



Empresa Social del Estado
HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
BETULIA - SANTANDER



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Dr. Miguel René Tuta Rueda
Gerente

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		COD: PL-GA-04
	VERSION: 01	FECHA: 04- DE ENERO DE 2021	

INTRODUCCION

Por medio del presente documento se da a conocer el Plan Institucional de Incentivos – PII, parte fundamental en el desempeño de los empleados de la institución así como la mejora a la motivación laboral en todos sus ámbitos.

El Decreto 1567 de 1998, constituye que para los servidores públicos los programas de bienestar social que se realicen deben ser entendidos como “aquellos 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”.

De este modo se genera un fortalecimiento del recurso humano, la comunicación organizacional, las relaciones laborales y el trabajo en equipo; como también busca el bienestar social, el trabajo eficiente y eficaz para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados y de esta forma se llegue al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Es importante señalar que el *plan de incentivos pecuniario y no pecuniario* 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.

El presente plan de incentivos pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Betulia, Santander, frente a la cultura de la Organización y el Estado del clima organizacional y las competencias laborales de cada uno de los servidores vinculados con la administración. Las personas involucradas con el mejoramiento de la calidad de vida, puedan programar y ejecutar actividades de bienestar laboral y social en coherencia con los Planes institucionales de la Entidad.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		COD: PL-GA-04
	VERSION: 01	FECHA: 04- DE ENERO DE 2021	

OBJETIVO

• Objetivo General

Efectuar un programa de incentivos para los empleados de planta de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Betulia, Santander, donde se realce la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las metas institucionales y sobre todo que se reconozca las necesidades en el bienestar de los empleados y sus familias.

• Objetivos Específicos

- ✓ Promover ambientes de trabajo que favorezcan la participación para lograr una eficiencia, eficacia y una total efectividad en su desempeño laboral.
- ✓ Aportar una mejor calidad de vida laboral en los empleados a través de los programas de incentivos
- ✓ Apoyar a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención los campos recreativos, habitacionales y la salud de los empleados con su grupo familiar.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		COD: PL-GA-04
	VERSION: 01	FECHA: 04- DE ENERO DE 2021	

ALCANCE

El programa de incentivos está dirigido al talento humano vinculado a la planta de personal de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Betulia, Santander, y su grupo familiar que la fecha se encuentren prestando sus servicios a la entidad, de esta forma facilita en desarrollo de competencias, mejoramiento de los procesos institucionales y una mejor calidad de vida laboral para conseguir los resultados y metas propuestas por la institución todo esto acorde a lo estipulado en el Decreto 1657 de 1998.

Los niveles que actualmente se encuentran en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Betulia, Santander, son los siguientes:

- ✓ Nivel Directivo.
- ✓ Nivel Técnico.
- ✓ Nivel Asistencial.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	COD: PL-GA-04	
		VERSION: 01	FECHA: 04- DE ENERO DE 2021

MARCO LEGAL

- ✓ Decreto Ley 3054 de 1968. Crea y organiza el Fondo Nacional de Bienestar Social.
- ✓ Decreto Extraordinario 3129 de 1968. Establece el Régimen de bienestar Social para el personal Civil a Servicio del Estado.
- ✓ Decreto 752 de 1984. Reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social.
- ✓ Decreto 614 del 14 de Marzo de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.
- ✓ Constitución Política: Artículos 48, 51, 52, 53 y Ley 100 de 1993: Seguridad Social Integral.
- ✓ Decreto Ley 1572 de 1998. Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- ✓ Ley 489 de 1998. Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998. Título II. Establece el Sistema de Estímulos para los empleados del estado, el cual está integrado por dos grandes programas: Bienestar Social e Incentivos.
- ✓ Decreto 2504 de 1998. Artículo Cuarto: Modifica el artículo 130 del Decreto 1572 del 5 de Agosto de 1998.
- ✓ Decreto 1567 de 1998. Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ Cartilla de bienestar laboral para empleados de la Función Publica
- ✓ Ley 909 de 2004. Parágrafo del Artículo 36.
- ✓ Decreto 4661 de 2005. (Anexo 4).
- ✓ Modificó el parágrafo primero del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.
- ✓ Decreto 1083 de 2015. Unificador de las normas de empleo público.
- ✓ Decreto 1499 de 2017
- ✓ Decreto 815 de 2018

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		COD: PL-GA-04
	VERSION: 01	FECHA: 04- DE ENERO DE 2021	

METODOLOGÍA PARA ESTABLECER EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

Con el fin de dar cumplimiento al Decreto 1567 de 1998, para el programa de Bienestar Social e Incentivos se desarrolló con base en una herramienta tipo encuesta, en la cual se recopiló toda la información necesaria para su estructuración.

La finalidad de la encuesta fue recopilar información con el fin de identificar por medio de cada funcionario las condiciones que favorezcan su desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad; además, lograr un verdadero compromiso con la entidad para el logro de los objetivos institucionales.

Los temas en cuanto a capacitación que se deben tener para los empleados de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Betulia, Santander, son los siguientes:

- ✓ Gestión del Talento Humano
- ✓ Integración Cultural
- ✓ Planificación, Desarrollo Territorial
- ✓ Relevancia Internacional
- ✓ Buen Gobierno
- ✓ Contratación Pública
- ✓ Cultura Organizacional
- ✓ Derechos Humanos
- ✓ Gestión Administrativa
- ✓ Gestión de Tecnologías de la Información
- ✓ Gestión Documental
- ✓ Gestión Financiera
- ✓ Gobierno en Línea
- ✓ Innovación
- ✓ Participación Ciudadana
- ✓ Servicio al Ciudadano
- ✓ Sostenibilidad Ambiental
- ✓ Derecho al Acceso de la Información
- ✓ Con base en estos temas de capacitación se tomaron 3 ítems refiriéndose a la necesidad de la capacitación que fueron las siguientes:
 - Información: Comunicación o adquisición de conocimientos que permiten ampliar o precisar los que se poseen sobre una materia determinada.
 - Conocimiento: Son los conjuntos de conceptos que debe conocer el funcionario.
 - Habilidades: Conjunto de destrezas motoras y procesos racionales requeridos para el desempeño laboral.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		COD: PL-GA-04
	VERSION: 01	FECHA: 04- DE ENERO DE 2021	

• CONTENIDO DEL PROGRAMA

Área de calidad de vida laboral

Esta será atendida a través de acciones que se ocupan de las situaciones de la vida laboral de los empleados y de esta manera satisfaga sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

CLIMA ORGANIZACIONAL
ACTIVIDADES
Recuperación de tiempos de descanso remunerados (Semana Santa y Diciembre)
Celebración de fechas culturales (Día de la mujer, día de la madre, día del padre, día del trabajo, novena navideña).



E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	VERSION: 01	COD: PL-GA-04 FECHA: 04- DE ENERO DE 2021

CAPACITACION
ACTIVIDADES
Tal como se especifica en el Plan Institucional de Capacitaciones, en coordinación con los encargados de capacitaciones se estipularán las fechas de capacitación dependiendo de la relevancia para los temas requeridos por los funcionarios.

E.S.E HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA														
	CRECIENDO JUNTOS													
	CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES PLAN DE INCENTIVOS										COD: CGM-SIG-CA02			
											VERSION: 02	FECHA: 31-MARZO-2021		
TEMA	RESPONSABLE	ALCANCE	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
CALIDAD DE VIDA LABORAL	CONTRATISTA MIPG	TODA LA INSTITUCIÓN												
CLIMA LABORAL	CONTRATISTA MIPG	TODA LA INSTITUCIÓN												
CULTURA ORGANIZACIONAL	CONTRATISTA MIPG	TODA LA INSTITUCIÓN												
PRODUCTIVIDAD EN EL DESEMPEÑO LABORAL	CONTRATISTA MIPG	TODA LA INSTITUCIÓN												
TRABAJO EN EQUIPO	CONTRATISTA MIPG	TODA LA INSTITUCIÓN												
PLAN DE GESTIÓN INTEGRAL DE RESIDUOS HOSPITALARIOS Y SIMILARES	DESCONT	TODA LA INSTITUCIÓN												
E.S.E HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA														
NIT: 800212070-8 DIRECCIÓN: CALLE 11 CARRETA 6 ESQUINA TELÉFONO: 310 2665512 CORREO: hospitalbetulia@gmail.com														

• ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA

Calidad de vida laboral

La importancia de este radica en que los empleos son el enlace entre las organizaciones y los recursos humanos. El desarrollo que cada trabajador es lo que hace posible que la organización exista y pueda alcanzar sus objetivos. Dado que se beneficia tanto a la organización como a los empleados.

Esta área es la encargada de fomentar un ambiente de trabajo satisfactorio para el bienestar y el desarrollo de los empleados. La motivación y el rendimiento laboral son unas de las condiciones más relevantes para la satisfacción en las necesidades de los funcionarios.

De esta forma se logra un impacto positivo al interior de la entidad en términos de productividad y relaciones interpersonales.

Clima laboral

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		COD: PL-GA-04
	VERSION: 01	FECHA: 04- DE ENERO DE 2021	

Con el plan de incentivos propuestos por el Hospital de Betulia, se quiere propender y lograr un cambio en los integrantes de la organización fortaleciendo los vínculos laborales en referencia a los principios institucionales generando un mejor bienestar y calidad de vida en nuestros funcionarios.

Con esta iniciativa se busca que los funcionarios realicen sus actividades en forma eficiente dado que estos contarán con el apoyo de la organización para el cumplimiento de sus objetivos sociales y económicos.

Los funcionarios serán la principal herramienta en pro de nuestros resultados por ende las gestiones que se puedan desarrollar a favor de estos estarán directamente relacionadas con los objetivos organizacionales.

Estos incentivos se convertirán en una fuente de motivación en la perspectiva de los funcionarios y el liderazgo individual dentro de su rol, apropiándose de sus labores e impulsando a su grupo de trabajo a un correcto desarrollo de sus labores.

Cultura organizacional

La finalidad de este programa va en dirección del fomento de una cultura institucional teniendo en cuenta que este es el conjunto de valores, tradiciones, y creencias que constituyen un marco de referencia para todo lo que se hace y se piensa en la organización, también está ligado al clima organizacional y a la identidad como institución.

La cultura organizacional juega un papel importante en el compromiso entre individuos, grupos y asociaciones en conflictos. Por eso es muy importante que el crecimiento de la organización tenga unas reglas y directrices que estén en constante gestión para el crecimiento de la misma.

Los valores son uno de los elementos a destacar en la cultura organizacional, lo cual es la base que impulsa a los funcionarios y servidores públicos a establecer planes y estrategias para que vivan en armonía y la organización se vea más fortalecida.

Productividad en el desempeño laboral

La productividad se describe como la combinación de eficiencia y efectividad estos términos se refieren al buen uso de los recursos en la organización y se utilizan para lograr un determinado resultado.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		COD: PL-GA-04
	VERSION: 01	FECHA: 04- DE ENERO DE 2021	

Con el progreso del bienestar de los empleados es muy importante que la organización detecte de manera satisfactoria cumplir con las necesidades personales, sociales o de desarrollo personal. De este modo permitirá que el factor productividad mejore obteniendo altos resultados, motivación y un mejor desempeño en el cumplimiento de los objetivos.

Es muy importante que los integrantes de la organización sean apreciados y valorados como personas capaces. Este impulso los conduce a elegir y realizar acciones pertinentes cuando se presente cualquier situación, por lo que esto impulsa los resultados más productivos para la organización.

Trabajo en equipo

Podemos entender que el trabajo en equipo es un conjunto de personas que cooperan para lograr un solo resultado general, lo que permite a los integrantes de la organización responder apropiadamente en sus actividades, causando un gran sentido de pertenencia al interior y exterior de la organización.

Este genera beneficios muy favorables como confianza, respeto y colaboración entre compañeros tanto en el ámbito laboral como en el personal. Todo el equipo debe conocer y aceptar los objetivos organizacionales para que todos trabajen en una visión común.

El trabajo en equipo tiene un gran contenido de enseñanza y aprendizaje que se van fortaleciendo en la medida en que los equipos encuentren respuestas positivas dentro de la organización. Este siempre tendrá mejores resultados que el trabajo individual y más aún cuando el trabajo tiene un fin público; por lo tanto, se proyecta al ámbito social, porque permitirá la participación y el cambio.

Plan de Gestión Integral de Residuos Hospitalarios y similares

El Plan de Gestión Integral de Residuos Hospitalarios y Similares – PGIRS – se puede entender como el instrumento de planeación municipal o regional que contiene un conjunto ordenado de objetivos, metas, programas, proyectos, actividades y recursos definidos por uno o más entes territoriales para el manejo de residuos sólidos.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
 Empresa Social del Estado HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS BETULIA - SANTANDER	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		COD: PL-GA-04
	VERSION: 01	FECHA: 04- DE ENERO DE 2021	

INCENTIVOS

El plan de incentivos destinado por el Decreto 1227 de 2005 está destinado para crear mejores condiciones de trabajo para los miembros de la organización y reconocer el desempeño en cada uno de los niveles jerárquicos que existan; como también los equipos de trabajo que agreguen valor a la gestión y los desempeños cotidianos.

Según los lineamientos de la DAFP estos incentivos deben ser planeados por la entidad, ser consecuentes con un comportamiento determinado y satisfacer las necesidades el empleado. Para que todos los miembros de la organización puedan aprovechar estos incentivos, la entidad debe ser objetiva, medible y que se den igualdad de oportunidades.

Uno de los lineamientos más importantes a la hora de otorgar un incentivo a un trabajador es que estos se hagan efectivos oportunamente cuando se ganen, para que la organización tenga la capacidad de motivar y dar una mejor productividad.

Capacitación

La capacitación en los empleados públicos es realizada para suplir las necesidades y condiciones de las entidades territoriales, por lo cual es importante consultar que falencias tiene los empleados y que la organización promueva estos espacios para tener un personal mejor calificado en conocimientos requeridos; y así mitigar los problemas en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Es muy importante que la organización incluya capacitaciones en la actualización sobre disposiciones y regulaciones formuladas desde la nación hacia el hospital, la necesidad de promover que la entidad capacite a sus funcionarios para entender y contextualizar la realidad de su entidad, y así cumplir con el mejoramiento de la vida de la población.

Motivación

La motivación laboral implica todos los factores que colaboran a que una persona se mantenga activa y proactiva en su lugar de trabajo. Estos factores pueden ser diversos de acuerdo a las condiciones de la situación laboral y las características del trabajador.

El programa de bienestar social para los empleados de la organización tiene como fin explorar las necesidades y expectativas del mismo, este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa de bienestar social y contribuir con la motivación del empleado.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE BETULIA			
	CRECIENDO JUNTOS		
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS		COD: PL-GA-04
	VERSION: 01	FECHA: 04- DE ENERO DE 2021	

Es importante señalar que el programa de incentivos sea equitativo para todos los miembros de la organización ya que este aspecto puede influir directamente en el clima laboral y las relaciones entre los empleados por lo que muy seguramente la motivación va a decaer cuando los reconocimientos no se dan por igual, generando conflictos y rivalidades entre los mismos.

Tema	Actividad
Programas de Incentivos	-No pecuniarios -Merecedor de un día de descanso por cumpleaños
Criterio Área de Talento Humano Informar, enaltecer y reconocer al personal humano que labora en la entidad territorial.	-Dar el día de cumpleaños para disfrute del funcionario. -Optimizar el proceso de fortalecimiento por competencias. -Otorgar cambios en el horario habitual para acceder a permisos generales que involucren el sentido de pertenencia a la nacionalidad.
Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad.	Recolección de información para capacitaciones y actividades de libre esparcimiento.

De esta manera se cierra el Plan de Incentivos Institucionales de la vigencia 2021


MIGUEL RENE TUTA RUEDA
 Gerente Hospital San Juan de Dios

ADAPTADO POR	ADOPTADO POR	APROBADO POR
Contratista MIPG	Oscar Josué Melo Sanabria Auditor	Dr. Miguel Rene Tuta Rueda Gerente