



PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2026

ADRIANA MARÍA VELÁSQUEZ ARANGO

Gerente (E) ESE Metrosalud

Dirección Operativa de Talento Humano

27/01/2026

Versión [05]


Vigilado Supersalud



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Código:	PE01 PL 12
Versión:	05
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	2 de 18

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES



Contenido

1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL	3
2. OBJETIVOS	4
3. MARCO NORMATIVO.....	6
4. DESARROLLO DEL PLAN	11
5. DOCUMENTOS RELACIONADOS:.....	17
6. ANEXOS:.....	17



Código:	PE01 PL 12
Versión:	05
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	3 de 18

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES



1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL

Plataforma Estratégica



Organigrama institucional. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/organigrama>

Mapa de procesos. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/estructura-de-procesos>

Deberes y Derechos de los usuarios. Ver enlace

<http://www.metrosalud.gov.co/usuarios/derechos-y-deberes>

• POLÍTICAS RELACIONADAS.

De acuerdo con el Código de Conducta Buen Gobierno 2022, por medio de la cual se adoptan las políticas institucionales de la ESE Metrosalud y dentro de ellas, las políticas relacionadas con la Gestión de Talento Humano, a continuación, se describen las relativas a temas de bienestar laboral y desarrollo del talento humano en la ESE Metrosalud.

Código:	PE01 PL 12	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	4 de 18		

Política Gestión Estratégica de Talento Humano

“La ESE Metrosalud se compromete con una gestión estratégica del talento humano que garantice la suficiencia, competencia, motivación y desarrollo de todos sus colaboradores, con base en la plataforma estratégica, la normatividad vigente, el mérito, los planes institucionales y el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, que incrementen los niveles de satisfacción y bienestar del cliente interno y externo y permitan cumplir nuestro propósito superior y los fines del estado”.

Política de Humanización

“La ESE Metrosalud, basada en la concepción del individuo como un ser integral, se compromete a crear y mantener un ambiente humanizado, a respetar la diferencia y la dignidad humana, a desarrollar la sensibilidad social y a brindar confort y comodidad, fundamentado en los principios éticos, e los valores institucionales y en los derechos humanos, que permitan relaciones de empatía y calidez, entre el usuario, la familia, el personal de la salud y demás grupos de interés, para lograr su satisfacción”.

Política de Integridad

“Los servidores públicos de la ESE Metrosalud están comprometidos con la adopción y la apropiación con conciencia, disciplina y compromiso de los valores institucionales descritos en el Código de Integridad; y que estos sean el fundamento para la ejecución de todas las actividades asistenciales y administrativas realizadas por nuestra institución, a fin de asegurar el cumplimiento de las necesidades y expectativas de nuestros usuarios, sus familias, los colaboradores, proveedores, la comunidad y las partes interesadas”.

Política de Transformación Cultural

“La ESE Metrosalud se compromete con el fortalecimiento de la cultura organizacional, mediante la implementación de estrategias que faciliten la apropiación de los valores, el cambio de actitudes, comportamientos y hábitos, para afianzar el compromiso, la humanización y la sostenibilidad que contribuyan a consolidar la integridad, efectividad y competitividad empresarial”.

2. OBJETIVOS

Objetivo General

Implementar las estrategias de reconocimiento al desempeño con carácter de excelencia y altos parámetros en el ámbito laboral de los servidores de carrera administrativa, libre

Código:	PE01 PL 12
Versión:	05
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	5 de 18

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES



nombramiento y remoción y provisionalidad, buscando incentivar el desarrollo personal y del trabajo en equipo; dando además cumplimiento a la normatividad vigente.

Objetivos Específicos

- Reconocer la excelencia en el desempeño, estimulando el compromiso de los empleados con el logro de las metas personales e institucionales, propiciando mayores niveles de desarrollo de la organización.
- Dar a conocer el resultado de los logros alcanzados por los servidores de la entidad dentro de estándares de excelencia, competitividad y tiempo de servicio cumplido, para promover mejores niveles de desempeño y rendimiento.
- Fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo en equipo, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional.
- Contribuir al mejoramiento y calidad de vida tanto de los empleados como de su familia, elevando los niveles de satisfacción y motivación.
- Reconocer e incentivar el ejercicio de implementación del Modelo de Prestación de Servicios de Salud basado en Atención Primaria en Salud, en la red hospitalaria de Metrosalud.

Código:	PE01 PL 12
Versión:	05
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	6 de 18

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES



3. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia 1991

Como es sabida la Constitución Política es la norma de normas, ubicada en el más alto rango de la pirámide de Kelsen. En ella se establecen los derechos y obligaciones de los ciudadanos, la estructura y organización del Estado y bajo sus lineamientos se aprueban las demás normas que rigen en Colombia.

Así las cosas, en primera instancia es importante enmarcarnos en lo establecido en la Carta Política en cuanto al tema objeto de análisis.

De esta manera, encontramos el artículo 48, en el que se establece que "la Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad". Este artículo es importante por cuanto fija los lineamientos para el funcionamiento de una Entidad como la ESE Metrosalud que hace parte de las instituciones comprometidas con la prestación del servicio dentro del sistema de seguridad social en salud.

Prosiguiendo con nuestro estudio normativo encontramos en la misma Carta Política el artículo 52, modificado por el artículo 1 del Acto Legislativo No. 2 de 2000, en el que se destaca que "el ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano", aclarando además que "el deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social". Esta normativa nos permite incluir actividades deportivas y recreativas en el Plan de Bienestar e Incentivos de la ESE Metrosalud.

Por su parte en el artículo 53 se prescribe que el estatuto del trabajo "debe tener en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad", estos mismos principios fundamentales deben ser retomados por las Entidades Públicas al momento de idear y aprobar el plan de estímulos e incentivos correspondientes.

Código:	PE01 PL 12
Versión:	05
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	7 de 18

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES



Finalmente, puede visualizarse en la Constitución Política el artículo 57 en el que se da vía libre a las Empresas para que instituyan los estímulos que incentiven a los trabajadores a alinearse con la misión de cada entidad y de esta manera garantizar también una excelente prestación de los servicios, indicando de manera textual que "La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas".

Leyes:

El tema de Estímulos e Incentivos no ha sido ajeno a la reglamentación a través de leyes que han agotado el trámite legislativo correspondiente, siendo finalmente sancionadas por el Gobierno Nacional, de ahí que sea importante enunciar las siguientes leyes dentro del análisis normativo que viene efectuándose en el presente acápite:

- **Ley 489 de 1998**, en especial lo establecido en el artículo 26, de conformidad con el cual "El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones".
- **Ley 734 de 2002**. Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Ley derogada, a partir del 29 de marzo de 2022, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019, salvo el artículo 30 que continúa vigente hasta el del 28 de diciembre de 2023.
- **Ley 909 de 2004**, esta norma regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública y establece los ascensos laborales como incentivos, es así como consagra lo siguiente en cuanto al tema:
- **Ley 1960 de 2019** "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.", en especial lo relacionado incentivos laborales como encargos y ascensos, en el siguiente sentido:

"Artículo 24 modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo

Código:	PE01 PL 12
Versión:	05
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	8 de 18

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES



del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique".

"Artículo 25 Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera"

"Artículo 26 Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período. Los empleados de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática (...)"

De otro lado la misma Ley 909 de 2004, en artículo 36 alude al objetivo de la capacitación y formación de los empleados públicos y establece textualmente:

Código:	PE01 PL 12
Versión:	05
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	9 de 18

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES



“Artículo 36. Objetivos de la capacitación:

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño”
3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por ésta.

PARÁGRAFO. 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”.

Decretos reglamentarios.

Con el ánimo de complementar lo establecido en las leyes antes aludidas, y regular de una manera más específica y detallada el tema determinado, las autoridades competentes han emitido los decretos reglamentarios que se enuncian a continuación relacionada con bienestar e incentivos en las entidades públicas.

- **Decreto 3129 de 1968**, con esta norma se establece el régimen de bienestar social para el personal civil al servicio del Estado.
- **Decreto 671 de 1989**, a través de este se regula el sistema de distinción y estímulos para empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público a nivel nacional.
- **Decreto 1567 de 1998**, en el artículo 2 de este decreto se ordena la creación del sistemas de capacitación “definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos

Código:	PE01 PL 12
Versión:	05
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	10 de 18

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES



organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios".

Igualmente, en el artículo 13 "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 1227 de 2005.** Reglamentó asuntos enunciados en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998 desarrollando de una manera más específica el tema de capacitación en sus artículos 65 y siguientes y sistema de estímulos en el artículo 69 y siguientes.
- **Decreto 2865 de 2013,** en esta norma se establece el 27 de junio como el Día del Servidor Público, con el fin de que las entidades destinen recursos para realizar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Además, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.
- **Decreto 1083 de 2015,** por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en esta normatividad el título 10 se dedica a regular el sistema de estímulos e incentivos de una forma muy completa señalando los beneficiarios y demás asuntos que debe contener.
- **Decreto 894 de 2017,** por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y construcción de una paz estable y duradera, en el artículo 1 de esta norma establece que todos los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicio públicos a su cargo, atendiendo las necesidades y presupuesto de la Entidad.

Decreto 1083 de 2015. Departamento Administrativo de la Función Pública. Decreto Único Reglamentario del sector de la función pública. En el que en el título 10 de contempla el sistema de Estímulos a partir del artículo 2.2.10.1; el plan de Estímulos a partir del artículo 2.2.18.3.1; capacitación, Estímulos, bienestar y sus programas a partir del artículo 2.2.19.6.1.

Código:	PE01 PL 12	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	11 de 18		

4. DESARROLLO DEL PLAN

Población Objetivo del Plan de Estímulos e Incentivos:

De manera general las actividades a realizar dentro del Plan de Estímulos e Incentivos, van dirigidas a los 1891 servidores de la ESE Metrosalud actualmente en servicio; aun así es importante tener en cuenta que en la actualidad el número de plazas disponible corresponde a 280, es decir, en caso de proveerse en su totalidad la planta de cargos el número de servidores a impactar correspondería a 2171; sin embargo, teniendo en cuenta que la planta es dinámica por su naturaleza, se contempla un 5% de novedades relacionadas con servidores en vacaciones, licencias, permisos, comisiones, entre otros; determinando así para el momento de proyección de este plan un público objetivo de 1796 servidores a impactar.

Formulación de estrategias

De acuerdo con los resultados institucionales y las directrices de la organización para el año 2026, se presentan las siguientes estrategias de ejecución:

1º. Tipo de Estímulo: Individual (No Pecuniario) por nivel jerárquico

Población objeto: Para los servidores de carrera administrativa con Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) sobresaliente *por nivel jerárquico* evaluados en el período 2025 así como para el servidor de Libre Nombramiento y Remoción por mayor puntaje en la Evaluación del Acuerdo de Gestión 2025 de la ESE Metrosalud.

Requisitos:

- Personal inscrito en carrera administrativa y nombrada en cargos de libre nombramiento y remoción.
- Servidores con Evaluación del Desempeño Laboral en anualidad ordinaria definitiva en nivel de Sobresaliente por nivel jerárquico.
- Alto puntaje en la evaluación del Acuerdo de Gestión para servidores de Libre Nombramiento y Remoción.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.

Criterios de Selección:

A continuación se presentan los criterios para que el Comité de Bienestar Social e Incentivos, seleccione a los mejores servidores por cada nivel jerárquico, estos se refieren a: la calificación de EDL en 100 puntos o los puntajes más altos según resultados generales, el promedio de calificación en los últimos tres años en nivel sobresaliente, la capacitación formal certificada en la hoja de vida, según tiempo definido, la permanencia en el servicio público que le permitieron continuar activo y calificado, capacitación formal certificada en la hoja de vida y la ausencia de sanciones disciplinarias en el último año, como excluyente. Cada uno de estos criterios tiene una valoración porcentual para poder

Código:	PE01 PL 12	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	12 de 18		

elaborar un listado que facilite la selección con carácter de objetividad, tal como se indica a continuación:

Criterio	Porcentaje para el criterio	Rango	Porcentaje	Fuente de Datos
1. Calificación definitiva de la GDL en 100 puntos o los más altos según resultados.	50%	NA	NA	GDL
2. Promedio de la GDL en los últimos tres años en el rango de sobresaliente	20%	Si o No	NA	GDL
3. Capacitación formal certificada en la hoja de vida, relacionada con el cargo, valorado por horas de duración de la capacitación en los últimos tres años.	20%	1 a 20 horas	5%	Archivo de Personal - Talento Humano
		21 a 50	10%	
		51 a 100	15%	
		Mayor a 100	20%	
4. Permanencia en el servicio público por evaluación del desempeño.	10%	1 a 7 años	2,5%	GDL
		8 a 14 años	5%	
		15 a 21 años	7,5%	
		≥22 años	10%	
5. No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año correspondiente.	NA	NA	NA	Oficina de Control Interno Disciplinario
	100%	---	---	---

Criterios de desempate:

El grupo de trabajo definió tres criterios para tener en cuenta en caso de empate:

- Preferir a quienes no hayan tenido exaltaciones en los últimos tres años o cuando se haya aplicado la normatividad.
- Participación activa del servidor/a en los comités institucionales o en reuniones de trabajo en los dos últimos años.
- Contribuciones adicionales expresadas en la evaluación del desempeño definitiva del servidor.

Incentivos:

Los servidores de carrera administrativa exaltados por el mejor desempeño en los diferentes niveles jerárquicos y el servidor de libre nombramiento y remoción, podrán optar por uno de los dos primeros incentivos descritos a continuación, y se harán acreedores a los otros tres, para lo cual tendrán un (1) año para hacerlos efectivos. Los demás servidores nominados, pero no exaltados, recibirán los incentivos descritos en los numerales 3 al 5.

Código:	PE01 PL 12
Versión:	05
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	13 de 18

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES



1. Cupo para cursos, congresos, seminarios o diplomados en el área de interés del servidor, pero de acuerdo con la razón de ser institucional, por Convenio Docencia Servicio o por valor hasta por cinco (5) SMLMV correspondiente al valor 2025. Para realizar este estudio la empresa le reconocerá el tiempo.
2. Paquete de Turismo a nivel nacional o internacional por valor hasta por tres (3) SMLMV correspondiente al valor 2025 a través de la Caja de Compensación.
3. Un (1) día libre.
4. Reconocimiento en acto público.
5. Copia a la Hoja de Vida del servidor de dicho reconocimiento.

2º. Tipo de Estímulo: Individual (No Pecuniario) por desempeño sobresaliente

Población objeto: Para los servidores de carrera administrativa con Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) sobresaliente evaluados en el período 2025, así como para los servidores en provisionalidad con seguimiento excelente al plan de trabajo en el período 2025 de la ESE Metrosalud.

Requisitos:

- Personal inscrito en carrera administrativa.
- Personal inscrito en provisionalidad
- Servidores en carrera administrativa con Evaluación del Desempeño Laboral en anualidad ordinaria definitiva en nivel de Sobresaliente.
- Servidores en provisionalidad con seguimiento excelente al plan de trabajo en el período 2025.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.

Incentivos:

- Los servidores de carrera administrativa exaltados por el mejor desempeño en los diferentes, podrán disfrutar de una jornada laboral libre remunerada.
- Los Servidores en provisionalidad con seguimiento excelente al plan de trabajo en el período 2025, se les otorgará media jornada laboral libre remunerada.

3º. Tipo de Estímulo Individual por Antigüedad a Empleados Públicos que Cumplen Quinquenios

Población objeto y Requisitos:

- Empleados Públicos vinculados a la Entidad.
- Cumplir 5, 10 y 15 años de servicio.
- Cumplir 20 años de servicio.
- Cumplir 25, 30, 35 y 40 años de servicio.
- Cumplir el quinquenio de forma continua entre el 01/01/2026 y el 31/12/2026, de acuerdo con los registros y cálculo realizado por el Líder de Salarios de la Dirección de Talento Humano.

Código:	PE01 PL 12
Versión:	05
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	14 de 18

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES



- No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.

Incentivos:

Los servidores que cumplan los requisitos descritos anteriormente, recibirán los siguientes incentivos:

La ESE Metrosalud reconocerá como estímulo por antigüedad un (1) día de permiso remunerado dentro de la jornada laboral a los empleados públicos que cumplan 5, 10 y/o 15 años de servicio, dos (2) días de permiso a los empleados que cumplen 20 años de servicio, y tres (3) días de permiso a los empleados que cumplen 25, 30, 35 y/o 40 años de servicio.

4º. Tipo de Estímulo: Individual en la Categoría: “Atención Humanizada en Salud”.

Población Objeto. Esta categoría aplica a servidores de carrera administrativa y provisionalidad ubicados en la prestación clínica de servicios de salud y en la atención en el ámbito administrativo, en empleos de los niveles jerárquicos profesional, técnico y asistencial.

Por cada nivel de empleo, serán seleccionados dos (2) servidores públicos en la categoría de “Atención Humanizada en Salud”, uno de la prestación clínica de servicios de salud y uno de la atención en el ámbito administrativo, para un total de 6 servidores exaltados por su atención humanizada tanto al cliente interno como externo.

Deberán cumplir los mismos requisitos y criterios tanto de selección como de desempate indicado en el Estímulo 1 (Individual); adicionalmente podrán ser servidores no sólo de carrera administrativa sino también de provisionalidad.

Quienes se hagan acreedores a este estímulo recibirán dos (2) días libres como incentivo.

Consolidadas la totalidad de las calificaciones de servicios correspondientes a la anualidad ordinaria en vigencia (2026) que le aplican a esta categoría de incentivo, de llegarse a presentar ausencia de servidores públicos en carrera administrativa con calificación definitiva en el rango de sobresaliente, se tomarán como candidatos potenciales a ser reconocidos con incentivo individual, aquellos cuya calificación definitiva se ubique como reza en el Acuerdo 617 en el Rango sobresaliente de 90 -100. A los mismos le aplican como criterio de clasificación y desempate los factores definidos para desempate el rango sobresaliente.

Código:	PE01 PL 12
Versión:	05
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	15 de 18

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES



Criterios de Selección:

Criterio	Porcentaje para el criterio	Fuente de Datos
1. Calificación definitiva de la GDL en 100 puntos o los puntajes más altos.	25%	GDL
2. Promedio de la GDL en los últimos 3 años en nivel sobresaliente	15%	GDL
3. Postulación directa de jefes de área (1 servidor en las dependencias de Sacatín) y directores de UPSS (3 servidores de cada UPSS, uno por nivel jerárquico).	60%	Jefes de área y directores de UPSS.
4. No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año correspondiente, como criterio de desempate.	0	Oficina de Control Interno Disciplinario
5. Mayor cantidad de felicitaciones en el buzón de sugerencias, como criterio de desempate.	0	Oficina SIAUC
6. Participación activa del servidor/a en comités institucionales relacionados con Calidad y/o reuniones de trabajo, como criterio de desempate.	0	Almera
	100%	

5º. Tipo de Estímulo: Grupal en la Categoría: "Propósito Superior, un reto para todos los servidores":

Concurso de estímulo grupal por UPSS, que hará reconocimiento a la creatividad, innovación, multidisciplinariedad y resultados en la implementación del Modelo de Prestación de Servicios de Salud basado en Atención Primaria en Salud.

Población Objeto. Esta categoría aplica a todos los empleados públicos de Metrosalud que cumplan los siguientes requisitos.

Requisitos:

Código:	PE01 PL 12	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	16 de 18		

- Personal inscrito en carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionalidad.
- Conformación de equipo de trabajo por UPSS.
- Inscripción a través del formulario habilitado para tal fin.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.

Criterios para la formulación de la estrategia:

- Identificar, construir o mejorar una experiencia exitosa basada en el Modelo de Prestación de Servicios.
- Las estrategias postuladas no deben corresponder a proyectos o actividades actualmente ejecutados en el Plan de Acción.
- Se postulará una sola estrategia por UPSS o Sede administrativa.
- Las UPSS o Sedes administrativas con estrategias postuladas pueden buscar cooperación y participación de otras áreas administrativas (Sacatín – Poblado - Guayabal) convirtiéndose también en participantes con la estrategia para fortalecer los resultados.

Criterios de evaluación de la estrategia: El equipo dinamizador de la de implementación del Modelo de Prestación de Servicios de Salud basada en Atención Primaria en Salud, definirá los criterios para la vigencia 2026. Que tendrá una evaluación basada en una guía metodológica para el evaluador, elegido por la Gerencia o su delegado.

Criterios de Desempate:

Para esta categoría se consideran dos:

- 1- Articulación e interacción constante con otras áreas administrativas de la ESE, que aporten en la estrategia definida.
- 2- Número de felicitaciones por el sistema de escucha activa del cliente externo.

Incentivos:

Se entregarán reconocimientos a las 3 UPSS que cumplan los criterios descritos en la guía del concurso.

El equipo dinamizador del Modelo de Prestación de Servicios de Salud basada en Atención Primaria en Salud, definirá los premios para los ganadores.

PLAN DE TRABAJO

El plan específico de Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026, responde a lo definido en la Matriz de Formulación y seguimiento de actividades del Plan - PE02 FR 104 y el Cronograma de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2026.

Código:	PE01 PL 12
Versión:	05
Vigente a partir de:	27/01/2026
Página:	17 de 18

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES



Implementación y despliegue

El Plan de Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026 debe ser aprobado por el Comité de Bienestar Social Laboral e Incentivos, precedido por el Gerente.

Para su despliegue; dicho Plan será publicado en el Sistema Integrado de Gestión Almera.

Adicionalmente se realiza el envío del Plan por correo electrónico a todos los directores de UPSS y Jefes de Unidades Administrativas para sus respectivas consultas y divulgación en los puntos de la red en reuniones de personal u otros espacios de convocatoria general.

Seguimiento – Evaluación

La ESE Metrosalud a través de las reuniones trimestrales del Comité de Bienestar Social e Incentivo realizará seguimiento al cumplimiento del Plan de Estímulos e Incentivos 2025, incluyendo los resultados de los indicadores definidos.

Así mismo, se realizará seguimiento y evaluación en las actividades trimestrales de rendición de cuentas del Plan de Acción 2025; con el monitoreo de los siguientes indicadores:

Indicadores del proyecto	Meta anual	Responsable
Proporción de cumplimiento del Plan de Bienestar Social	90%	Profesional Universitario Protección y Servicios Sociales
Proporción de cumplimiento del Plan de Estímulos e Incentivos	90%	Profesional Universitario Bienestar Laboral
Proporción de la satisfacción laboral del cliente interno	85%	Profesional Universitario Bienestar Laboral

5. DOCUMENTOS RELACIONADOS:

- Instructivo Estrategias de Despliegue Institucional – PE02 IN 85
- Informe Clima Organizacional de la Empresa Social del Estado Metrosalud 2025.
- Informe Cultura Organizacional de la Empresa Social del Estado Metrosalud 2025.
- Informe EPSCI Encuesta de Percepción de Satisfacción del Cliente Interno de la Empresa Social del Estado Metrosalud 2025.

6. ANEXOS:

Matriz de Formulación y seguimiento de actividades del Plan - PE02 FR 104 – Cronograma de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2026.

Código:	PE01 PL 12	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	
Versión:	05		
Vigente a partir de:	27/01/2026		
Página:	18 de 18		

ELABORADO POR:	
Martha Cecilia Zuluaga Escobar	Directora Operativa Talento humano
Fredy Arturo Sánchez Rivas	Técnico Área Salud Regente De Farmacia UPSS
Melissa Quiceno Cadavid	Auxiliar de Farmacia – Delegada Comisión de Personal
Diana Alexandra Estrada Ruiz	Profesional Universitaria Psicóloga Bienestar Laboral
Claudia Patricia Cardona Lopera	Profesional Universitaria Psicóloga Bienestar Laboral
Sebastián Lopera López	Líder del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN				
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
03 Almera	19/11/2021	Se modifica formato reduciendo las variables solicitadas. Los ajustes realizados a las plantillas corresponden a eliminar variables tales como: Introducción, Alcance, Marco Teórico o Conceptual, Especificaciones sobre el Desarrollo del Plan, unificando el Seguimiento y Monitoreo con la Evaluación; y definiendo como variable Monitoreo y Evaluación; Definiciones y conceptos y Bibliografía y Webgrafía	Simplificar la documentación de los planes con la información específica requerida para el monitoreo y evaluación del mismo	Jefe Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional
04 Almera	29/01/2025	Actualización del Plan por vencimiento de vigencia	Vencimiento de vigencia	Directora Talento Humano
05 Almera	27/01/2026	Actualización del Plan por vencimiento de vigencia	Vencimiento de vigencia	Directora Talento Humano