

Sistema Integrado de Gestión

Plan

PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2020

Subgerencia Talento Humano

Tabla de contenido

INTRODUCCION	3
1. MARCO NORMATIVO	3
2. OBJETIVO	6
3. BENEFICIARIOS.....	6
4. ÁREA DE INCENTIVOS.....	7
5. AREA DE INTERVENCION.....	8
6. Reconocimiento:.....	8
7. EVALUACION Y SEGUIMIENTO	9

INTRODUCCION

El Plan de Bienestar Social en el Hospital del Sarare E.S.E involucra el sistema de Estímulos e Incentivos, establecidos en la Ley 909 de 2004 donde abarca los planes de incentivos y programas de bienestar social de las entidades públicas.

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. (Pública)

El cual es de gran importancia resaltar las condiciones favorables de trabajo reconocer los óptimos desempeños, en cada uno de los niveles jerárquicos, en compromiso, el 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 busca la organización.

1. MARCO NORMATIVO

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.

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, párrafo 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.

Ley 909 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.

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. 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.

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

RTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. 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 y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección

y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

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.

2. OBJETIVO

Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados y Trabajadores de la empresa en el desempeño de su labor y contribuir con el cumplimiento efectivo de los resultados Institucionales.

Se concede incentivos para los servidores de carrera, provisionales, temporales y de libre nombramiento y remoción en los diferentes niveles jerárquicos, según dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y 894 de 2017 expedida por el Departamento de la Función Pública.

3. BENEFICIARIOS

Se concede incentivos para los servidores de carrera, provisionales, temporales y de libre nombramiento y remoción en los diferentes niveles jerárquicos, según dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y 894 de 2017 expedida por el Departamento de la Función Pública.

4. ÁREA DE INCENTIVOS

Los incentivos pecuniarios que el Hospital del Sarare E.S.E les entrega a sus funcionarios de carrera, provisionales, temporales y de libre nombramiento y remoción tienen como objetivos, incentivar el espíritu de compromiso entre los trabajadores y la institución.

El auxilio educativo de primaria se entrega a los funcionarios que tengan hijos estudiando en los grados de 1° a 5° de primaria, El auxilio educativo de bachillerato se entrega a los funcionarios que tenga hijos estudiando en los grados de 6° a 11° de bachillerato.

También se otorga un estímulo educativo para el funcionario o el hijo que estudie carrera técnica o tecnológica. El incentivo educativo universitario se entrega a los funcionarios que estén estudiando en la modalidad de pregrado o postgrado o que tengan hijos cursando una carrera universitaria o de posgrado.

Incentivo de maternidad al funcionario (hombre o mujer que tenga un hijo durante el año vigente).

Incentivos de gafas se entrega para el personal menor de 60 años el cual la EPS no cubre tal servicio para el personal, por ello, el Hospital del Sarare concede el Incentivo de gafa a sus servidores de carrera provisionales, temporales y de libre nombramiento y remoción ya que por su constante exposición de luz gama y luz artificial los funcionarios deben utilizar lentes para la protección de sus ojos.

Incentivo funerario solo por (mama, papá, hijo, esposo) Nota: el auxilio educativo se debe entregar por un solo hijo del funcionario. Es decir, si el funcionario tiene varios hijos solo se le cancela por uno solo.

INCENTIVOS APROBADOS PARA EL AÑO 2020
Resolución N°07-B del 20 de enero de 2020

ITEAM	AUXILIO	VALOR
1	Incentivo educativo primaria para un hijo del funcionario	401.955
2	Incentivo educativo bachillerato para un hijo del funcionario	522.225
3	Incentivo educativo universitario para un hijo del funcionario	651.990
4	Estimulo educativo para el funcionario que estudia en pregrado o posgrado	651.990
5	Estimulo educativo para el funcionario o el hijo que estudie carrera técnica o tecnológica	401.955
6	Incentivo de gafas	273.034
7	Incentivo de maternidad	325.995
8	Incentivo funerario (mama, papá, hijo, esposo)	1.086.650
9	Incentivo por Jubilación	2.173.300
10	Bono Navideño	129.765

5. AREA DE INTERVENCION

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo logrando que siempre este motivado e incentivado, los programas de incentivos que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro de beneficios que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional no solo para el funcionario sino también para su familia (hijos) logrando a su vez una satisfacción personal que se va a ver reflejada en su buen desempeño laboral

6. Reconocimiento:

Se hará reconocimiento a los funcionarios Pre- Pensionados entregando Diploma u otro detalle alusivo a sus años de trabajo.

7. 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. (Pública)

REVISIÓN N°	FECHA DE APROBACIÓN DD/MM/AA	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
00	-	Creación del Documento
01	20/01/2020	Actualización del Documento



NESTOR BASTIANELLI
Gerente



CARMEN ROSA GELVEZ OROZCO
Subgerencia Talento Humano
Resolución N° 14 de 30 de enero de 2020

GERALDINE REAL LOZANO
Profesional Apoyo Talento Humano
Digito