



# **PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS**

**2018**

**E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA**

**ROSEMBERG RINCÓN RUA**  
**Gerente**

**CHÍA - CUNDINAMARCA**

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	Código: GTH-D-PL-004
		Versión: 1
	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL</b>	Página: 1 de 11
		Fecha: 23/07/2018

## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	2
2.	CONTEXTO ESTRATÉGICO .....	2
2.1.	Misión .....	2
2.2.	Visión .....	3
2.3.	Principios .....	3
2.4.	Valores.....	3
3.	OBJETIVO .....	3
4.	ALCANCE .....	3
5.	RESPONSABLES.....	3
6.	TERMINOLOGÍA .....	4
7.	MARCO LEGAL.....	5
8.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	7
8.1.	Plan de Incentivos Individuales.....	7
8.2.	Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. ....	8
8.3.	Requisitos de los equipos de trabajo. ....	9
8.4.	Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. ....	9
9.	EVALUACION Y SEGUIMIENTO .....	9
10.	BIBLIOGRAFÍA.....	10
11.	APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN .....	10
12.	ANEXOS.....	10
13.	APROBACIÓN DEL DOCUMENTO.....	10
14.	CONTROL DE CAMBIOS.....	10

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	Código: GTH-D-PL-004
		Versión: 1
	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL</b>	Página: 2 de 11
		Fecha: 23/07/2018

## 1. INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar. Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación. En desarrollo a lo anterior, la finalidad del Sistema de Estímulos consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados. Es importante mencionar que el Plan de Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la Entidad. En consecuencia, la Función Pública para el año 2015, tiene preparada una sesión de incentivos en donde se premiarán a los servidores sobresalientes, a quienes se les entregará un incentivo no pecuniario de conformidad a lo establecido en el procedimiento de la Resolución N° 312 de 2013 modificada por la Resolución 365 de 2015

## 2. CONTEXTO ESTRATÉGICO

La E.S.E Hospital San Antonio de Chía es un establecimiento público del orden Departamental, que tiene por objeto la prestación del servicio público esencial de salud, nivel I de Atención, ubicada en la Carrera 10 No. 8-24 del Municipio de Chía – Cundinamarca, con Código Prestador REPS 251700020; creada mediante Ordenanza 012 de 1996; con una sede en el municipio de Cota que funciona como centro de salud adscrito a la E.S.E.

### 2.1. Misión

Nuestra entidad, su Hospital San Antonio de Chía, es una Empresa Social del Estado pionera y líder en la prestación de servicios de baja y mediana complejidad, apoyada en tecnologías de salud; con sentido humano y participación comunitaria, fundamentado en calidad, seguridad del paciente y mejoramiento

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	Código: GTH-D-PL-004
		Versión: 1
<b>E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL</b>		Página: 3 de 11
		Fecha: 23/07/2018

continuo, impactando en el bienestar de la comunidad de los Municipios de Chía, Cota y su área de influencia conforme a sus necesidades y al derecho a la salud.

## 2.2. Visión

En el 2021, la E.S.E. Hospital San Antonio de Chía será reconocida en la región como una entidad competitiva y líder en la prestación de servicios integrales en salud; humanizados, éticos y de calidad, con compromiso social y ambiental, garantizando el desarrollo y la permanencia.

2.3. Principios	2.4. Valores
Responsabilidad	Honestidad
Transparencia	Confianza
Moralidad	Compromiso
Respeto	Trabajo en equipo
Humanización del servicio	Lealtad

## 3. OBJETIVO

Realizar un reconocimiento a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

## 4. ALCANCE

**Desde:** El diagnóstico de necesidades con el fin de formular el programa de bienestar, aprobación y ejecución.

**Hasta** la evaluación de la ejecución del programa anual definido en la vigencia. Para los colaboradores contratistas se realizara en la medida que no genere erogaciones.

## 5. RESPONSABLES

Subgerencia Administrativa,

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	Código: GTH-D-PL-004
	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL</b>	Versión: 1
Página: 4 de 11		
Fecha: 23/07/2018		

Talento Humano,  
Comité de personal  
Líderes de procesos

## 6. TERMINOLOGÍA

**Bienestar:** Los programas de bienestar social son 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.

**Incentivo:** Estimulo que puede ser otorgado al funcionario con el objetivo de mejorar su productividad y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

**Incentivo Económico:** El incentivo económico está orientado a los funcionarios de carrera administrativa que se encuentren en el nivel de excelencia (90 a 100 puntos) en su evaluación del desempeño y las evidencias de la misma, para estimular su educación formal (nivel superior, postgrados, especializaciones o similares) que busca elevar el nivel profesional y que cumpla con los criterios de selección establecidos para tal fin. Así mismo, para fortalecer el trabajo en equipo, de acuerdo con las funciones del empleo para el que fue nombrado e inscrito en el Sistema de Carrera.

El incentivo económico no constituye factor salarial ni genera derechos laborales adquiridos.

Sobre la aplicación de la escala de calificación se tendrá en cuenta del 90% al 100% de los compromisos laborales establecidos.

### **Incentivos pecuniarios:**

Son incentivos pecuniarios los que se señalan a continuación:

1. **Incentivo educativo:** Para los funcionarios de carrera administrativa que se encuentren en el nivel de sobresaliente de (90 a 100 puntos) la evaluación del desempeño y las evidencias de la misma y de libre nombramiento y remoción, que se destaquen por sus méritos y condiciones laborales en los distintos niveles.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	Código: GTH-D-PL-004
		Versión: 1
	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL</b>	Página: 5 de 11
		Fecha: 23/07/2018

2. **Incentivo al mejor equipo de trabajo:** Consiste en un reconocimiento económico hasta de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes para el mejor equipo de trabajo del sector central del Departamento, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y aportes a la Entidad.

La asignación de los incentivos pecuniarios, está sujeto a las respectivas disponibilidades presupuestales aprobadas por el Comité de Incentivos.

**Actividad:** Es el conjunto de acciones que se llevan a cabo para cumplir las metas de un programa, mediante la utilización de los recursos humanos, materiales, técnicos, y financieros asignados.

**Preparación para el retiro:** Proceso de formación dirigido a los funcionarios próximos al retiro laboral, con el fin de generar espacios de reflexión que les permitan asumir la transformación de su estilo de vida.

**Clima Organizacional:** Percepciones del ambiente o contexto social.

**Cultura Organizacional:** Creencias normativas, valores, y supuestos básicos que caracterizan a una organización.

## 7. MARCO LEGAL

- Decreto Ley 1567 de 1998.
- Artículo 13. Establece el Sistema de Estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, 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.
- Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.
- Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	Código: GTH-D-PL-004
		Versión: 1
<b>E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL</b>		Página: 6 de 11
		Fecha: 23/07/2018

- Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:
  1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
  2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.
  
- Artículo 29. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
- Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP en su Artículo 35. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.
- Resolución 365 del 17 de junio de 2015, Modifico parcialmente la 312 de 2013, donde se dispone entre otros que en caso de empate entre dos o más empleados correspondiente al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta el mayor puntaje de la sumatoria de los siguientes aspectos:

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	Código: GTH-D-PL-004
		Versión: 1
<b>E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL</b>		Página: 7 de 11
		Fecha: 23/07/2018

FACTOR	VARIABLE	PUNTAJE
No haber sido seleccionado como mejor empleado	Año Anterior a la vigencia	10
Haber sido seleccionado como mejor empleado	Año Anterior a la vigencia	5
Promedio en la evaluación del desempeño	100 puntos	30
	Entre 99.4 y 95.5 puntos	15
	Entre 95.4 y 92.5 puntos	10
	Entre 92.4 y 90 puntos	5
Participación regular en representación de los servidores en los Comités y/o Comisiones internas	Año anterior a la presente vigencia	5
Nivel de inglés acreditado por el SENA o por la entidad que determine el departamento	Entre C2 y C1	5
	Entre B2 y B1	3
	Entre A2 y A1	2
	No aplica	0
Participación como servidor enlace en los proyectos de aprendizaje en equipo	Año anterior a la presente vigencia	5
Publicación de una obra o trabajo de investigación elaborado por el servidor, cuya temática tenga relación con las funciones del cargo o entidad.	Últimos Cinco (5) años	5

- Decreto 1083 de 2015, Título 10. Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

## 8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

### 8.1. Plan de Incentivos Individuales

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMACIÓN
Recepcionar evaluación del desempeño	Área de Talento humano y Evaluadores	04/04/2018
Consolidar evaluación del desempeño	Área talento humano	20/04/2018

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	Código: GTH-D-PL-004
		Versión: 1
	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL</b>	Página: 8 de 11
		Fecha: 23/07/2018

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMACIÓN
Presentar al comité los resultados de la evaluación del desempeño	Área talento humano	23/04/2018
Realizar la aprobación de incentivos no pecuniarios	Área talento humano - comité de personal	20/04/2018
Realizar la actualización de póliza de cubrimiento funerario para personal de planta.	Gerencia y Comité de Personal	Septiembre de 2018
Realizar el proceso de adquisición de bonos de consumo y reunión de fin de año	Gerencia y Comité de Personal	Noviembre y Diciembre de 2018
Coordinar los diferentes incentivos no pecuniarios (Distinción pública en la cartelera de la entidad cada mes. Mención de Honor, Reconocimiento a la labor meritoria	Gerencia, Comité de Personal, jefes inmediatos	Cada mes

En todo caso uno de los insumos fundamentales para acceder a los incentivos es la evaluación del desempeño de los empleados de carrera administrativa y los resultados obtenidos en los procesos institucionales, teniendo en cuenta proyectos propuestos para el cumplimiento de las metas de la entidad.

Como estrategia para aumentar la motivación, la cual se verá reflejada en la mejor prestación del servicio, se incluyó un día compensado remunerado (Día Feliz) para los funcionarios que obtengan la evaluación de desempeño excelente ó sobresaliente de igual manera a través del Plan Institucional de Capacitación se van a fortalecer las competencias laborales que han sido identificadas como débiles o prioritarias con el proceso de evaluación de desempeño.

## **8.2. Plan de Incentivos para los equipos de trabajo.**

Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas: 1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior. 2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad. (Decreto 1227 de 2005, art. 81).

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	Código: GTH-D-PL-004
	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL</b>	Fecha: 23/07/2018
		Versión: 1
		Página: 9 de 11

### **8.3. Requisitos de los equipos de trabajo.**

Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales: 1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido. 2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad

### **8.4. Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.**

Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos para el mejor equipo de trabajo de la entidad y el segundo y tercer lugar sean pecuniarios o nó.
5. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad con fecha máxima de 30 de noviembre.

## **9. EVALUACION Y SEGUIMIENTO**

La sesión de incentivos se evaluará a través de la encuesta de satisfacción de bienestar y seguridad y salud en el trabajo y el seguimiento se efectuará en el cronograma establecido en el Programa de Bienestar e Incentivos.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	Código: GTH-D-PL-004
	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE CHÍA I NIVEL</b>	Versión: 1 Página: 10 de 11 Fecha: 23/07/2018

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- Lineamientos Guía del Departamento Administrativo de la función Pública (DAFP)

## 11. APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN

El Plan de Incentivos, es aprobado por el Comité de Personal y el Comité Institucional de Gestión y desempeño y se debe publicar en la Página web institucional.

## 12. ANEXOS

- Programa de Bienestar e Incentivos.
- Formato cronograma de actividades.
- Formato selección mejor funcionario.
- Formato registro de inscripción actividades de bienestar.
- Encuesta de las actividades del programa de bienestar social e incentivos.

<b>13. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO</b>		
<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>
Firma: Nombre: Driana Páez Obando Cargo: Técnico Operativo	Firma: Nombre: Isabel Parra Martínez Cargo: Subgerente  Firma: Nombre: Claudia Gómez Falcón Cargo: Líder Planeación	Firma: Nombre: Rosemberg Rincón Rúa Cargo: Gerente

<b>14. CONTROL DE CAMBIOS</b>			
<b>Fecha</b>	<b>Versión</b>	<b>Cambio</b>	<b>Motivo</b>