

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

# **PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS**

## **ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA**

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

## **PLAN DE BIENESTAR LABORAL**

### **1. INTRODUCCION**

El ser humano desde que nace está inmerso en diferentes nichos ecológico que le permiten interactuar con semejantes y el ambiente, influyendo en su formación y desarrollo como ser humano social; además se convierte en un medio a través del cual es posible alcanzar diversos objetivos laborales y profesionales que no se logran solo mediante el esfuerzo individual, sino en medio de la interacción constante y permanente de quienes hacen parte de la institución.

Existen factores actitudinales tales como el compromiso, sentido de pertenencia y la mística de las personas que hacen parte de una organización ejercen un gran impacto en el desarrollo empresarial y en los resultados que buscan una organización, lo que denota la gran importancia que tiene el talento humano en estos procesos.

Mantener motivado a cada uno de los integrantes de la organización es uno de los retos más importantes a los que se encuentra enfrentada cualquiera institución, puesto que la misión es apoyar y facilitar la gestión profesional, además garantizar que esta labor este acompañada con posibilidades de educación y aprendizaje, con una remuneración justa, con valores, principios, reconocimientos de logros obtenidos, rodeado de un ambiente agradable y de confianza, con beneficios que se extienden a su familia, reconocimientos con sentido y valor cada una de las actividades y comportamientos de cada uno de los integrantes de la institución.

### **2. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO**

La consolidación y ejecución de los programas de Bienestar, se conforman teniendo en cuenta la normatividad vigente expedida sobre la materia, a saber:

Los artículos 53, 54 y 57 de la Constitución Política de Colombia: Los cuales establecen a favor de los servidores públicos las garantías sociales, capacitación, adiestramiento, descanso necesario, entre otras, así como la importancia del ofrecimiento de formación y habilitación profesional y técnica a quienes la requieran; igualmente facilita el establecimiento de los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las instituciones.

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

De acuerdo a lo estipulado en el 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” en el capítulo III, artículo 20, los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, con el servicio de la entidad en la cual labora.

De los programas de bienestar social tendrán derecho a beneficiarse todos los empleados de nómina de la entidad y sus familiares.

Dentro del artículo 21 de mencionado Decreto, señala que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

1. 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 eficiencia, la eficacia y la efectividad de su desempeño.
2. 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.
3. 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.
4. Contribuir, a través de acciones 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.
5. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que presten los organismos especializados en protección previsión social a los empleados y su grupo familiar, propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la seguridad y salud en el trabajo.

Título V del Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

El Artículo 14 y 36 de la Ley 909 de 2004, que faculta a la gerencia pública para fijar las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado en lo referente a bienestar social e incentivos; así mismo para definir las políticas generales de capacitación y formación del talento humano y establece los objetivos de la capacitación.

## 2.1 MARCO CONCEPTUAL

El clima organizacional, es un tema de gran importancia para todas las instituciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de la organización, aumentar la productividad, sin perder de vista el recurso humano. El clima laboral, tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo y negativo, definidas por la percepción que los miembros tienen de la organización.

En síntesis, el clima organizacional es determinante en las decisiones que al interior de ella se ejecutan o en cómo se tornan las relaciones dentro y fuera de la organización, por la cual se resalta que el clima organizacional debe ofrecer calidad de vida laboral a todos y cada uno de los empleados.

## 2.2 MARCO NORMATIVO

Desde el punto de vista normativo es importante identificar que el Departamento Administrativo de la Fundación Pública (DAFP) expide en 1998 el decreto N° 1567 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación del Sistema de estímulos para los empleados del Estado.

En el capítulo III, artículos entre el 20 al 25 hablan de los programas de bienestar, los cuales deben tener en cuenta las necesidades de los servidores públicos en busca del desarrollo integral del individuo, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, sentido de pertenencia e identificación del empleado con la empresa, mejorando el ambiente de trabajo que motive y desarrolle la creatividad, enmarcándose del Área de Protección y Servicios Sociales y del área de calidad de vida Laboral.

Por otro lado, el Decreto 1567 de 1998, en el artículo 20, establece que los programas de Bienestar deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos y que sean procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado. Se busca satisfacer las necesidades del trabajador y de la organización a través de actividad laboral.

Igualmente, el Decreto 1227 de abril 21 de 2005, regula los programas de Bienestar Social y los define como: "Procesos Permanentes orientados a crear, mantener y mejorar

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento del nivel de vida y el de la 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”.

Este Decreto expresa en su artículo 69 que 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.

Así mismo, en el artículo 70 dice que las entidades públicas, en coordinación con el organismo de seguridad y prevención social, podrán ofrecer a todos los empleados, las familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artístico y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con cajas de compensaciones u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

### **3. AREAS DE INTERVENCION**

Para promover una atención integral al empleado y proporcionar el desempeño productivo, este programa de bienestar social que se enmarca dentro del área de protección, servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

#### **3.1 AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES**

En esta área se estructuran programas mediante los cuales se entienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y la familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán entendidos en forma solidaria por el organismo especializados de seguridad y previsión social, por personas naturales o jurídicas, así como los empleados del Hospital con el apoyo y la coordinación de la E.S.E. Hospital Local de Galapa.

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

### 3.1.1 Programa de Seguridad Social Integral

Este programa forma parte del área de protección y servicios sociales, ya que “ La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes, programas del Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional, con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad”.

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotores de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondo de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios del Hospital.

El papel del área de Bienestar Social Laboral del Hospital, es permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

### 3.2 AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

El área de calidad de vida laboral es atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de las necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas de esta área recibirán atención prioritaria por parte de esta institución hospitalaria y para su desarrollo, cuenta con el apoyo y la actividad participación de los directivos del Hospital.

Atendiendo el capítulo IV, Art. 26 del Decreto 1567 de 1998, el programa de incentivos, como componente tangible del Sistema de Estímulos, se ha de orientar a:

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

El programa de incentivos dirigido a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollará a través de proyectos de calidad de vida laboral. Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructuraran a través de planes de Incentivos.

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

## 4. OJETIVOS

### 4.1 OBJETIVO GENERAL

- Garantizar el desarrollo integral de los trabajadores de nómina del Hospital Local de Galapa E.S.E. a través de actividades de Bienestar laboral, que redunde favorablemente en el aspecto laboral, personal, familiar, social, recreativo, cultural, educativo y de salud.

### 4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Promover los niveles de crecimiento personal y laboral
- ❖ Logra un alto compromiso de las actividades a realizar
- ❖ Mejorar los canales de comunicación
- ❖ Generar cambio de actitud personal orientado a aportar al fortalecimiento de la calidad
- ❖ Desarrollar hábitos de éxito
- ❖ Actualizar los conocimientos técnicos y profesionales de los funcionarios
- ❖ Fortalecer las capacidades individuales y colectivos
- ❖ Reconocer el aporte y la creatividad de los empleados como parte importante en la consecución de nuevas alternativas de trabajos.
- ❖ Generar mayor motivación y fomentar el trabajo en equipo de tal forma que todos los empleadores se encuentren orientados a satisfacer las necesidades de los clientes mediante la realización de aquellas actividades o servicios que garanticen desde la primera vez y siempre mejor, el cumplimiento de esas exigencias de los mismos.

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

## 5. ACTIVIDADES

Todas las Entidades están en la obligación de organizar para los empleados programas de bienestar laboral que permitan el desarrollo integral, los mejoramientos del nivel de vida, su familia y la identificación del empleado con la Entidad. En este programa de bienestar laboral promoverá y se fortalecerá entre otras, las siguientes áreas:

- **Actividades recreativas:** Comprende las actividades de carácter recreativo y lúdico tendientes a propiciar la integración y la utilización adecuada del tiempo libre de los funcionarios y su familia.
- **Actividades Deportivas:** Comprende las actividades de carácter deportivo que se organicen al interior de la Entidad, o la participación del personal en torneos municipales e intermunicipales, cuyos objetivos sea fomentar la integración con otras entidades.
- **Actividades en seguridad y salud de trabajo:** Comprende las actividades cuyo objetivo es propender por el bienestar físico y/o psicológico de los funcionarios con el fin de prevenir accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, así como generar un ambiente laboral sano. Las actividades a ejecutar en materia de Seguridad y Salud en Trabajo son las siguientes:
  - ✓ Capacitación en conservación visual
  - ✓ Aplicación de normas de Bioseguridad
  - ✓ Prevención del Riesgo Biológico preservación del ambiente.
  - ✓ Alcoholismo y tabaquismo
  - ✓ Capacitación en higiene postural y manipulación de cargas
  - ✓ Capacitación en factores protectores para la salud integral.
  - ✓ Sensibilidad y estándares de calidad
  - ✓ Valoraciones clínicas y físicas
  - ✓ Esquema de vacunación
  - ✓ Importancia de las pausas activas durante la jornada laboral

Los anteriores procedimientos serán solicitados por la Administración del Hospital a la Caja de compensación Familiar y la ARL.

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

- **Calidad de vida**

Comprende todas las actividades encaminadas a mejorar el nivel de vida de los empleados y la familia. Las actividades a realizar en esta área son las siguientes:

- ✓ Conferencia sobre sexualidad sana
- ✓ Seminario de violencia intrafamiliar
- ✓ Conferencia económica familiar
- ✓ Taller de manejo de crisis, cambio y conflicto
- ✓ autoestima, manejo de estrés
- ✓ Estilos de vida saludable

- **Plan de incentivos**

Con el objeto de motivar a los empleados y elevar el desempeño laboral de cada uno de ellos se reconocerán incentivos a través de reuniones o eventos de integración.

- **Educación**

La Entidad apoyará a los empleados de Planta para que realicen los estudios, cursos y seminarios que contribuyan al mejoramiento de la Entidad y del empleado proporcionándoles el tiempo necesario para la realización de estos que estarán bajo la coordinación de ARL, SENA y caja de compensación familiar.

- **Calamidad domestica**

Se reconocerá a los empleados los días establecidos por la normatividad laboral vigente y por el reglamento interno de Trabajo. Además, se le reconocerá un auxilio económico estipulado por el comité.

- **Manejo del Riesgo Psicosocial**

Los factores psicosociales en el trabajo derivan de las interacciones trabajo-trabajador, los cuales se presentan diferencias en naturaleza y bastante complejos, ya que representan el conjunto de percepciones y experiencias del trabajador como individuo y como integrantes del grupo de trabajo, frente a una organización con determinadas características de producción y mando.

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

Inicialmente estos factores convocan las condiciones físicas las cuales permitirán posteriormente establecer los grados de influencia y por ende el impacto psicológico en el ser humano.

- **Metodología**

Para el mejoramiento del riesgo psicosocial, se contempla el desarrollo del programa de capacitación en el cual se hace énfasis en:

- ✓ Motivación y liderazgo (Estilo de Mandado)
- ✓ Comunicación asertiva
- ✓ Servicio al cliente
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Manejo de las relaciones interpersonales
- ✓ Manejo y resolución de conflictos
- ✓ Expresión de sentimientos

Los temas anteriormente relacionados serán desarrollados mediante metodología participativa y lúdica que permite la participación activa de los trabajadores en el desarrollo de las temáticas y lograr de esta manera introyectar actitudes de cambios comportamentales.

## **5.2 IDENTIDAD INSTITUCIONAL**

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

### **5.2.1. Conformación de los equipos deportivos del Hospital:**

Brindar apoyo en la creación de equipo deportivos de acuerdo a la disciplina deportiva que tenga mayor preferencia entre los funcionarios del Hospital.

Se ofrecerá patrocinio en la participación de esto equipos deportivos en los campeonatos internos o externos de acuerdo al presupuesto destinado para este fin.

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

### 5.2.2. Celebración del día de profesiones u oficios

- Día del Medico 03 de Diciembre
- Día del Enfermero (a) 12 de Mayo
- Día del Bacteriólogo 28 de Abril
- Día del Trabajo Social 22 de Octubre
- Día del Odontólogo 03 de Octubre
- Día del Fisioterapeuta 05 de Diciembre
- Día del Nutricionista 11 de Agosto
- Día del Promotor social 21 de Octubre
- Día de la Secretaria 25 de Abril
- Día del Vigilante 01 de Noviembre
- Día del Abogado 22 de Junio
- Día del Psicólogo 13 de Octubre
- Día del Contador 1 de marzo
- Día del Administrador 4 de noviembre

### 5.2.4. Día de la Mujer

Celebración día de la mujer: realizar en el 08 de Marzo de cada año, con una actividad de integración entre empleados y contratista.

### 5.2.5. Celebración día de las Madres

Una tarde de integración entre las madres empleadas, las madres de los empleados y esposas. Se propone una santa Eucaristía, serenata y premios sorteados, a realizarse en el mes de Mayo de cada año.

### 5.2.6. Celebración día del padre

Una tarde de integración entre Hombre de la institución, con sorteos y dinámicas que conlleve a los caballeros al conocimiento de sus compañeros de trabajo y a compartir más entre dependencias, a realizarse en el mes de junio de cada año.

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

#### **5.2.7. Celebración día del Niño**

Una tarde de integración entre los hijos de los empleados menores de 10 años, a fin de realizarles una actividad recreativa y cultural, a realizarse el último domingo del mes de Abril, en convenio con la caja de compensación familiar a la cual se encuentra afiliada la entidad.

#### **5.2.8. Celebración día del pensionado**

Como parte innovadora realizar una actividad de integración con los trabajadores que estén próximos a disfrutar del retiro laboral por jubilación y compartir experiencias y hacerlo sentir por parte de esta Entidad, a realizarse en el mes de agosto de cada año,

#### **5.2.9. Reconocimiento cumpleaños**

De cumpleaños como reconocimiento a los funcionarios dentro del programa de calidad de vida Laboral; se publica en sitio visible para el conocimiento de todos.

#### **5.2.10. Reconocimiento al mejor funcionario**

Esta actividad se coordinará con la caja de compensación familiar, quienes nos apoyaran en la actividad programada para premiar a los mejores funcionarios de los diferentes niveles de la organización y estará contemplada dentro del plan de incentivos.

#### **5.2.11. Semana cultural, de seguridad y salud en el trabajo**

Se realizará en la cuarta semana del mes de septiembre, orientada a la prevención de enfermedades profesionales y accidentes laborales, se proporcionarán espacio de integración, concertación y diálogos que faciliten el mejoramiento del clima al interior de la institución.

#### **5.2.12. Celebración despedida de fin de año**

Para concluir el año, con un día de integración entre empleados, sorteos, concursos, a realizarse en el mes de diciembre de cada año.

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

### **5.3 CAPACITACION Y DESARROLLO HUMANO**

Se busca brindar espacios de reflexión que propendan por el desarrollo humano y que fortalezcan las puestas en común de nuestros principios corporativos potencializando las habilidades personales, en aspectos que les aporten a los funcionarios para su vida personal y laboral.

Es de vital importancia dentro de toda institución, constituir espacios de relajación, comunicación asertiva, relaciones interpersonales que conlleven a un conocimiento tanto propio y personal como general de las personas que hacen parte del medio hospitalario. Dichas actividades ponen en conocimientos habilidades, destrezas y capacidades que enriquecen tanto al individuo como al grupo en el cual se desenvuelve.

#### **5.4.2 Talleres de relajación y manejo del stress**

Espacios lúdico y recreativo a través del cual los funcionarios tienen la capacidad de aprender y desarrollar pautas de manejo del cansancio, adopción de postura correcta, pausas activas y uso adecuado del tiempo libre.

### **5.4 DESARROLLO PERSONAL Y FAMILIAR**

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

La familia como base primordial de toda sociedad es el punto de partida para la realización plena de todo ser humano. El Hospital Local de Galapa hace un reconocimiento a dicha ente social considerando la importancia y relevancia que tiene dentro de nuestro ámbito laboral.

### **5.5 RECONOCIMIENTO AL TRABAJO**

Busca la motivación del empleado mediante la premiación a su trabajo dependiendo su calificación en la evaluación anual de desempeño en el caso de los trabajadores en carrera administrativa y evaluaciones cualitativas en el resto del personal.

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

### **5.5.1. Apoyo a Educación Formal**

Se reconocerá a los mejores funcionarios por cada nivel de excelencia a quien se asignará un aporte para pago de matrícula en programas de educación formal dependiendo los recursos económicos disponibles destinados para este fin.

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

## **PLAN DE INCENTIVO**

### **1. ASPECTOS GENERALES**

El Hospital Local de Galapa de acuerdo con las nuevas orientaciones establece el Plan de Incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo de los empleados de nómina de la entidad en el desempeño de su labor y como contribución al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Generar un sentido de compromisos y pertenencia de los funcionarios de carrera administrativa hacia la institución, así como la calidad, pertinencia y oportunidad de los trabajos desarrollados, mediante el estímulo y premio de los mejores proyectos de trabajo presentados al comité de incentivos del hospital. Tendrán derecho de acceder a los incentivos pecuniarios y no pecuniarios los empleados de carrera, que sean seleccionado como los mejores empleados o equipo de trabajo que logren los niveles de excelencia.

Se busca cumplir con la normatividad vigente en cuanto a premiación, mejores funcionarios carrera administrativa 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 del Hospital se tendrá en cuenta los parámetros establecidos en el parágrafo 1 artículo 130 decreto 1572 de 1998, modificado por el artículo 4 del decreto 2504 de 1998.

El fundamento legal de este plan se encuentra contemplado en la Ley de carrera Administrativa 443 de 1998, reglamento por los Decretos 1567 y 1572 de 1998, y será aplicado de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

### **2. PRESENTACION**

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

1. Contar con personal que desee permanecer en la institución.
2. Los funcionarios deben ejecutar las tareas para las cuales fue nombrado y hacerlas en la forma confiable.
3. Las personas deben ir más allá de la ejecución confiable del cargo teniendo actitudes creativas, espontaneas e innovadoras, dando un valor agregado a su labor.

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

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, entre otras, por esto se asume que los empleados buscan objetivos complementarios dentro de su empleo y tienen una diversidad de talento que ofrecer.

Bajo esta conceptualización los empleados son vistos como poseedores de un talento potencial y siendo la responsabilidad de la Dirección aprender a explotar, mantener e incrementar estos recursos, a través de programas de incentivos que motiven a las personas a dar lo mejor de sí a la institución.

De igual forma los Decretos 1567 y 1572 de 1998 establecen los planes anuales de incentivos. Lo cual resalta la importancia de buscar el desarrollar de cada uno de los talentos que poseen los trabajadores, aspectos que se puede lograr al trabajar en la disminución, mantenimiento o incrementos de comportamientos y actitudes dentro de cada uno de ellos, para esto es importante que como entidad el Hospital de Galapa 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 del Hospital y por lo tanto propendan por el mejoramiento de los procesos institucionales, como profesionales y personales.

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 programa de bienestar e incentivos que interactúen 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.

A través de este sistema se pretende garantizar el manejo integral de la gestión institucional, los procesos de administración del talento humano en función del bienestar social, el desempeño eficiente y eficaz de los empleados.

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

### 3. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

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 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.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

De igual forma el Decreto 1567 de 1998 establece seis fundamentos de los sistemas de estímulos:

- Humanización del trabajo
- Equidad y justicia
- Sinergia
- Objetividad y transparencia
- Coherencia
- Articulación

Este sistema de estímulos está integrado por componente relacionado con políticas públicas, planes, disposiciones, entidades y por los programas de bienestar social e incentivos.

- **PECUNIARIOS:** está constituido por reconocimientos que se asignaran al mejor equipo de trabajos de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.
- **NO PECUNIARIOS:** estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer a los funcionarios de carrera administrativas o equipos de trabajos por el desempeño productivo en niveles de excelencia. Los equipos que no se beneficien de incentivos pecuniarios se beneficiaran de los no pecuniarios como es el caso de los equipos que ocupen el segundo y el tercer lugar.

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

### **Clasificación de los incentivos no pecuniarios para la E.S.E Hospital de Galapa:**

- Auxilio para educación formal
- Turismo social
- Reconocimientos públicos a la labor meritoria
- Encargos
- Traslados

La entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el gobierno nacional.

### **4 NORMA QUE RIGEN EL PROGRAMA DE INCENTIVOS**

- Artículo IV del Decreto 1567 de 1998 donde establecen los programas de incentivos como componentes tangibles del sistema de estímulos.
- Decreto 1567 Título IV de los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios
- Resolución N° \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ del mes \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_ "por el cual se conforma el comité de incentivos y bienestar de personal de la E.S.E Hospital Local de Galapa.

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

- 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 la dependencia y en la entidad.

#### **5.1 NIVEL DE EXCELENCIA**

El departamento administrativo de la función pública, a través del Acuerdo 41 de 1998, estableció que el nivel de excelencia en el desempeño laboral, de los empleados al servicio del estado, se logra cuando el puntaje total de la calificación de servicios es igual o superior a novecientos (900) puntos en una escuela de mil (1000).

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

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

La gerencia de la E.S.E. Centro de Salud de Galapa, siendo consciente de que el capital humano es quien moviliza y hace afectiva la función pública, da inicio al programa de incentivos, por medio del cual se otorgara un reconocimiento a los mejores servidores públicos de la administración conforme a lo establecido en la ley 443 de 1998 y sus decretos reglamentarios 1572 y 2504 de 1998, la ley 909 de 2004, decreto 1227 de 2005, en el cual se premian las siguientes categorías:

- Mejor empleado de carrera Admirativa
- Mejor empleado de carrera administrativa, por cada nivel jerárquico (nivel auxiliar, técnico, profesional).
- Mejor equipo de trabajo

La ejecución de este programa está sujeto a la disponibilidad del presupuesto y se llevará a cabo las siguientes metodologías:

1. Conformación del comité evaluador que estará conformado por el comité de calidad institucional
2. La postulación a los premios de mejor empleado de carrera administrativa y mejor empleado de carrera administrativa de cada nivel jerárquico deberá realizarse cumpliendo con los siguientes criterios.

Cada dependencia postulara primero a través de los coordinadores de áreas o procesos, a los funcionarios que más destaquen esta selección será entregada al comité de calidad institucional; quienes se encargaran de elegir a los mejores funcionarios de su dependencia en cada una de las diferentes categorías, para la cual deberá tener en cuenta:

- El personal no debe presentar antecedentes disciplinarios durante el último año.
- Tener el nivel sobresaliente en la última evolución de desempeño
- Acreditar tiempo de servicio continuo no inferior a un año.
- La postulación debe enviarse a la Gerencia, presentando el motivo o conceptos por el cual va a ser postulado el funcionario. En él se debe reflejar las competencias que se destacan en el servidor y que estas pueden ser medibles u observables a través de la gestión de la dependencia en el caso de la categoría del Mejor Empleado de Carrera Administrativa, impacto debe estar reflejado en toda organización.

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

3. Para la categoría de equipos de trabajo se premiará a los tres primeros puestos, la participación en esta categoría se efectuará de la siguiente forma:

- Inscribirse en la oficina de Talento Humano hasta el 30 de Julio de cada año los proyectos institucionales desarrollados por equipo de trabajo que hayan sido concluidos en la vigencia, o que estén en ejecución con fecha de finalización para antes del 30 de octubre de cada año.

\* En fecha que el comité programe, todos los equipos de trabajo que cumplan con los requisitos deberán sustentar en público el proyecto.

4. De acuerdo a la normatividad que rige el sistema de estímulos y con este plan de incentivo los funcionarios con vinculación provisional no pueden participar de dichos beneficios. Sin embargo, la Dirección del E.S.E reconoce que el talento Humano con el que cuenta la Administración está conformado por un buen número de provisionales que día a día enriquecen la labor de la organización, por tanto, se ha decidido exaltar su labor creando la categoría de mejor Empleado provisional, la cual se premiara sin desatender a la norma.

5. La postulación de los funcionarios debe enviarse a la oficina de Talento Humano entre el 15 y 31 de octubre de cada año. Las dependencias que no postulen a sus mejores funcionarios en las diferentes categorías dentro de este término no podrán ser tenido en cuenta posteriormente.

Es importante mencionar que el desarrollo de dicha metodología posibilita el aumento del nivel de satisfacción de los funcionarios públicos frente a la labor desempeñada y permite elevar el sentido de pertenencia hacia la organización, reflejándose positivamente en el clima organizacional de la E.S.E. Hospital.

## **REQUISITOS**

- \* tener un tiempo de servicios en la entidad no inferior a un (1) año.
- \* No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- \* acredita nivel de excelencia en la ultima calificación de servicio en firme.

Elaborado por:  
Jefe De Talento Humano

Revisado por:  
Comité de calidad

Aprobado por:  
Gerencia

Vigencia desde:  
26- 01-2022

### **6.1. EQUIPO 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, la participación de los miembros para conseguir el cumplimiento de planes y objeto institucional.

**IVAN ESTRADA HERNANDEZ**  
**Gerente**