




PLAN DE INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS

| | |
|---------|-------------|
| CÓDIGO | PR-GH-AT-08 |
| VERSIÓN | 02 |
| FECHA | ENERO/2020 |
| HOJA | 1 / 8 |

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS 2021

| | | | | |
|---|---|--|---------|-------------|
|  | PLAN DE INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS | | CÓDIGO | PR-GH-AT-08 |
| | | | VERSIÓN | 02 |
| | | | FECHA | ENERO/2020 |
| | | | HOJA | 2 / 8 |


INTRODUCCIÓN

Con los nuevos cambios generados en el Estado; se busca fortalecer institucionalmente la Administración Pública, los programas de Talento Humano se convierten en parte esencial del desarrollo armónico e integral del empleado.

El Programa de Bienestar Social para la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, contribuyendo a un mejor desempeño en el ejercicio de sus labores y aumentando el grado de motivación, mejorando el desempeño laboral y por ende la actividad institucional. De lo anterior surge la importancia del diseño, gestión implementación y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos de la E.S.E acorde con la política estatal de administración del talento humano.

El componente del 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.

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.

| | | | | |
|---|---|--|---------|-------------|
|  | PLAN DE INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS | | CÓDIGO | PR-GH-AT-08 |
| | | | VERSIÓN | 02 |
| | | | FECHA | ENERO/2020 |
| | | | HOJA | 3 / 8 |

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

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El programa de incentivos y Bienestar Social tendrá por objeto el mejoramiento continuo de las condiciones de vida y el ambiente laboral de los empleados a cargo de la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López.


Dichos beneficios se harán extensivos a sus beneficiarios según especificaciones del presente programa. Serán beneficiarios el cónyuge o compañero(a) permanente, los hijos legalmente reconocidos, los padres cuando el empleado sea soltero y que demuestren dependencia económica del hijo

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.
- 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.

| | | | |
|---|---|---------|-------------|
|  | PLAN DE INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS | CÓDIGO | PR-GH-AT-08 |
| | | VERSIÓN | 02 |
| | | FECHA | ENERO/2020 |
| | | HOJA | 4 / 8 |

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 institución
10. Reduce las causas de insatisfacción

DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVOS

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, en cumplimiento al Decreto 1567 de 1998, 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 aquel que presente actividades adicionales.

PROGRAMA DE INCENTIVOS. Son aquellos reconocimientos en dinero, especie o en mención, que se otorgan a los empleados de planta de personal del Hospital Rosario Pumarejo De López, en función del valor agregado que brindan a sus labores diarias dentro de la Institución, contribuyendo con esto al mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios de salud.

| | | | | |
|---|---|--|---------|-------------|
|  | PLAN DE INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS | | CÓDIGO | PR-GH-AT-08 |
| | | | VERSIÓN | 02 |
| | | | FECHA | ENERO/2020 |
| | | | HOJA | 5 / 8 |

Tiene como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales


Finalidades: Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- a) 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.
- b) Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las directivas de la E.S.E. para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- c) Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos que trabajan en la E.S.E.
- d) Fomentar el espíritu de trabajo y sentido de pertenencia, bienestar familiar y empresarial de cada uno de los empleados de la E.S.E.

REQUISITOS: Son requisitos del sistema de estímulos los siguientes:

- a) La selección y la asignación del incentivo se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.
- b) Es obligatorio el cumplimiento del reconocimiento asignado por el desempeño, en niveles de excelencia.
- c) El empleado que se le reconozca su desempeño en niveles de excelencia, tendrá derecho a que su jefe inmediato lo exalte por escrito, con copia a la hoja de vida.
- d) La selección del mejor equipo de trabajo para adjudicar incentivos pecuniarios, procederá de acuerdo a lo establecido en el ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales Decreto 1083 de 2015. Se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad

TIPO DE INCENTIVOS: El tipo de incentivos, su monto y forma de adjudicación, serán establecidos y reglamentados por parte del Comité de Bienestar Social, en el cronograma de actividades para cada vigencia, suscribiendo la correspondiente acta aprobada por unanimidad.

| | | | | |
|---|---|--|---------|-------------|
|  | PLAN DE INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS | | CÓDIGO | PR-GH-AT-08 |
| | | | VERSIÓN | 02 |
| | | | FECHA | ENERO/2020 |
| | | | HOJA | 6 / 8 |

REQUISITOS PARA PARTICIPAR COMO MEJOR FUNICIONARIO: Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos no pecuniarios y pecuniarios de la institución.

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año servicio.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección, la cual debe ser certificado por la Oficina De Control Interno Disciplinario de la Institución.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño sobresaliente correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Los estímulos pecuniarios están orientados a otorgar reconocimientos económicos a los que salgan elegidos como mejores funcionarios de la institución del área administrativa y asistencial y a equipos de trabajo de la ESE, que hayan presentado actividades o hayan logrado a través de una labor común obtener resultados productivos para su dependencia o Institución.


Los estímulos No Pecuniarios que podrá otorgar la Institución son los siguientes:

- a. Participación en proyectos especiales
- b. Publicación de trabajos en medios de circulación nacional
- c. Reconocimientos públicos a la labor meritoria.
- d. Planificar la capacitación y la formación de los servidores públicos.
- e. Conceder becas o comisiones de estudio.
- f. Otorgar incentivos económicos o de otro tipo.

Proceso de Selección a los Mejores Funcionarios: El funcionario encargado del manejo del proceso de la evaluación desempeño de los funcionarios, elabora la lista de personas con mayor puntaje en la evaluación del desempeño del año anterior y luego presentara un informe de resultados al Secretario del Comité de Bienestar Social, quien se desempeña en la entidad como Jefe de la oficina de Talento Humano y a los miembros del Comité.

Requisito para postularse a la Selección del Mejor Empleado de Carrera y de Libre Nombramiento y Remoción: Debe tener en cuenta

- Tener notas sobresaliente
- Actividades que le permiten al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales

| | | | |
|---|---|---------|-------------|
|  | PLAN DE INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS | CÓDIGO | PR-GH-AT-08 |
| | | VERSIÓN | 02 |
| | | FECHA | ENERO/2020 |
| | | HOJA | 7 / 8 |

- No tener en curso sanciones disciplinarias, la cual debe ser certificado por la Oficina De Control Interno Disciplinario de la Institución
- No haber sido elegido como Mejor Funcionario el año inmediatamente anterior.
- Tener un año (1) continuó en el periodo instituido para la calificación.

Presupuesto: El comité decide asignarle una partida del 2% para cubrir los gastos pertinentes al Rubro Incentivos – Mejor Funcionario.

1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.


3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

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.

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.

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.

Anualmente el plan de incentivos institucionales señala los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de

| | | | | |
|---|---|--|---------|-------------|
|  | PLAN DE INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS | | CÓDIGO | PR-GH-AT-08 |
| | | | VERSIÓN | 02 |
| | | | FECHA | ENERO/2020 |
| | | | HOJA | 8 / 8 |

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.

Los equipos de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Anexo: Presupuesto Vigencia 2021

HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2021

| Presupuesto Inicial | | Criterios | | Asignación de Recursos | Ejecutado | Por Ejecutar |
|---|---------------------------|-----------------|--|------------------------|-------------|-----------------------|
| Valor Aprobado para el Bienestar Social 2.021 \$ 115.766.600 | | | | | | |
| EDUCACION | | | | | | |
| Docencia y Servicios | | | | | | |
| Educación Formal | Valor \$ 1.000.000 | 4 Funcionarios | | \$ 4.000.000 | \$ 0 | \$ 4.000.000 |
| Bonos Educativos | Valor del Bono \$ 760.000 | 29 Funcionarios | | \$ 22.040.000 | \$ 0 | \$ 22.040.000 |
| Subtotal Educación | | | | \$ 26.040.000 | \$ 0 | \$ 26.040.000 |
| DEPORTES | | | | | | |
| Campeonato Interno de Futbol | \$ 0 | 0 Funcionarios | | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 |
| Subtotal Deportes | | | | \$ 0 | \$ 0 | \$ 0 |
| RECREACION Y OTROS | | | | | | |
| Reconocimiento por Profesión: | | | | | | |
| Día del Contador | Valor del Bono \$ 415.000 | 4 Funcionarios | | \$ 1.660.000 | \$ 0 | \$ 1.660.000 |
| Día de La Secretaria | | 6 Funcionarios | | \$ 2.490.000 | \$ 0 | \$ 2.490.000 |
| Día del Bacteriólogo | | 1 Funcionarios | | \$ 415.000 | \$ 0 | \$ 415.000 |
| Día de la Enfermera | | 14 Funcionarios | | \$ 5.810.000 | \$ 0 | \$ 5.810.000 |
| Día Auxiliares Laboratorio Clínico | | 2 Funcionarios | | \$ 830.000 | \$ 0 | \$ 830.000 |
| Día del Estadístico y Técnicos de Estadística | | 3 Funcionarios | | \$ 1.245.000 | \$ 0 | \$ 1.245.000 |
| Día del Abogado | | 1 Funcionarios | | \$ 415.000 | \$ 0 | \$ 415.000 |
| Día del Economista | | 1 Funcionarios | | \$ 415.000 | \$ 0 | \$ 415.000 |
| Día del Ingeniero | | 4 Funcionarios | | \$ 1.660.000 | \$ 0 | \$ 1.660.000 |
| Día del Farmacéutico | | 1 Funcionarios | | \$ 415.000 | \$ 0 | \$ 415.000 |
| Día del Administrador | | 4 Funcionarios | | \$ 1.660.000 | \$ 0 | \$ 1.660.000 |
| Día del Psicólogo | | 1 Funcionarios | | \$ 415.000 | \$ 0 | \$ 415.000 |
| Día del Médico | | 7 Funcionarios | | \$ 2.905.000 | \$ 0 | \$ 2.905.000 |
| Subtotal Bonos Profesión | | 49 | | \$ 20.335.000 | \$ 0 | \$ 20.335.000 |
| Viaje Integración de Servidores Hospital | Valor \$ 1.324.057 | 46 Funcionarios | | \$ 60.906.600 | \$ 0 | \$ 60.906.600 |
| Actividad Vacaciones Recreativas | \$ 99.000 | 15 Funcionarios | | \$ 1.485.000 | \$ 0 | \$ 1.485.000 |
| Actividad Prepensionable | \$ 195.652 | 23 Funcionarios | | \$ 4.500.000 | \$ 0 | \$ 4.500.000 |
| Subtotal Recreación y Otros | | | | \$ 66.891.600 | \$ 0 | \$ 66.891.600 |
| TOTAL Recreación y Otros | | | | \$ 87.226.600 | \$ 0 | \$ 87.226.600 |
| INCENTIVOS | | | | | | |
| Mejor Servidor Publico: | | | | | | |
| Profesional Área Administrativa | Valor \$ 500.000 | 1 Funcionarios | | \$ 500.000 | \$ 0 | \$ 500.000 |
| Tecnico y Asistencial Área Administrativa | \$ 500.000 | 1 Funcionarios | | \$ 500.000 | \$ 0 | \$ 500.000 |
| Profesional Área Asistencial | Valor \$ 500.000 | 1 Funcionarios | | \$ 500.000 | \$ 0 | \$ 500.000 |
| Tecnico y Asistencial Área Asistencial | \$ 500.000 | 1 Funcionarios | | \$ 500.000 | \$ 0 | \$ 500.000 |
| Libre Nombramiento y Remoción | Valor \$ 500.000 | 1 Funcionarios | | \$ 500.000 | \$ 0 | \$ 500.000 |
| Subtotal Incentivos | | | | \$ 2.500.000 | \$ 0 | \$ 2.500.000 |
| TOTAL PRESUPUESTO AÑO 2.021 | | | | \$ 115.766.600 | \$ 0 | \$ 115.766.600 |