

# **PLAN ANUAL DE INCENTIVOS E.S.E HOSPITAL DE LA VEGA Y PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA**



**LA VEGA, CUNDINAMARCA  
2020**

## INTRODUCCIÓN

El plan de incentivos por la E.S.E Hospital de la Vega y Puesto de Salud de Nocaima desarrolla condiciones favorables de trabajo, aportando a un desempeño excelente de los funcionarios en sus labores, también aportando en la calidad de vida y en el desarrollo integral y armónico de los colaboradores y así también se generan impactos positivos en la institución.

El área de Talento Humano se convierte en pilar fundamental para llevar a cabo el Plan de Incentivos mejorando el nivel de satisfacción, eficiencia y eficacia en los funcionarios, generando sentido de pertenencia por la institución. el plan de incentivos aporta en el mejoramiento de comportamientos y siendo apoyo en los procesos en condiciones favorables.

El mecanismo de entrega de los incentivos buscará el reconocimiento, es por ésta razón que se organizará una ceremonia oficial en la cual se realizará el reconocimiento con menciones de honor y otros incentivos significativos para los colaboradores.

Se implementará evaluación de desempeño 360° para todos los niveles jerárquicos con el fin de reconocer de forma objetiva el desempeño y reflejar los beneficios que esta trae, utilizando esta herramienta en la E.S.E Hospital de la Vega y Puesto de Salud gestionando el Talento Humano y desarrollando las competencias de los funcionarios generando oportunidades en sus áreas de trabajo.

HOSPITAL DE LA VEGA

## **OBJETIVO**

Desempeñar el Plan de Incentivos para los funcionarios, generar actividades que contribuyan al mejoramiento Incrementar los niveles de satisfacción, productividad y la motivación del talento humano vinculado a la E.S.E Hospital de la Vega por medio del establecimiento de actividades que permitan el reconocimiento al buen desempeño en el desarrollo de las funciones.

## **OBJETIVOS ESPECIFICAS**

- Lograr eficiencia en el desarrollo de las actividades y mejorar el clima organizacional en la institución.
- Incentivar a los funcionarios en su laboral.
- Promover a la alta motivación y compromiso de los colaboradores de la E.S.E Hospital de la Vega y Puesto de Salud que permita la obtención resultados positivos en una evaluación de desempeño objetiva y válida.
- Permitir el desarrollo de condiciones contextuales que permitan el desarrollo facultades como la creatividad, el sentido de pertenencia y la participación activa en los colaboradores vinculados a la E.S.E Hospital de la Vega y Puesto de Salud.
- Permitir el desarrollo de los valores organizacionales relacionados a la responsabilidad ética y social del colaborador.
- Permitir la construcción de una calidad de vida para los colaboradores por medio del desarrollo de actividades que generen participación y que contemplen aspectos relacionados al colaborador como el educativo, cultural, familiar y recreativo del colaborador.
- Crear condiciones favorables que aporten a la excelencia cumpliendo los objetivos previstos.

## **Beneficiarios**

Los beneficiarios del Plan de Incentivos todos los colaboradores vinculados actualmente a la Empresa Social del Estado Hospital de la Vega Y Puesto de Salud de Nocaima a partir de los desempeños obtenidos.

## **Responsables**

### **responsables del Sistema de Estímulos:**

- Al DAFP, quien debe ejercer la dirección del sistema mediante la formulación de la política, la asesoría a las entidades sobre la materia y la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los programas;
- A las entidades públicas de protección y servicios sociales quienes deben facilitar, mediante convenios, sus servicios para el desarrollo de los programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas;
- A las entidades públicas del orden nacional y territorial, quienes con autonomía administrativa deberán poner en marcha, en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos.
- A los comités institucionales e interinstitucionales de empleados del Estado, quienes deberán participar en el diseño y la ejecución de los programas del Sistema de Estímulos.

El equipo de Gestión humana con el seguimiento de la gerencia como eje fundamental del proceso administrativo; por concerniente se definen los siguientes responsables con sus cargos:

| Cargo                       | Nombre                |
|-----------------------------|-----------------------|
| Waldetrudes Aguirre Ramírez | Gerente               |
| Michael Bartels             | Asesor de Gerencia    |
| Raúl Esteban Bejarano Ortiz | Líder Talento Humano  |
| Carolina Torres             | Planeación y Calidad  |
| Willington Gómez            | Gestor administrativo |

## PROCESOS

La construcción del Plan de incentivos se crea como herramienta de mejoramiento para el personal en el ámbito individual y grupal, basándose en la Normatividad y la motivación que se quiere que tenga el personal

## MARCO JURÍDICO

- **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, 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.

**PROGRAMA DE INCENTIVOS**

El programa de incentivos tiene como objetivo reconocer al funcionario su rendimiento y motivación en el momento de realizar sus labores, el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad y mejorando el bienestar de los trabajadores.

### **Día del cumpleaños:**

Actividad: Al finalizar el mes se reunirá a las personas que han cumplido años y se reconocerá con un espacio de compartir. A los empleados que tengan puesto de trabajo se les decorará el puesto de trabajo como parte del reconocimiento.

Materiales requeridos: presupuesto para refrigerios de la actividad una vez al mes y personal dispuesto para tal fin.

### **Celebración día del hombre:**

Actividad: Reconocimiento día del hombre

Metodología: Se realiza una tarjeta de reconocimiento la cual se enviará vía correo electrónico.

Celebración día de la mujer

Actividad: Reconocimiento día de la mujer

Metodología: Se realiza una tarjeta de reconocimiento la cual se enviará vía correo electrónico.

### **Incentivo por Profesión:**

Actividad: Se reconocerá la profesión en la prestación del servicio de los funcionarios, para ello se efectuará un almuerzo con las directivas.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP - Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP en su Artículo 35.

## **REFERENCIA NORMATIVA RELACIONADA**

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan de incentivos, para los empleos de la E.S.E. Hospital de La Vega Y Puesto de Salud de Nocaima es el siguiente:

**Decreto Ley 1567 de 1998.**

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.**

**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.

**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.