

INTRODUCCION

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Plan de Incentivos Institucionales propuesto para los trabajadores de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción; plan que busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores, exaltando la labor que desempeñan, intensificando además una cultura que manifieste en los trabajadores un sentido de pertenencia y motivación.

Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional, en este sentido los planes y programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico integral del trabajador.

El Plan de Incentivos Institucionales de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, tiene como fin generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, y para ello, la oficina de Gestión de la Gerencia tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar un plan que garantice un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

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.

Con base en lo anteriormente expuesto, la oficina de Gerencia presenta el marco general del Plan Incentivos Institucionales, el cual deberá ser ajustado cada vigencia fiscal en conjunto con la Comisión de Personal, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral y cultura organizacional y batería de riesgo psicosocial.

1. OBJETIVOS

1.1. 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.

1.2. Objetivos Específicos

- 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 Integrado San Juan de Cimitarra, 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.

2. ALCANCE

El Plan de Incentivos Institucionales aplica a todos los servidores públicos de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra.

3. 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 y disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labora 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 por 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 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 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.

4. RESPONSABLES

- Gestión de recursos humanos. (De conformidad con la estructura administrativa y/o orgánica, dicha gestión está en cabeza de la representación legal o quien ejerza las funciones de gerencia).
- Comisión de personal.
- Comité de Bienestar Social.

5. MARCO CONCEPTUAL

Sistema de Incentivos: 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 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.

6. POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO:

La Empresa Social del Estado Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, se compromete a gestionar los procesos del talento humano encaminados a responder las necesidades y expectativas de los colaboradores, buscando potenciar las competencias, reconocimiento de aptitudes y desempeño, fortaleciendo los procesos de selección, evaluación y capacitación, en pro de 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 ética y buen gobierno y en la normatividad legal vigente, todo esto con la finalidad de dar aplicación al Plan de Gestión estructurado por la Gerencia para el periodo constitucional 2020-2024.

7. DESARROLLO

7.1. DESCRIPCION DEL PLAN

El Plan de incentivos de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, 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.

7.2. DIAGNOSTICO NECESIDADES

El marco general del Plan de Incentivos de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, se debe elaborar a través de encuestas de preferencias de bienestar, la detección, recolección y análisis de los datos de los resultados obtenidos con la medición de Clima Laboral realizada en vigencias fiscales anteriores, 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 general desde las entrevistas personales realizadas con algunos de los trabajadores y conforme a los parámetros legales y reglamentarios actuales, sobre la inversión de recursos para los planes de bienestar e incentivos, se encontró lo siguiente:

El clima organizacional en la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, se debe medir 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.

POBLACION: Se debe evaluar un porcentaje representativo del total de los trabajadores de la planta de personal.

El resultado del clima organizacional, en la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, indica de manera general que la calificación de aprobación y/o aceptación se encuentra en un porcentaje reducido, donde se demuestra que la percepción que tienen los trabajadores de la organización es medianamente 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.

7.3. ANALISIS DE RESULTADOS POR VARIABLES

Generalidades del trabajo: Esta variable permite identificar la satisfacción del trabajador con las condiciones para el desarrollo del trabajo como son: ambiente labora, plataforma estratégica, plan estratégico, herramientas de trabajo, salario, beneficios y capacitación, en este caso la mayoría de los colaboradores se encuentra total o medianamente satisfechos con las condiciones laborales.

Autonomía: Cuando se habla de autonomía, se refiere a que tanta responsabilidad y libertad se tiene para la toma de decisiones y desarrollo de las actividades propias del trabajo, variable en la cual los colabores se encuentran satisfechos.

Cohesión: La cohesión está directamente relacionado con el trabajo en equipo, donde el % colaboradores se encuentran de acuerdo con la relación con los compañeros y superiores y se presentan fortalezas en:

- El trabajo con los compañeros cuando se realiza de manera conjunta es efectivo.
- Durante el trabajo con otros compañeros es más importante buscar la solución del problema.
- El superior inmediato toma acciones en busca de reforzar el objetivo común de la institución.
- Tienen buenos amigos con los cuales hablar.
- El superior inmediato escucha los que tiene por decir su personal.
- El superior inmediato da un buen ejemplo.
- El superior inmediato está disponible cuando lo requiero.
- El superior inmediato posee las capacidades para supervisarme.

- El superior inmediato respeta la confidencialidad de los temas que comparto con él.
- El superior inmediato se enfoca en hacer bien las tareas.
- Tienen claridad sobre dónde dirigirse cuando se presentan problemas en el trabajo

Presión: La presión en el trabajo se mide con el fin de identificar los problemas que generan “estrés” en el personal en relación con las actividades que debe desarrollar, por lo tanto y de acuerdo con los resultados obtenidos, es importante la implementación de acciones que permitan mejorar aspectos relacionados con:

- Relación tiempo y trabajo realizado.
- Tensión en el trabajo
- Comunicación en horario fuera del laboral
- Tiempos de trabajo.
- Esfuerzos adicionales para realizar el trabajo

Apoyo: En cuanto al sentimiento de apoyo por parte de jefe y compañeros el personal se encuentra de acuerdo o mediante de acuerdo con:

- Flexibilidad y justicia del jefe en relación con las peticiones realizadas.
- Apoyo del jefe en el momento en que se requiere.
- Respaldo del jefe
- Comunicación con el jefe en los problemas relacionados con el trabajo

Reconocimiento: En la exaltación del personal en relación con el trabajo realizado, se presenta una opinión variada sobre esta, sintiéndose satisfacción en:

- Reconocimiento inmediato del jefe por la buena ejecución de las actividades.
- Felicitaciones por el buen trabajo realizado.
- Reconocimiento de puntos fuertes
- Valoración del esfuerzos y aporte al equipo de trabajo

Equidad: En términos de igualdad en el trabajo se resalta que se pueda contar con un trato justo por parte del jefe y la razonabilidad de los objetivos pactados, sin embargo, se hace importante mejorar aspectos con el favoritismo del jefe por algunos compañeros.

Innovación: tiene como resultados positivos la valoración del jefe cuando se emplean nuevas formas de hacer las cosas, la exhortación para la búsqueda de nuevas formas de hacer las cosas y la corrección de los errores y debe realizarse más énfasis en el desarrollo de las ideas por parte del jefe.

7.4. BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS

Los trabajadores de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra que ostenten derechos de Carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico y asistencial y de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad, que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o participe en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

7.5. BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Todos los trabajadores de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, y su núcleo familiar.

Para todos los efectos de su núcleo familiar se entenderá el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

7.6. OBLIGACIONES:

7.6.1. De los servidores públicos:

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar e incentivos programadas por la oficina de gestión 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 a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo.
- Poner a consideración de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra, los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores para ser aplicados en lo que la entidad considere conveniente.

7.6.2. DE LA ESE HOSPITAL INTEGRADO SAN JUAN DE CIMITARRA

- 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 de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra.

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.

PROMOCION Y PREVENCIÓN 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 bailo terapia, semana de la salud ocupacional, caminata ecológica y feria de servicios complementarios de salud.

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 deberán realizar 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.

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 su familia.

Se realizarán ciclo paseos, campeonatos internos en diferentes disciplinas deportivas, campeonatos deportivos Inter empresas y actividades de acondicionamiento físico.

ACTIVADES 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, fiesta de fin de año.

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 realizará una semana cultural con la participación de talentos de la institución.

FORMACION EN ARTES: Su finalidad es promover actividades en los funcionarios mediante talleres de capacitaciones no formales conforme al conceso que se llegue con los trabajadores de planta.

AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL: Esta área se ocupará 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.

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 resolutiva 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, 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.

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.

7.7. 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.

OFERTA DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos para los empleados de la E.S.E Hospital Integrado San Juan de Cimitarra 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.

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.

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 Integrado San Juan de Cimitarra, 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.

ENTIDADES DE APOYO: Para el cumplimiento del Plan de Bienestar laboral para los funcionarios se contará con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación familiar.
- Entidades promotoras de salud.
- Fondos de pensiones y cesantías.
- Entidad administradora de riesgos laborales.

7.8. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Se deberá por parte de quien ejerza las funciones de representación legal o gerencia de la Empresa Social del Estado a actualizar el acto administrativo de creación del Comité de Bienestar Social e Incentivos, el cual deberá contar con la participación de la gerencia, un profesional y/o técnico o tecnólogo del nivel asistencial y un profesional y/o técnico o tecnólogo del nivel administrativo, como mínimo.

7.9. PRESUPUESTO ASIGNADO:

Para cada vigencia fiscal, se deberán asignar los recursos correspondientes para la ejecución del plan de bienestar e incentivos cuenta con el siguiente presupuesto:

Código presupuestal	Conceptos
032123001001	Bienestar Social
032123001001	Capacitación

7.10. REGISTRO Y EVALUACION SISTEMA DE ESTIMULOS

Se usarán como elementos de medición, registro y evaluación del sistema, las siguientes herramientas de gestión administrativa:

- Plan de Bienestar
- Cronograma de Bienestar.
- Desde las tablas de retención documental o formatos utilizados por la E.S.E se deberá crear el correspondiente modelo de encuesta que mida la satisfacción frente a eventos realizados en la Empresa Social del Estado Hospital Integrado San Juan de Cimitarra.

8. ANEXOS

Esquema o modelo básico de actividades que deberán estar incluidas en el plan de bienestar social e incentivos para cada vigencia fiscal.

Actividades	1 er trimestre			2 er trimestre			3 er trimestre			4 er trimestre		
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Actividades de ahorro y vivienda												
Día internacional de la mujer												
Actividades para personal prepensionable												
Día de la secretaria												
Día internacional del trabajo												
Día de la enfermera												
Capacitación no formal												
Semana de SST												
Promoción de estilos de vida saludable												
Incentivos para brigadistas												
Suministro de Elementos de protección personal												
día del medico												
novenas navideñas												
Celebración denavidad												

9. CONTROL DE CAMBIOS Y MODIFICACIONES

No	Fecha	Motivo de revisión
00	17/11/2020	Creación.
01	15/01/2021	Revisión y actualización.
02	28/01/2022	Revisión y actualización



ANDREA LILIANA NAVARRO QUINTERO
Gerente

Proyecto, Reviso y Elaboro: Lexius Asesoría SAS