

# **PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES**

**2026**

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente documento presenta el Plan de Incentivos 2026, diseñado con el propósito de fortalecer el bienestar integral de los empleados y proyectar el lema del plan de desarrollo del Hospital Mental de Antioquia "María Upegui" – HOMO: "Sanamos mentes, transformamos vidas".

Este plan está orientado a generar un ambiente laboral saludable y motivador, que fomente el desarrollo físico, emocional y profesional de los colaboradores. Su finalidad es mejorar la calidad de vida laboral y promover una cultura organizacional fundamentada en los valores institucionales: compromiso, responsabilidad, honestidad, liderazgo y respeto.

Adicionalmente, busca garantizar un entorno favorable para el cumplimiento de los objetivos misionales y administrativos, contribuyendo al bienestar integral de los funcionarios y sus familias.

## 2. JUSTIFICACIÓN

La implementación de un Plan de Bienestar Laboral es esencial para el éxito institucional, ya que establece condiciones que no solo incrementan la productividad y el compromiso de los empleados, sino que también promueven su desarrollo integral. En el caso de la ESE Hospital Mental de Antioquia "María Upegui" – HOMO, la atención a la salud mental de sus colaboradores es un pilar fundamental para asegurar que desempeñen sus funciones de manera óptima, tanto en el ámbito profesional como personal.

El Plan de Incentivos se sustenta en la necesidad de fomentar una cultura de humanización en el servicio público y de mejorar el clima organizacional, con el objetivo de generar un impacto positivo en el desempeño institucional y en la satisfacción de los usuarios.

Adicionalmente, este plan permite reconocer el esfuerzo y la dedicación del talento humano, brindando espacios para el esparcimiento, la integración familiar y la comunicación continua. De esta manera, contribuye a formar un equipo comprometido con los valores institucionales, fortaleciendo la misión y visión del hospital.

## 3. OBJETIVO

Consolidar un equipo humano competente, comprometido y alineado con la misión institucional de la ESE Hospital Mental de Antioquia "María Upegui" – HOMO, fomentando una cultura organizacional basada en la confianza, el respeto, la

colaboración y el aprendizaje continuo. Se busca fortalecer el bienestar sociolaboral de los empleados mediante estrategias que promuevan su desarrollo físico, emocional y profesional, complementadas con actividades que impulsen la integración familiar, el reconocimiento institucional y el esparcimiento. Esto permitirá crear un entorno de trabajo positivo que contribuya al desempeño óptimo de los colaboradores, a la satisfacción y a la mejora integral de la calidad de vida dentro de la organización.

Es de suma importancia, mantener un clima organizacional propicio para el desarrollo de las actividades misionales y administrativas, promoviendo espacios y actividades de integración, esparcimiento y formación que impacten positivamente la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Estas acciones buscan fortalecer las relaciones interpersonales, incentivar el crecimiento personal y profesional, y aumentar la productividad, motivación y compromiso de los colaboradores hacia el cumplimiento de los objetivos institucionales.

## Específicos:

- Mejorar la calidad de vida y el clima organizacional a través de la creación de espacios experienciales que fomenten el bienestar físico y mental, el esparcimiento, y el fortalecimiento de la confianza y el compromiso institucional entre los empleados.
- Promover una cultura de servicio público y sentido de pertenencia mediante la difusión y práctica de los valores institucionales, el reconocimiento al desempeño laboral, y la participación activa en actividades sociales, deportivas y culturales.
- Fortalecer la integración y el trabajo en equipo mediante actividades recreativas, formativas y de acompañamiento, enfocadas en la salud integral, el descanso y la consolidación de la cohesión social dentro del entorno laboral.

## 4. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 1960 de 2019	Artículo 3°. Modifica el literal g) del artículo 6° del Decreto-Ley 1567 de 1998: Los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación, pueden acceder a programas de capacitación y bienestar, según necesidades y presupuesto asignado. Prioridad para empleados con derechos de carrera administrativa en caso de insuficiencia presupuestal.
Ley 1712 de 2014	Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.

Ley 1757 de 2015	Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática.
Ley 1581 de 2012	Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
Ley 1438 de 2011	Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.
Ley 1164 de 2007	Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud.
Ley 909 de 2004	Parágrafo del Artículo 36: Las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos para elevar la eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados, contribuyendo al cumplimiento de resultados institucionales.
Decreto Ley 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para empleados del Estado, regulando los programas de Bienestar Social y los de Incentivos.
Decreto 1083 de 2015 con sus modificaciones.	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública: - Artículo 2.2.10.1: Las entidades deben organizar programas de estímulos para motivar el desempeño y compromiso de los empleados. - Artículo 2.2.10.2: Los programas de protección y servicios sociales pueden incluir a empleados públicos y sus familias en coordinación con organismos de seguridad y previsión social.
Resolución N. 312 de 2013	Establece parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos en el Departamento Administrativo de la Función Pública: - Título II, Capítulo II: Regula los programas de incentivos, beneficiarios y clases de incentivos. - Capítulo III: Art. 40. Define requisitos para la selección de mejores empleados públicos, incluyendo desempeño sobresaliente y ausencia de sanciones.

## 5. DEFINICIONES

- **Bienestar:** Estado en el que una persona disfruta de condiciones físicas, emocionales y mentales óptimas, lo que le genera satisfacción, tranquilidad y equilibrio personal.
- **Dignidad:** Cualidad inherente a una persona que se comporta con responsabilidad, respeto hacia sí misma y hacia los demás, y que no permite ser humillada o degradada, preservando su valor como ser humano.
- **Equilibrio:** Estado de armonía y balance entre diferentes fuerzas, situaciones o aspectos. Este término es aplicable en diversos contextos, como la física, la economía, la política o la vida cotidiana.

- **Esparcimiento:** Actividades destinadas a la recreación y distracción, que generan gozo, satisfacción y bienestar. Estas pueden ser realizadas por individuos u organizaciones para fomentar momentos de relajación y diversión.
- **Estímulos:** Factores internos o externos que provocan una respuesta, ya sea física o conductual, en un organismo o individuo.
- **Integrar:** Incorporar a una persona o elemento dentro de un todo, fomentando la cohesión y la participación activa de todos los grupos e individuos en una sociedad o sistema.
- **Misional:** Relativo a los procesos y actividades que están directamente alineados con el cumplimiento de la misión o razón de ser de una entidad.
- **Reconocer:** Identificar o distinguir a una persona o cosa por sus características particulares, valorando su importancia o mérito en un contexto determinado.
- **Incentivo:** Estímulo o motivación, generalmente en forma de beneficio o recompensa, que se ofrece para fomentar un determinado comportamiento, acción o logro.
- **Calidad de vida laboral:** Se refiere al nivel o grado en el que las condiciones internas y externas del ambiente laboral contribuyen a enriquecer, desarrollar y potenciar las cualidades humanas de los miembros de una institución. Este concepto abarca tanto los aspectos físicos y emocionales como los sociales, promoviendo un entorno de trabajo que favorezca el bienestar integral y el crecimiento personal y profesional de los empleados.
- **Protección y servicios sociales:** En esta área se diseñan y estructuran programas destinados a atender las necesidades de protección, ocio, afecto, identidad y aprendizaje de los empleados y sus familias. El objetivo principal es mejorar su calidad de vida en aspectos clave como la salud, vivienda, recreación, cultura y educación, garantizando así un entorno más equilibrado y favorable para el desarrollo personal y laboral.

## 6. METODOLOGIA Y RECURSOS FISICOS, HUMANOS Y ECONOMICOS

El Plan de Bienestar Laboral de la E.S.E. Hospital Mental de Antioquia “María Upegui” – HOMO se formula y ejecuta en articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la gestión del talento humano en el sector público.

En este sentido, el plan se integra especialmente con la dimensión de Talento Humano y la Política de Integridad, garantizando que las acciones de bienestar contribuyan al fortalecimiento de las competencias laborales, al mejoramiento del clima organizacional, al incremento de la motivación y al compromiso institucional de los servidores públicos.

Así mismo, esta articulación permite que las estrategias de bienestar se desarrollen de manera coherente con los objetivos estratégicos de la entidad, el Plan de Desarrollo Institucional y los principios de eficiencia, transparencia, legalidad y generación de valor público, asegurando una gestión pública moderna, orientada a resultados y centrada en las personas.

**Mejores Empleados de Carrera, Provisionalidad, Libre nombramiento y remoción:** De acuerdo con la evaluación de desempeño del periodo 2025-2026, se seleccionarán los mejores empleados dentro de las categorías mencionadas, entre estos se elegirá al mejor empleado.

Requisitos: para ser considerado a los estímulos e incentivos por evaluación de desempeño, el empleado debe cumplir con los siguientes requisitos:

- Acreditar un tiempo de servicios continuos en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año inmediatamente anterior a la fecha de postulación ni durante el proceso de selección.
- Acreditar un nivel de desempeño “satisfactorio o sobresaliente” en la evaluación de desempeño correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- Participar activamente en comités, brigadas u otras actividades institucionales relevantes.
- Cumplimiento de horarios, con revisiones aleatorias y conforme a las políticas internas.

- Realizar una evaluación institucional, sobre conocimientos generales sobre la E.S.E. Hospital Mental de Antioquia María Upegui.

## Criterios de desempate

En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados que corresponda al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta los siguientes aspectos en el respectivo orden:

1. No haya sido seleccionado como mejor empleado en el año anterior.
2. El promedio de las evaluaciones de los dos (2) últimos años.
3. La participación regular en representación de los empleados en los comités o comisiones internas.

**Proceso de exposición:** Cuando el comité lo considere necesario, se podrá solicitar a los empleados seleccionados que realicen una exposición o presentación evidenciando los resultados obtenidos conforme a los factores de desempeño reportado en el formato de evaluación.

Los incentivos, estímulos o reconocimientos que se entreguen serán de acuerdo con los recursos institucionales disponibles por la entidad en el momento de su otorgamiento. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**Reconocimientos por antigüedad laboral:** Se otorgará un reconocimiento por antigüedad a los servidores públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30 o más años de servicio. El distintivo por antigüedad será en oro, plata y verde tradicional.

En ningún caso, podrán ser parte del programa y plan de bienestar laboral, estímulos e incentivos terceros de la E.S.E sin importar el tipo de servicio o modalidad de la contratación que tengan.

## Diagnóstico de Necesidades

De manera periódica se realiza un diagnóstico de las necesidades de bienestar laboral de sus empleados, como insumo para la formulación, ejecución, seguimiento y mejora continua del Plan de Bienestar Laboral.

Este diagnóstico permitirá identificar las condiciones laborales, sociales, emocionales y organizacionales que inciden en la calidad de vida de los

servidores públicos, así como priorizar acciones, programas y recursos de acuerdo con las necesidades reales del talento humano.

## Asamblea Bienestar:

La E.S.E. Hospital Mental de Antioquia María Upegui – HOMO contempla dentro del cronograma del Plan de Bienestar Laboral la realización de la Asamblea de Bienestar como un espacio institucional orientado a fortalecer la integración de los empleados, promover la participación activa y consolidar el sentido de pertenencia hacia la entidad.

Esta actividad permite socializar de manera transparente los avances, resultados y acciones ejecutadas en el marco del Plan de Incentivos, constituyéndose en un ejercicio de rendición de cuentas interna.

De igual manera, se llevará a cabo una actividad de integración orientada al mejoramiento del clima laboral y al fortalecimiento de la cultura organizacional, la cual favorecerá el establecimiento de relaciones laborales armónicas, promoverá una comunicación efectiva y propiciará el alineamiento de los servidores con los objetivos misionales y estratégicos de la institución.

**Recursos Económicos:** La asignación que la E.S.E. Hospital Mental tiene incluido en su presupuesto gastos de la vigencia 2026 en el rubro de Bienestar Laboral es por un valor de \$ 306.000.000 (TRECIENTOS SEIS MILLONES DE PESOS M/L); adicional a éste se gestionan recursos con la Caja de Compensación y valores agregados de convenios universitarios establecidos como alianzas estratégicas.

## 7. ACTIVIDADES (CRONOGRAMA)

AREA INTERVENCIÓN	ACTIVIDADES
Calidad de Vida Laboral	Desarrollo de plan de intervención de clima laboral
	Celebración día del servidor público
	Otorgar incentivo a mejor empleado
	Gimnasio. La entidad reconocerá el 100 % del valor del gimnasio, siempre y cuando se cumpla con las políticas de uso del beneficio. Código: GH-DH-FR-20.
Protección y servicios sociales.	Actividades recreativas, deportivas y físicas.
	Programa de prejubilados.

# PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



	Día Nacional de la Familia
	Día de la Familia.
	Actividad Anti estrés.
	Celebración de cumpleaños y días especiales que reconozcan el papel del servidor en la sociedad y en la institución.
	Acompañamiento psicológico a los empleados y sus familias.
	Encuentros y espacios culturales.
	Actividades decembrinas y cierre de año.

## Programas Anexos al plan de bienestar y que contribuyen a mejorar las condiciones laborales, personales y familiares del servidor.

<b>Servicios Sociales</b>	<p>Programa visual. Para cambio de marcos y lentes formulados que no cubra el POS (cada dos años puede acceder).</p> <p>44% del SMLV para todos los funcionarios.</p> <p>Se anexa documento de entidad de salud con diagnóstico, requerimiento que se especifique que no es POS, cotización, Rut cotizante.</p>
<b>Educación formal</b>	<p>Apoyo educativo a hijos de empleados menores de 25 años. (matricula 1 vez al año)</p> <p>Cuatrocientos mil pesos (\$400.000) para los niveles asistenciales, y técnicos,</p> <p>Los demás niveles, trecientos mil pesos (\$300.000).</p>
<b>Hijos de empleados de carrera</b>	<p>Se anexa a la solicitud los soportes de liquidación de matrícula, constancia aprobación del año anterior o promedio 3.7, si interrumpe debe realizar reintegro.</p>
<b>Empleados de Carrera nivel sobresaliente.</b>	<p>Apoyo educación formal a empleados con nivel sobresaliente según reglamentación Resolución por la cual se actualizan los programas de capacitación, Bienestar e incentivos laborales de la E.S.E.</p>

ACTIVIDAD	PRODUCTO EVIDENCIA	AREA RESPONSABLE	FECHA DE ENTREGA
-----------	--------------------	------------------	------------------

# PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



	ACTIVIDADES/ ACCIONES A DESARROLLAR			Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.	Detalle cumpleaños	Fotos y asistencia	Bienestar, estímulos incentivos	e	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
2.	Actividad prejubilables	Fotos y asistencia	Bienestar, estímulos incentivos	e		X				X				X	
3.	Día del servidor publico	Fotos y asistencia	Bienestar, estímulos incentivos	e					X						
4.	Códigos de gimnasio	Fotos y asistencia	Bienestar, estímulos incentivos	e	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
5.	Día de la familia	Fotos y asistencia	Bienestar, estímulos incentivos	e			X								X
6.	Actividades cultural organizacional	Fotos y asistencia	Bienestar, estímulos incentivos	e		X	X	X			X	X	X	X	X
7.	Copa del mundo	Fotos y asistencia	Bienestar, estímulos incentivos	e					X	X					
8.	Actividades anti estrés	Fotos y asistencia	Bienestar, estímulos incentivos	e		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
9.	Zona de escucha	Fotos y asistencia	Bienestar, estímulos incentivos	e	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
10.	Celebración niños y niñas.	Fotos y asistencia	Bienestar, estímulos incentivos	e			X						X		
11.	Día de la secretaria	Fotos y asistencia	Bienestar, estímulos incentivos	e			X								
12.	Día de los administrativos	Fotos y asistencia	Bienestar, estímulos incentivos	e									X		
13.	Día del medico	Fotos y asistencia	Bienestar, estímulos incentivos	e											X
14.	Día del enfermero	Fotos y asistencia	Bienestar, estímulos incentivos	e				X							
15.	Día del auxiliar de enfermería	Fotos y asistencia	Bienestar, estímulos incentivos	e						X					



# PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



32.	Tiquetera emocional	Fotos y asistencia	Bienestar, estímulos incentivos	e	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
33.	Bici homo	Fotos y asistencia	Bienestar, estímulos incentivos	e						X						

## 8. DIFUSIÓN

<b>Mecanismo de elaboración</b>	de	La metodología utilizada para la realización fue basada con la normatividad vigente, adaptándola a la E.S.E. Hospital Mental de Antioquia María Upegui – HOMO.
<b>Mecanismo de difusión</b>	de	El Plan será dado a conocer a los líderes involucrados, estos a su vez lo darán a conocer a sus colaboradores; posteriormente se montará en la página web institucional para la consulta del público en general.
<b>Mecanismos de capacitación</b>	de	Se socializará de forma verbal por parte del líder o responsable de ejecución del plan con su equipo de trabajo y las partes interesadas.
<b>Mecanismos de evaluación</b>	de	Será evaluado y monitoreado por medio de un seguimiento según el cronograma de ejecución de cada actividad, y será la oficina de Planeación quien lo realice.
<b>Mecanismos de retroalimentación</b>	de	Se hará un acompañamiento constante a las áreas que intervengan en cada plan, para que las mismas entreguen oportunamente y con claridad el desarrollo de las actividades programadas.

## 9. SEGUIMIENTO

Desde el área de planeación se realiza seguimiento de forma mensual y se lleva indicador de resultado de forma trimestral en el comité de gestión y desempeño.

**Indicador de seguimiento:** Porcentaje de cumplimiento del Plan de incentivos institucionales

Número de actividades ejecutadas en el período / Número de actividades programadas en el plan durante el periodo

RANGO		
0 – 60%	Rojo	Baja
61 – 89%	Amarillo	Media
90 – 100%	Verde	Alta

## 10. NOMBRES DE RESPONSABLE DE DILIGENCIAMIENTO Y EJECUCIÓN DEL PLAN

# PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



Nombre	Cargo
Elkin Dorley Zuluaga Zuluaga	Líder Gestión Humana

## 11. CONTROL DE CAMBIOS

<b>ELABORÓ</b>	Mario Esneider Torres – Profesional Social, Contratista
<b>ACTUALIZÓ</b>	Elkin Dorley Zuluaga Zuluaga – Líder de Gestión Humana
<b>APROBÓ</b>	Comité de Gestión y Desempeño
<b>VERSIÓN</b>	04
<b>MOTIVO ACTUALIZACIÓN</b>	<b>DE</b> Se actualiza el nombre del plan, con el fin de dar cumplimiento al Decreto 612 de 2018
<b>FECHA ACTUALIZACIÓN</b>	<b>DE</b> 07/05/2026