



**PLANES INSTITUCIONALES  
DECRETO 612 AÑO 2018**

**FO- 1957**

**Versión: 1**

**Vigencia  
03/07/2018**



**HOSPITAL CIVIL DE IPIALES  
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**

## **PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES**

**2023**

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	FO- 1957	
		Versión: 1	Vigencia 03/07/2018

## TABLA DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
<b>INTRODUCCION</b>	3 - 4
2. OBJETIVOS	5 - 6
2.1 OBJETIVO GENERAL	6
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
3. ALCANCE	7
4. RESPONSABLES	8
5. MARCO CONCEPTUAL	9
6. MARCO NORMATIVO	10
7. DESCRIPCION DEL PLAN	20
7.1 AREAS DE INTERVENCIÓN	27
8. BIBLIOGRAFIA	

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

## INTRODUCCION

Para el Hospital Civil de Ipiales E.S.E, es fundamental su talento humano, de manera que su bienestar, es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

De esta manera, el Plan de Incentivos y el programa de Bienestar Social de la institución, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y para ello, la Oficina de Gestión de Talento Humano se ha encargado de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar un programa de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Con base en lo anteriormente expuesto, la oficina de Gestión de Talento Humano presenta el Plan de Incentivos y el programa de Bienestar Laboral vigencia 2023, para los servidores del Hospital Civil de Ipiales, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas, que busca ante todo el fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

El programa está soportado en insumos importantes como las mediciones de Clima y Cultura Organizacional del 2021 y los resultados de la Evaluación de Desempeño laboral 2022.

De la misma manera, este plan permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida,

 HOSPITAL CIVIL DE QUITO	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, alineado además con el Plan Desarrollo institucional denominado **“SERVIMOS CON EL CORAZON”**.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Contar con un sistema de estímulos para potenciar los equipos de trabajo hacia el logro efectivo de los objetivos y metas institucionales, de tal forma que el servidor público se sienta motivado en todos sus escenarios.

### **2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Establecer una política de estímulos que incorpore no solo herramientas efectivas para el desarrollo eficiente de las competencias laborales sino también la posibilidad institucional de apoyar las aspiraciones personales y familiares de los empleados.
- Propiciar espacios que fortalezcan los lazos de amistad, compañerismo y trabajo en equipo de los empleados del Hospital Civil de Ipiales, a través de alternativas eficientes de comunicación integral.
- Facilitar las condiciones y los espacios para que en el desarrollo de la gestión institucional se propicien ambientes de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral.
- Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la institución y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya al mejoramiento de la productividad, la innovación y al logro de valores Institucionales contemplados en el código de Integridad.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

- Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

### **3. ALCANCE**

El Plan Incentivos Institucionales aplica a todos los servidores públicos del Hospital Civil de Ipiales E.S.E. incluidas sus familias en cumplimiento a lo dispuesto al Decreto Ley 1567 de 1998

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

#### **4. RESPONSABLES**

##### **RESPONSABLES DEL PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES.**

- Gestión de recursos humanos.
- Comisión de personal.
- Comité de Bienestar Social.

A la vez, La Oficina de Gestión de Talento Humano del Hospital Civil de Píspas, tiene la responsabilidad de coordinar, ejecutar las actividades y acciones del Plan de Incentivos y del Programa de Bienestar Social de la institución.



	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

## **5. MARCO CONCEPTUAL**

El objetivo del Sistema de Estímulos del Hospital Civil de Ipiales E.S.E. es propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los funcionarios con su entidad. Como resultado de su implementación se busca generar un clima organizacional que aumente la motivación de los servidores públicos y logre que se mantengan relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo al incremento de la productividad y al logro de la misión institucional. Periódicamente se debe revisar este plan, con el fin de adecuarlo a las necesidades, políticas y normatividad vigentes. El Sistema de Estímulos del HCI se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de la administración de personal para el fortalecimiento de las competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

### **POLITICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO:**

El equipo de colaboradores y el gerente del Hospital Civil de Ipiales E.S.E. se comprometen a gestionar los procesos del talento humano encaminados a responder las necesidades y expectativas de sus colaboradores potencializando las competencias, reconociendo sus aptitudes y desempeño, fortaleciendo los procesos de selección, evaluación y capacitación, hacia un ambiente laboral agradable y seguro que garantice el bienestar físico, mental y social de sus colaboradores y personas involucradas, garantizando la prestación de servicios integrales de salud con calidad, seguridad, amor y humanismo enmarcados en valores, principios y compromisos consagrados en el código de ética y buen gobierno y en la normatividad legal vigente.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

## 6. MARCO NORMATIVO

### 2.1 Decreto Ley 1567 de 1998.

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

### 2.2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36.

Establece que 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.

Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

**2.3. Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en Mayo de 2019).**

En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

**2.4. Decreto 1083 de 2015**

**Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos.** 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.

**Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.** Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. 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 Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

**Artículo 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

**Artículo 2.2.10.4.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

**Artículo 2.2.10.5.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

**Parágrafo.** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**Artículo 2.2.10.6.** Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

**Artículo 2.2.10.7.** De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

**Parágrafo.** El Hospital Civil de Ipiales, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

**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.

**Artículo 2.2.10.9.** 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.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

**Parágrafo.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

**Artículo 2.2.10.10.** 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.

**Parágrafo.** El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

**Artículo 2.2.10.11.** 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 decreto.



	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

**Artículo 2.2.10.12.** 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.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**Artículo 2.2.10.13.** 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.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

**Artículo 2.2.10.14.** 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.

**Artículo 2.2.10.15.** 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 pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

**Artículo 2.2.10.16.** En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

**Artículo 2.2.10.17.** Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

## **2.5. Decreto 648 de 2017.**

**Artículo 2.2.5.5.53** Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

**Artículo 2.2.5.5.54** Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

## **7. DESCRIPCION DEL PLAN**

El Plan de incentivos del Hospital Civil de Ipiales E.S.E vigencia 2023, se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales de administración de personal, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación de los trabajadores.

Adicionalmente, el plan busca generar condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral, cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer y premiar los resultados de desempeño en el nivel sobresaliente, tanto a nivel individual como por equipos de trabajo y fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo grupal.

Al elevar el nivel de vida del trabajador y su familia, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales y grupales, se espera que este alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y mejor desempeño laboral para la productividad institucional.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

**DIAGNOSTICO NECESIDADES:**

El plan de incentivos 2023 del Hospital Civil de Ipiales E.S.E, se elabora a través de encuestas de preferencias de bienestar, la detección, recolección y análisis del datos de los resultados obtenidos con la medición de Clima Laboral y Cultura Organizacional realizada en el año 2021, los resultados obtenidos de la aplicación de batería de riesgo Psicosocial de 2021, percepción de las actividades desarrolladas por bienestar en la vigencia anterior y objetivos del Plan Operativo Anual; siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y cronograma de actividades.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

El clima organizacional en EL Hospital Civil de Ipiales, se midió en el año 2021 con el fin de conocer como los trabajadores, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, resultados que conlleven a la toma de decisiones encaminadas a mejorar el ambiente laboral y fortalecer el talento humano, de acuerdo a los lineamientos que brinda el Departamento Administrativo de la Función Pública.

**POBLACION:** se evaluó en total 622 trabajadores del total de la población de 902, incluyendo empresas tercerizadas, lo cual corresponde al 69% de la población trabajadora del Hospital.

El resultado del clima organizacional 2021, en el Hospital Civil de Ipiales, indicó que la calificación de aprobación y/o aceptación se encuentra en un porcentaje de 92% donde se demuestra que la percepción que tienen los trabajadores de la organización es favorable y debe mantenerse un ambiente laboral ameno, con una cultura empresarial que promueva el sentido de

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

pertenencia y el compromiso con las tareas, lo cual será siempre una ventaja competitiva para la organización, ya que la calidad, la productividad y el mejor desempeño de los trabajadores, tiene una relación directa con el ambiente que gira a su alrededor.

### **ANALISIS DE RESULTADOS POR VARIABLES:**

**Orientación Organizacional**, correspondiente a 96%, es entendida como la claridad de los trabajadores sobre la misión, los objetivos, las estrategias, los valores y las políticas de una entidad, y de la manera como se desarrollan la planeación y los procesos, se distribuyen las funciones y la dotación de recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de su labor.

Los trabajadores consideran varias fortalezas tales como: conocimiento de la plataforma estratégica, perciben interés de la organización en ofrecer los recursos necesarios para que se realice el trabajo adecuadamente y su compromiso para llevar a la entidad sobre niveles superiores de calidad.

En general hay una buena aceptación en la percepción de los trabajadores en la orientación organizacional.

**Administración del talento Humano:** el 90% de los encuestados sienten que están ubicados en el cargo que desempeñan de acuerdo a sus conocimientos, habilidades y experiencias, y que la capacitación es una prioridad en la institución.

A la vez, se identifica que es prioritario implementar la inducción cuando llega un trabajador nuevo a la empresa o es reubicado en otro puesto de trabajo o proceso. Fortalecer la evaluación del desempeño, lo cual va ligado al programa de promoción e incentivos, para lograr mayor motivación y alcance

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

de sus objetivos, metas y el desarrollo de sus competencias laborales y personales, es decir facilitar la gestión del talento humano.

Fortalecer el entrenamiento al personal sobre todo en la autonomía en la toma de decisiones que va de la mano con la claridad que cada trabajador debe tener en sus tareas y responsabilidades.

**Estilo de dirección:** el 87% de los colaboradores encuestados consideran que el trato que recibe de su jefe inmediato es respetuoso, y que tiene los conocimientos y destrezas para dirigir el área.

Es necesario establecer mecanismos que permitan al trabajador tomar decisiones sobre los métodos y el orden en que se realizan las tareas. Desarrollar programas de manejo de tiempo: capacidad de establecer objetivos y prioridades en las decisiones. Mayor autonomía en la toma de decisiones.

**Comunicación e integración:** el 93% de los encuestados, afirman que en su sitio de trabajo comparten información útil para el trabajo y cuando surge un problema identifican a quien dirigirse para resolverlo, otro aspecto a destacar en cuanto a comunicación es que el 95% del personal mantiene informado a través de comunicados institucionales, carteleras, pagina web y se encuentra satisfecho en la forma como se comunican entre compañeros. En este grupo de variables, se deben realizar actividades de prevención para mantener comunicaciones adecuadas entre las diferentes áreas de trabajo, la utilización de medios formales de comunicación para que llegue a todos los niveles, evitando de esta manera los rumores que generan conflictos.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

Fortalecer los procedimientos donde interviene diferentes áreas y se identifique claramente actividades y responsabilidades de cada cargo y área, mejorando la comunicación y el desempeño laboral.

**Trabajo en equipo:** El 91% de los colaboradores encuestados considera que las personas que trabajan en equipo en la institución, aportan lo que se espera de ellas, para la realización de las tareas encomendadas y logro de los objetivos del proceso, de igual forma están de acuerdo que las decisiones que se toman en los equipos de trabajo son apoyadas por el jefe inmediato.

Dentro de la capacidad profesional, se identifica que el conjunto de conocimientos, habilidades y comportamientos personales de los trabajadores, son altamente confiables y aportan favorablemente para un desempeño adecuado del cargo que llevan a cabo.

Se evidencia mejor nivel de satisfacción en cuanto a trabajo en equipo donde cada uno aporta lo que se espera para el logro de las metas y objetivos. Realizar actividades de intervención para gestión del cambio.

Dentro de la capacidad profesional se identifica que el conjunto de conocimientos, habilidades y comportamientos personales de los trabajadores, son altamente confiables y aportan favorablemente para un desempeño adecuado del cargo que desempeñan.

**CAPACIDAD PROFESIONAL:** Dentro de la capacidad profesional se identifica en un 93% que el conjunto de conocimientos, habilidades y comportamientos personales de los trabajadores, son altamente confiables y aportan favorablemente para un desempeño adecuado del cargo que desempeñan.

**AUSTERIDAD Y COMBATE A LA CORRUPCION:** El 95% de los colaboradores está en total acuerdo y acuerdo con las afirmaciones positivas hechas



	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

en estas variables, por lo cual permite deducir que los colaboradores conocen las responsabilidades como servidores públicos, realizan buen uso de los recursos asignados al área y manifiestan que los directivos, jefes hacen un uso responsable en el manejo de los recursos asignados y si observan alguna posible situación de corrupción realizan la denuncia

**Medio Ambiente Físico:** El 90% de los encuestados consideran que se utiliza de manera eficiente los recursos, además, se destaca que las áreas de trabajo permanecen limpias, ordenadas y se encuentra fácilmente los elementos o documentos que se requieren.

La entidad debe continuar con un trabajo constante en la mejora de los puestos de trabajo, en propender por generar adecuadas condiciones del ambiente físico y del sitio de trabajo. Igualmente es necesario establecer un plan de mantenimiento de las instalaciones para ofrecer un ambiente físico seguro al grupo de trabajadores.

#### **BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS.**

Los trabajadores del Hospital Civil de Ipiales E.S.E que ostenten derechos de Carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico y asistencial y de cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad, que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o participe en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

#### **BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.**

Todos los trabajadores del Hospital Civil de Ipiales E.S.E, y su núcleo familiar.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

Para todos los efectos de su núcleo familiar se entenderá el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él

### **OBLIGACIONES:**

#### ✓ **DE LOS SERVIDORES PUBLICOS:**

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar e incentivos programadas por la oficina de gestión de talento humano.
- Asumir el proceso de calificación de desempeño como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.
- Participar en las actividades de evolución y premiación para los cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.
- Participar activamente en la evaluación de planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
- Conformar equipos de trabajo para participar en el acceso a los estímulos e incentivos para equipos de trabajo de excelencia.
- Asistir de carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo.
- Poner a consideración del Hospital Civil de Ipiiales E.S.E, los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores para ser aplicados en lo que la entidad considere conveniente.

#### ✓ **DEL HOSPITAL CIVIL DEL IPIALES E.S.E**

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

- Asignar recursos económicos suficientes para cubrir el Plan de Estímulos e incentivos.
- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Estímulos e incentivos.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.
- Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores servidores y los mejores equipos de trabajo del Hospital Civil de Ipiales.

### **7.1 AREAS DE INTERVENCIÓN**

El Plan de Bienestar Social se enmarcará dentro de las áreas de protección, servicio social y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.

#### **1. AREAS DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:**

Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar COMFAMILIAR y las respectivas instituciones con las cuales ha establecido convenios.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

Así mismo, la oficina velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

- **Programa de Seguridad Social Integral**

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la Entidad. El rol de Bienestar Social Laboral de la Entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

**Cobertura:**

El Programa de Bienestar cubre a todos los servidores del Hospital Civil de Ipiales y a su grupo familiar, en temas relacionados con salud, educación y recreación; beneficios que reciben tanto los servidores como sus familiares a través de los Programas de Bienestar y Estímulos que desarrolla la institución, junto a la Caja de Compensación Familiar – COMFAMILIAR DE NARIÑO.

El Hospital Civil de Ipiales, a través de la oficina de gestión de Talento Humano lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

fortalecer su misión, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores, con el propósito de generar un mejor clima laboral y obtener equilibrio de vida en los servidores, detectando las condiciones de estos las cuales permitan implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

**Estrategias:**

Entre otras estrategias se encuentran:

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar, al momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- Orientación al servidor sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.
- Atención permanente y personalizada, en temas tales como, servicios y traslados de EPS.
- Coordinación con la Caja de Compensación Familiar.
  
- **Programa de Recreación y Deportes.**

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior, la oficina de Gestión de Talento Humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo, que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencial, para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

### **Estrategias**

El Programa de Bienestar para vigencia 2023, se enfoca en los diferentes resultados en la Medición de Clima y cultura organizacional, evaluación de desempeño y en la medición de batería de riesgo psicosocial, como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida
- Puesto de trabajo
- Salud física
- Salud mental

Para el fortalecimiento del Clima y la cultura organizacional, la recreación es un espacio de interacción que ayuda a la comprensión de las dimensiones humanas más básicas, las emociones y las bases de la comunicación. Por ello se hace importante utilizar este espacio para mejorar los lazos laborales y humanos entre colaboradores y líderes del Hospital Civil de Ipiales,

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

impactar en las relaciones familiares, en el contacto del ser humano con su entorno natural, y motivar el uso adecuado del tiempo libre.

Por lo anterior las actividades de cultura organizacional, están enmarcadas en las actividades incluidas para mitigar el Riesgo Psicosocial y talleres de humanización encaminados al fortalecimiento del clima laboral.

Así las cosas, se implementarán programas de: actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico; con el objetivo de crear en los servidores una cultura tanto de bienestar, los cuales inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables, que permitan mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados, para así enaltecer al servidor público.

Por lo anterior, se debe medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

La medición será realizada por parte de la oficina de gestión de talento Humano a través del programa de Humanización.

En cuanto a lo relacionado con Horario Flexible, para esta vigencia se contemplará esta posibilidad, específicamente para los servidores administrativos debido a que los asistenciales laboran por turnos o agendas programadas acordes a una entidad de salud.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

Así mismo, la entidad ha contemplado para algunos casos excepcionales el teletrabajo, donde la Entidad se compromete con las políticas, prácticas de gestión y fortaleciendo los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño, para los servidores según el proceso realizado cumplan los requerimientos que exige la modalidad. (Ver proceso de talento humano para la Política de Teletrabajo de la Entidad).

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.

Entre otras estrategias se encuentran:

- Participar en los programas deportivos y recreativos establecidos a nivel municipal, departamental y/o con la Caja de Compensación Familiar, interempresas entre otros campeonatos y campeonatos programados por la institución.
- Ejecutar actividades (celebración de fechas especiales) que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Impulsar actividades extra laborales tales como: cursos, clases de baile y demás actividades que se programen con la Estrategia de Entorno Laboral Saludable, promoviendo así, el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores.
- Diseñar, planear y desarrollar una semana cultural dentro de la entidad, donde se adelanten diferentes actividades de la preferencia de los servidores.



	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

- Impulsar actividades al interior de la Entidad como torneos deportivos de:
  - Ping-Pong
  - Rana
  - Voleibol

Motivar y orientar a los servidores a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrece la Entidad, por medio de la divulgación de torneos internos apoyando así el equilibrio de vida de los servidores, como sub ruta de la Felicidad.

## **2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Medición de Clima Laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Tomando como punto de partida los resultados de la medición efectuada en el año 2021, para lo cual la institución ha requerido dar continuidad a las estrategias de intervención y gestión direccionada al cambio. Dichas estrategias se relacionan con actividades a realizar como intervención en aspectos que presentan debilidad en los resultados obtenidos tales como: Trabajo en equipo, taller de comunicación efectiva y asertiva, liderazgo dirigido a líderes de procesos como la pieza clave para movilizar y empoderar a los equipos sobre su ambiente laboral.

- **Programa de Pre pensionados:**

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el año 2023, y, teniendo siempre presente los lineamientos de MIGP, el cual invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los servidores, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Finalmente en el evento que se presente, la

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

Entidad reconocerá la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculan. Para llevar a cabo estas actividades se pretende recibir apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.

Estrategia Bienestar “COLABORADOR MAS HUMANO”.

La oficina de Gestión de Talento Humano a través del programa de humanización realizará mensualmente un reconocimiento a los servidores públicos sin importar su tipo de vinculación, que en el desempeño de sus labores según el código de integridad y la convivencia, sobresalgan en las relaciones armoniosas con sus pares, de manera que contribuyan en la formación de un clima laboral ameno.

Este reconocimiento siempre se realizará a final de cada mes y se escogerá el servidor que se va a reconocer por medio de votación en su grupo de trabajo, con la finalidad de seleccionar a la persona que obtiene la mayor cantidad de votos de una manera democrática. Los reconocimientos al mes se realizarán de la siguiente manera:

Enero: Honestidad  
Febrero: Respeto  
Marzo: Compromiso  
Abril: Diligencia  
Mayo: Justicia  
Junio: Tolerancia  
Julio: Equidad  
Agosto: Trabajo en equipo  
Septiembre: Comunicación

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

Octubre: Responsabilidad

Noviembre: Liderazgo

Diciembre: Alegría

Los valores a tener en cuenta mensualmente se difundirán a través del programa de humanización institucional.

- **Programa de Salario Emocional:**

En un mundo de permanentes cambios, la mejora se convierte en un requisito de ajuste, como una de las responsabilidades inherentes a cualquier grupo de Gestión Humana, el cual debe facilitar el proceso de aplicación y velar por el bienestar de los servidores que trabajan dentro de una entidad, obteniendo como consecuencia de esta gestión mejores resultados en la organización o entidad y el fortalecimiento del vínculo en la relación empleado-empleador.

Buscando un mayor beneficio para los servidores y que el impacto de los beneficios ya existentes sea mayor.

A cada servidor se le otorgará al iniciar el año un total de 1000 puntos que podrá distribuir en la participación de diferentes actividades, cada actividad o beneficio tendrá asignado un valor en puntos que será el valor a canjear y cada beneficio contemplará las condiciones de uso.

A continuación se describe cada beneficio, seguido por el objetivo, las condiciones de uso y el valor en puntaje por el que se debe canjear.



**PLANES INSTITUCIONALES  
DECRETO 612 AÑO 2018**

FO- 1957

Versión: 1

Vigencia  
03/07/2018

BENEFICIO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	CONDICIONES DE USO	PUNTOS
Disfruta tu día	Le permite al servidor público del HCI, tener libre el día de su cumpleaños.	Que el servidor tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha especial en compañía de sus familiares y de sus seres más cercanos.	Debe ser redimido en la fecha correspondiente al cumpleaños y en caso que esta recaiga en un día no laboral, este podrá disfrutarse el día hábil anterior o posterior a la fecha, previa concertación con el jefe inmediato, el beneficio no es acumulable, el área no recibirá reemplazo, el beneficio no es cambiabile por remuneración.	400
Puente más largo	Consiste en recibir mediodía del viernes o martes relacionados a un puente festivo, trabajando en jornada continua desde las 7:00 am hasta la 1:00 pm en el caso del viernes, o desde la 12:00 pm a hasta las 6:00 pm en caso de tomar el martes.	Contar con el tiempo necesario para ultimar detalles de posible viaje o evitar las congestiones vehiculares que se presentan para estas fechas.	Se podrán disfrutar máximo dos veces en el año, este beneficio solo aplica para los puentes festivos en los cuales, sea festivo el día lunes o viernes, el área no recibirá reemplazo en la ausencia, conforme a las necesidades de la gestión en el área, es facultad del líder limitar o suspender este beneficio, al utilizar este beneficio el servidor se debe comprometer a no impactar la productividad del área, el beneficio no es canjeable por remuneración, este beneficio no es acumulable con otro beneficio.	300 puntos máximo 1 vez por semestre
Comparte con los tuyos	Permite al servidor público del HCI compensar tiempo de forma anticipada para disfrutar con tranquilidad en compañía de sus seres queridos.	Ofrecer al servidor público del HCI la posibilidad de poder compartir con sus familiares o allegados.	Se podrá disfrutar máximo dos veces en el año, (una vez por semestre) este beneficio solo aplica para los días martes, miércoles o jueves en los cuales no sea festivo el día lunes o viernes, para compartir con sus familias de acuerdo a la Ley 1857 del 2017, artículo 3° parágrafo el área no recibirá reemplazo en la ausencia, conforme a las necesidades de la gestión en el área, es facultad del líder limitar o suspender este beneficio, al utilizar este beneficio el servidor se debe comprometer a no impactar la productividad del área, el beneficio no es canjeable por remuneración, este beneficio no es acumulable con otro beneficio.	300 puntos máximo 1 vez por semestre

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

- **Programa de Convivencia Institucional**

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad.

Estrategias.

- Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores del Hospital Civil de Ipiales, tanto administrativos como asistenciales.

Difundir información relacionada al Código de Integridad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, como se indica en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos, generando un cambio en la cultura de la calidad y la integridad en la Entidad, lo que con lleva a la creación de nuevos resultados que impacten y posicionen al Hospital Civil de Ipiales como una institución que fortalece la gestión de las entidades y mejora el desempeño de sus servidores, aumentando la confianza en la labor desempeñada por los servidores y entidades públicas.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

Para una adecuada implementación del código de integridad se realizarán diferentes actividades incluidas en la caja de herramientas, la cual contiene una serie de prácticas lúdicas y estrategias que proponen para llevar a cabo la implementación del Código de Integridad dentro de la entidad.

Compartir la información a los servidores sobre las actividades que se realicen con apoyo de la Caja de Compensación Familiar o con otras entidades que tienen convenio con la institución.

Organizar un campeonato por lo menos una vez al año que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.

Organizar actividades de integración por grupos de trabajos. Para ello se realizarán paseos ecológicos, ciclo pasos, por grupos de trabajo; esto con el fin de generar espacios de comunicación y unidad entre los diferentes procesos de la entidad.

Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice el Hospital Civil de Ipiales, por medio de campañas de expectativa lideras por la Oficina de Comunicaciones.

Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días especiales de la institución, logros alcanzados, reconocimientos especiales.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

- **Plan de Incentivos y Estímulos.**

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados acorde a los resultados obtenidos en evaluación de desempeño y evaluaciones realizadas a través de instrumentos propios de la institución y en concordancia a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

### **OFERTA DE INCENTIVOS**

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse, planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

**PLANES DE INCENTIVOS PECUNIARIOS:** Estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignaran a los mejores equipos de trabajo de acuerdo a la disponibilidad de recursos.

Para otorgar los incentivos a los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad de los mismos y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficacia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.



	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

**PLANES DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:** Están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

El Hospital Civil de Ipiales, desarrollará internamente los siguientes planes anuales de incentivos no pecuniarios institucionales así:

- Encargos o comisiones
- Becas para educación formal
- Participación en proyectos especiales
- Reconocimientos públicos a labor meritoria.
- Programas de turismo social.
- Salario Emocional.

El comité de bienestar social debe reglamentar un instructivo donde se establezcan los lineamientos para el otorgamiento de incentivos orientado al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman y por equipos de trabajo basados en el logro de las metas institucionales y personales de cada trabajador con el fin de elevar los niveles de satisfacción personal y laboral; este instructivo se debe crear y aprobar por parte del comité.

**ENTIDADES DE APOYO:** Para el cumplimiento del Plan de Bienestar laboral para los funcionarios se contará con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación familiar.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

- Entidades promotoras de salud.
- Fondos de pensiones y cesantías.
- Entidad administradora de riesgos laborales.

### **COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS:**

Se cuenta con un Comité de Bienestar Social e Incentivos creado mediante Resolución No 1869 del 5 de septiembre de 2008 y conformado por:

- Gerente
- Subgerente Administrativo
- Subgerente de prestación de servicios
- Asesora de planeación.
- El Profesional Universitario de Recursos Humanos
- Dos representantes de los trabajadores.

### **PRESUPUESTO ASIGNADO PLAN DE INVENTIVOS 2023**

<b>CODIGO PRESUPUESTAL</b>	<b>CONCEPTOS</b>	<b>PRESUPUESTO INICIAL AÑO 2022</b>
<b>21020115</b>	Bienestar Social e Incentivos	\$ 150.000.000
<b>21010116</b>	Bienestar Social e Incentivos	\$ 48.600.000
<b>TOTAL</b>		<b>\$198.600.000</b>

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

## **REGISTRO Y EVALUACION SISTEMA DE ESTIMULOS**

- Plan de Bienestar
- Cronograma de Bienestar.
- FO-1801 Encuesta satisfacción frente a eventos realizados en el HCI.

Estrategias.

Elegir en el segundo semestre de 2023 (octubre) a los mejores empleados de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, una vez sea consolidada la calificación obtenida en la evaluación del desempeño del periodo anual 2021- 2022. Así mismo, seleccionar a los mejores gerentes públicos y al mejor asesor.

Reconocer en el segundo semestre de 2023, a los servidores en nivel sobresaliente, conforme al enunciado anterior y a los incentivos no pecuniarios para la vigencia.

Se establecerá una estrategia de difusión de las ofertas de adquisición de créditos educativos para los funcionarios de carrera.

## **SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

Para ello, la oficina de Gestión de Talento Humanos, generará el informe de impacto de los planes y programas elaborados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia. Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación de la siguiente vigencia enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Por lo anterior, el objetivo del informe es evaluar el impacto del programa de Bienestar Laboral y el cumplimiento del plan de incentivos con el fin de conocer el valor generado en el puesto de trabajo de las actividades desarrolladas.



**PLANES INSTITUCIONALES  
DECRETO 612 AÑO 2018**

**FO- 1957**

**Versión: 1**

**Vigencia  
03/07/2018**

# **ANEXOS**



**PLANES INSTITUCIONALES  
DECRETO 612 AÑO 2018**

FO- 1957

Versión: 1

Vigencia  
03/07/2018

**CRONOGRAMA PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO  
2023**

No. ACT.	ACTIVIDADES	FECHA DE CONMEMORACIÓN	ENE	FEB	MARZ	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
			1ER. TRIMESTRE			1ER. TRIMESTRE			1ER. TRIMESTRE			1ER. TRIMESTRE		
1	PROMOCION DE ACTIVIDADES DE AHORRO Y VIVIENDA.	4 DE MARZ O												
2	DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER Y DEL HOMBRE	8 DE MARZ O												
3	ACTIV. PARA PERSONAL PREPENSIONABLE (DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA)	30 DE ABRIL												
4	DIA DE LA SECRETARIA	26 DE ABRIL												
5	OLIMPIADAS DE LA CALIDAD	ABRIL - MAYO												
6	DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO	1 DE MAYO												
7	DIA DE LA ENFERMERA	12 DE MAYO												
8	DIA DEL SERVIDOR PUBLICO - SENCIBILIZACIÓN CODIGO DE INTEGRIDAD	27 DE JUNIO												
9	DIA DE LA FAMILIA	30 DE JUNIO												
10	CAPACITACIÓN NO FORMAL (DANZAS, ARTES, BAILOTERAPIA)	FEB - DIC												
11	ACTIV DEPORTIVAS - CAMPEONATO INTERNO I. ACTIVIDAD FÍSICA Y FORMACIÓN DEPORTIVA.	AGOST O												
12	SEMANA SALUD OCUPACIONAL	AGOST O												
13	CAMINATA ECOLOGICA (SE INCLUYE LA FAMILIA DE COLABORADORES)	AGOST O												
14	PROMOCION DE ESTILOS DE VIDA SALUDABLES	AGOST O												
15	INCENTIVOS PARA BRIGADISTAS Y ERGOLIDERES	AGOST O												
16	SUMINISTRO DE ELEMENTOS DE CONFORT (SILLAS ERGONOMICAS, DESCANSA PIES, ETC)	AGOST O												
17	CUMPLEAÑOS Y JORNADA CULTURAL DEL HCI ( SE INCLUYE LA FAMILIA DE COLABORADORES)	OCTUB RE												
18	RECONOCIMIENTOS (CERTIFICADOS Y OBSEQUIOS)	OCTUB RE												
19	RECONOCIMIENTOS PECUNIARIOS	OCTUB RE												
20	DIA DEL MEDICO	3 DE DICIEM BRE												
21	DIA DE LAS VELITAS	7 DE DICIEM BRE												
22	NOVENA DE NAVIDAD (INCLUYE DECORACION)	12 AL 22 DE DICIEM BRE												
23	COMPARTIR NAVIDEÑO DE FIN DE AÑO	DICIEM BRE												
24	CONCURSO DE AÑOS VIEJOS	29 DE DICIEM BRE												

	<b>PLANES INSTITUCIONALES DECRETO 612 AÑO 2018</b>	<b>FO- 1957</b>	
		<b>Versión: 1</b>	<b>Vigencia 03/07/2018</b>

### BIBLIOGRAFIA

- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.