



“Juntos Construyendo un
Servicio con Calidad Humana”

**PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
DE PAMPLONA**



VIGENCIA 2022

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social en el E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, comprende el Sistema de Estímulos e incentivos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

En desarrollo a lo anterior, la finalidad del Sistema de Estímulos consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

De la misma manera, el plan permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los trabajadores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, teniendo en cuenta las limitantes actuales por la Pandemia y ajustando los programas de bienestar laboral a las condiciones actuales, .

Con base en lo anterior expuesto, la oficina de Talento Humano presenta el Plan Incentivos Institucionales 2022, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral y la batería de riesgo psicosocial; así mismo resume lo acordado por el Comité de Bienestar Social de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Adecuar el sistema de estímulos para potenciar los equipos de trabajo hacia el logro efectivo de objetivos y metas institucionales, y como instrumento motivador del servidor público en todos sus escenarios.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer una verdadera política de estímulos que incorpore no solo herramientas efectivas para el desarrollo y eficiente de las competencias laborales sino también la posibilidad institucional de apoyar las aspiraciones personales y familiares de los empleados.
- Propiciar espacios que fortalezcan los lazos de amistad, compañerismo y trabajo en equipo de los empleados de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, a través de alternativas eficientes de comunicación integral.
- Facilitar las condiciones y los espacios para que en el desarrollo de la gestión institucional se propicien ambientes de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral.
- Evaluar permanentemente el clima organizacional para determinar los niveles de satisfacción laboral y su impacto en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y misionales, estableciendo mecanismos eficientes que contribuyan al mejoramiento del ambiente laboral.

3. ALCANCE

El Plan Incentivos Institucionales aplica a todos los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, que estén vinculados a la planta de personal y tengan mas de un año de servicio a la entidad ininterrumpidamente.

4. RESPONSABLES

RESPONSABLES DEL PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES.

- Oficina de Talento Humano.
- Comisión de personal.
- Comité de Bienestar Social.

5. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998

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.

Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 29. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Ley 909 del 23 de septiembre 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.

Decreto 1083 de 2015, Título 10.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto 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.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

“Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado 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 servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.”

6. MARCO CONCEPTUAL

El objetivo del Sistema de Estímulos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona es propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los funcionarios con su entidad. Como resultado de su implementación se busca generar un clima organizacional que aumente la motivación de los servidores públicos y logre que se mantengan relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo al incremento de la productividad y al logro de la misión institucional. Periódicamente se debe revisar este plan, con el fin de adecuarlo a las necesidades, políticas y normatividad vigentes. El Sistema de Estímulos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal para el fortalecimiento de las competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

7. POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO:

El equipo de colaboradores y el gerente del E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona se comprometen a gestionar los procesos del talento humano encaminados a responder las necesidades y expectativas de sus colaboradores potencializando las competencias, reconociendo sus aptitudes y desempeño, fortaleciendo los procesos de selección, evaluación y capacitación, hacia un ambiente laboral agradable y seguro que garantice el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores y personas involucradas, garantizando la prestación de servicios integrales de salud con calidad, seguridad, amor y humanismo enmarcados en valores, principios y compromisos consagrados en el Código de Integridad y en la normatividad legal vigente.

8. DESCRIPCION DEL PLAN

El Plan de incentivos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de administración de personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación de los trabajadores.

Adicionalmente, el plan busca generar condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral, cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer y premiar los resultados de desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel individual como por equipos de trabajo y fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo grupal.

Al elevar el nivel de vida del trabajador y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales y grupales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y mejor desempeño laboral para la productividad institucional.

9. DIAGNOSTICO NECESIDADES:

El plan de incentivos 2022 de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, se elabora a través de la concertación de propuestas en el comité de bienestar social con todos sus integrantes, la detección, recolección y análisis del datos de los resultados obtenidos con la medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional realizada en el año 2021, los resultados obtenidos de la aplicación de batería de riesgo Psicosocial, percepción de las actividades desarrolladas por bienestar en la vigencia anterior y objetivos del Plan Operativo Anual; siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y cronograma de actividades.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

El clima organizacional en el Hospital San Juan de Dios de Pamplona, se midió en el año 2021 con el fin de conocer como los trabajadores, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, resultados que conlleven a la toma de decisiones encaminadas a mejorar el ambiente laboral y fortalecer el talento humano, de acuerdo a los lineamientos que brinda el Departamento Administrativo de la Función Pública.

9.1. POBLACION: se evaluó en total 81 trabajadores del total de la población 115, lo cual corresponde al 70% de la totalidad de servidores públicos adscritos a la planta de personal de la entidad.

El resultado del clima organizacional 2021, de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona,, indicó que la calificación de aprobación y/o aceptación se encuentra en un porcentaje de 85% donde se demuestra que la percepción que tienen los trabajadores de la organización es favorable y debe mantenerse un ambiente laboral ameno, con una cultura empresarial que promueva el sentido de pertenencia y el compromiso con las tareas, lo cual será siempre una ventaja competitiva para la organización, ya que la calidad, la productividad y el mejor desempeño de los trabajadores, tiene una relación directa con el ambiente que gira a su alrededor.

10. OBLIGACIONES:

10.1. DE LOS SERVIDORES PUBLICOS:

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar e incentivos programadas por la oficina de talento humano.
- Asumir el proceso de calificación de desempeño como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.
- Participar en las actividades de evolución y premiación para los cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.
- Participar activamente en la evaluación de planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
- Conformar equipos de trabajo para participar en el acceso a los estímulos e incentivos para equipos de trabajo de excelencia.
- Asistir de carácter obligatorio tanto de las actividades de capacitación como de los comités a los que se encuentre asignado con sus respectivos equipos de trabajo.
- Poner a consideración de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores para ser aplicados en lo que la entidad considere conveniente.

10.2. DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PAMPLONA

- Asignar recursos económicos suficientes para cubrir el Plan de Estímulos e incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Estímulos e incentivos.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
- Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo del Hospital San Juan de Dios de Pamplona.

- El Plan de Bienestar Social se enmarcará dentro de las áreas de protección, servicio social y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.

11. PROGRAMAS QUE COMPONEN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS:

11.1. PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD: Su objetivo es la realización de actividades que permitan a los funcionarios espacios de esparcimiento y mejora en la calidad de salud física y mental. Se realizan actividades como bailoterapia, pausas activas, semana de la salud ocupacional y feria de servicios complementarios de salud.

11.2. PROMOCION DE VIVIENDA: el propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia. Se realizan ferias informativas acerca de la oferta de vivienda, tramites de acceso a líneas de crédito y subsidios ofrecidos por la Caja de compensación Familiar, fondos de cesantías y otras entidades.

11.3. ACTIVIDADES DEPORTIVAS: Se realizan actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento, y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y sus familias.

Se realizan ciclo paseos, campeonatos internos en diferentes disciplinas deportivas, campeonatos deportivos interempresas y actividades de acondicionamiento físico.

11.4. ACTIVIDADES RECREATIVAS: La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto, tolerancia, sana competencia, y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación. Dentro de las actividades a realizar están: Celebración del día de la secretaria, día Internacional de la mujer, día de la enfermera, día del médico, Día de las velitas, novena navideña, actividades de integración de fin de año.

11.5. ACTIVIDADES ARTISTICAS Y CULTURALES: Tiene como finalidad estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios y su núcleo familiar primario, brindando espacios de esparcimiento, recreación, cultura e integración, se realiza la semana cultural.

11.6. FORMACION EN ARTES: Su finalidad es promover actividades en los funcionarios mediante talleres de capacitaciones no formales en lencería tradicional y navideña.

11.7. AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL: Esta área se ocupara de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado, está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en termino de relaciones interpersonales.

11.8. CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL: El desarrollo organizacional es un esfuerzo planificado para incrementar a largo plazo los procesos de motivación, aprendizaje, innovación y de mayor participación grupal encaminados a mejorar el clima laboral, aumentar la competitividad y la capacidad resolutive de los profesionales de la salud y de los directivos, mediante la administración eficaz de una cultura organizacional evidenciando el nivel de los valores que rige la organización y el comportamiento de sus miembros.

A la vez el clima laboral, busca a través de acciones fortalecer la comunicación organizacional, el liderazgo en el equipo directivo y de los coordinadores de la entidad, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, mediante talleres vivenciales de humanización a nivel general y específico a grupos focalizados que requieran intervención, donde se abordan variables como la empatía, crear cultura, la moral, la creatividad, trabajo en equipo, inteligencia emocional y resolución de conflictos.

11.9. PROGRAMA DE PREPENSIONABLES: Este programa tiene como objetivo promover en los trabajadores que se encuentran en periodo próximo a pensión, una adaptación productiva y sana a su proceso de retiro laboral, proporcionándoles elementos de información, análisis y competencias psicológicas, sociales, médicas y legales para que puedan consiente y responsablemente afrontar este cambio, las actividades a desarrollar son promoción y prevención de la salud, talleres de autoestima y crecimiento personal, manejo de economía familiar, jornadas recreativas y deportivas, asesorías en aspectos legales.

11.10. INCENTIVOS Y ESTIMULOS Como mecanismos para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que aportan al logro de metas institucionales, se define la oferta de estímulos e incentivos.

Los planes de incentivos para los empleados de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, se orientan a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse, planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

11.10.1. PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS: Estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de acuerdo a la disponibilidad de recursos.

Para otorgar los incentivos a los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad de los mismos y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficacia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

11.10.2. PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: Están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

La E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, desarrollará internamente los siguientes planes anuales de incentivos no pecuniarios institucionales así:

- Encargos o comisiones.
- Becas para educación formal
- Participación en proyectos especiales.
- Reconocimientos públicos a labor meritoria.
- Programas de turismo social.
- Salario Emocional.

El comité de bienestar social debe reglamentar un instructivo donde se establezcan los lineamientos para el otorgamiento de incentivos orientado al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman y por equipos de trabajo basados en el logro de las metas institucionales y personales de cada trabajador con el fin de elevar los niveles de satisfacción personal y laboral; este instructivo se debe crear y aprobar por parte del comité.

12. ENTIDADES DE APOYO: Para el cumplimiento del presente Plan de Bienestar e Incentivos para los funcionarios de planta de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, se contará con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación familiar.Comfaoriente
- Entidades promotoras de salud.
- Fondos de pensiones y cesantías.
- Entidad administradora de riesgos laborales.
- Convenios Interinstitucionales de la entidad.

13. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS: Se cuenta con un Comité de Bienestar Social e Incentivos creado mediante Resolución No 307 del 28 de Octubre de 2019 y conformado por:

- Gerente
- Subdirector Administrativo
- Representante de los trabajadores
- Representante del Sindicato de Anthoc
- El Profesional Universitario de Talento Humano
- Secretaria Técnica del Comité

14. PRESUPUESTO ASIGNADO:

Para el año 2022, se cuenta con el siguiente presupuesto para los planes de bienestar e incentivos de la vigencia:

CODIGO PRESUPUESTAL	CONCEPTOS	PRESUPUESTO INICIAL AÑO 2022
2.1.2.02.02.009.04	Bienestar Social	\$3.761.246
2.1.2.02.02.006.02	Bienestar Social	\$5.663.003
2.4.5.02.09.05	Bienestar Social	\$19.617.067
2.4.5.02.06.02	Bienestar Social	\$44.958.684
TOTAL		\$74.000.000

REGISTRO Y EVALUACION SISTEMA DE ESTIMULOS

- Plan de Bienestar
- Cronograma de Bienestar.
- FO-1801 Encuesta satisfacción frente a eventos realizados en el HCI.

