



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LA MERCED



PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LA MERCED



VIGENCIA 2026

¡Con Calidad Humana!

NIT: 890.907.241-1

PBX: 841-1182

www.hlamerced.gov.co

Calle 49 Nro. 36-298 Ciudad Bolívar - Antioquia



PLAN ANUAL DE ESTIMULOS E INCENTIVOS Vigencia 2026

1. INTRODUCCION

Los planes de incentivos para los funcionarios la E.S.E Hospital La Merced, se orientarán a otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

2. JUSTIFICACIÓN

La E.S.E Hospital La Merced, podrá adoptar anualmente el plan de incentivos institucionales y señalar en él, los incentivos que se ofrecerán al mejor empleado de la entidad de carrera administrativa y a los mejores equipos de trabajo escogidos entre aquellos que pertenezcan a los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

El sistema de estímulos a los empleados de la E.S.E Hospital La Merced, se expresará en programas de bienestar social e incentivos, armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.

3. OBJETIVO

Implementar estrategias de bienestar laboral de las servidoras y los servidores públicos de la ESE Hospital La Merced de Ciudad Bolívar, para el fortalecimiento del sentido de pertenencia y compromiso organizacional, y potenciación del desempeño laboral individual y colectivo.

3.1 Objetivos específicos

- Realizar actividades de promoción del desarrollo integral de los funcionarios, abordando sus dimensiones personal, familiar y ocupacional.



- Contribuir en la optimización la calidad de vida de los servidores, brindando soluciones a sus necesidades en áreas clave como salud, vivienda, familia, recreación, deporte, cultura y educación, para mejorar su satisfacción y equilibrio.
- Establecer espacios de reconocimiento y apreciación para los servidores, valorando su tiempo, dedicación y desempeño, con el fin de fortalecer su motivación y sentido de pertenencia.
- Impulsar el mejoramiento continuo del clima organizacional mediante la implementación de iniciativas que favorezcan la comunicación, la integración y el compromiso de los servidores con los objetivos institucionales.

4. ALCANCE

El Plan de Bienestar y el de Incentivos No Pecuniarios está dirigido a los empleados de la ESE Hospital La Merced y sus familias, teniendo en cuenta el Decreto 1567 de 1998 el cual establece la obligatoriedad de contar con un plan anual que disponga de actividades de bienestar e incentivos que permitan elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores del estado. El Plan de Incentivos, en la categoría de Pecuniarios, es aplicable a todos los servidores públicos del nivel profesional, técnico y asistencial, que demuestren niveles de excelencia en su desempeño, tanto individual como de equipos de trabajo.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

Servidores públicos: el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).



Necesidades: a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Bienestar: siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos: i) Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad; ii) Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

Incentivos: los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Clima Laboral: hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional: se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de



lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Calidad de vida: un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

6. PROPÓSITO DE LOS INCENTIVOS

Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como los mejores empleados de la entidad y de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que logren niveles de excelencia. Tendrán derecho a beneficiarse de los incentivos previstos en este documento, los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera según lo dispuesto en el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015.

7. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del HOSPITAL LA MERCED DE CIUDAD BOLIVAR se enmarca en el Sistema de Capacitación y de Estímulos el cual pretende el fortalecimiento del Talento Humano de planta de la institución contribuyendo con la optimización de la visión institucional. El plan de bienestar social e incentivos se enmarca en las siguientes normas:

- ✓ **Decreto 1567 de 1998.** Título II. Sistema de Estímulos Para los Empleados Del Estado.

- ✓ **Ley 909 de 2004,** por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

¡Con Calidad Humana!

NIT: 890.907.241-1

PBX: 841-1182

www.hlamerced.gov.co

Calle 49 Nro. 36-298 Ciudad Bolívar - Antioquia



✓ **Decreto 1083 de 2015.** Capítulo II. Sistema de Estímulos.

En primera instancia el Bienestar Social se entiende por el conjunto de factores que una persona necesita para gozar de buena calidad de vida. Estos factores llevan al sujeto a gozar de una existencia tranquila y en un estado de satisfacción, por lo tanto, incluye aquellos elementos que inciden de manera positiva en la calidad de vida: un empleo digno, recursos económicos para satisfacer las necesidades, vivienda, acceso a la educación y a la salud, tiempo para el ocio, etc. Pese a que la noción de bienestar es subjetiva (aquello que es bueno para una persona puede no serlo para otra), el bienestar social está asociado a factores económicos objetivos.

El bienestar social se basa en las iniciativas establecidas por los funcionarios encaminadas al mejoramiento de las condiciones que favorecen su desarrollo integral, el nivel de vida y el de su familia, permitiendo con ello que cada funcionario incremente sus niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora

El artículo 21 del Decreto 1567 de 1998, señala que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficiencia, la eficacia y la efectividad de su desempeño.
- ✓ Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- ✓ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal



forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

- ✓ Contribuir, a través de acciones basadas en la promoción y la prevención a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- ✓ Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados en protección y prevención social a los empleados y su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

En segunda instancia el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) expide en 1998 el Decreto No. 1567 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado. En el capítulo III, artículos 20 al 25 hablan de los programas de bienestar, los cuales deben tener en cuenta las necesidades de los servidores públicos en busca del desarrollo integral del individuo, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, sentido de pertenencia e identificación del empleado con su empresa, mejorando el ambiente de trabajo que motive y desarrolle la creatividad, enmarcándose dentro del Área de Protección y Servicios Sociales y del área de Calidad de Vida Laboral.

En su artículo 20, establece que los programas de Bienestar deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos y que sean procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado. Se busca satisfacer las necesidades del trabajador y de la organización a través de la actividad laboral.

Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36 Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.



Ley 1221 de 2008 Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.

Ley 1811 de 2016 Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.

Ley 1823 de 2017 Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.

Ley 1857 de 2017 Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998 “Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado”.

Ley 2088 de 2021 La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral.

Ley 2191 de 2022 Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.

Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del



Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

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

La Ley 100 de 1993 Que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de Marco Legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales. El preámbulo de ésta ley dice: “La Seguridad Social Integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que disponen la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los Planes y Programas que el Estado y la Sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.” Como puede verse dicha ley se refiere a todo lo que concierne a la Salud (EPS), Pensiones y Cesantías, Riesgos Laborales (ARL) y demás protecciones que el servidor público y su grupo familiar deben tener.

8. INCENTIVOS PECUNIARIOS

Los incentivos pecuniarios estarán constituidos de acuerdo a la siguiente clasificación:

¡Con Calidad Humana!

NIT: 890.907.241-1

PBX: 841-1182

www.hlamerced.gov.co

Calle 49 Nro. 36-298 Ciudad Bolívar - Antioquia



	E.S.E HOSPITAL LA MERCED			
	PLAN DE ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL			
	VIGENCIA 2026			
	ACTIVIDAD	FECHA	VALOR	CUMPLIMIENTO
PRIMER TRIMESTRE	Entrega de Paquetes Escolares a los funcionarios y a los hijos de los funcionarios que estén cursando los grados preescolar a universitario. Previo cumpliendo de los requisitos de Resolución de Bienestar Social.	ENERO A FEB 28		
	Tarde Lúdico recreativa / Caminata Ecológica	FEBRERO		
	Celebración Día Internacional de la Mujer.	MARZO 8		
	Celebración Día Internacional del hombre.	MARZO 19		
SEGUNDO TRIMESTRE	Conmemoración Dia de la Salud	ABRIL		
	RECONOCIMIENTOS DIAS CLASICOS (Abril) Bacterióloga y Auxiliares Administrativos	ABRIL		
	Celebración Día de la Madre	MAYO		
	RECONOCIMIENTOS DIAS CLASICOS (Mayo-Junio) Enfermería	MAYO		
	Tarde Lúdico recreativa / Caminata Ecológica	JUNIO		
	Celebración Día del Padre	JUNIO		
TERCER TRIMESTRE	Dia de la Familia.	JULIO		
	RECONOCIMIENTOS DIAS CLASICOS. (Julio-Agosto) Dia del conductor, almacenista, apoyo logístico, servicios generales.	AGOSTO		
	Tarde Lúdico recreativa / Caminata	AGOSTO		
	Reinducción	AGOSTO		
	Celebración día Amor y Amistad	SEPTIEMBRE		
CUARTO TRIMESTRE	RECONOCIMIENTOS DIAS CLASICOS. (Septiembre - Octubre) Dia de Odontólogo. Auxiliares de Odontología e Higienista Oral. Financiero. Auxiliares Administrativos	OCTUBRE		
	Conmemoración del Día Mundial de la Salud Mental	OCTUBRE		

¡Con Calidad Humana!

NIT: 890.907.241-1

PBX: 841-1182

www.hlamerced.gov.co

Calle 49 Nro. 36-298 Ciudad Bolívar - Antioquia



	Celebración del día del niño "halloween"	OCTUBRE		
	Decoración Navideña ESE	NOVIEMBRE		
	"Dia De La Locha" Fiestas Del Arriero	NOVIEMBRE		
	Desfile De La Arrieria - Fiestas Del Arriero	NOVIEMBRE		
	integración institucional "tarde recreativa" natilla - buñuelos- juegos de mesa	DICIEMBRE		
	"Balance de gestión fin de año e integración institucional de navidad"	DICIEMBRE		
	RECONOCIMIENTOS DIAS CLASICOS. (Noviembre - Diciembre) Administrador, psicólogo, Médicos.	DICIEMBRE		
	Celebración Novenas Navideñas	DICIEMBRE 16 AL 24		

9. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

Los incentivos no pecuniarios consistirán en la asignación de días hábiles de descanso remunerado para quien sea elegido como el mejor empleado de carrera de cada nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción de la entidad.

Adicionalmente, se consideran como incentivos no pecuniarios:

Participación en proyectos especiales:

Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación activa y el desarrollo de trabajos individuales o colectivos, de carácter inter o intra Institucional, enmarcados en el Plan de Desarrollo y que generen valor agregado.

Reconocimientos públicos a la labor meritoria:

Este incentivo tiene el propósito de exaltar y destacar el desempeño y la labor realizada por los empleados de carrera administrativa y los equipos de trabajo que hayan sido seleccionados por haber alcanzado el nivel de excelencia, quienes serán objeto de reconocimientos especiales, mediante la divulgación y publicación en los diferentes medios de comunicación institucional interna y externa, como boletines,

¡Con Calidad Humana!

NIT: 890.907.241-1

PBX: 841-1182

www.hlamerced.gov.co

Calle 49 Nro. 36-298 Ciudad Bolívar - Antioquia



publicaciones, página Web, Intranet, dentro de los programas emitidos o en los que participe la E.S.E Hospital La Merced.

De presentarse empate en el puntaje obtenido en la calificación de la evaluación del desempeño en el proceso de selección del mejor empleado de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, el Comité de Bienestar Social tomará como elemento decisorio, entre otros aspectos, aquellos que permitan verificar el aporte o valor agregado de los aspirantes, de continuar el empate se optaría por el sorteo.

Financiación de investigaciones:

Está orientado a fomentar la investigación de carácter institucional o particular, evento en el cual, los contactos y demás trámites necesarios para su realización estarán a cargo del servidor de carrera seleccionado en cualquiera de los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Asistencial y Técnico, que elija este tipo de incentivo, sin perjuicio del cumplimiento de las funciones y horario de trabajo fijado por la E.S.E Hospital La Merced.

10. ASIGNACIÓN DE INCENTIVOS

El incentivo pecuniario se asignará al equipo de trabajo seleccionado en el primer lugar. Los incentivos no pecuniarios se asignarán al mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción, seleccionado en cualquiera de los niveles: Directivo, Profesional, Asistencial y Técnico, así como al mejor empleado de carrera de la entidad. En cada caso se asignarán los incentivos, mediante acto administrativo.

11. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS PARA LA VIGENCIA 2026.

El incentivo no pecuniario será de dos (2) días de licencia renumerada, para el empleado de libre nombramiento y remoción y de carrera seleccionados como el mejor de cada nivel jerárquico y el equivalente a un (1) día de licencia remunerado para el mejor empleado de la entidad, de conformidad con los términos y

¡Con Calidad Humana!

NIT: 890.907.241-1

PBX: 841-1182

www.hlamerced.gov.co

Calle 49 Nro. 36-298 Ciudad Bolívar - Antioquia



condiciones señalados en el Decreto 1083 de 2015. Capítulo II. Sistema de Estímulos.

El monto del incentivo no pecuniario para el equipo de trabajo seleccionado en el primer lugar será de un (1) día de licencia remunerado, siempre y cuando acrediten el cumplimiento del 100% del proyecto dentro del término previsto para su ejecución. El incentivo no pecuniario se reconocerá a cada uno de los integrantes de los equipos de trabajo.

Los días otorgados deberán ser disfrutados en la presente vigencia, previa concertación entre el empleado y su jefe inmediato.

12. DEFINICIÓN DE EQUIPO DE TRABAJO

Se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.

13. CONFORMACIÓN DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Para conformar equipos de trabajo se deben reunir los siguientes requisitos:

1. Los equipos de trabajo al interior de la E.S.E Hospital La Merced deberán integrarse únicamente con funcionarios inscritos en carrera administrativa y de Libre nombramiento y remoción.
2. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Entidad.
3. Cada equipo de trabajo deberá estar conformado como mínimo por tres (3) integrantes, con el fin de fomentar el trabajo en equipo.



14.. INSCRIPCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO

La inscripción de los equipos de trabajo y sus respectivos proyectos, la efectuará el jefe de la dependencia que corresponda al tema a desarrollar, anexando el proyecto formulado, acompañado de los indicadores, cronograma e indicando el nombre de sus integrantes, por escrito ante el Comité de Bienestar Social, a través de la Área de Talento Humano.

Las inscripciones se efectuarán dentro del término que establezca el Comité de Bienestar Social. El calendario podrá ajustarse cuando las circunstancias así lo ameriten y será divulgado por el área de Talento Humano. En todo caso para la inscripción de proyectos se deberán cumplir los criterios que se describen a continuación:

1. Los proyectos deberán presentarse para que su ejecución finalice a más tardar el 20 de septiembre del año en curso, indicando en el mismo las etapas o fases que se desarrollarán y ejecutarán dentro de este término, las cuales deberán cumplirse en el 100%.
2. Si el proyecto demanda mayor tiempo, es decir, que su desarrollo y ejecución toma más de una vigencia, se deberán señalar las etapas, fases o metas que se ejecutarán durante el término citado en el numeral anterior y en todo caso el proyecto se presentará con las fases o metas a desarrollar durante todo el horizonte del mismo.
3. Que el alcance del proyecto sea el mejoramiento específico de acciones, tareas, procesos, planes y objetivos institucionales o cualquiera otro que a juicio del Comité de Bienestar Social genere valor agregado en la gestión institucional.
4. De ejecutarse el proyecto por fases, éstas deberán especificarse dentro del mismo y en el respectivo cronograma. Si las fases se van a desarrollar en dos o más vigencias, las previstas para su desarrollo y ejecución dentro de la actual vigencia deberán cumplirse en el 100% para tener la opción de ser premiado y en tal evento se reconocerá el valor del incentivo en forma proporcional al número de las fases cumplidas en el 100%.



A los equipos de trabajo se les podrá permitir la recomposición de sus integrantes y reformulación del proyecto, dentro del término anterior a la presentación y sustentación del proyecto en Audiencia Pública, evento en el cual, se deberá presentar por escrito la solicitud al Comité de Bienestar Social, a través del área de Talento Humano. El Comité deberá pronunciarse sobre su aceptación o rechazo.

El cumplimiento de las labores requeridas para el desarrollo del proyecto no libera a los funcionarios integrantes del cumplimiento estricto de las funciones propias del cargo y de la jornada laboral.

Al cierre de las inscripciones de los equipos, el Comité de Bienestar Social a través del área de Talento Humano, informará a sus integrantes sobre los proyectos inscritos que fueron admitidos para concursar.

Para el desarrollo, divulgación, e información de las reglas generales de este proceso, el área de bienestar social, programará una reunión con los equipos de trabajo y demás funcionarios que estén interesados en adelantar los trámites de inscripción ante el Comité de Bienestar Social, para darles a conocer la metodología, procedimientos, normas que la regulan y las condiciones generales de participación en este proceso.

15. CRITERIOS PARA EVALUACIÓN DE PROYECTOS

Para la evaluación de los proyectos de los equipos de trabajo cuya inscripción sea aceptada formalmente por el Comité de Bienestar Social de la E.S.E Hospital La Merced, se tendrán en cuenta los criterios de valoración que se describen a continuación:

1. Planteamiento del proyecto y ejecución del cronograma.

Hace referencia al cumplimiento del mismo, de acuerdo con lo señalado en el cronograma presentado y aprobado.

2. Funcionamiento como equipos de trabajo.



Hace referencia a los procesos, métodos, investigaciones, levantamiento de información, desarrollo, y demás aspectos relacionados con las actividades de grupo, como son la comunicación, integración, participación y aportes de quienes conformen el equipo de trabajo, para el desarrollo del respectivo proyecto.

3. Eficiencia con que se haya realizado la labor.

Hace referencia a la utilización de recursos para el logro de objetivos, a la oportunidad y tiempo requerido en su desarrollo o ejecución y a los documentos que soportan el trabajo presentado.

4. Aporte a la transformación Institucional.

Hace referencia a los aportes y problemas que resuelve o a la mejora de procesos y procedimientos.

5. Logro de los objetivos previstos.

Hace referencia a los resultados alcanzados, los cuales deben ser medidos de acuerdo con los indicadores definidos en el proyecto.

16. PONDERACIÓN CRITERIOS DE VALORACIÓN

A los criterios de valoración señalados anteriormente les corresponde el puntaje de calificación que se indica a continuación:

CRITERIOS DE VALORACIÓN

- Planteamiento del proyecto y ejecución del cronograma
- Funcionamiento como equipo de trabajo
- Eficiencia con que se haya realizado la labor
- Aporte a la transformación Institucional
- Logro de los objetivos previstos
- Puntaje Total

¡Con Calidad Humana!

NIT: 890.907.241-1

PBX: 841-1182

www.hlamerced.gov.co

Calle 49 Nro. 36-298 Ciudad Bolívar - Antioquia



17. EVALUACIÓN DEL PROYECTO

Se evaluará la presentación y sustentación de un informe parcial y de un informe definitivo. Los equipos de trabajo remitirán por escrito al Comité de Bienestar Social, antes de cada sustentación, los informes de avance, indicadores aplicados y el cronograma ejecutado, a través de la E.S.E Hospital La Merced, en la fecha que determine dicho Comité. Para la sustentación final, cada equipo de trabajo deberá entregar los documentos que contengan el proyecto realizado, a más tardar el 30 de septiembre del año en curso, en original y dos copias. Para la calificación se aplicarán los criterios y ponderación señalados a continuación:

Informe Parcial: Un (1) informe parcial que tendrá un peso del 30% sobre el total de la evaluación, en el que se valorarán los criterios "Planteamiento del proyecto y ejecución del cronograma" y "Funcionamiento como equipo de trabajo".

Informe Final: Un (1) informe final que tendrá un peso del 70% sobre el total de la evaluación, en donde se valorarán todos los criterios señalados y consistirá en la presentación y sustentación del proyecto en Audiencia Pública.

Metodología: Se tendrá en cuenta la siguiente metodología:

1. Para efectos de la sustentación, cada equipo de trabajo escogerá al integrante que hará la respectiva exposición, en todo caso, los miembros del Comité de Bienestar Social, podrán dirigir las preguntas que considere pertinentes a cualquiera de sus integrantes. Si desea la participación de público en sus presentaciones, así lo informará al Comité de Bienestar Social con la debida antelación.
2. De acuerdo con la naturaleza del proyecto y a juicio del Comité de Bienestar Social, podrá invitarse a las personas que por sus calidades y conocimientos relacionados con el respectivo tema, sean considerados como un apoyo en el proceso de evaluación.
3. Se efectuará retroalimentación en cada exposición de los avances presentados por los equipos de trabajo, así mismo, se entregará a cada representante de los equipos de trabajo, el resultado de la calificación obtenida en la primera y última fase, una vez se consoliden los puntajes de cada uno de los evaluadores. La



correspondiente divulgación y entrega de los resultados la realizara la E.S.E Hospital La Merced.

18. SELECCIÓN Y DIVULGACIÓN DE RESULTADOS

Dentro de los primeros quince (15) días del mes de octubre del año en curso, el Comité de Bienestar Social seleccionará a los equipos de trabajo que obtengan una calificación definitiva igual o superior a 900 puntos, es decir, que alcancen el nivel de excelencia, en orden de mérito y de acuerdo con el mayor puntaje se establecerá el primero, segundo y tercer lugar, con base en las calificaciones obtenidas, las cuales serán consignadas en acta firmada por los integrantes de Comité de Bienestar Social. La divulgación será efectuada por la E.S.E Hospital La Merced.

19. PREMIACIÓN

El plazo máximo para la proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo premiados será el 30 de noviembre del año en curso.

20. EL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL

De presentarse dudas en la interpretación del contenido en este plan de incentivos, se aclararán de conformidad con lo previsto en el marco normativo de la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

Dado en Ciudad Bolívar a los veintisiete (27) días del mes de enero de 2026.

MARIA ESTELA ACUÑA TERAN

Gerente