



SEGUIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL
GARZON – HUILA

Garzón, Julio 27 de 2026

1. OBJETIVO GENERAL

Realizar seguimiento al grado de ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos correspondiente al primer semestre de la vigencia 2026 de la E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón, verificando el cumplimiento de las actividades programadas, la ejecución de los recursos asignados, la cobertura alcanzada, los mecanismos de seguimiento implementados y las evidencias que soportan su desarrollo, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y demás disposiciones aplicables, con el propósito de formular recomendaciones orientadas al fortalecimiento de su ejecución durante el segundo semestre de la vigencia.

2. PERIODO

El presente seguimiento comprende la evaluación de la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos correspondiente al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2026, de conformidad con la información, soportes documentales y evidencias remitidas por la Unidad Funcional de Talento Humano en atención al requerimiento efectuado por la Oficina de Control Interno.

La evaluación se orienta a verificar el avance de las actividades programadas para el primer semestre de la vigencia, constituyendo un insumo para el seguimiento del segundo semestre y la valoración integral del cumplimiento del programa al cierre de la vigencia 2026.

3. NORMATIVIDAD O CRITERIOS

El presente seguimiento se fundamenta en el marco normativo que regula la implementación de los programas de bienestar social e incentivos para los servidores públicos, así como en las disposiciones que asignan a la Oficina de Control Interno la función de evaluar y efectuar seguimiento a la gestión institucional. En este sentido, se tuvieron en cuenta los siguientes referentes normativos:

- Constitución Política de Colombia, artículos 2, 123 y 209, en lo relacionado con los fines esenciales del Estado, la función pública y los principios que orientan la función administrativa.
- Ley 87 de 1993, por la cual se establecen las normas para el ejercicio del Sistema de Control Interno en las entidades y organismos del Estado, especialmente en lo relacionado con la evaluación y seguimiento de la gestión institucional.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, estableciendo la obligación de formular e implementar programas de bienestar social e incentivos.
- Ley 909 de 2004, que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gestión del talento humano, disponiendo que las entidades públicas deben desarrollar programas orientados al bienestar, la capacitación y los incentivos de los servidores públicos.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, que desarrolla los

Página 1 de 6



SEGUIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL
GARZON – HUILA

lineamientos para la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar e incentivos como parte de la gestión estratégica del talento humano.

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, particularmente la dimensión de Talento Humano, la cual promueve el desarrollo integral de los servidores públicos como eje fundamental para el fortalecimiento institucional.
- Plan de Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón – Vigencia 2026, como instrumento institucional que define las actividades, metas y estrategias orientadas al bienestar y fortalecimiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos.

Para el desarrollo del presente seguimiento se verificó el grado de cumplimiento de las actividades programadas para el primer semestre de la vigencia 2026, la ejecución del cronograma, la disponibilidad de evidencias documentales, la cobertura alcanzada, el comportamiento de los indicadores de seguimiento, la ejecución presupuestal y la implementación de acciones de mejora, de conformidad con la información suministrada por la Unidad Funcional de Talento Humano.

4. METODOLOGÍA Y DIAGNOSTICO

La Oficina de Control Interno desarrolló el presente seguimiento mediante la verificación de la información suministrada por la Unidad Funcional de Talento Humano, correspondiente a la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos durante el primer semestre de la vigencia 2026.

Para el desarrollo del seguimiento se aplicó una metodología de análisis documental, orientada a evaluar el cumplimiento de las actividades programadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos, verificando la coherencia entre la programación institucional y las evidencias aportadas por la dependencia responsable.

En desarrollo de la evaluación se efectuaron las siguientes actividades:

- Verificación de la existencia y vigencia del Plan de Bienestar Social e Incentivos correspondiente a la vigencia 2026.
- Revisión del cronograma de actividades programadas y del estado de ejecución durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2026.
- Análisis de las evidencias documentales aportadas, incluyendo informes de gestión, registros fotográficos, listados de asistencia y demás soportes que acreditan la ejecución de las actividades desarrolladas.
- Verificación de la información relacionada con el presupuesto asignado y su destinación para el desarrollo del programa.
- Revisión de los indicadores de seguimiento, cobertura de beneficiarios y resultados reportados por la dependencia responsable.

- Análisis de las dificultades identificadas durante la ejecución del programa y de las acciones de mejora previstas para el segundo semestre de la vigencia.
- Diagnóstico

Con fundamento en la información remitida, se evidenció que la Unidad Funcional de Talento Humano cuenta con un Programa de Bienestar Social e Incentivos debidamente formulado para la vigencia 2026, el cual se encuentra alineado con la normatividad vigente y orientado al fortalecimiento de la calidad de vida laboral, la motivación, el reconocimiento institucional y el bienestar integral de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón.

Así mismo, se constató la presentación del informe semestral de gestión, acompañado de los soportes documentales correspondientes al periodo evaluado, incluyendo cronograma de actividades, evidencias de ejecución, información presupuestal, indicadores de seguimiento, cobertura de beneficiarios y análisis de dificultades, insumos que constituyen la base para el presente ejercicio de seguimiento por parte de la Oficina de Control Interno.

5. RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO



En cumplimiento del seguimiento semestral al Programa de Bienestar Social e Incentivos correspondiente al primer semestre de la vigencia 2026, la Oficina de Control Interno verificó la información remitida por la Unidad Funcional de Talento Humano, constatando la existencia del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, debidamente formulado y publicado en la página web institucional, en observancia de las disposiciones contenidas en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015.

De la revisión efectuada se evidenció que el programa mantiene como propósito el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, la motivación y el sentido de pertenencia de los servidores públicos, mediante el desarrollo de actividades orientadas al bienestar social, la recreación, el reconocimiento institucional y la integración de los funcionarios y sus familias.

Respecto del cronograma de actividades programadas para la vigencia 2026, se observó que, durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2026, se ejecutaron las actividades previstas para dicho semestre, entre ellas la celebración de cumpleaños de los servidores públicos, la conmemoración del Día Internacional de la Mujer y la integración institucional en el marco de las festividades sanpedrinas. De igual manera, se verificó que las actividades programadas para el segundo semestre, tales como la actividad recreativa institucional, la celebración de pre-pensionados, el Día de San Vicente, el Día del Médico y la integración decembrina, se encuentran programadas conforme al cronograma establecido por el Comité de Bienestar Social, sin evidenciarse retrasos que comprometan su desarrollo.

Aspecto evaluado	Resultado del seguimiento	Observación Control Interno
Plan vigente	Cumple	Se evidenció plan aprobado y publicado.
Cronograma	Cumple parcialmente	Se ejecutaron las actividades programadas para el semestre; algunas permanecen programadas para el segundo semestre.
Evidencias	Cumple	Se aportaron registros fotográficos, listados de asistencia e informes.
Presupuesto	Cumple	Se evidenció apropiación presupuestal para la vigencia 2026.
Indicadores	Cumple	Se reportaron indicadores de seguimiento y satisfacción.
Cobertura	Cumple	Se beneficiaron 84 colaboradores.
Dificultades	Cumple	No se reportaron dificultades relevantes durante el periodo.



Como soporte de la ejecución, la dependencia responsable aportó registros fotográficos de las actividades realizadas, listados de asistencia de los funcionarios participantes, registros de entrega de reconocimientos institucionales, soportes de permisos otorgados en cumplimiento del Día de la Familia e informe semestral de gestión, evidencias que respaldan el cumplimiento de las actividades desarrolladas durante el periodo objeto de seguimiento.

En cuanto a los recursos destinados al programa, se evidenció la apropiación presupuestal para la vigencia 2026 por valor de \$208.616.000, distribuidos entre las diferentes actividades de bienestar previstas para el año, destacándose la asignación destinada a la actividad recreativa institucional, la celebración de cumpleaños, las actividades de integración, reconocimientos institucionales y demás acciones contempladas en el programa. La información suministrada permite establecer que el presupuesto asignado resulta coherente con la planeación efectuada para la presente vigencia.

Frente a los mecanismos de seguimiento y evaluación, la Unidad Funcional de Talento Humano reportó indicadores de gestión y de satisfacción, así como una cobertura de 84 colaboradores beneficiarios, lo cual evidencia que las actividades desarrolladas han tenido alcance sobre la totalidad de los servidores públicos contemplados dentro del programa.

Finalmente, respecto a las dificultades presentadas durante el periodo evaluado, la dependencia manifestó que la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos se desarrolló sin contratiempos de carácter operativo, administrativo o presupuestal, indicando que las actividades programadas para el primer semestre fueron ejecutadas conforme a la planeación institucional y con el nivel de participación esperado,

circunstancia que permitió dar continuidad a la implementación del programa y proyectar las actividades previstas para el segundo semestre de la vigencia.



De acuerdo con las verificaciones realizadas por la Oficina de Control Interno, se concluye que el Programa de Bienestar Social e Incentivos presenta, para el primer semestre de la vigencia 2026, un nivel de ejecución satisfactorio, evidenciándose cumplimiento de las actividades programadas para el periodo evaluado, disponibilidad de soportes documentales y adecuada gestión por parte de la Unidad

Funcional de Talento Humano, sin perjuicio del seguimiento que deberá efectuarse al cierre de la vigencia para verificar la ejecución integral de las actividades pendientes y el cumplimiento de los objetivos trazados en el programa.

6. RECOMENDACIONES

Como resultado del seguimiento efectuado al Programa de Bienestar Social e Incentivos correspondiente al primer semestre de la vigencia 2026, la Oficina de Control Interno formula las siguientes recomendaciones, orientadas al fortalecimiento del programa y a su adecuada ejecución durante el segundo semestre de la vigencia:

- Continuar con la ejecución de las actividades programadas para el segundo semestre de 2026, procurando el cumplimiento de los tiempos establecidos en el cronograma institucional.
- Mantener la organización y conservación de los soportes documentales que evidencien la ejecución de cada actividad, garantizando su disponibilidad para futuros ejercicios de seguimiento y evaluación.
- Continuar promoviendo la participación activa de los servidores públicos en las actividades de bienestar e incentivos, fortaleciendo el sentido de pertenencia, la integración y el bienestar laboral.
- Mantener el seguimiento periódico a la ejecución física y presupuestal del programa, con el propósito de garantizar el cumplimiento de las actividades proyectadas al cierre de la vigencia..

7. CONCLUSIONES

1. Como resultado del seguimiento realizado, la Oficina de Control Interno evidenció que la E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón cuenta con un Programa de Bienestar Social e Incentivos formulado para la vigencia 2026, en concordancia con la normatividad aplicable y orientado al fortalecimiento del bienestar laboral de los servidores públicos.



SEGUIMIENTO AL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL
GARZÓN – HUILA

2. Durante el primer semestre de la vigencia 2026 se verificó la ejecución de las actividades programadas para dicho periodo, así como la existencia de soportes documentales que respaldan su desarrollo, incluyendo registros fotográficos, listados de asistencia, informe de gestión y demás evidencias aportadas por la Unidad Funcional de Talento Humano.
3. Se evidenció la apropiación de recursos para la ejecución del programa, así como el seguimiento a indicadores y la cobertura de los colaboradores beneficiarios, lo que permite identificar una adecuada gestión administrativa y operativa durante el periodo objeto de evaluación.
4. De acuerdo con la información suministrada por la dependencia responsable, durante el periodo evaluado no se reportaron dificultades operativas, administrativas o presupuestales que afectaran el desarrollo de las actividades programadas para el primer semestre de la vigencia.
5. En términos generales, el Programa de Bienestar Social e Incentivos presenta un avance satisfactorio para el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio de 2026, correspondiendo al segundo semestre de la vigencia continuar con la ejecución de las actividades pendientes, con el fin de alcanzar el cumplimiento integral de los objetivos y metas establecidos en el programa.

Elaborado por

JAIME ORLANDO GÓMEZ GONZÁLEZ
ASESOR – OFICINA DE CONTROL INTERNO

Proyecto,


Laura Melissa Jara Cardozo
Profesional de apoyo – Oficina de Control Interno