	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-28
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	Versión: V2 Fecha: 20/01/2026

INTRODUCCIÓN

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social como: “Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del colaborador con el servicio de la entidad en la cual labora”.

Que el artículo 19 del Decreto 1567 de 1998, señala *“Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus colaboradores programas de bienestar social e incentivos”*.

Que el artículo 30 del precitado Decreto establece que, para reconocer el desempeño en niveles de excelencia, podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios, teniendo derecho a ellos todos los colaboradores de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles directivo, profesional, técnico y asistencial.

Que el artículo 33 del mismo Decreto establece que las Entidades que las órdenes nacionales y territoriales podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Que mediante Resolución No. 088 de 31 de agosto 31 de 2011, constituyó el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Hospital Ulpiano Tascón Quintero Empresa Social del Estado del Municipio de San Pedro Valle.

Que el Hospital Ulpiano Tascón Quintero Empresa Social del Estado del Municipio de San Pedro Valle, en su interés de mantener una organización integrada por personas motivadas y comprometidas con la misión de la entidad mediante una estructura eficiente debe ejecutar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los funcionarios de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción.

Que el Artículo 33 de la Ley 734 de 2002 por la cual se expide el Código Disciplinario, estipula los derechos de los servidores públicos a participar en todos los programas de bienestar social que para ellos y sus familias establezca el Estado además el derecho de disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales vigentes.

“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”

E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3

DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: administracion@hospitalulpianotascon.gov.co

Código postal 763030- SAN PEDRO

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-28
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	Versión: V2 Fecha: 20/01/2026

MISION

Somos una Empresa Social del Estado que ofrece servicios de salud de baja complejidad a la comunidad del municipio de San Pedro Valle del Cauca, orientado a la promoción y mantenimiento de la salud, atención primaria en salud, atención médica general para tratamiento, recuperación y rehabilitación de la enfermedad; con una política y modelo de atención Integral que incorpora todos los sistemas y procesos Institucionales, buscando humanizar el servicio, fortalecer la seguridad del paciente, satisfacer la necesidad de los usuarios, cumplir con las expectativas de su talento humano, el respeto por el medio ambiente, bajo un esquema de gestión del riesgo, flexibilidad económica y social.


VISION

La E.S.E Hospital Local Ulpiano Tascón Quintero será reconocida en los próximos años, por su liderazgo en la prestación de servicios de salud de baja complejidad en el Centro del Valle del Cauca, asegurando bajo sus Políticas integrales, el trabajo en equipo de su talento humano, humanización de sus servicios y la participación de la comunidad, el mejoramiento continuo y la excelencia en sus servicios.

PRINCIPIOS.

Además de los Principios contemplados en el Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia (igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad), la ESE Hospital Local Ulpiano Tascón Quintero, está comprometido con los siguientes Principios:

AUTOCONTROL: Cada miembro de la entidad planea, ejecuta, verifica y ajusta los procedimientos en los cuales participa, para que éstos sean realizados de acuerdo con los estándares de calidad definidos por la normatividad vigente y por la organización.

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-28
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	Versión: V2 Fecha: 20/01/2026

CALIDAD: Se garantiza a los usuarios la calidad en la atención oportuna, personalizada, humanizada, integral, continua y de acuerdo con estándares aceptados en procedimientos y práctica profesional.

PROTECCIÓN INTEGRAL: Se brindará atención en salud integral a la población en la fase de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, en cantidad, oportunidad, calidad y eficiencia.

EFICIENCIA: Las actuaciones y procesos que se desarrollen dentro de la Institución procurarán la productividad y el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles con miras a la obtención de los mejores resultados posibles.

UNIVERSALIDAD: Institución abierta, atención sin discriminación, sin importar etnia, política, religión o situación económica de sus usuarios.

TRANSPARENCIA: Es el cumplimiento del quehacer como Entidad Pública de conformidad con los deberes y obligaciones a los que se ha comprometido con la sociedad y la comunidad.

UNIDAD: Es la articulación entre la red prestadora de servicios, unidades y centros funcionales, procedimientos y protocolos para alcanzar la misión.

RESPECTO A LA DIGNIDAD HUMANA: Enfocado a garantizar la prestación de servicios de salud con un trato digno, respetuoso, serio y confidencial sin discriminación alguna, respetando derechos, formas de comportamiento, creencias, intimidad y libertad de expresión de usuarios y trabajadores.

COMPROMISO SOCIAL: Es el compromiso con la sociedad de garantizar la prestación de servicios con calidad, humanismo, oportunidad, eficiencia y eficacia, garantizando la participación y vigilancia de la ciudadanía.

INTERSECTORIALIDAD/INTERINSTITUCIONALIDAD: Fortaleciendo los vínculos entre los diferentes actores e instituciones del sector con la comunidad, que permita la integralidad de los servicios de salud que presta.

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-28
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	Versión: V2 Fecha: 20/01/2026

VALORES CORPORATIVOS:

La E.S.E Hospital Local Ulpiano Tascón Quintero, con el fin de alcanzar y aplicar su Política de Humanización del Servicio, está comprometida con los siguientes **valores**:

HONESTIDAD

Actuamos siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo con sus deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

RESPETO

Reconocemos, valoramos y tratamos de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

COMPROMISO

Somos conscientes de la importancia de nuestro rol como servidores públicos y estamos en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que nos relacionamos en las labores cotidianas del Hospital, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA

Cumplimos con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a nuestros cargos de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado en el Hospital.

JUSTICIA

Actuamos con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-28
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	Versión: V2 Fecha: 20/01/2026

1. OBJETIVOS

General

Desarrollar actividades deportivas, culturales, recreativas, sociales y de reconocimiento en la ESE HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO, con el fin de crear condiciones de trabajo positivas que mejoren la calidad de vida laboral y el desempeño de los funcionarios.

ESPECÍFICOS

- Desarrollar acciones participativas que contribuyan a la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos recreativo, deportivo, educativo y cultural de los funcionarios y sus familias.
- Realizar actividades de intervención conforme a los resultados de la medición del clima laboral con el fin de intervenir las variables que afecten la motivación de los funcionarios.
- Generar espacios de concertación y articulación de los planes de bienestar de proveedores de insumos, bienes y servicios que tienen vínculo con el Hospital, de manera que se puedan realizar actividades integradas con alcance a todos los colaboradores de la entidad, optimizando los recursos e impactando el clima laboral general.

2. ALCANCE

El presente documento recoge las actividades que en materia de bienestar social y de incentivos se realizarán durante el año 2026 en la Institución, con apoyo del comité de bienestar social.

Los beneficiarios del mismo son todos los servidores públicos de la entidad y sus familias. Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.2 Parágrafo 2º. Para los


Página 4 de 8

"Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad"

E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3

DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: administracion@hospitalulpianotascon.gov.co

Código postal 763030- SAN PEDRO

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-28
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	Versión: V2 Fecha: 20/01/2026

efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del colaborador y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

3. PLAN DE ACCIÓN

Actividades para la protección y bienestar social

Se estructurarán programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del colaborador y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

Se diseñarán actividades que permitan la relajación, el esparcimiento, la integración, la sana utilización del tiempo libre y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, todo ello con el fin de aumentar los niveles de satisfacción y confianza de los funcionarios en la Institución.

Se programarán las siguientes actividades:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y mantenimiento de la salud
- Capacitación informal

Actividades para la calidad de vida:

Actividad de aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

La Batería de Riesgo Psicosocial es una herramienta que permite evaluar el riesgo intralaboral, extralaboral y el estrés al que se enfrentan los colaboradores de la E.S.E.

Página 5 de 8

"Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad"

E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3

DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-

mail: administracion@hospitalulpianotascon.gov.co

Código postal 763030- SAN PEDRO

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-28
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	Versión: V2
		Fecha: 20/01/2026

De conformidad a la resolución 2646 julio de 2008 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, intralaborales y extralaborales las entidades deberán implementar la batería de riesgo psicosocial por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Durante la presente vigencia se gestionará la aplicación de la batería de riesgo psicosocial.

Programa de pre pensionados:

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Para desarrollar este programa se contará con los servicios de personal especializado en el tema, el cual a través de talleres lúdicos y vivenciales brindarán la educación y el acompañamiento que requieren los funcionarios para abordar esta nueva etapa.

En este momento la Institución cuenta con 1 colaborador que cumplen con los requisitos de prepensionado, los cuales se incluirán dentro del programa de pre pensionados y serán atendidos por el psicólogo profesional de la institución en el momento que se adjudique la pensión.

Riesgo Psicosocial

Durante el presente año se gestionará con la colaboradora de riesgos laborales del Hospital con el apoyo de la ARL, la nueva medición del riesgo psicosocial con el fin de determinar el impacto del plan de intervención a ejecutar en la vigencia

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-28
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	Versión: V2 Fecha: 20/01/2026

que corresponda y poder definir acciones puntuales de intervención y de seguimiento y monitoreo a los casos que lo ameriten.

Plan de incentivos

EL APOYO PARA LOS COLABORADORES QUE DESEEN REALIZAR FORMACIÓN FORMAL Y NO FORMAL:

En la vigencia 2026 se apoyará a los colaboradores que deseen realizar estudios formales y no formales.

OTORGAMIENTO DE ESTIMULO EDUCATIVOS:

Serán beneficiarios de este incentivo educativo los funcionarios, el cónyuge y los hijos de los empleados públicos de la Empresa Social del Estado Hospital Ulpiano Tascón Quintero de San Pedro Valle, que estén cursando sus estudios en los niveles de preescolar, primaria, secundaria, universitarios y postgrados en la vigencia 2026; los siguientes valores pueden ser modificados de acuerdo con lo definido en el comité de bienestar social y conforme con la disponibilidad presupuestal, por tanto se toman de base los valores de la vigencia anterior.

- Para los que estén cursando año lectivo de los niveles de jardín y pre jardín, se le reconocerá la suma de \$ 485.564 por funcionario.
- Para los que estén cursando año lectivo de los niveles de primaria, se le reconocerá la suma de \$ 646.059, por funcionario.
- Para los que estén cursando año lectivo del nivel educativo de Secundaria, se reconocerá la suma de \$ 806.552 por funcionario.
- Para los que estén cursando estudios técnicos, tecnológicos y universitarios se le reconocerá la suma de \$ 965.689 por funcionario.
- Para los que estén cursando estudios de postgrados se le reconocerá la suma de \$ 1.147.945 por funcionario.

Para tener derecho a este incentivo deberá presentar certificación del establecimiento educativo debidamente reconocido por la autoridad

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-28
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	Versión: V2
		Fecha: 20/01/2026

competente, además todo funcionario del hospital que presente certificados falsos o adulterados con el fin de obtener los auxilios educativos a los que hace mención el presente artículo, no se exime de sus responsabilidades legales que de ella se deriven.

El Plan institucional de Bienestar Social e Incentivos queda supeditado en su ejecución a la disponibilidad presupuestal para la vigencia 2026 del rubro correspondiente para cada vigencia, acorde con las decisiones que adopte el Comité de Bienestar Social e Incentivos.

GESTIÓN DOCUMENTAL			
Diseño:	JUAN PABLO ESCOBAR	SUBGERENTE	
Revisó:	LINA MARCELA ARIAS	APOYO CALIDAD	
Aprobó:	JORGE MARIO SALAZAR	GERENTE	
Fecha de aprobación Versión 1:	ENERO 2026		
Control de cambios actualizaciones:			
Fecha de actualización	Motivo del cambio	Versión anterior	Versión actual
20/01/2026	Se actualiza plan con año en vigencia	V1	V2