajo y las tareas, que tienen la capacidad de afectar la salud física, psíquica o social del trabajador.
Trauma Vicario	Transformación negativa de la visión del mundo que experimentan los profesionales de la salud como resultado de la exposición empática al trauma de los pacientes que atienden.
MIPG	Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas colombianas.
DAFP	Departamento Administrativo de la Función Pública. Entidad que lidera el diseño de las políticas de empleo público, la gerencia pública, el bienestar y el desarrollo del talento humano al servicio del Estado colombiano.
Desvinculación Laboral Asistida	Conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor de la entidad con beneficio para la persona, su familia y para el ambiente organizacional, salvaguardando las relaciones institucionales y ampliando perspectivas de reubicación laboral.

ANEXO 2 — CALENDARIO DE FECHAS PROFESIONALES 2026

A continuación se presenta el listado de fechas de reconocimiento a las distintas profesiones y oficios que hacen parte del equipo de trabajo de la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra, para su conmemoración y reconocimiento en la vigencia 2026:

PROFESIÓN / CARGO	FECHA DE CONMEMORACIÓN
Contador Público	01 de marzo
Trabajadora / Trabajador (Día Internacional de la Mujer)	08 de marzo
Hombre trabajador	19 de marzo
Trabajador de la Salud (Día Mundial de la Salud)	07 de abril
Secretaria / Asistente Administrativo	26 de abril
Bacteriólogo / Laboratorio Clínico	28 de abril
Trabajador en general (Día del Trabajo)	01 de mayo
Enfermera / Enfermero (Día Internacional)	12 de mayo
Servidoras Madres	Segundo domingo de mayo
Servidores Padres	Tercer domingo de junio
Servidor Público (Día Nacional)	27 de junio
Abogado	22 de junio
Conductor	16 de julio
Personal de Servicios Generales	23 de junio
Nutricionista	11 de agosto
Odontólogo	03 de octubre
Archivista / Gestión Documental	09 de octubre
Tecnólogo	14 de octubre
Trabajador Social	22 de octubre
Facturador / Financiero	23 de octubre
Vigilante / Celador	26 de noviembre

Psicólogo	20 de noviembre
Médico (Día Mundial)	03 de diciembre
Fisioterapeuta	05 de diciembre
Regente de Farmacia	05 de diciembre

Nota: Para las profesiones no incluidas en este calendario que hagan parte del equipo institucional, la Oficina de Talento Humano consultará la fecha de conmemoración correspondiente e incluirá el reconocimiento en el plan de actividades del mes respectivo.

ANEXO 3 — ACTA DE ADOPCIÓN DEL PLAN

En el municipio de Ariguaní, Magdalena, el día ____ del mes de enero de 2026, reunidos en la sede de la E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra, la Dra. Melissa Margarita Vega Barrios en su calidad de Gerente de la entidad y los representantes del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, se procedió a la adopción formal del Plan de Incentivos Institucionales para la vigencia 2026.

Habiendo revisado el contenido del plan, verificado su coherencia con el marco normativo vigente y confirmado su articulación con los demás instrumentos de planeación institucional (PDI RENACE HAMS 2027, POA 2026, PETH 2026, PIC 2026), se ADOPTA el presente plan y se compromete su difusión, implementación y evaluación conforme a los mecanismos establecidos en el propio documento.

Dra. MELISSA MARGARITA VEGA BARRIOS

Gerente — E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra

Representante de los Servidores

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Responsable Oficina de Gestión del Talento Humano

E.S.E. Hospital Alejandro Maestre Sierra