



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES



CORPORACIÓN HOSPITAL
SAN JUAN DE DIOS - UNIREMINGTON
SANTA ROSA DE OSOS



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

CORPORACION HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS –

UNIREMINGTON, SANTA ROSA DE OSOS

INTRODUCCIÓN:

El plan de Bienestar e incentivos de la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, comprende el Sistema de Estímulos e incentivos, establecidos en la Ley 909 de 2004; 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.

Los programas de bienestar social se encuentran encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia. Así mismo los Programas de incentivos son orientados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Es importante mencionar que el Plan de Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la Entidad

OBJETIVO:

Promover la calidad de vida y satisfacción laboral de los empleados de la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, generando espacios de reconocimiento, esparcimiento e integración para el mejoramiento del clima laboral y el aumento de desempeño laboral.

Objetivos específicos

- Establecer las condiciones de bienestar laboral, estímulos e incentivos, de los funcionarios públicos de la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos.



para el mejoramiento de la calidad de vida, el desempeño laboral, el desarrollo de humano y profesional, que fomente el clima laboral, la motivación y las capacidades y competencias para el cumplimiento de las funciones individuales y misionales de la Institución.

- Fomentar en los empleados hábitos de vida saludable que permita tener empleados sanos, tanto física como mentalmente.
- Incentivar y motivar a los funcionarios para un adecuado desempeño laboral
- Promover la calidad de vida de los empleados

ALCANCE:

Inicia con la planificación y descripción del plan Institucional de bienestar e incentivos, continua con la ejecución de plan de y finaliza con la evaluación del cumplimiento de las actividades.

DEFINICIONES:

Incentivos: son elementos fundamentales para impulsar acciones que posibiliten un cambio cualitativo al interior de las Instituciones; son instrumentos de motivación para llevar a cabo una acción ya sea individual o colectiva. En los sistemas sociales se constituyen en herramientas efectivas para estimular los cambios en el comportamiento de los empleados. De acuerdo con Función Pública (2007), los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.



Bienestar Social: según lo afirman Hernández & Yrigoyen, es el “conjunto de sentimientos, de satisfacción material e inmaterial que producen en las personas y colectividades una serie de condiciones materiales que no pueden reducirse únicamente al nivel económico, sino que incluyen otras dimensiones importantes de la existencia humana como la salud, educación, servicios, infraestructura, vivienda, seguridad, entorno, etc.

Reconocimientos: expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Los jefes de las áreas deberán dar cumplimiento a lo establecido por el Decreto 1567 de 1998, artículo 36.

Recompensa: premio previsto con anterioridad por jefes y colaboradores por la exhibición de determinadas competencias, la emisión de algunos comportamientos o el logro de resultados.

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.

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.

AMBITO DE APLICACIÓN:

Este plan aplica a los funcionarios de planta permanente de la Corporación Hospital San Juan de Dios Uniremington de Santa Rosa de Osos.

RESPONSABLE:

El plan está liderado por el área de talento humano previa autorización del director general



REQUISITOS LEGALES:

Ley 100 del 23 de diciembre de 1993. Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.

Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998. Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)

Resolución 312 del 24 de abril de 2013. Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP.

Resolución 390 de 2017. Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.

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

Decreto 1083 de 2015. Establece planes de capacitación y sistemas de estímulos de los empleados públicos.

DESCRIPCIÓN:

El plan de Bienestar e Incentivos de la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, busca motivar y propiciar la iniciativa de los servidores públicos hacia la realización de acciones que conduzcan a una mayor calidad en la prestación de servicios, estimulando comportamientos que se ajusten al bienestar individual y colectivo.



Así, quienes evidencien un excelente nivel de desempeño laboral, se hará merecedor del reconocimiento correspondiente, estos incentivos serán preferiblemente de un orden no pecuniario, es decir, no monetarios, dando lugar preponderante a los incentivos intangibles, como es el caso del reconocimiento privado o público.

El plan de bienestar laboral e incentivos laborales pretende no solo un mejor desempeño personal sino una mejor prestación de los servicios institucionales, que generen sentido de pertenencia y compromiso.

AREA	DEFINICIÓN	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN
PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación	Actividades deportivas, recreativas y actividades sociales	Pausas activas Jornadas de integración.
			Tardes de salud mental Conmemoración de fechas especiales: día de la mujer, día del hombre, día del padre, día de la madre, día de la profesión, celebración amor y amistad. Homenaje a los cumpleaños cada tres meses con un presente. Reuniones de personal. Entrenamientos en liderazgo Evento navideño para los hijos de los empleados menores a 12 años.
		Promoción y prevención de la salud	Jornadas de hábitos de vida saludable Semana de la salud Jornadas de Autocuidado



ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	Crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la solución de problemas y condiciones de la vida laboral que permita la satisfacción de sus necesidades.	Clima Laboral	Diagnóstico de clima organizacional. Identificación de factores de riesgo psicosocial.
ÁREA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Estos serán ofrecidos al empleado público de carrera, de libre nombramiento y remoción; así como a los empleados nombrados en provisionalidad y en temporalidad y los de periodo, teniendo presente las excepciones consagradas en la Ley	Beneficios de educación	Bono educativo sujeto a disponibilidad y consideración de los directivos
OTROS ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad	Incentivo no pecuniario por desempeño laboral	Selección de los mejores funcionarios. El comité de bienestar social definirá la selección y adjudicación de estos incentivos.
		Reconocimiento día de cumpleaños	Descanso remunerado por cumplir años sujeto a consideración de los directivos
		Reconocimientos simbólicos o exaltación pública por servicio a la Institución	Exaltación pública por buen desempeño de servicios



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del plan se realizará a través de los siguientes resultados:

- Cumplimiento de indicadores
- Registro de actividades realizada sobre actividades programadas en el cronograma
- Informe de impacto de las actividades o incentivos otorgados

Estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación del año 2025 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano. Por lo anterior, el objetivo del informe es evaluar el impacto del Plan de Bienestar en incentivos, con el fin de conocer el valor generado en el puesto de trabajo de las actividades desarrolladas en el año 2024 y las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente.



CONTROL DE CAMBIOS:

NUMERO DE VERSIÓN	TIPO DE MODIFICACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	ELABORADOR
01	Creación de documento	30 Enero 2024	Santiago Varela Macías
02	Actualización de documento	28 Enero 2025	Doria Ledy Rúfeles Toro

REVISIÓN Y APROBACIÓN DE LOS DOCUMENTOS:

PROYECTADO POR:	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Laura Marcela Medina Molina	Doria Ledy Rúfeles Toro	Carlos Andrés Pérez Lopera Juan Esteban Lopera Julieth Stephane Gil Salazar	Doria Ledy Rúfeles Toro
Ingeniera Biomédica	Director general	Subdirector administrativo y financiero. Subdirector Científico y Asistencial. Asesora de calidad	Director general