



PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS

**ESE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
MARINILLA ANTIOQUIA**

ENERO DE 2020

INTRODUCCIÓN

EL talento humano es la riqueza de las organizaciones, máxime en las entidades donde no se vende un producto sino que se brinda un servicio y la motivación es uno de los pilares fundamentales para el fortalecimiento de los procesos organizacionales, que son llevados a cabo por seres humanos.

Así las cosas, los sistemas de incentivos se encuentran entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, puesto que son un instrumento para motivar el comportamiento requerido de sus colaboradores.

La ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla Antioquia, dentro del desarrollo del Plan Anual de Bienestar y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998 pone en marcha el sistema de estímulos e incentivos con el fin de crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer o premiar los resultados del desempeño en el nivel sobresaliente, al equipos de trabajo y fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo en equipo.

El presente Manual presenta a los servidores de la Institución los fundamentos, el procedimiento y las condiciones que tendrán la implementación y desarrollo del Plan de Incentivos 2020, adoptado mediante la Resolución de Gerencia, que establece además los incentivos que se otorgarán al equipo de trabajo.

PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS

Son políticas y mecanismos creados en por la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla en desarrollo de los Decretos 1567 de 1998, 1572 de 1998 y 1227 de 2005, para motivar, estimular y reconocer la labor misional que se realiza en la ESE a través de las actividades programadas por el Comité de Bienestar Social, de todos los funcionarios que aportan de esta forma al logro de las metas institucionales, a través de la definición y ejecución del Plan Anual de Incentivos.

IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En cumplimiento de sus funciones laborales los funcionarios de la ESE cumplen una función misional en la que deben, quien ostente la dignidad de ser empleado público –servidor público-, hacer su trabajo de la mejor manera, la empresa busca cada día motivar e incentivar sus empleados para mejorar dichas competencias y poder lograr una excelente atención a nuestros usuarios de manera oportuna y cálida. No obstante la ESE también cuenta con una serie de Estímulos e Incentivos que les permitan ejecutar con compromiso y pertenencia sus diferentes tareas. Lo anterior se pudo corroborar mediante la realización del Plan de Gestión de la gerencia, lo cual dio origen a la formulación del presente documento, adicionado a esto la encuesta que fue aplicada a los empleados de la ESE, previa la formulación del plan, donde se tuvo en cuenta su opinión versus el presupuesto y la creatividad para programar aquellas cosas que a los empleados más les interesa y que son importantes para su bienestar laboral.

FINES

1. Fortalecer en los funcionarios de la ESE el concepto de desempeño en nivel sobresaliente con el propósito de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.
2. Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor.
3. Motivar la contribución significativa al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
4. Contribuir al desarrollo del potencial de los servidores, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la Empresa.
5. Estimular la conformación de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios que presta la ESE Hospital San Juan de Dios.
6. Contribuir al fortalecimiento de una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.

MARCO FILOSOFICO

VISIÓN

En el lapso del avance de nuestro plan de desarrollo Vale la pena por ti, el Plan de Incentivos y de Estímulos se posicionará como un instrumento que permita reconocer el desempeño laboral de los funcionarios más comprometidos para con el alcance de las metas y logros trazadas por la Gerencia través de la continuidad de las políticas de reconocimiento que se articulan a las actividades del comité de bienestar social.

MISIÓN

Promover y ejecutar acciones de Estímulos e Incentivos en los diferentes Niveles (Directivo, Profesional, Técnico, Asistencial, auxiliares y servicios generales) para motivar a los funcionarios e incorporarles los valores institucionales de compañerismo, trabajo en equipo, calidad de atención al público y disposición permanente de encontrar soluciones a los problemas cotidianos de cada dependencia.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

OBJETIVO GENERAL

Incrementar el reconocimiento a los servidores públicos por los resultados y logros en su Gestión y por su buena actitud hacia el trabajo en la E.S.E HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE MARINILLA.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Cubrir la totalidad de los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales, provisionales y temporales de la ESE Hospital Marinilla.

2. Generar estados afectivos positivos y condiciones de trabajo armónica que influyan en el rendimiento laboral de la ESE.
3. Motivar a los funcionarios en el compromiso con la realización de un trabajo a conciencia y útil a la Entidad.
4. Contribuir con el mejoramiento de la capacidad productiva de la Institución, premiando los logros de los funcionarios.

PRINCIPIOS

1. Humanización del trabajo: Dar la oportunidad a los servidores de crecer en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica.
2. Equidad y justicia: Promover actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e Institucional.
3. Sinergia: Todo estímulo entregado beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los servidores como a la Institución.
4. Objetividad y Transparencia: Definición y divulgación entre todos los servidores de los criterios objetivos y técnicos empleados en la asignación de incentivos.
5. Coherencia: La ESE deberá cumplir con lo establecido en el Sistema de Estímulos a través del Plan de Incentivos.
6. Articulación: Los incentivos deberán definirse de manera tal que satisfagan tanto necesidades materiales como espirituales de los funcionarios.

UBICACIÓN

La localización física donde se desarrollara la mayor parte del Plan de Incentivos y Estímulos será en la medida de lo posible en las instalaciones de la E.S.E HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE MARINILLA.

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente Plan de Incentivos y Estímulos son todos los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, trabajadores

oficiales, provisionales y temporales de la E.S.E HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE MARINILLA.

BENEFICIOS DEL PLAN

1. Se incentiva la motivación de los servidores al facilitar espacios para la innovación y el aprendizaje permanentes, que contribuyan a su crecimiento personal y profesional.
2. Se genera la oportunidad de participar en proyectos y/o procesos de interés, que aportan al cumplimiento de la política Institucional.
3. Se valora objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por los empleados o equipos de trabajo.
4. Se cuenta con mecanismos objetivos y permanentes de retroalimentación del desempeño.

OBLIGACIONES

De los Empleados:

1. Asumir el proceso de calificación de servicios como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.
2. Participar en las actividades de evaluación y premiación para las cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.
3. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
4. Conformar equipos de trabajo para participar en el Plan de Incentivos para equipos de trabajo de excelencia.
5. Asistir con carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo.

De la Empresa:

1. Asignar recursos financieros suficientes de acuerdo a los rubros aprobados para cubrir el Plan de incentivos.
2. Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Incentivos.

3. Poner en funcionamiento el Comité de Incentivos a través del comité de bienestar social.
4. Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
5. Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores equipos de trabajo de la ESE.
6. Cumplir con los términos previstos en el presente Manual para desarrollar objetiva, legal e imparcialmente el sistema de estímulos e incentivos.

FASES Y PRIORIDADES

El Plan de Incentivos y Estímulos se ha de ejecutar a lo largo de cada anualidad en la medida de lo posible, pero a sabiendas de que se busca premiar los logros y metas trazadas y alcanzadas desde un principio por los diferentes Funcionarios y Equipos de Trabajo, su mayor parte de ejecución se realizara en el último trimestre del año, previo estudio por parte del Comité de Incentivos y Estímulos de las metas alcanzadas a través de la Evaluación del Desempeño, Comité que será integrado por la designación que la gerencia realice.

El personal a premiar será escogido de manera individual y por Equipos por el comité del plan de estímulos; aquellos que sean escogidos de manera individual lo serán mediante la obtención del máximo puntaje en las dos (2) pruebas de Evaluación del Desempeño y le aplicara los estímulos no pecuniarios. Los ítems que han de ser utilizados para determinar y medir el grado de ejecución y efectividad de los diferentes trabajos en equipos e individualmente serán:

1. Reducción de Costos por Servicio.
2. Mayor Productividad.
3. Calidad en la Prestación del Servicio.
4. Funcionamiento como Equipo de Trabajo.

METODOLOGIA

La metodología empleada inicialmente para estudiar y premiar dichos trabajos consistirá en la organización de los diferentes Equipos de trabajo por áreas que se tienen claramente establecidas en la Institución.

ESTIMULOS

Los Estímulos a tener en cuenta son:

No Pecuniario:

- . Programas de Turismo Social: Viajes Eco turísticos a los Empleados y Equipos de Trabajo.
- . Comisiones para desempeñar otros cargos.
- . Comisiones de Estudios.
- . Reconocimientos públicos a la labor meritoria.

Pecuniario:

- . Reconocimiento al personal que cumple 5, 10, 15, 20, 25, 30 y 35 o más años de servicio con el Hospital así: a partir de los 5 años cada quinquenio con un beneficio de SMDLV correspondientes a los años de servicios.

De este beneficio será excluido el tiempo de los funcionarios transferidos por la Secretaría Seccional de Salud de Antioquia al hospital y el personal de planta temporal será tenido en cuenta el tiempo continuo en años vinculados directamente por la entidad.

Programas de Bienestar Social establecidos en el Acuerdo de la Junta Directiva así:

- . Fondo rotatorio de vivienda. Préstamo por calamidad.
- . Capacitación de los funcionarios.
- . Clima Organizacional.
- . Desarrollo personal y familiar.

PRESUPUESTO

El presupuesto con que cuenta la ESE para la implementación del Plan de Incentivos y de Estímulos será el estipulado por del comité de bienestar social, el cual cuenta con unos rubros de recreación, ambiente laboral, créditos de libre inversión entre otros; Donaciones de proveedores y el presupuesto general de la ESE en el rubro de capacitaciones.

EJECUTOR

El ejecutor del presente trabajo es la E.S.E HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE MARINILLA a través de la Gerencia.

JUSTIFICACIÓN

Para el año 2020 el comité de bienestar social ha determinado suspender de manera temporal la asignación de créditos de libre inversión y extrarrápidos de acuerdo al presupuesto para la vigencia y el cubrimiento de actividades más apremiantes para el clima laboral, los demás créditos como los estipulan los estatutos y la ley; también como reconocimiento de las medidas del Plan de Saneamiento Fiscal y Financiero donde tuvo lugar la reducción del presupuesto al comité en aras de salvaguardar la entidad.

PARAGRAFO

Para el año 2020 se cuenta con plan de trabajo por parte de la caja de compensación familiar quienes realizan acompañamiento continuado a manera particular y a manera general, se tienen en cuenta estas actividades en la programación anual del Comité De Bienestar Social.

AREAS TEMATICAS Y ESTRATEGIAS

1. ESTRATEGIAS FONDO ROTATORIO DE VIVIENDA

ACTIVIDADES A REALIZAR	OBJETIVO ESPECIFICO	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACIÓN	META	INDICADOR
PRESTAMO PARA VIVIENDA: Préstamo para vivienda con Hipoteca de primer grado.	Propiciar el mejoramiento continuo en la calidad de vida de los funcionarios, y sus familias, proporcionando préstamos para compra, construcción y mejora de vivienda.	Cuando se presente la solicitud.	Empleados de la E.S.E. (Carrera Administrativa, Periodo Fijo y Libre Nombramiento y remoción)	Responder ante las solicitudes de préstamos realizadas, acorde a las condiciones económicas de los recursos de Bienestar Social.	<u>Préstamos Aprobados</u> Préstamos Solicitados

2. ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS

ACTIVIDADES A REALIZAR	OBJETIVO ESPECIFICO	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACIÓN	META	INDICADOR
PLAN DE CAPACITACIONES: Capacitación a todo el personal de acuerdo a las necesidades Institucionales y el Plan de capacitación anual.	Atender las necesidades de aprendizaje de los funcionarios, para mejorar sus competencias Técnicas y personales. Coadyuvar con préstamos para la cancelación de actividades de capacitación formal y no formal.	Según programación del Plan de Capacitaciones para el 2020.	Funcionarios de la ESE.	Cumplir al 100% la programación del Plan de Capacitaciones.	<u>Nº Actividades Realizadas</u> Nº Actividades Programas <u>Nº Func. Capacitados</u> Nº total de Funcionarios

3. CLIMA ORGANIZACIONAL

ACTIVIDADES A REALIZAR	OBJETIVO ESPECIFICO	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACIÓN	META	INDICADOR
<p>REUNIÓN DEL PERSONAL: En la reunión de personal establecidas en forma mensual, desarrollar actividades de crecimiento y fortalecimiento del clima organizacional.</p>	<p>Realizar charlas y actividades de fortalecimiento al clima organizacional.</p> <p>Financiar los refrigerios en las reuniones de personal.</p>	El tercer jueves de cada mes.	Empleados de planta de la E.S.E	Cumplir al 100% de la programación de las reuniones.	<p><u>Nº Actividades Realizadas</u> Nº Actividades Programas</p>
<p>FIESTA DE FIN DE AÑO: Integración de Navidad para los funcionarios de la E.S.E</p>	Motivar la Integración de los funcionarios en torno a la navidad y Fin de año.	Mes de Diciembre	Empleados de la ESE.	Compartir la integración de navidad y fin de año con los empleados.	<p><u>Nº de asistentes</u> Nº total de Funcionarios inscritos</p>
<p>ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DE INTEGRACIÓN: Realización de actividades recreativas (programación de aeróbicos semanalmente para el personal de la ESE) y el paseo anual.</p>	Promover la integración de los funcionarios y mejorar el clima organizacional.	Planeado en los comités de bienestar social.	Empleados de la ESE	Lograr mejorar el clima organizacional de la institución.	<p><u>Nº de Participantes</u> Nº total de Empleados inscritos</p>
<p>ENTREGA DETALLE POR DIA DEL CUMPLEAÑOS Se entregará detalle a cada empleado por su cumpleaños, adicionalmente se concede descanso en el día de cumpleaños del funcionario. Este descanso será concedido siempre y cuando el día de cumpleaños sea un día hábil a excepción del funcionario que su cumpleaños siempre es un día festivo establecido en el calendario Colombiano. (fechas: 1 de Enero, 1 de Mayo, 20 de Julio, 7 de Agosto, 8 de Diciembre)</p>	Hacer un reconocimiento a los funcionarios en su fecha de cumpleaños.	Mensualmente	Empleados de la ESE	Felicitar y reconocer a los funcionarios en su cumpleaños.	<p><u>Nº Actividades Realizadas</u> Nº Actividad. Programadas</p>

RECONOCIMIENTO AL PERSONAL: Pecuniario En especial aquel que cumple 5, 10, 15, 20, 25 y 30 de servicios a la E.S.E	Dar un beneficio económico al personal que cumple años de servicio.	Cuando se presente	Empleados de planta de la E.S.E	Cumplir al 100% con los funcionarios que tenga el derecho.	Reconocimientos <u>Realizados</u> Reconocimientos Programados
ENTREGA DETALLE POR DIAS ESPECIALES (Día Clásico) Se entregará detalle a cada empleado en fechas especiales (Día Clásico) día del médico, de la enfermera, del contador, del odontólogo, de la secretaria....etc.	Hacer un reconocimiento a los funcionarios en su día clásico.	Cuando se presente	Empleados de la ESE	Felicitar y reconocer a los funcionarios en su día clásico.	Reconocimientos <u>Realizados</u> Reconocimientos Programados

4. DESARROLLO PERSONAL Y FAMILIAR.

ACTIVIDADES A REALIZAR	OBJETIVO ESPECIFICO	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACIÓN	META	INDICADOR
APOYO ESCOLAR: Bono por cada hijo desde etapa preescolar hasta pregrado que no supere los 25 años de edad; así: Desde Preescolar hasta primaria de 5 SMDLV, desde secundaria, técnico y tecnólogo de 6 SMDLV y pregrado de 7 SMDLV	Contribuir a sufragar los gastos generados en la época escolar de los hijos de los empleados de la E.S.E.	Febrero - Marzo	Hijos de los empleados de la E.S.E. (Carrera Administrativa, Periodo Fijo y Libre Nombramiento y remoción)	Entregar las ayudas educativas en la fecha programada	Total de bonos entregados. Valor total entregado en bonos.
CALAMIDAD DOMÉSTICA: Cuando se ve afectado el normal desarrollo de las actividades de un funcionario.	Conceder el tiempo establecido en el reglamento interno de trabajo y apoyo con préstamos económicos justificables que sean requeridos.	Cuando se presente	Empleados de la E.S.E.	Dar el apoyo requerido por el funcionario	N° Actividades <u>Realizadas</u> N° Solicitudes presentadas.

5. INCENTIVOS PARA EQUIPOS DE TRABAJO O ÁREAS FUNCIONALES

ACTIVIDADES A REALIZAR	OBJETIVO ESPECIFICO	FECHA DE EJECUCIÓN	POBLACIÓN	META	INDICADOR
<p>Evaluar actividades realizadas desde los comités y/o grupos de trabajo institucionales que generen impacto positivo en el mejoramiento institucional y con base a esto premiar los mejores comités que tengan mejor desempeño e impacto.</p>	<p>Incentivar el trabajo en equipo en pro del mejoramiento institucional.</p>	<p>Diciembre</p>	<p>Comités Institucionales Grupos de Trabajo</p>	<p>Cumplimiento de los POA de cada comité ejecutados como mínimo en un 90% Compromiso de grupos de trabajo a requerimientos Institucionales.</p>	<p>Índice de Cumplimiento del POA Evaluación satisfactoria de Requerimiento Institucional</p>