

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PR-GH-AT-08
		VERSIÓN	01
		FECHA	JULIO/2019
		HOJA	1 / 10

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS 2019

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PR-GH-AT-08
		VERSIÓN	01
		FECHA	JULIO/2019
		HOJA	2 / 10

INTRODUCCIÓN

La Ley 909 de 2004 - Artículo 36 –Parágrafo, establece como mecanismo para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, la obligatoriedad para las entidades del Estado de implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con la normatividad y reglamentación de la Ley.

El Decreto 1227 de 2005, que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998, establece:

Artículo 76, la necesidad de propiciar una cultura de trabajo orientada hacia la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad, para lo cual se acudirá a los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, como mecanismos para el reconocimiento al buen desempeño de los funcionarios públicos.

Artículo 77, la facultad al Jefe de la Entidad para adoptar anualmente el plan de incentivos institucional y señalar en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor funcionario de carrera de la Entidad, a los mejores funcionarios 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.

Artículos 79 y 80, cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores funcionarios 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 y determinar los requisitos que los funcionarios deberán reunir para participar de los incentivos institucionales.

Artículo 81, la Entidad podrá optar por una de las alternativas allí señaladas, para llevar a cabo el plan de incentivos para los equipos de trabajo. Así mismo, en los artículos 82 y 83, señala los requisitos que deben cumplir los trabajos presentados y reglas generales a tener en cuenta para la selección de los equipos de trabajo. En el Parágrafo 1º del Artículo 83, que las Oficinas de Planeación ó las que hagan sus

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
	CÓDIGO	PR-GH-AT-08
	VERSIÓN	01
	FECHA	JULIO/2019
	HOJA	3 / 10

veces, apoyaran el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la Entidad.

Artículo 85, la responsabilidad en la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar e incentivos corresponde a las dependencias de Recursos Humanos ó las que hagan sus veces, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

De otra parte, el Decreto 1567 de 1998 establece en el artículo 13, el sistema de estímulos para los funcionarios del Estado e indica que 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.

La Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo 137 de 2010, en el inciso 2 del Artículo 25, señala que “para efecto de reconocimiento de incentivos, se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1567 de 1998 o las disposiciones que lo modifiquen”.

Asimismo, se debe establecer un sistema de estímulos para los servidores públicos de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienes e incentivos, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El componente de Permanencia destaca el talento humano de la entidad recompensando a los funcionarios en su capacidad de innovación y gestión; fortaleciéndolos en sus competencias, estimulando su talento y conocimientos en la labor desarrollada, con una adecuada política tendiente a resaltar su profesionalismo laboral.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		CÓDIGO	PR-GH-AT-08
			VERSIÓN	01
			FECHA	JULIO/2019
			HOJA	4 / 10

La entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucional 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 los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Adelantará en el programa de incentivos reconocimiento a funcionarios que se destacan por sus grandes condiciones con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Este documento ha sido estructurado con la contextualización teórica y las normas que rigen el sistema de estímulos.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer un sistema de estímulos para los funcionarios de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Optimizar unas mejores condiciones laborales que tiendan a favorecer un ambiente de trabajo en pro de una mejor creatividad, identidad, participación de los servidores públicos de la institución, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fortalecer valores organizacionales que redunden en pro de mejorar la prestación del servicio público, haciendo énfasis en el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Realizar estímulos e incentivos donde el funcionario vea resaltada su labor con reconocimientos por el desempeño en su labor institucional.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
	CÓDIGO	PR-GH-AT-08
	VERSIÓN	01
	FECHA	JULIO/2019
	HOJA	5 / 10

- Contribuir con estímulos e incentivos a través de acciones participativas basadas en la promoción, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los servidores públicos y de su grupo familiar, teniendo en cuenta los resultados que en colectivo se logren.

BENEFICIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS

Los beneficios procuran traer ventajas, tanto para la organización como para los empleados y también extenderse a la comunidad.

Para la organización

1. Eleva la moral de los empleados
2. Reduce la rotación y ausentismo
3. Eleva la lealtad del empleado
4. Facilita el reclutamiento y retención del empleado
6. Aumenta la productividad y disminuye el costo unitario el trabajo
7. Demuestra las directrices y propósitos de la empresa hacia los empleados
8. Promueve relaciones públicas con la comunidad

Para los empleados

1. Ofrece ventajas no monetarias
2. Ofrece asistencia para solucionar problemas personales
3. Aumenta la satisfacción en el trabajo
4. Contribuye al desarrollo personal y al bienestar individual
5. Ofrece medios para mejorar las relaciones entre los empleados
6. Reduce sentimientos de inseguridad
7. Ofrece oportunidades adicionales de asegurar el status social
8. Ofrece compensación extra
9. Mejora las relaciones con la empresa
10. Reduce las causas de insatisfacción

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	CÓDIGO	PR-GH-AT-08
		VERSIÓN	01
		FECHA	JULIO/2019
		HOJA	6 / 10

DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVOS

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, en cumplimiento al decreto 1567 de 1988, los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como sobresaliente y al mejor equipo de Trabajo.

Actividades Sugeridas

- Emitir la Resolución designando al mejor empleado y mejor empleado de libre nombramiento y remoción, a los mejores empleados de cada nivel jerárquico y a los mejores equipos de trabajo de la entidad.
- Como política y 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 que aportan al logro de las metas institucionales, se definen las siguientes actividades de Incentivos para el 2019:

Mejor Funcionario:

- El funcionario escoge el incentivo no pecuniario, por valor de tres (3) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Publicación en carteleras y medios electrónicos internos (Intranet y Outlook).
- Tres (3) días de permiso remunerado.

Mejor Funcionario por Nivel Jerárquico:

- El funcionario escoge el incentivo no pecuniario, por valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
	CÓDIGO	PR-GH-AT-08
	VERSIÓN	01
	FECHA	JULIO/2019
	HOJA	7 / 10

- Publicación en carteleras y medios electrónicos internos (Intranet y Outlook).
- Dos (2) días de permiso remunerado.

MEJOR EQUIPO DE TRABAJO:

Primer puesto:

- El equipo recibe el incentivo pecuniario, por valor de seis (6) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
- Publicación en carteleras y medios electrónicos internos (Intranet y Outlook).
- Dos (2) días de permiso remunerado por cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

Segundo puesto:

- Publicación en carteleras y medios electrónicos internos (Intranet y Outlook).
- Dos (2) días de permiso remunerado por cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

Tercer puesto:

- Publicación en carteleras y medios electrónicos internos (Intranet y Outlook).
- Dos (2) días de permiso remunerado por cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

Proceso para la selección de los mejores funcionarios:

En el mes de noviembre de 2019, el Coordinador de Recursos Humanos presentará al Comité de Bienestar Social y Estímulos la relación de los funcionarios que hayan obtenido más del 80% de ponderación, de conformidad con lo siguiente:

- a) Acreditar un tiempo de servicios en el Instituto no inferior a un año. Porcentaje de ponderación equivalente al veinticinco por ciento (25%).
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la postulación. El ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	
	CÓDIGO	PR-GH-AT-08
	VERSIÓN	01
	FECHA	JULIO/2019
	HOJA	8 / 10

proceso de selección se constituye como causal de exclusión del mismo. Porcentaje de ponderación equivalente al veinte por ciento (25%).

- c) Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme. Porcentaje de ponderación equivalente al veinte por ciento (25%).
- d) Acreditar la participación en las actividades de capacitación, bienestar y sistema de gestión en salud y seguridad en el trabajo, programadas por la institución. Porcentaje de ponderación equivalente al diez por ciento (10%).
- e) Acreditar la participación y cumplimiento de los elementos que desarrollan el sistema integrado de gestión, porcentaje de ponderación equivalente al diez por ciento (10%).
- f) Hacer parte de las áreas donde se establezca algún tipo de Atención al Ciudadano, porcentaje de ponderación equivalente al cinco por ciento (5%).

El Comité de Bienestar Social y Estímulos seleccionará como el mejor funcionario de quienes hayan obtenido los más altos porcentajes y del resto de grupo seleccionará a los mejores funcionarios de cada uno de los niveles jerárquicos. De lo anterior, el Comité elaborará un acta que firmarán todos los miembros y será enviada al Gerente del Hospital para que mediante acto administrativo formalice la selección y la asignación de los incentivos antes del 30 de noviembre del 2019.

Proceso para la selección de los Mejores Equipos de Trabajo:

El Comité de Bienestar Social y Estímulos será el encargado de orientar, coordinar, controlar el proceso y designar los evaluadores, para la selección de los mejores equipos de trabajo.

El equipo evaluador ejercerá las siguientes funciones:

- a) Establecer los parámetros de evaluación y de calificación de los proyectos presentados, señalando los requisitos para el nivel de excelencia.
- b) Evaluar los proyectos, según los parámetros de calificación establecidos, teniendo en cuenta como mínimo los siguientes factores:

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PIMAREJO DE LÓPEZ <i>¡Cuidando para todos con calidad!</i></p>	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		CÓDIGO	PR-GH-AT-08
			VERSIÓN	01
			FECHA	JULIO/2019
			HOJA	9 / 10

- Cumplimiento de objetivos.
 - Funcionamiento del Equipo de Trabajo.
 - Mejoramiento en la prestación del servicio.
 - El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haberse ejecutado.
- c) Evaluar y calificar los trabajos presentados 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 según lo establecido en el artículo 78° del Decreto 1227 de 2005.
- d) Asistir a la sustentación pública programada.
- e) Presentar informe debidamente firmado al Comité de Bienestar Social y Estímulos sobre los resultados de la evaluación.

Se surtirán las siguientes etapas para el proceso de selección:

- a) Divulgación de convocatoria para conformar Equipos de Trabajo y desarrollar los proyectos.
- b) Inscripción de Equipos y proyectos, ante el Comité de Bienestar Social y Estímulos a través de la Unidad Funcional de Recursos Humanos.

Los proyectos serán revisados por el Comité de Bienestar Social y Estímulos para corroborar el cumplimiento de requisitos. Aquellos que cumplan las condiciones ya descritas serán inscritos formalmente y remitidos al equipo evaluador, identificando los siguientes aspectos:

- Nombre del Proyecto.
 - Relación de los integrantes del proyecto.
 - Nombre líder del proyecto.
 - Correo electrónico del líder.
- c) Comunicación de aceptación del proyecto por parte del Comité de Bienestar Social y Estímulos
- d) Sustentación pública ante los empleados de la entidad y del equipo evaluador.

	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS		CÓDIGO	PR-GH-AT-08
			VERSIÓN	01
			FECHA	JULIO/2019
			HOJA	10 / 10

- e) Entrega del informe de resultados de la evaluación por parte del equipo evaluador, en estricto orden de mérito.
- f) Proclamación y premiación en acto público de los Equipos de Trabajo seleccionados como los mejores.

En caso de empate en el primer lugar, el incentivo pecuniario se disfrutará entre los equipos empatados en partes iguales.

Con el acta del Comité de Bienestar Social y Estímulos y el informe de resultados elaborado por el equipo evaluador, el Gerente del Hospital mediante acto administrativo formalizará la selección y la asignación de los incentivos antes del 30 de noviembre del 2019.

El valor del incentivo pecuniario deberá pagarse por la entidad en su totalidad y por partes iguales, en efectivo, al equipo de trabajo seleccionado.