

# **PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

**E.S.E. HOSPITAL SAN JOSÉ**



**Belén de Umbría – Risaralda**

**Vigencia 2020**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>1. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1. MARCO CONCEPTUAL</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2. MARCO NORMATIVO</b> .....	<b>4</b>
<b>2. OBJETIVOS</b> .....	<b>5</b>
<b>2.1. OBJETIVO GENERAL</b> .....	<b>5</b>
<b>2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	<b>5</b>
<b>3. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL</b> .....	<b>6</b>
<b>3.1. ÁREAS DE INTERVENCIÓN</b> .....	<b>6</b>
3.1.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL .....	6
3.1.2. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:.....	7
<b>3.2. ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL RELACIONADAS CON EL ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES</b> .....	<b>7</b>
3.2.1. MANEJO DE RIESGO PSICOSOCIAL .....	8
3.2.2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL .....	8
3.2.3. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO HUMANO.....	8
3.2.4. APOYO PARA EDUCACIÓN FORMAL – APOORTE EDUCATIVO PARA LOS FUNCIONARIOS.....	9
3.2.5. APOYO PARA EDUCACIÓN NO FORMAL – APOORTE EDUCATIVO PARA LOS FUNCIONARIOS.....	9
3.2.6. APOORTE - EDUCACIÓN FORMAL PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS .....	9
3.2.7. EDUCACIÓN NO FORMAL – DEPORTE Y CULTURA .....	10
3.2.8. DESARROLLO PERSONAL Y FAMILIAR .....	11
3.2.9. AUXILIO VACACIONAL RECREACIONAL .....	11
<b>4. PLAN DE INCENTIVOS</b> .....	<b>12</b>
<b>4.1. ASPECTOS GENERALES</b> .....	<b>12</b>
<b>4.2. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL</b> .....	<b>13</b>
<b>ESTÍMULOS PECUNIARIOS</b> .....	<b>13</b>
<b>ESTÍMULOS NO PECUNIARIOS</b> .....	<b>14</b>
<b>4.3. CONCEPTOS Y REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS ESTÍMULOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS</b> .....	<b>14</b>
4.3.1. NIVEL DE EXCELENCIA .....	14
4.3.2. REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS DE LA ENTIDAD 15	15
4.3.3. REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO .....	15
<b>5. PRESUPUESTO PARA LA EJECUCIÓN DEL PRESENTE PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b> .....	<b>16</b>

## INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar que se formula, se organiza a partir de las iniciativas de los servidores 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 y así mismo, permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad.

Para la programación institucional y el manejo presupuestal, se definen los recursos previstos para atender las diferentes actividades, los cuales se integran mediante mecanismos de coordinación y cooperación institucional, tanto públicos como privados que hacen posible utilizar con una mayor eficiencia los recursos disponibles.

Dentro de las estrategias para su implementación, se busca que estén ligadas con los objetivos y metas de la entidad previstos en los planes anuales y de desarrollo, en concordancia con la planeación estratégica, y con la participación Del Comité de Bienestar, partiendo del diagnóstico de necesidades, el análisis de la información, la planeación, la propuesta de seguimiento y la evaluación.

“De la misma manera el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida”<sup>1</sup>

Aunado al esfuerzo de lograr la motivación de los integrantes de la E.S.E. se convierte en un reto garantizar que esta labor esté acompañada con posibilidades de educación y aprendizaje, con la observación de valores y principios, participación en proyectos y decisiones que se gestan al interior de la entidad, con reconocimientos de los logros obtenidos, rodeado de un ambiente agradable y de confianza y reconociendo con sentido y valor las actividades realizadas por los integrantes del Hospital de manera individual o grupal.

A raíz de los cambios generados en el Estado, se busca fortalecer institucionalmente el proceso de Gerencia del Talento Humano, el cual se convierte en parte esencial del desarrollo armónico e integral de los funcionarios.

Es por esto, que la Empresa Social del Estado Hospital San José de Belén de Umbría, con fundamento en los Decretos 1567 y 1572 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005, expide el siguiente Programa de Bienestar Social e Incentivos.

El sistema de estímulos se enmarca en la gestión estratégica del talento humano (GETH), además, es la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG).

# 1. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

## 1.1. MARCO CONCEPTUAL

A los programas de bienestar social tendrán derecho todos los empleados de la entidad y sus familias, y deberán organizarse teniendo en cuenta las iniciativas de los servidores públicos bajo los parámetros del Decreto 1567 de 1998, 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, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Además, estos programas tienen su fundamento en los siguientes principios que los sustentan y justifican

La construcción del Programa de Bienestar Social y Estímulos de la E.S.E., es orientada por la Comisión de Personal y avalada por el Comité de Bienestar Social, acorde a las necesidades y expectativas de los funcionarios de la E.S.E.

*“El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.”*

## 1.2. MARCO NORMATIVO

- ✓ Constitución Política: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- ✓ Ley 100 de 1993: Seguridad Social Integral.
- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado, que en su Capítulo III desarrolla el tema de los programas de bienestar.
- ✓ Ley 909 de 2004. Parágrafo del Artículo 36. Establece que 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 la desarrollen.
- ✓ Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998, desarrolla en tema de los programas de bienestar en su Capítulo II.
- ✓ Decreto Ley 1572 de 1998. Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- ✓ Decreto 752 de 1984. Reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social.
- ✓ Las demás normas que sean concordantes y afines con el tema.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar un instrumento mediante el cual se logren fomentar los valores y principios corporativos de la E.S.E. Hospital San José, orientando las actividades desarrolladas en el cumplimiento de la misión y a la construcción de una cultura organizacional que permita proyectar funcionarios productivos, motivados y comprometidos con la E.S.E., con sus familias y consigo mismos, elevando a un alto nivel el bienestar social y laboral.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Generar mayor motivación y fomentar el trabajo en equipo.
- ✓ Fortalecer las capacidades individuales y colectivas.
- ✓ Promover los niveles de crecimiento personal y laboral.
- ✓ Lograr un alto compromiso de las actividades programadas por la institución.
- ✓ Mejorar los canales de comunicación.
- ✓ Fortalecer la actitud del personal orientado a aportar al mejoramiento de la calidad
- ✓ Desarrollar hábitos de éxito
- ✓ Actualizar los conocimientos técnicos y profesionales de los funcionarios
- ✓ Reconocer la creatividad y la participación de los empleados como parte importante en el fortalecimiento de sus puestos de trabajo.

### **3. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL**

#### **3.1. ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

El Programa de Bienestar Social de la E.S.E. se enmarca dentro de las siguientes áreas:

- ✓ DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
- ✓ DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

De manera que se propicie una atención integral al empleado y se promueva su desempeño productivo. A continuación se detalla la forma de lograrlo:

##### **3.1.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL**

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Por lo anterior, y en aras de procurar una adecuada calidad de vida laboral, es responsabilidad del área de Recursos Humanos o quienes hagan sus veces, intervenir en los siguientes campos:

- ✓ Medición del Clima Laboral
- ✓ Orientación organizacional
- ✓ Administración del talento humano
- ✓ Comunicación e integración
- ✓ Trabajo en grupo
- ✓ Capacidad profesional
- ✓ Evaluación de la adaptación al cambio organizacional y realización de acciones de preparación frente al cambio y a la desvinculación laboral asistida, o de readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

La E.S.E. Hospital San José desarrollará programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, para la satisfacción de sus necesidades y su desarrollo personal y profesional, los cuales se relacionan con el plan de incentivos constituyéndose como un componente del sistema de estímulos, el cual se orientará de la siguiente forma:

- ✓ Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- ✓ Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Las actividades que pueden realizarse con el dinero asignado para Bienestar Social incluyen:

- ✓ Promover planes vacacionales.
- ✓ Actividades de recreación.
- ✓ Actividades deportivas.
- ✓ Apoyo a la educación.

*(El Decreto 2445/2000, en su artículo 2 establece: "Está prohibida la realización de recepciones, fiestas, agasajos o conmemoraciones de las entidades con cargo a los recursos del Tesoro Público.")*

### **3.1.2. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:**

A través de este componente, se deben estructuran programas mediante los cuales se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (*Artículo 23, Decreto 1567 de 1998*), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Es necesario tener en cuenta que los programas que forman parte de este componente deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional de Ahorro), así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- ✓ Deportivos.
- ✓ Artísticos y culturales
- ✓ Recreativos y vacacionales.
- ✓ Higiene y Seguridad Industrial
- ✓ Medicina Preventiva
- ✓ Medicina del trabajo

## **3.2. ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL RELACIONADAS CON EL ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

### 3.2.1. MANEJO DE RIESGO PSICOSOCIAL

Los factores psicosociales en el trabajo derivan de las interacciones trabajo – trabajador, ya que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador como individuo y como integrante del grupo de trabajo, frente a una organización con determinadas características de producción y mando. Inicialmente estos factores convocan las condiciones físicas las cuales permitirán posteriormente establecer sus grados de influencia y por ende el impacto psicológico en el ser humano.

#### **Metodología:**

De acuerdo a los resultados obtenidos en el diagnóstico de riesgo psicosocial realizado por la ARL, COPASO o Coordinador de Salud Ocupacional o quien haga sus veces, se deben identificar las debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades en las diferentes áreas de la entidad, y se procede a incluir y desarrollar estos temas haciendo énfasis en: Motivación y Liderazgo (Estilos de Mando), Comunicación Efectiva, Servicio al Cliente, y Trabajo en Equipo, en el presente programa a través de talleres, seminarios, seminario –taller, conferencias, las que se constituirán en las Actividades Terapéuticas y de Crecimiento Personal.

#### **Población Objetivo:**

El Programa de Riesgo Psicosocial está dirigido al 100% de los trabajadores de la E.S.E.

#### **Temas:**

Los talleres serán teórico – prácticos, con actividades vivenciales, acorde al diagnóstico de la ARL, COPASO o Coordinador de salud Ocupacional o quien haga sus veces.

### 3.2.2. FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

Mediante la realización de actividades lúdicas y recreativas, se busca exaltar el sentido del trabajo reafirmando en los funcionarios su lugar como parte de la institución, con el fin de generar sentido de pertenencia.

Estas actividades se enmarcan dentro del programa de protección mediante el cual se atienden los núcleos primarios de los funcionarios particularmente en cobertura de necesidades de recreación cultura y educación:

1. Re inducción dos (2) veces año
2. Tarde recreativa de Salud Ocupacional
3. Participación en eventos tales como fiestas municipales, paisanidad, cumpleaños de la E.S.E., entre otros
4. Integración fin de año
5. Actividad en general en espacios de sano esparcimiento, integración y recreación.
6. Celebración día de San José

### 3.2.3. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO HUMANO

Se busca brindar espacios de reflexión que aporten al desarrollo humano y que fortalezcan los principios empresariales, en aspectos que le generen beneficios a los funcionarios para su vida

personal y laboral; a través de actividades de relajación, comunicación asertiva, relaciones interpersonales que conlleven a un conocimiento tanto personal como general de las personas que hacen parte de la institución.

### 3.2.4. APOYO PARA EDUCACIÓN FORMAL – APORTE EDUCATIVO PARA LOS FUNCIONARIOS

Se asignará un aporte, para pago de matrícula en programas de educación superior, posgrado o maestría, si lo solicitan, una vez al año, por un monto de **UN SALARIO MÍNIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE**

Se asignará un aporte, una vez al año para pago de matrícula en programas técnicos o tecnológicos, si lo solicitan, por valor de medio salario mínimo mensual legal vigente,

Lo anterior según el plan de incentivos y el Decreto 1227 de 2005 artículos 73.

Para el reconocimiento del aporte educativo para los funcionarios, se deberá presentar ante el comité de bienestar los siguientes documentos:

- ✓ Constancia de matrícula por el establecimiento de educación donde conste periodo que va a cursar, presentada en original.
- ✓ Fotocopia del documento de identidad.
- ✓ Certificado de calificaciones del periodo inmediatamente anterior. (Esta debe ser superior a 3,8)

Para gozar de este beneficio los funcionarios deben seguir los siguientes lineamientos:

- ✓ La no participación en las actividades no es atribuible en dinero
- ✓ Es personal e intransferible
- ✓ No es acumulable

### 3.2.5. APOYO PARA EDUCACIÓN NO FORMAL – APORTE EDUCATIVO PARA LOS FUNCIONARIOS

Se asignará un aporte, para pago de matrícula en programas de educación no formal en Instituciones debidamente acreditadas, el cual hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la Ley 115 de 1994 que se ofrezcan con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales; para ser aprobados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas. Para ello se les concederá el auxilio. Si lo solicitan, por un monto igual o inferior a **MEDIO SALARIO MÍNIMO MENSUAL LEGAL VIGENTE** una vez al año.

PARÁGRAFO: Quien no termine el curso al que fue inscrito y hayan gozado del beneficio tendrán que reintegrar el valor asignado o girado a la entidad.

### 3.2.6. APORTE - EDUCACIÓN FORMAL PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS

A los hijos de los empleados que demuestren la dependencia económica de sus padres, que tengan hasta veintitrés (23) años y se encuentren adelantando estudios en preescolar, primaria, secundaria,

o universitarios; en una entidad reconocida por el gobierno nacional; se les otorgará un aporte **UNA VEZ AL AÑO**, por el valor de la matrícula, siempre y cuando este no exceda a medio salario mínimo mensual vigente, de conformidad con el artículo 70 párrafos 1 y 2 del decreto 1227 de 2005.

Para el reconocimiento del aporte educativo de los hijos del servidor, este deberá presentar ante el comité de bienestar los siguientes documentos

- ✓ Constancia de matrícula expedida por el establecimiento de enseñanza donde conste el año o periodo que va a cursar y el valor de la matrícula, este documento deberá ser presentado en original.
- ✓ Registro civil de nacimiento del hijo
- ✓ Certificado de calificaciones del periodo inmediatamente anterior. (Esta debe ser superior a 3,8 o su equivalente).

Para gozar de este beneficio los funcionarios deben seguir los siguientes lineamientos

- ✓ La no participación en las actividades no es atribuible en dinero
- ✓ Es personal e intransferible
- ✓ No es acumulable

### 3.2.7. EDUCACIÓN NO FORMAL – DEPORTE Y CULTURA

Brindar y facilitar capacitación no formal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos.

Al respecto, la ESE suscribirá convenios con las entidades o personas para prestar servicios que conlleven a la recreación y el bienestar del **EMPLEADO** (gimnasio, natación, danzas, futbol, patinaje, entre otras), siempre y cuando cumplan con los requisitos legales para la legalización de los convenios. Este subsidio será hasta por un monto **ANUAL** de medio salario Mínimo Legal Vigente por empleado.

El auxilio para **HIJOS DE EMPLEADOS** será hasta por un monto **ANUAL** de medio salario Mínimo Legal Vigente por cada hijo.

Para lograr este beneficio, se debe presentar cronograma de actividades del curso y constancia de asistencia, cumpliendo como mínimo con un 80% de las actividades programadas.

Para gozar de este beneficio los funcionarios deben seguir los siguientes lineamientos:

- ✓ La no participación en las actividades no es atribuible en dinero
- ✓ Es personal e intransferible
- ✓ No es acumulable

#### **Decreto 1227 de 2005:**

*Artículo 70. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales*

*Parágrafo 1º. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.*

*Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.*

*Artículo 73. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:*

- a) Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.*
- b) Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.*

*Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.*

### **3.2.8. DESARROLLO PERSONAL Y FAMILIAR**

Mediante la realización de actividades lúdicas y recreativas, se busca de un lado generar espacios de esparcimiento y de otro exaltar el valor de la familia vinculando el grupo familiar del trabajador para que también sienta el respaldo institucional.

*No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles, artículo 72 decreto 1227 de 2005.*

### **3.2.9. AUXILIO VACACIONAL RECREACIONAL**

Se otorgará un auxilio vacacional recreacional por valor de \$300.000 (trescientos mil pesos mcte), siempre y cuando se gestione el disfrute de dicho auxilio a través de los organismos autorizados por la ley para ello.

No se entregará el valor en efectivo al funcionario, ni podrá destinarse para un uso diferente al aquí estipulado.

*NOTA: Los funcionarios tienen derecho a tres días hábiles adicionales a las vacaciones como permiso para disfrutar con la familia, pero se debe tener en cuenta que estos días son los asignados para el trabajador durante todo el año como permisos personales*

## 4. PLAN DE INCENTIVOS

### 4.1. ASPECTOS GENERALES

La E.S.E. Hospital San José establece el plan de incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo de los empleados de la entidad en el desempeño de su labor y como contribución al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, y en aras de generar un sentido de compromiso y pertenencia en los funcionarios de carrera administrativa hacia la institución, mediante el estímulo y premio a los mejores empleados.

Tendrán derecho a acceder a los incentivos pecuniarios y no pecuniarios los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción, en los niveles señalados en las disposiciones correspondientes, que sean seleccionados como los mejores empleados o equipos de trabajo que logren los niveles de excelencia.

Se busca cumplir con la normatividad vigente en cuanto a premiación, mejores funcionarios de carrera administrativa o equipos de trabajo y apoyar educación formal a los funcionarios en nivel de excelencia; en caso de empate en el primer lugar de los mejores empleados por nivel o del mejor empleado de la E.S.E. se tendrá en cuenta los parámetros establecidos en el *Parágrafo 1 del Artículo 130 del Decreto 1572 de 1998, modificado por el Artículo 4 del Decreto 2504 de 1998*.

El tema de la motivación en el trabajo ha recibido considerable atención en años recientes tanto por los gerentes en ejercicio como por los investigadores organizacionales. Es por lo anterior que las organizaciones deben tener tres requerimientos:

- a) Contar con personal que desee permanecer en la institución.
- b) La gente debe ejecutar las tareas para las cuales fue contratado y hacerlas en forma confiable.
- c) Las personas deben ir más allá de la ejecución confiable del cargo teniendo actitudes creativas, espontáneas e innovadoras, dando un valor agregado a su labor.

Por lo anterior es importante tener en cuenta que los individuos son motivados por una compleja serie de factores interrelacionados tales como el dinero, la necesidad de logro, el deseo de trabajar, las necesidades familiares, etc., por esto se asume que los empleados buscan objetivos complementarios dentro de su empleo y tienen una diversidad de talento que ofrecer.

Los *Decretos 1567 y 1572 de 1998, además del Decreto 1227 de 2005*, establecen los planes anuales de incentivos; lo cual resalta la importancia de buscar el desarrollo de cada uno de los talentos que poseen los trabajadores, aspecto que se puede lograr al trabajar en la disminución, mantenimiento o incremento de comportamientos y actitudes dentro de cada uno de ellos, para esto es importante que como entidad la E.S.E. Hospital San José, motive al empleado a desarrollar dichos talentos.

En este proceso de motivación es importante incluir recompensas e incentivos que ayuden a generar actitudes favorables hacia el desarrollo de la E.S.E. y por lo tanto propendan por el mejoramiento de los procesos institucionales.

Dentro de las políticas de Gobierno se contempla la implementación de un sistema de Incentivos, el cual es definido (*Decreto 1567 de 1998*), como el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúen con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo y bienestar de los empleados del estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; a través de este sistema se pretende garantizar el manejo integral de la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano en función del bienestar social y el desempeño eficiente y eficaz de los empleados.

## 4.2. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

- ✓ Artículo 4° del Decreto 1567 de 1998 donde se establecen los programas de incentivos como componentes tangibles del sistema de estímulos.
- ✓ Decreto 1572 de 1998 Título IV de los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- ✓ Decreto 1227 de 2005.
- ✓ Las demás normas que sean concordantes y afines con el tema.

A partir de la creación de la Ley 443 de 1998, específicamente en lo relacionado a los aspectos contemplados en sus decretos 1567 y 1572, establece que los programas de incentivos como componente tangible del sistema de estímulos deberán orientarse a:

- ✓ Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- ✓ Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

De igual forma el *Decreto 1567 de 1998* establece como finalidades de este sistema:

- A- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- B- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- C- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- D- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- E- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

## ESTÍMULOS PECUNIARIOS

Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de la Entidad. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de ocho salarios mínimos mensuales legales vigentes, de acuerdo con la disponibilidad de recursos de la E.S.E. y se distribuirán entre los equipos seleccionados, de la siguiente forma:

- ✓ Cinco salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el primer puesto.
- ✓ Dos salarios mínimos mensuales legales vigentes, para el segundo puesto.
- ✓ Un salario mínimo mensual legal vigente, para el tercer puesto.

El premio se distribuirá proporcionalmente entre cada integrante del equipo y el premio se otorgará por una vez en la vigencia.

## **ESTÍMULOS NO PECUNIARIOS**

Estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer a los funcionarios de carrera administrativa o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. La E.S.E. Hospital San José, estimulará al o los mejores empleados de la entidad, según los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral, con alguno de los siguientes incentivos no pecuniarios:

- ✓ Ascensos,
- ✓ Traslados,
- ✓ Encargos,
- ✓ Comisiones,
- ✓ Becas para educación formal,
- ✓ Participación en proyectos especiales,
- ✓ Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional,
- ✓ Reconocimientos públicos a la labor meritoria.

## **BENEFICIOS DE LOS FUNCIONARIOS CON EL PLAN ANUAL DE INCENTIVOS**

Los beneficios recibidos por los funcionarios a través del Plan Anual de Incentivos son los siguientes:

- ✓ Integración y trabajo en equipo con los funcionarios de la entidad.
- ✓ Oportunidad de conocer y participar en actividades que se realizan en otras dependencias de la entidad.
- ✓ Mejoramiento de los procesos que se desarrollan en cada una de las dependencias y en la Entidad.

### **4.3. CONCEPTOS Y REQUISITOS PARA ACCEDER A LOS ESTÍMULOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS**

#### **4.3.1. NIVEL DE EXCELENCIA**

El Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del *Acuerdo 137 de 2010*, estableció los criterios para acceder al nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño Laboral, de los empleados al Servicio del Estado, de la siguiente forma:

#### **ESCALA DE CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS LABORALES**

Ésta se encuentra definida en relación con los compromisos laborales fijados y con los siguientes intervalos a los cuales se les asigna un valor porcentual:

1. Nivel Destacado de 90% a 100%
2. Nivel Satisfactorio de 66% a 89%.
3. Nivel No Satisfactorio menor o igual al 65%

#### **ESCALA PARA ACCEDER AL NIVEL SOBRESALIENTE**

El evaluado podrá acceder al nivel sobresaliente siempre y cuando haya alcanzado el 95% o más de la escala de cumplimiento de los compromisos laborales y demuestre que genera un valor agregado a través del logro de por lo menos dos de los siguientes factores, los cuales se evaluarán como Cumple o No cumple, en el instrumento definido en la E.S.E:

- ✓ Por calidad y oportunidad.
- ✓ Por aportes, propuestas o iniciativas adicionales.
- ✓ Por iniciativas tendientes a acciones proactivas en las actividades que cumpla.
- ✓ Por participación y aprovechamiento de capacitación relacionada con las actividades propias del empleo y que genere un valor agregado para la entidad o la dependencia.
- ✓ Por participación en grupos o en actividades que requieren de disposición voluntaria.

#### **4.3.2. REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS DE LA ENTIDAD**

- ✓ Tener un tiempo de servicios en la entidad no inferior a un (1) año.
- ✓ No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- ✓ Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral.
- ✓ El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos no pecuniarios a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de la vigencia.

#### **4.3.3. REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO**

Se entiende por equipo de trabajo el conjunto de empleados que en forma cooperativa desarrollan sus funciones contribuyendo de manera colectiva al cumplimiento de procesos y proyectos integrales, que implican la responsabilidad y la participación de sus miembros para conseguir el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

Se premiarán los equipos de trabajo conformados con personal de las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la E.S.E., siempre y cuando desarrollen proyectos institucionales que muestren resultados tendientes a mejorar el servicio y/o procesos, o de investigación en áreas de interés para la Entidad.

Las áreas y/o temas estratégicos de trabajo son:

- ✓ SOGC (Sistema Obligatorio de la Garantía de la Calidad)
- ✓ Gestión Documental
- ✓ Inventarios
- ✓ Investigación

La inscripción de los equipos de trabajo se hará con el responsable de recursos humanos, los cuales deberán presentar:

- ✓ Integrantes (No mayor a 5 personas)
- ✓ Área y/o tema seleccionado
- ✓ Proyecto a desarrollar frente al área y/o tema seleccionado
- ✓ Plan y cronograma de trabajo
- ✓ Resultados que se esperan de la ejecución del proyecto

Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

- ✓ El proyecto inscrito para ser evaluado, debe haber concluido antes del 30 de noviembre de la vigencia.
- ✓ Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
- ✓ La Comisión de Personal, se encargará de elegir el equipo ganador y de validar que se haya cumplido con los requisitos definidos en el presente programa, sobre todo el de que los trabajos muestren aportes significativos al servicio que ofrece la entidad. Para lo cual, se reunirá la última semana de noviembre de la vigencia, y tomará la decisión dejando como soporte acta de la reunión en donde se especificará el proceso llevado a cabo para la evaluación y calificación del equipo ganador, y en caso de que los hubiere el segundo y tercer lugar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
- ✓ Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
- ✓ Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
- ✓ El gerente, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
- ✓ A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.
- ✓ Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo, será el 30 de noviembre de cada la vigencia.

## **5. PRESUPUESTO PARA LA EJECUCIÓN DEL PRESENTE PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

La ejecución de cada uno de los numerales presentados en el presente programa de Bienestar Social y Estímulos, que requieran de disponibilidad presupuestal, serán cargados al rubro de Bienestar Social aprobado para la vigencia y se ejecutarán de acuerdo a la disponibilidad de recursos que tenga la entidad.

Aprobado por la Gerencia de la E.S.E. Hospital San José de Belén de Umbría – Risaralda, el 02 de Enero de 2020.

**JOHN FREDY MONTOYA VELÁSQUEZ**  
Gerente