



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL
GARZÓN - HUILA

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

PROCESO
GESTIÓN DE APOYO CORPORATIVO

CARLOS DANIEL MAZABEL CORDOBA
Gerente

DIANA LUCIA MONTES CABRERA
SUD DIRECCION ADMINISTRATIVA

GARZON - HUILA



CUERPO DIRECTIVO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL.

CARLOS DANIEL MAZABEL CORDOBA

Gerente

JAIME ORLANDO GOMEZ

Asesor de Control Interno

PABLO LEON PUENTES QUESADA

Subdirector Científico

DIANA LUCIA MONTES CABRERA

Subdirector Administrativo

LUIS FERNANDO CASTRO MAJE

Asesor Jurídico

MARIBEL CASTAÑO RODRIGEZ

Líder de Mejora Continua

ERNETH POLANIA TAMAYO

Jefe oficina talento humano

Autor

GARZON HUILA



PLAN DE INCENTIVOS

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social y Estímulos para el año 2024, que desarrolla la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón, se orienta principalmente a la disminución del estrés en el entorno laboral, la motivación, fortalecimiento en el desarrollo integral y el mejoramiento del nivel de vida de los servidores públicos.

La E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Garzón Huila, enmarcado dentro del Plan estratégico del Desarrollo del Talento Humano, como una política orientadora y facilitadora de los programas de Bienestar Social, Salud Ocupacional, Recreación, Cultura, Deporte, Esparcimiento y estímulos e Incentivos con miras a mejorar la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos del Hospital, busca consolidar un equipo humano motivado y competente para el servicio prestado.

Mantener motivado a cada uno de los empleados de planta de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila, es uno de los retos más importante a los que se encuentra enfrentada el proceso de Talento Humano, como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo de los Funcionarios, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad del Hospital.

El Hospital, como entidad pública está encaminado en ofrecer a sus funcionarios el Plan de Bienestar Social que propende por el desarrollo armónico e integral del empleado. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.



JUSTIFICACION

Se entiende el Bienestar social según la definición del DAEP como un proceso de construcción permanente y participativa que busca crear mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia y a su vez incrementar los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de la Institución.

Dentro de las áreas de intervención de Bienestar Social Laboral establecidas por el DAEP se enmarcan dos componentes Protección y Servicios Sociales y Calidad de Vida laboral; que propende por crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social laboral en los servidores públicos para desarrollar niveles de participación e identificándose con su trabajo y con el logro de la misión y visión institucional.

Con el desarrollo del Plan de Bienestar Social y estímulos del Hospital, se pretende fomentar en sus funcionarios un equilibrio físico, mental, espiritual y de relaciones positivas, optimice el clima organizacional y estimule un entorno con miras a fortalecer el crecimiento personal, igualmente adaptar el funcionario a cambios que se generen en la institución.

Estas actividades desarrollan y estimulan la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus familias entendidas como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas, creativas y culturales que redundarán en el bienestar de la familia de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila.

Así mismo se busca mejorar el clima laboral y entorno social, con lo cual se contribuye al logro de las metas propuestas no solo por la Institución sino a manera individual. Igual forma se brinda asesoría para los funcionarios y sus familias identificando aspectos psicológicos que evitan en el funcionario y sus familias el desempeñarse en condiciones óptimas en su relación laboral con los compañeros o equipo de trabajo, situaciones que inciden en el rendimiento y mejoramiento de la producción. Y los planes de incentivos para los servidores públicos de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila, se orientarán a otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Institución.

MARCO NORMATIVO

- Constitución política de Colombia artículo 54.
- Ley 909 de 2004 (Mediante el cual se reglamenta el sistema de Carrera Administrativa).
- Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- El Decreto Ley 1572 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los Programas de Bienestar Social y los Programas de incentivos. Define los programas de Bienestar social como: "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".
- Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social integral, sirve demarcó legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales.

OBJETIVOS

Objetivo General

Desarrollar el Plan Institucional de Bienestar Social y Estímulos para los funcionarios del Hospital, buscando mantener, mejorar la calidad de vida laboral y la motivación que permita elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia.



Objetivos Específicos

- Brindar espacios para el sano desarrollo de actividades físicas y recreativas que estimulen un desarrollo armónico cuerpo - mente (estilos saludables de vida).
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.
- Desarrollar acciones enfocadas a actividades culturales, recreativas, y de esparcimiento, para que el funcionario pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y de pertenencia.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios del Hospital.
- Contribuir con estímulos e incentivos a través de acciones participativas basadas en la promoción a la construcción de un mejor nivel recreativo y de salud de los funcionarios y de su grupo familiar, teniendo en cuenta los resultados que en colectivo se logren.

METODOLOGIA

El plan de Bienestar Social y Estímulo se llevará a cabo durante la vigencia del 2024, dirigidos a todos los funcionarios de Carrera administrativa, empleados oficiales y de libre nombramiento y remoción, está elaborado a partir de la identificación de situaciones reales que afectan el bienestar del servidor público de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila.

Cabe anotar que el programa se elaboró tomando como referencia el documento modelo: Bienestar Social Laboral, facilitado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

El plan de Bienestar Social y Estímulos se va a enfocar en 2 grandes áreas que son: Protección-Servicio Social, y Calidad de vida Laboral, a estos programas se desarrollarán con base en una política de manejo del tiempo, en los que, tanto el empleador como el funcionario, aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera la jornada laboral establecida.

PLAN DE INTERVENCION

Crear estrategias y acciones dirigidas a fomentar la participación en actividades, deportivas, recreativas, culturales y de convivencia armónica entre los funcionarios, encaminada al mejoramiento de su calidad de vida. El Plan de Bienestar que se va a implementar en el Hospital, se enfoca en 2 áreas Protección y Servicio Social, y Calidad de vida Laboral, a través de los programas a desarrollar en:

1. Desarrollo Humano.
2. Recreativo, y cultural.
3. Deportivo.

PROGRAMA DESARROLLO HUMANO: Contribuye a espacios de relación, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, sana utilización del tiempo libre permitiendo la integración de los funcionarios que con lleven a un conocimiento tanto propio y personal como general de las personas que hacen parte del medio hospitalario.

PROGRAMA RECREATIVO Y CULTURAL: Busca orientar el esparcimiento a través de la realización de una serie actividades diferentes a la actividad laboral que se pueden realizar fuera de sus sitios de trabajo y del Hospital. Estas actividades estarán enfocadas a mejorar la calidad de vida laboral teniendo en cuenta el estrés que manejan y las preferencias de los funcionarios del Hospital.

PROGRAMA DEPORTIVO: El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y esparcimiento como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.



De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios del Hospital, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno.

BENEFICIARIOS

Empleados Oficiales, funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción y Provisionalidad y los contratistas siempre y cuando no representen erogación para la institución.

HORARIO: Este Plan Estratégico de Desarrollo de Talento Humano cuyo contenido tiene el plan de Bienestar y estímulos también contiene unas políticas de manejo del tiempo en los que tanto el empleador como el servidor público aportarán un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera de la jornada laboral establecida.

ESTRATEGIAS: Para cumplir con lo formulado en el plan de Bienestar social y estímulos para la actual vigencia, se requiere una disposición con unas directrices básicas: Las actividades de Bienestar Social y Estímulos serán previamente acordadas por el comité de Bienestar Social e Incentivos.

Se harán convocatorias para actividades de Bienestar Social y Estímulo que estarán previamente consignadas en un cronograma.

Obligatoriedad de asistencia a los programas de Bienestar Social y Estímulo. Las actividades de bienestar social serán publicadas anticipadamente en los medios de comunicación de la E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila. Puntualidad en las actividades programadas de Bienestar Social y Estímulos.

1. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

Los programas de Bienestar Social y Estímulos que se establecen mediante el presente plan están sujetos a disponibilidad presupuestal. Las actividades por desarrollar se describirán en el cronograma de actividades. Para las actividades de Bienestar Social y estímulos se contempla la aplicación en un momento, a saber:

programas de Bienestar Social y Estímulos	
Otros tipos de servicios educativos y de formación , NCP	\$28.000.000
Servicio de organización y asistencia de convenciones	\$233.262.847

EVALUACION DE IMPACTO DE ACTIVIDADES DESARROLLADAS

Esta se aplicará como mínimo una vez por año mediante el uso del formato digital (encuesta de satisfacción y de necesidades) evaluado para tal fin la cual es aprobada mediante el comité de bienestar y su diligenciamiento es de carácter obligatorio para los asistentes.

En este sentido es pertinente precisar que el objetivo de la evaluación del impacto es la de analizar la mejora que se han suscrito con su proceso de satisfacción y bienestar en las actividades.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDAD	FECHA
Celebración de cumpleaños por políticas de gerencia se estableció reconocer a cada funcionario del Hospital su día de cumpleaños.	ENERO A DICIEMBRE
Integración Sanpedrina	JUNIO
Día del servidor público (27 de junio), cada año se celebra a los funcionarios públicos según decreto 2865 del 2013.	JUNIO



Mmejoramiento de vivienda o para educación al funcionario o a su núcleo familiar, organizado por el comité bienestar social.	A CONVENIR
Actividad Recreativa, se dividen a los empleados por grupos para que disfruten de las diferentes actividades programadas para los mismos.	AGOSTO A NOVIEMBRE
Actividad de integración decembrina	DICIEMBRE
Celebración del día del pre pensionado	NOVIEMBRE
Día de la familia se dará un día laboral por semestre según la ley 1857 del 26 julio del 2017.	ENERO A DICIEMBRE

DIVULGACION DE INFORMACION PARA PROMOVER LA PARTICIPACION EN OTROS PROGRAMAS DE BIENESTAR

Promover el uso de bicicleta por parte de los servidores público y elaborar acto administrativo de promoción, otorgar incentivos. Llevar registro y elaborar y documentar un diagnóstico de su implementación.

- Desarrollar el programa de estado joven sobre el total de servidores:

Es una iniciativa desarrollada de manera conjunta entre el Ministerio del Trabajo y el Departamento Administrativo de la Función Pública, que tiene por objetivo facilitar los procesos de transición del ciclo de aprendizaje al mercado laboral de los jóvenes, a través de incentivos para la realización de prácticas laborales en el sector público.

La institución articula la estrategia de manera directa con la vinculación de jóvenes en nivel de técnico laboral de programas de formación profesional integral titulada del Servicio Nacional de Aprendizaje- SENA, **a través de incentivos para la realización de prácticas laborales** por medio de un auxilio de práctica mensual, **equivalente al 75% de un (1) salario mínimo mensual legal vigente (SMMVL)** durante el tiempo de duración de la práctica.

- Divulgar y participar en el programa servimos

Es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

EVALUACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS

Las preguntas adjuntas le permiten expresar su opinión con relación a la actividad desarrolladas.

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZÓN - HUILA NIT: 891.180.026-5	Código: C1FD6294
	FORMATO EVALUACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02
		Vigencia: 17/08/2021

OBJETIVO:

Con el propósito de propiciar la recreación y el bienestar de los servidores de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón Huila, se convocan e invitan a hacer parte del proceso de evaluación de las acciones desarrolladas del Plan Anual de Bienestar Social para el año 2020. Su veracidad y objetividad en las respuestas es de suma trascendencia para el cumplimiento del objetivo propuesto.

Nombre del Empleado	Cargo	Dependencia
---------------------	-------	-------------

1) Califique de 1 a 5 en importancia siendo 5 la mayor preferencia, de la siguiente actividad recreativa y vacacional desarrollada por la E.S.E.G.

EDUCACION	VIVIENDA
-----------	----------

2) Califique de 1 a 5 en importancia siendo 5 la mayor preferencia, las siguientes actividades de servicio social desarrolladas por la ese.

Resaltar el folclor huilense	Resaltar las costumbres navideñas
------------------------------	-----------------------------------

Luego de diligenciar esta encuesta, favor hacer llegar a la Subgerencia Administrativa y Financiera.

RESPONSABLE	HODERES Y APELLIDOS	FIRMA
Elaboro:	Comité de Bienestar Social	
Revisó y Aprobó:	Comité de Bienestar Social	



	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL GARZÓN - HUILA NIT: 891.180.026-5	Código: C1DG5254
	FORMATO ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	Versión: 02 Vigencia: 17/08/2021

ENCUESTA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

OBJETIVO: Identificar las preferencias de los funcionarios de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl para priorizarlas e incluirles en el programa de Bienestar social para la vigencia 2021, con el objeto de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Nombre del empleado: _____
Cargo: _____
Dependencias: _____

Por favor indique el orden de preferencia (1, 2, 3) que tiene respecto a los siguientes programas, siendo 3, el de su mayor aceptabilidad y 1 menor aceptabilidad. El orden en que se presentan los programas a continuación, nada tiene que ver con su preferencia y libra escogencia.

- Recreativos y de integración familiar _____
- Capacitaciones _____
- Promoción de programas de vivienda _____
- Programas informales artísticos y deportivos _____
- Educación para el empleado o su núcleo familiar _____

El fin de esta encuesta es tener información que permita al comité de Bienestar orientar las prioridades de los empleados a un plan de bienestar social que satisface su necesidad bajo criterio de equidad, eficiencia y recursos disponibles de la entidad.

El comité de Bienestar social programará otras actividades que se encuentren enmarcadas en el manual de incentivos y estímulos de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón o en la Normatividad vigente. Luego de diligenciar esta encuesta, favor hacerla llegar a la oficina de Talento Humano.

Firma del Funcionario
C.C. N° _____
Pescado: Integrantes Comité de Bienestar Social



PLAN DE ESTÍMULOS

INTRODUCCIÓN

Tomando como base lo expresado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en los lineamientos de la política para el sistema de Estímulos del Hospital, plantea un plan de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Para el proceso de Talento Humano de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila, es de especial importancia el incentivar y motivar a cada uno de sus funcionarios. Por ello el plan de estímulos e incentivos se enmarca en el programa de Bienestar Social y pretende otorgar un reconocimiento a los mejores empleados de la entidad.

Este se plantea en planes de incentivos no pecuniarios

JUSTIFICACION

A través del plan de incentivos se busca resaltar y motivar a cada individuo en el desempeño de su labor, lo anterior no solo contribuye a aumentar la rentabilidad de la empresa, sino que además satisface necesidades sociales y de realización personal en el individuo.

Por otra parte, los funcionarios del Hospital manifiestan la importancia de los incentivos como indicador de logro, así como un elemento para aumentar la motivación y autoestima del empleado en su trabajo.

No se puede desconocer que a través de los incentivos se reafirma y mantiene un compromiso recíproco de Hospital, con sus empleados, así mismo el funcionario siente un respaldo de la institución lo que contribuye a mantener un sentido de pertenencia. Por ello el proceso de Talento Humano institucionaliza y promueve su plan de incentivos y estímulos anuales, dando cumplimiento al Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

OBJETIVOS

General

Mejorar el desempeño de los funcionarios de la Institución a través de un reconocimiento de los logros, habilidades y cualidades tanto personales como grupales dando cumplimiento a la normatividad sobre estímulos e incentivos, tendientes a fortalecer la cultura del servicio con calidad y la generación y mantenimiento de ambientes de trabajo productivos.

Específicos

- Proporcionar herramientas de gestión para la construcción de una vida laboral que ayude al desempeño productivo y desarrollo humano de los empleados.
- Generar estados afectivos, positivos y condiciones de trabajo armónico que influyan en el rendimiento laboral de los funcionarios del Hospital.
- Motivar a los funcionarios para la realización de su trabajo fortaleciendo el sentido de pertenencia y compromiso con el Hospital.
- Orientar el mejoramiento continuo y el logro de los objetivos institucionales a través del fortalecimiento de las competencias laborales, el reconocimiento, el bienestar, y la motivación de los servidores públicos.



METODOLOGIA

Se tendrá en cuenta las competencias laborales y comportamentales, valores institucionales para resaltar a aquellos funcionarios que los representan en su lugar de trabajo y que con su desempeño han aportado al desarrollo de nuestra Institución.

Estos son:

Evaluación del desempeño laboral, Puntualidad, Trabajo en equipo, Ética, Colaboración, Sensibilidad Social, Adaptación al cambio, Manejo adecuado de la información, Alegría y Optimismo, Sentido de pertenencia, participación en capacitaciones, compromiso y liderazgo.

El Plan de Estímulos se ha de ejecutar a lo largo del año, pero a sabiendas de que se busca premiar los logros, metas trazadas y alcanzadas desde un principio por los diferentes funcionarios y Equipos de Trabajo.

Finalidades:

De acuerdo con el artículo 14 del Decreto 1567 de 1998 son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
- Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano.
- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.
- Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los servidores públicos.

Fundamentos:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 del decreto 1567 de 1998, los siguientes son fundamentos del Sistema de incentivos:

- Humanización del Trabajo. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social, técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- Equidad y Justicia. Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- Sinergia. Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.
- Objetividad y Transparencia. Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar y deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
- Coherencia. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.
- Articulación. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.



TIPOS DE PLANES

Se tiene como fin abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de los funcionarios en su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al mejoramiento del clima laboral y el mejoramiento de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional de brindar bienestar a la sociedad en general.

Para ello, se organizan planes de incentivos no pecuniarios y/o pecuniarios.

Plan de Incentivos No Pecuniarios: Están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. A continuación, se relacionan las modalidades o estrategias de los diferentes incentivos a los cuales tienen acceso los funcionarios de la Institución.

“De acuerdo con el artículo 3 de la ley que modifica el literal g) del artículo 6 del decreto 1567 de 1998, el gerente del Hospital Departamental San Vicente de Paul será incluido como beneficiarios de los incentivos institucionales mencionados en el presente manual.

Modalidades. Los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios se otorgarán en las siguientes modalidades:

- a) El mejor empleado del mes: Se le concederá un incentivo no pecuniario al Servidor Público que resulte seleccionado por el Comité de Capacitación e Incentivos como el mejor empleado del mes, para tal fin cada jefe postulará un Servidor Público de su dependencia.

El reconocimiento se hará mediante acto administrativo y un día libre remunerado o un día de actividad recreativa.

- b) El mejor empleado de carrera administrativa de cada nivel jerárquico: Se otorgará un incentivo no pecuniario a cada Servidor Público cuya evaluación del desempeño laboral sea la mejor de todo el nivel jerárquico al cual corresponda, con base en la calificación definitiva del periodo anual fijado para tal calificación. Al segundo Servidor Público de cada nivel se le otorgará un incentivo no pecuniario de acuerdo con los establecidos en la presente resolución y con concepto del Comité de Capacitación e Incentivos.

El reconocimiento se hará mediante acto administrativo y un día libre remunerado o un día de actividad recreativa.

- c) Trayectoria Laboral: Se realizará la exaltación mediante resolución motivada con copia a la hoja de vida, en la actividad navideña anual a los funcionarios que tengan una antigüedad y/o trayectoria en el hospital, aquellos que hayan cumplido cinco (5) años, diez (10) años, quince (15) años, veinte (20) años o más al servicio de la Institución, generando valor a su gestión.

- d) Novedades de personal y fechas clásicas: Para brindar un acompañamiento permanente a los funcionarios en los momentos de la vida importantes para ellos, el Hospital se hace presente en eventos familiares, personales, sociales o académicos, como celebración de cumpleaños, fallecimiento de padres, hermanos, esposo (a) o hijos, mediante la publicación de la novedad en la intranet, y/o él envió de tarjetas de acuerdo a cada caso.

Se hace también un homenaje a los funcionarios en los días clásicos como: secretarias, Bacteriólogas, Enfermeras, Médico, Madres, entre otros, a través de la entrega de tarjetas de felicitación a los funcionarios, mensaje de felicitación; en algunos casos se programa un evento.

- e) Incentivos a la Gestión Pública: el hospital adopta las directrices estipuladas por el departamento administrativo de la función pública entorno al incentivo al buen desempeño institucional (PREMIO NACIONAL DE ALTA GERENCIA), a través del cual el Gobierno Nacional reconoce anualmente a los organismos y entidades que se destaque por presentar iniciativas exitosas en aquellos aspectos que se consideren prioritarios para la consolidación del modelo de gestión pública colombiano.



- f) El mejor Equipo de Trabajo: Se otorgará un incentivo no pecuniario al grupo de trabajo que se conforme para desarrollar un proyecto u objetivo tendiente a perfeccionar lo que cotidianamente se hace, de forma que se incremente la eficiencia y la calidad de las labores. Estará conformado por un mínimo de dos (2) servidores públicos de cada Subgerencia, Sección u Oficina, dentro del cual se elegirá un coordinador del proyecto a desarrollar.

Para aplicar los incentivos no pecuniarios a los equipos de trabajo con desempeño en niveles de sobresaliente y/o excelencia, el proyecto u objetivo del equipo de trabajo debe haber concluido, ya que los resultados del proyecto o el logro de los objetivos previstos deben ser presentados y sustentados por el equipo aspirante.

El nivel de sobresaliente y/o excelencia de los equipos de trabajo se determinará con base en la medición del logro en los objetivos previstos, de la calidad, del servicio al cliente, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Todo proyecto debe contener pautas de presentación como:

- Información General: Especificar el nombre del proyecto, quienes conforman el equipo, quienes son los beneficiarios, los objetivos y tiempo de ejecución del proyecto.
- Enfoque del Proyecto: Especificar si el proyecto está enfocado hacia las funciones de la ESE Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón o al talento humano del Hospital.
- Antecedentes: Determinar brevemente lo que motivó la realización del proyecto.
- Descripción del Proyecto. Realizar una descripción general del proyecto (objeto propósito de su ejecución).
- Resultados a Alcanzar: Enumerar los resultados a obtener a través de la ejecución del proyecto.
- Indicadores: Proponer algunos indicadores que, dependiendo del proyecto, apliquen al mismo.

Para aplicar los incentivos previstos en el respectivo plan del Hospital se seleccionarán anualmente los equipos de trabajo, de acuerdo con los requisitos establecidos.

Para la calificación del proyecto u objetivo del equipo de trabajo, se debe tener en cuenta:

- Cumplimiento del objetivo previsto.
- Niveles de calidad del proyecto.
- Aspectos de cumplimiento de servicio al cliente.
- Eficiencia con que se haya realizado la labor.
- Aspectos de funcionamiento como equipo de trabajo.

Cinco (5) días después de analizado el proyecto se hará saber la forma de evaluación, y al equipo ganador se hará acreedor a un día de actividad recreativa.

De los Planes de Incentivos no Pecuniarios y Pecuniarios. Estarán constituidos por un conjunto de programas flexibles y se otorgarán al mejor empleado de carrera administrativa de cada nivel jerárquico escogido entre aquellos que pertenezcan a los niveles profesional, técnico y asistencial, que hayan ocupado el mayor nivel de sobresaliente y/o excelencia por cada nivel jerárquico.

Otros beneficios no pecuniarios que contempla el hospital son los siguientes:

1. Reconocimiento de un día libre remunerado, en las condiciones definidas en esta resolución.
2. Reconocimiento de un día recreativo, en las condiciones definidas en esta resolución.
3. Encargos en puestos de trabajo teniendo en cuenta a normatividad vigente.
4. Comisiones para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción o de período, cuando hubieren sido nombrados para ejercerlos dentro o fuera de la institución.
5. Participación en proyectos especiales que determine la E.S.E.



6. Flexibilización de la jornada laboral para capacitación formal, permisos de estudio y demás situaciones administrativas para incentivar logros académicos relacionados con su cargo.
7. Publicación de trabajos y de logros obtenidos individualmente o en equipo de trabajo.
8. Reconocimientos públicos a la labor meritaria.
9. Reconocimiento escrito con copia a la hoja de vida de los empleados con nivel sobresaliente.
10. Programas de recreación.

Lo anterior también aplica a los Servidores Públicos de libre nombramiento y remoción en cada uno de sus niveles.

Como incentivos pecuniarios, se determinarán los siguientes:

- a) Turismo Social
- b) Publicación de Trabajos
- c) Comisiones para asistir a Congresos de Capacitación
- d) Descuentos especiales en servicios y exámenes de Salud.
- e) Convenios educativos docencia servicio: Los servidores públicos podrán acceder a descuentos con las instituciones de educación que actualmente tengan convenio con el HSVP. Dicho descuento está sujeto a criterios del tipo de convenio y criterio de la institución de educación haya determinado.
- f) Movilidad empresarial (Uso de la Bicicleta): La Ley 1811 de octubre de 2016 que promueve el uso de la bicicleta y establece como incentivo medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que funcionarios públicos certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

El servidor público que opte por uno de estos incentivos no podrá acceder a otra clase de incentivos.

EJE DE CONVIVENCIA LABORAL SOCIAL

el eje de convivencia social en el Plan de Bienestar e Incentivos de un hospital, como el Hospital San Vicente de Paúl, generalmente se refiere a las acciones y estrategias diseñadas para promover un ambiente laboral saludable, armónico y respetuoso entre los trabajadores, pacientes y la comunidad en general. Este eje es fundamental en la creación de un entorno positivo y de colaboración, tanto para el personal como para los usuarios del servicio de salud.

En un Plan de Bienestar e Incentivos de un hospital, el eje de **convivencia social** puede incluir las siguientes estrategias y objetivos:

Fomento de la comunicación efectiva y respetuosa:

- Incentivar el respeto y la cortesía en la comunicación entre los empleados, pacientes y familiares.
- Crear canales de comunicación abiertos para que todos los miembros del E.S.E puedan expresar sus inquietudes y necesidades.

Cultura organizacional inclusiva y de respeto:

- Promover la inclusión y la diversidad, respetando las diferencias culturales, religiosas, de género y otros aspectos.
- Impulsar el trabajo en equipo, la colaboración y el apoyo mutuo dentro de todos los niveles del E.S.E

Actividades recreativas y de integración:

- Organizar eventos que fomenten la integración entre el personal y otros grupos del hospital (por ejemplo, actividades sociales, jornadas de salud, actividades deportivas).
- Implementar programas de bienestar para mejorar la calidad de vida de los empleados, reduciendo el estrés y promoviendo el equilibrio trabajo-vida.

Prevención de conflictos y manejo de relaciones laborales:

- Desarrollar programas de mediación de conflictos y resolución de problemas para evitar tensiones y mantener un clima laboral positivo.



- Establecer protocolos para el manejo adecuado de cualquier situación que pueda generar malestar entre los miembros del hospital.

Capacitación en habilidades sociales y emocionales:

- Proveer talleres y programas de capacitación en habilidades interpersonales, manejo de emociones, empatía y resolución de conflictos.
- Brindar soporte psicológico y emocional tanto a los pacientes como al personal de salud para mejorar el bienestar general.

Compromiso con la comunidad:

- Establecer vínculos con la comunidad para ofrecer un servicio de salud de calidad, mostrando responsabilidad social.
- Desarrollar iniciativas de apoyo y solidaridad hacia grupos vulnerables, tanto dentro como fuera del E.S.E.

EJE DE ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

El eje de alianzas interinstitucionales en el Plan de Bienestar e Incentivos de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl hace referencia a la estrategia que busca establecer y fortalecer relaciones con otras instituciones, tanto del sector público como privado, para promover el bienestar de los empleados y usuarios del hospital, así como mejorar la calidad de los servicios ofrecidos. Este eje es clave para asegurar un trabajo colaborativo con otras organizaciones, lo que permite mejorar los recursos, servicios y beneficios disponibles para la comunidad hospitalaria.

Las **alianzas interinstitucionales** en un Plan de Bienestar e Incentivos pueden incluir acciones como:

Colaboración con otras instituciones de salud:

- Establecer acuerdos con hospitales, clínicas y centros de salud para la atención conjunta de pacientes, lo que puede incluir la derivación de pacientes o el intercambio de servicios médicos especializados.
- Promover el trabajo en red con otras instituciones sanitarias para mejorar el acceso a servicios de salud y optimizar recursos.

Acuerdos con entidades educativas:

- Colaborar con universidades, escuelas de medicina y otras instituciones educativas para ofrecer programas de formación continua, becas o convenios de prácticas para estudiantes del área de la salud.
- Fomentar el intercambio de conocimientos a través de seminarios, talleres o cursos, lo que contribuye a la capacitación constante del personal.

Vinculación con organizaciones no gubernamentales (ONGs) y grupos comunitarios:

- Establecer alianzas con ONGs y otras entidades sociales que trabajen en el área de salud, bienestar o desarrollo comunitario para mejorar las condiciones de vida de las personas en la región, especialmente en áreas vulnerables.
- Participar en campañas de salud pública y programas de prevención, promoción de la salud y educación comunitaria en colaboración con otras organizaciones.

Alianzas con entidades gubernamentales:

- Establecer convenios con entidades gubernamentales para recibir apoyo en proyectos de salud pública, así como en el acceso a recursos y financiamiento para mejorar la infraestructura del hospital o los servicios brindados.
- Colaborar con instituciones que ofrezcan programas de incentivos laborales, bienestar social o apoyo a empleados del sector salud.

Alianzas con empresas privadas y proveedores de servicios:



- Establecer acuerdos con empresas privadas para ofrecer beneficios adicionales a los empleados del hospital, como descuentos en productos, servicios o atención médica.
- Colaborar con proveedores de servicios de salud, tecnología o equipos médicos para mejorar la infraestructura y los recursos disponibles en el hospital, lo que también puede contribuir al bienestar de los empleados al mejorar su entorno de trabajo.

Promoción de la investigación conjunta:

- Crear alianzas con centros de investigación, universidades y otras instituciones científicas para realizar estudios y proyectos conjuntos que beneficien a la comunidad hospitalaria.
- Promover la investigación en áreas de salud, bienestar y desarrollo organizacional, lo que puede resultar en la implementación de mejores prácticas y políticas en el hospital.

Redes de apoyo y grupos profesionales:

- Establecer conexiones con asociaciones y redes profesionales en el área de la salud, como colegios médicos, enfermería y otras profesiones, para fortalecer el trabajo en equipo y compartir buenas prácticas.
- Fomentar la participación en eventos y congresos organizados por otras instituciones del sector salud.

Objetivos principales de este eje:

- Fortalecer los recursos y servicios disponibles para la E.S.E y sus empleados.
- Promover la formación y actualización continua del personal de salud a través de programas educativos y de intercambio.
- Incrementar el acceso a servicios especializados para los pacientes mediante alianzas con otras instituciones de salud.
- Mejorar la calidad de vida y bienestar de los empleados hospitalarios a través de beneficios y apoyo proporcionado por las alianzas con empresas y organizaciones.



CONTROL DE CAMBIOS

El control de cambios describe las modificaciones realizadas al presente documento y define la nueva versión que se genera por cambios de fondo requeridos, es un documento controlado. El original se encuentra a cargo del responsable en gestión de ingeniería de procesos – área de calidad, su impresión es considerada copia no Controlada.

FECHA	CAMBIO	NUEVA VERSIÓN	ELABORÓ	APROBÓ
26/01/2024	Actualización del documento	02	Erneth Polania Tamayo Jefe Gestión Humana Edid Johanna Angulo Rodríguez Profesional Talento Humano	Jorge Humberto González Bahamón Gerente
28/01/2025	Se incorporan nuevos objetivos al plan de incentivos, se incorporó eje de convivencia social, eje de alianzas interinstitucionales.	03	Erneth Polania Tamayo Jefe Gestión Humana Laura Viviana Polo Rodríguez Auxiliar Administrativo	Carlos Daniel Mazabel Córdoba Gerente

PLAN DE INCENTIVOS INSITITUCIONALES

Actualizado por: ERNETH POLANIA TAMAYO LAURA VIVIANA POLO RODRIGUEZ	Revisado por: DIANA LUCIA MONTES CABRERA	Aprobado por: CARLOS DANIEL MAZABEL CORDOBA
Cargos: JEFE OFICINA GESTIÓN HUMANA / AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Cargo: SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVA	Cargo: GERENTE
Aprobado mediante resolución N° 0050 de 31 de enero de 2025. Adoptan los planes de acción vigencia 2025 por virtud de la ley 1474 de 2011 y los planes institucionales fijados por el decreto 612 de 2018 para la ESE Hospital Departamental San Vicente de Paúl		