



E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO  
Julio Méndez Barreneche

# PLAN DE INCENTIVOS 2021

**TALENTO  
HUMANO**

## CONTENIDO

	<b>PAGINA</b>
1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	3
2.1 Objetivo general	3
2.2 Objetivos específicos	4
3. MARCO NORMATIVO	4
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	8
5. BENEFICIARIOS	8
6. OBLIGACIONES	8
6.1 De los servidores públicos y contratistas	8
6.2 De la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche	9
7. PERIODICIDAD	9
8. PRESUPUESTO	9
9. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	10
9.1 Bienestar	10
9.2 Calidad de vida laboral	12
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	13
11. TABLA DE ACTIVIDADES	14
12. CONTROL DE CAMBIOS	16
13. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN	16
14. REGISTRO DE COMUNICACIÓN DEL DOCUMENTO	17
15. ANEXOS	17

## 1. INTRODUCCIÓN

La Unidad Funcional de Talento Humano dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998, que establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, donde se enuncia que se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos, crea el Plan de Incentivos para el periodo 2021.

La E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses que poseen los funcionarios, realiza el formato de solicitud de necesidades, este fue aplicado a los líderes de procesos de la Institución con el objetivo de identificar y recolectar las necesidades, con los resultados obtenidos a través del formato se desarrolla el presente plan de incentivos en búsqueda de un ambiente de trabajo óptimo para el desarrollo integral y mejora del nivel de vida de los contratistas y servidores públicos, mejorando así su entorno social, su clima laboral y motivación a través de actividades de bienestar social, de la calidad de vida laboral, recreación, cultura, deporte, esparcimiento, estímulos e incentivos.

Para La E.S.E los funcionarios públicos y contratistas son parte fundamental, es por esto que se busca llevar a cabo este Plan, basado en la normatividad vigente y expectativas de los funcionarios, con la finalidad de tener mayor motivación y mejores niveles de satisfacción, sentido de pertenencia, relaciones interpersonales por parte de los mismos.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1 Objetivo general

Implementar el Plan de Incentivos en la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche en búsqueda de mejorar la motivación de los funcionarios públicos y contratistas a través de espacios de esparcimiento que fomenten el desarrollo integral y la cultura organizacional.

## 2.2 Objetivos específicos

- Desarrollar actividades de Bienestar Social y Calidad de Vida Laboral que respondan a las necesidades detectadas, con el fin de crear condiciones de trabajo positivas en la Entidad.
- Realizar actividades en articulación con los aliados estratégicos de la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche
- Generar compromiso y sentido de pertenencia por medio de la socialización de valores institucionales.

## 3. MARCO NORMATIVO

- **Decreto 1567 de 1998, Capítulo II, artículo 19, *Programas Anuales*:** 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.

- **Decreto 1567 de 1998, Capítulo III, *Programas de bienestar social*:**

**Artículo 20: Bienestar Social.** Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

**Artículo 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social.** Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

**Artículo 22. Áreas de Intervención.** Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

**Artículo 23. Área De Protección y Servicios Sociales.** En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

**Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral.** El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- **Ley 909 de 2004, Capítulo I, artículo 36, Objetivos de la capacitación:** 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.

- **Ley 1083 de 2015, Sistema de estímulos:**

**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.

**Artículo 2.2.10.6, Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar:** 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 2.2.15.1, Día nacional del servidor público:** Declarase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a

fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.

- **Ley 1823 de 2017**, Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 894 de 2017, Artículo 1**, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así:

"g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

- **Ley 1952 de 2019, Capítulo I, artículo 37, numerales 4 y 5,**

**Numeral 4**, Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

**Numeral 5**, Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

#### **4. RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES**

La Unidad Funcional de Talento Humano se encarga de desarrollar planes, políticas y programas en búsqueda del fortalecimiento integral de las competencias y la cultura

organizacional, esto, con el fin de obtener mejoras en la prestación de servicio tanto de servidores públicos, como de contratistas de la entidad.

Para la formulación del presente Plan de incentivos 2021, se tomó como insumo el formato de solicitud de necesidades, a través de este formato se facilitó la recolección de información sobre las expectativas que posee el personal perteneciente de la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, el cual nos ayudó en la identificación y análisis de las necesidades colectivas en búsqueda de la satisfacción de los servidores públicos y contratistas en su prestación de servicios dentro de la Entidad, cuyos resultados dieron la creación del Plan de actividades para la vigencia 2021.

## **5. ALCANCE**

El presente Plan de incentivos 2021 aplica para todos los funcionarios de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, provisionales, integrando al personal contratista y demás colaboradores de la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche.

## **6. OBLIGACIONES**

### **6.1 De los servidores públicos y contratistas**

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar, programados por el proceso de Talento Humano de la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche.
- Los servidores públicos y contratistas deberán actuar teniendo en cuenta los valores institucionales (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia), mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades.



- Asistir con carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo.

## **6.2 De la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche**

- Divulgar, promocionar e incentivar la participación de todos los servidores públicos y contratistas en el presente Plan.
- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Incentivos para la Vigencia 2021.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.

## **7. PERIODICIDAD**

El plan de Incentivos a través del *Decreto Ley 1567 de 1998*, deberá ser desarrollado anualmente. Este proceso se implementará, ejecutará, realizará seguimiento y evaluará por medio del área de Talento Humano de la entidad con el apoyo del comité Institucional.

## **8. PRESUPUESTO**

El Programa de Incentivos para los funcionarios de la ESE Hospital Julio Méndez Barreneche, año 2021, serán financiados a través del presupuesto de inversión, Rubro A002010200-08 personal administrativo con una apropiación asignada por un valor de \$4.393.640 y personal asistencial con una apropiación asignada por un valor de \$1.410.377, para un total de \$5.804.017.

## **9. AREAS DE INTERVENCIÓN**

El presente Plan de Incentivos se elaboró a partir de la identificación de necesidades obtenidas por parte de los líderes de procesos de la E.S.E. Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, en el cual se fomentaran espacios de esparcimiento y aprendizaje para los servidores públicos y contratistas, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura, educación y demás.

**9.1 Área de Bienestar social:** Por medio de este componente se trabajarán once (11) programas basados en las necesidades de los funcionarios públicos y contratistas de la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, los cuales son:

PROGRAMA	DESCRIPCIÓN
<p><b>Deportivos, recreativos y vacacionales</b></p>	<p>El objetivo de los programas deportivos, recreativos y vacacionales es fomentar la participación, hábitos saludables y el respeto en los funcionarios y contratistas de la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche.</p>
<p><b>Artísticos y culturales</b></p>	<p>Fomentar la integración de los funcionarios, estimulando la utilización sana y creativa del tiempo libre.</p>
<p><b>Promoción y prevención de la salud</b></p>	<p>Buscar que los funcionarios y contratistas de la E.S.E se concienticen y mejoren sus condiciones de vida saludable tanto física, mental, como social.</p>

<p><b>Educación en artes y artesanías</b></p>	<p>Enseñar a los funcionarios y contratistas algún arte u oficio en manualidades mediante capacitación en los que puedan desarrollar aptitudes y destrezas.</p>
<p><b>Promoción de programas de vivienda</b></p>	<p>Se pretende contribuir al mejoramiento de la calidad de vida del personal y sus familias a través del conocimiento de los programas que ofrecen las diversas entidades respecto al tema.</p>
<p><b>Programas de incentivos</b></p>	<p>Dentro de los programas incentivos se tendrán en cuenta de dos tipos: Incentivos pecuniarios e Incentivos no pecuniarios.</p>
<p><b>Trabajo en equipo</b></p>	<p>Los beneficios que nos brindara el trabajo en equipo es una mejor comunicación, una mayor coordinación y que exista confianza lo que llevaran a tener un mejor desempeño entre los trabajadores de la Entidad.</p>
<p><b>Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)</b></p>	<p>Incentivar a la formación académica formal de los funcionarios y contratistas en sus tres niveles con el fin de aumentar su crecimiento personal y profesional lo cual se verá reflejado en su rendimiento laboral.</p>
<p><b>Desarrollar el programa de entorno laboral saludable</b></p>	<p>Se busca que los funcionarios públicos y contratistas mejoren sus relaciones interlaborales, con el fin de sentirse más motivados a trabajar y a</p>

	desempeñar sus labores enfocadas a la prestación del servicio con calidad.
<b>Promoción Uso de la bicicleta</b>	Se pretende a través de actividades lúdicas y deportivas fomentar el buen uso de la bicicleta como medio de transporte y beneficios para la salud.
<b>Día del Servidor Público</b>	Programar actividades de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.

**9.2 Área Calidad de vida laboral:** Por medio de este componente se trabajarán seis (6) programas basados en las necesidades laborales de los funcionarios públicos y contratistas de la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, los cuales buscan el mejora del rendimiento, estos son:

<b>PROGRAMA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>Cambio organizacional</b>	Se busca que los funcionarios públicos posean un ambiente y condiciones laborales satisfactorias para mayor productividad y mejores relaciones interpersonales. Además, de que se sientan identificados con la estrategia organizacional de la Entidad.
<b>Adaptación laboral</b>	
<b>Cultura organizacional</b>	
<b>Clima organizacional y cambio cultural</b>	

<b>Valores</b>	Implementación y apropiación de los valores institucionales.
<b>Retiro</b>	Tener en cuenta a los servidores públicos en su proceso de retiro teniendo en cuenta reconocimiento de trayectorias, apoyo socio-laboral, apoyo emocional y poder tener mecanismos de transferencia de información de los servidores que están a punto de retiro con los que se encuentran aún vinculados.

## 10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Durante la ejecución de las actividades del Plan de Incentivos 2021, se aplicarán cualquiera de los dos (2) instrumentos para obtención de evidencias descritas a continuación:

**a) Registros de asistencia:** Los cuales se deben diligenciar al final de cada una de las actividades, con el fin de registrar la asistencia de todos los servidores públicos y contratistas que participaron.

### **b) Registro fotográfico de la actividad**

Luego de ser diligenciado el instrumento de recolección, este deberá ser enviado al área de Talento Humano, los cuales serán tenidos en cuenta para evaluar el impacto y analizar que mejoras se deben hacer para un mejor proceso de satisfacción y bienestar.

Además, se medirá el impacto de las medidas previstas en el presente plan, teniendo en cuenta el cuadro de medición de indicadores.

## 11. TABLA DE ACTIVIDADES

CATEGORIA	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	PARTICIPANTES
<b>Deportivos, recreativos y vacacionales</b>	Día de playa (integración del personal).	Personal de la entidad
	Desafío HJMB.	Personal de la entidad
	Torneos deportivos.	Personal de la entidad
	Rumbaterapia.	Personal de la entidad
	Caminatas.	Personal de la entidad
<b>Artísticos y culturales</b>	Actividades seculares y religiosas.	Personal de la entidad
	Novena navideña.	Personal de la entidad
	Integración navideña.	Personal de la entidad
	Día de Talentos HJMB.	Personal de la entidad
<b>Promoción y prevención de la salud</b>	Acompañamiento psicosocial a servidores públicos y contratistas en tiempos de COVID-19.	Personal de la entidad
	Semana saludable.	Personal de la entidad
<b>Educación en artes y artesanías</b>	Talleres de arte, manualidades, pintura, música.	Personal de la entidad
<b>Promoción de programas de vivienda</b>	Invitación del <i>Fondo nacional del ahorro</i> para asesoría de ahorro de vivienda.	Personal de la entidad
	Invitación Asesor de Constructora para ofertas de vivienda.	Personal de la entidad
<b>Programas de incentivos</b>	Gimnasio.	Personal de planta
<b>Trabajo en equipo</b>	Mejora de escucha activa y comunicación asertiva.	Personal de la entidad

<b>Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)</b>	Apoyo económico universitario de postgrado a nivel de especialización y maestría.	Personal de planta
<b>Programa de entorno laboral saludable</b>	Conferencia en la que se demuestre la importancia de un buen ambiente laboral donde prime la armonía, el respeto, el trabajo en equipo y la unión.	Personal de la entidad
<b>Promoción uso de la Bicicleta</b>	Ciclorruta.	Personal de la entidad
	Día Uso responsable de la bicicleta.	Personal de la entidad
<b>Día del Servidor Público</b>	Nominación y reconocimiento de personal por su desempeño, trabajo en equipo, y cumplimiento de valores.	Personal de la entidad

**ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL**

<b>Cambio organizacional Adaptación laboral</b>	Reconocimiento de profesionales en su día.	Personal de la entidad
<b>Cultura organizacional Clima organizacional y cambio cultural</b>	Reconocimiento de fechas especiales.	Personal de la entidad
<b>Valores</b>	Socialización valores institucionales.	Personal de la entidad
	Uso de camiseta valores institucionales el último viernes de cada mes.	Personal de la entidad
<b>Retiro</b>	Actividades pre-pensionados.	Personal de planta

## 12. CONTROL DE CAMBIOS.

Descripción del cambio	Responsable del área involucrada	Propuesto por:	Aprobado por:	Fecha	Versión del cambio
Modificación en el contenido (Introducción, Objetivos) Adición Decreto Ley 1572 de 1998 Eliminación diagnóstico de necesidades e Incentivos al desempeño	Talento humano	Luisi Vanesa Galezo Flórez	Ana Carolina Ojeda Martínez	13/10/2020	002
Modificación en la introducción, objetivos, evaluación y seguimiento, actualización del marco normativo, resultado diagnóstico de necesidades, áreas de intervención.	Unidad Funcional de Talento Humano	Luisi Vanesa Galezo Flórez		26/01/2021	003

## 13. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

	Nombre	Cargo	Dependencia	Firma	Fecha
<b>Autor</b>	Luisi Vanesa Galezo Flórez	Practicante	Unidad Funcional de Talento Humano		
<b>Actualización</b>	Luisi Vanesa Galezo Flórez	Practicante	Unidad Funcional de Talento Humano		
<b>Revisión y Aprobación Inicial</b>	Ana Carolina Ojeda Martínez	Profesional Especializado	Unidad Funcional de Talento Humano		
<b>Aprobación Final</b>	Gleidys Mejía Cataño	Profesional Especializado	Unidad Funcional de Calidad		



