

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS
PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL HOSPITAL UBIVERSITARIO DEL
VALLE “EVARISTO GRACIA” E.S.E.

GESTION DEL TALENTO HUMANO

2019

INTRODUCCION

El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E armonizado con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional y el Sistema de Desarrollo del Talento Humano, en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, quienes constituyen su activo más importante, y por ello, se hace necesario invertir en su fortalecimiento integral, con el fin de promover una Administración pro-activa y eficiente, que enfatice en la calidad humana y el bienestar social de sus servidores.

Es así, que el plan busca la satisfacción de las necesidades tanto institucionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales del país. Por lo anterior, en cumplimiento de los mandatos legales y constitucionales, el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E , en coordinación con la Oficina de Talento Humano, presenta el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, encaminado a la sostenibilidad y potencialización del recurso humano, con el fin de generar el conocimiento que requiere la organización y de propiciar las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, sino que también permitirá cumplir los objetivos misionales y estratégicos de la entidad.

JUSTIFICACION

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E., se orienta a organizar, con base en la detección de necesidades de los servidores públicos de la entidad, que resulta de la aplicación de una encuesta por áreas de trabajo, con la cual se buscó identificar las necesidades en materia de:

- Área de protección social
- Calidad de Vida
- Protección y servicios sociales
- Recreativas y vacacionales

Lo anterior, constituye el insumo no solo para la elaboración del Plan sino también del cronograma de actividades, que van encaminadas a la disminución del estrés en el entorno laboral y al mejoramiento de la productividad laboral como eje fundamental de toda entidad en cumplimiento de su misión, mediante la generación y otorgamiento de condiciones favorables para los funcionarios, tanto en su esquema personal como laboral.

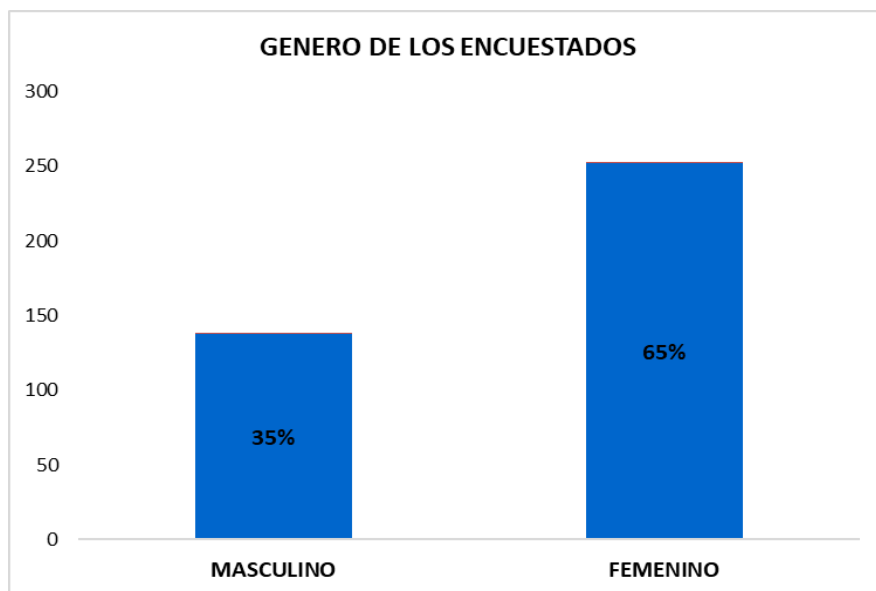
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

La encuesta de Bienestar del año 2019 se realizó con el fin de identificar las necesidades del personal que labora en el HUV, las cuales repercuten en el área laboral y social de las mismas, por medio del instrumento utilizado se logró recopilar información de diferentes temas como humanización, salud, actividades físicas y culturales, para este el año 2019 se espera cumplir con las actividades programadas con base en los resultados de la encuesta y así mejorar la calidad de vida y bienestar de los trabajadores del HUV.

A continuación, se realizará un análisis frente a cada una de las preguntas expuestas en el instrumento de medición.

Tamaño de la muestra: **397** encuestas Realizadas

GENERO



De acuerdo con el grafico, se identifica que un 65% pertenece al genero femenino que corresponde a 259 mujeres, frente a un 35% del genero masculino correspondiente a 138 hombres que aplicaron la encuesta.

Así mismo se indica la edad promedio de los encuestados por genero arrojando un resultado de 35 años para mujeres y 37 años en los hombres.

MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se soportarán en los siguientes mandatos constitucionales y legales:

- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Parágrafo 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”. (en concordancia con el Decreto 1227 de 2005)
- 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 visión institucional”. Así mismo, el capítulo II, artículo 19 del Dto. 1567/1998 define que: “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 1083 de 2015, título 10: 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 69)

- 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.
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. 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. (Modificado por el decreto N. 051 de 2017).

- ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. 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 Profesionales. (Decreto 1227 de 2005, art. 71).
- ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (Decreto 1227 de 2005, art. 72)
- ARTÍCULO 2.2.10.5 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 74)

- **ARTÍCULO 2.2.10.6 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.**

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. Intervención del clima laboral, ejecutar y evaluar estrategias de intervención a las áreas que lo requieran.
2. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
3. Fortalecer el trabajo en equipo.
4. Adelantar programas de incentivos.

- **ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos.** 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 76).

- **ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales.** 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.

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. (Decreto 1227 de 2005, art. 77).

- **ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos.** 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 Título. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 78).

- **ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento.** 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 Título. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 79).
- **ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales.** 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 80).
- **ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo.** 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 81).

- ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. 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 (Decreto 1227 de 2005, art. 82).

- ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. 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.
 5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1. 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 2. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 83).

- ARTÍCULO 2.2.10.16 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. 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. (Decreto 1227 de 2005, art. 85).

- Acuerdo xx de 2018 CNSC por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba: Evaluación del desempeño laboral: Es una herramienta de gestión que con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.

Artículo 15

Niveles de cumplimiento. Es un rango de cualificación en donde se enmarca la calificación definitiva obtenida por el empleado sujeto de evaluación y corresponde a los siguientes: Sobresaliente, Destacado, Satisfactorio y No Satisfactorio.

De acuerdo con el porcentaje o puntaje de la calificación obtenida, se ubican en los siguientes niveles:

PORCENTAJE	NIVEL
Mayor o igual al 95%	Nivel Sobresaliente
-eliminado	Nivel Destacado
Mayor del 65% y menor que el 80%	Nivel Satisfactorio
Menor o igual a 65%:	Nivel No Satisfactorio

- Día de la Familia: de conformidad con la Ley 1857 de 2017 que establece: “Artículo 4°. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así: Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declámese el 15 de Mayo de cada año como “El día Nacional de la Familia.
- Decreto 051 de 16 enero de 2018: Por el cual se modifica parcialmente el decreto 1083 de 2015, establece en su artículo 4 parágrafo 2 2“Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el conyugue o compañero

permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Organizar programas y 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, buscando además elevar sus niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y sentido de pertenencia con la Entidad.

El Plan de Bienestar Social redundará en el cumplimiento de la misión institucional, a través de la generación de un clima organizacional que motive a sus servidores públicos a prestar un mejor servicio al ciudadano.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Promover el crecimiento y desarrollo personal de los servidores públicos a través de su participación en el diseño, ejecución y evaluación de programas de estímulos e incentivos.
2. Incentivar los valores organizacionales que acrecienten el sentido de pertenencia y compromiso institucional en los equipos de trabajo.
3. 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.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

En los programas de incentivos pecuniarios y no pecuniarios serán beneficiarios los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, incluyendo a sus familias en concordancia con lo dispuesto en Decreto 051 de 2018.

NIVELES DE RESPONSABILIDAD

Será responsabilidad del Grupo de Gestión de Talento Humano realizar el proyecto del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E., el cual contará con la revisión del Comité de Bienestar Estímulos e Incentivos quien también hará el seguimiento.

1. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

1.1 ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en 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.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, se velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo en 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.

1.1.2 PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL

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 funcionarios de la entidad. El rol del área 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.

El HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E a través del Grupo de Talento Humano lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión de la entidad, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las

condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Estrategias.

- ✓ Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- ✓ Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.
- ✓ Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- ✓ Coordinación y entrega de los carnés y documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.

1.1.3 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 el Grupo 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.

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, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social lo

anterior de acuerdo con la Ley 1857 de 2017.

Estrategias

- ✓ Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- ✓ Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, de acuerdo a los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas, se evidencia

que los servidores tienen como hobbies: intervención en el clima seguir requerimientos de las áreas.

2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

2.1 INTERVENCION DE CLIMA LABORAL:

2.2 PROGRAMA DE PRE PENSIONADOS

2.3 PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD: SG-SST EI HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E.,

2.4 PROGRAMA DE INCENTIVOS

BENEFICIARIOS

De conformidad con el artículo 30 del decreto 1567 de 1998, serán beneficiarios del Programa Anual de Incentivos los siguientes servidores.

1. Servidores Públicos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción.
2. Equipos de trabajo conformado por servidores públicos del HUV, que logren niveles de excelencia.
3. Los demás servidores públicos que de conformidad con los principios constitucionales y convenios internacionales o acuerdos colectivos de negociación consagran este derecho en materia laboral.

El Decreto 1083 de 2015 señala en el 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.

3.1 PLAN DE INCENTIVOS PECUNIARIOS

3.2 PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

3.3 DISTRIBUCIÓN DE LOS INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS

3.3.1 REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EMPLEADO

3.3.2. REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Corresponderá al Grupo de Gestión de Talento Humano, con la colaboración del área de planeación y la comisión de personal de realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan de lo cual se presentará un informe trimestral a la planeación para su seguimiento.