

## ESE HOSPITAL NIÑO JESUS DE BARRANQUILLA





## PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2020



Atlántico  
para la  
Gente

### Tabla de Contenido

1. Introducción 3
2. Objetivos 4
3. Marco Normativo 5
4. Alcance 7
5. Responsables 8
6. Plan de Bienestar 9
7. Plan de Incentivos 10



## PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2020



Atlántico  
para la  
Gente

### 1. INTRODUCCION

La **ESE HOSPITAL NIÑO JESUS DE BARRANQUILLA**, en la búsqueda de responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, el mejoramiento de nivel de vida y el de su familia, diseña e implementa actividades recreativas, deportivas, socioculturales de calidad, permitiendo elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Institución redundando así en el mejoramiento del clima laboral, asegurando que el ambiente de trabajo influya de manera positiva en la motivación, satisfacción y desempeño del personal con el fin de mejorar el ejercicio de la Institución.

Por lo anterior, este **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL NIÑO JESUS DE BARRANQUILLA**, se regirá y tendrá en cuenta la normatividad vigente, decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes, y los lineamientos de la alta dirección, en el Plan Estratégico Institucional y las expectativas de los Servidores Públicos, contribuyendo a fortalecer el clima laboral de la entidad y a fomentar el desarrollo integral de cada servidor (a).

## 2. OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Crear condiciones para el mejoramiento de la Calidad de vida laboral de los funcionarios de la ESE HOSPITAL NIÑO JESUS DE BARRANQUILLA, y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento, e integración, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

### OBJETIVO ESPECIFICOS

- ? Aplicar las disposiciones que rigen para las instituciones públicas los programas de bienestar, estímulos e incentivos para los servidores públicos.
- ? Estimular el desempeño efectivo de los funcionarios públicos y de sus equipos de trabajo.
- ? Generar estados efectivos positivos y condiciones de trabajo armónica que influyan en el rendimiento laboral de los servidores públicos de la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla.
- ? Fortalecer en los servidores públicos del ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla el concepto de desempeño en el nivel sobresaliente con el propósito de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado por lo tanto, requiere un esfuerzo adicional.
- ? Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor.
- ? Contribuir al desarrollo del potencial de los servidores públicos tanto en lo individual como en lo colectivo, generando actitudes



## PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2020



favorables frente al serviciopúblico y al mejoramiento continuo de la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla

### 3. MARCO NORMATIVO

#### Capítulo IV Decreto 1567 del 5 de agosto de 1.998

Los programas de incentivos, como componente tangible del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollan a través de proyectos de **calidad de vida laboral**. Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructuran a través de los **planes de incentivos**.

Los proyectos de calidad de vida tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la entidad.

Los planes de incentivos para los empleados se orientan a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y cada nivel jerárquico que lo conforman, así como los equipos de trabajo que la conforman. Estos planes de incentivos podrán organizarse en incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Los planes de incentivos están constituidos por el reconocimiento económico que se asignen a los mejores equipos de trabajo de la entidad.



## PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2020



Los planes de incentivos no pecuniarios, estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos por su desempeño productivo en niveles de excelencia.

### CAPITULO II DECRETO 1227 del 2 de abril de 2.005

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.

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

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- 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.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidas 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.



## PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2020



Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

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

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

De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1.998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- 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.
- Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.

#### 4. ALCANCE

Todos los servidores públicos de la ESE Hospital Niño Jesús de Barranquilla son objeto de la realización de las actividades del presente plan, sin embargo, cabe precisar que conformidad con la normatividad vigente de carrera administrativa y del empleo público algunas de las



## PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2020



actividades solo estarán dirigidas a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

El Plan de Bienestar Laboral se articulará con los planes y programas de personas jurídicas que tengan contrato de servicios para el desarrollo de procesos con la ESE.

El fin del Plan es el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, y de su núcleo familiar cuando así quede establecido en la actividad a realizar.

### 5. RESPONSABLES

#### 5.1 Gerencia

- ✚ La consecución de recursos de conformidad con lo establecido en el presupuesto para vigencia 2020.

#### 5.2 Talento Humano

- ✚ Proyectar el Plan de Bienestar e incentivos para ser presentado al Comité de Gestión y gestión para su revisión y aprobación.
- ✚ Realizar seguimiento y control de la ejecución de las actividades propuesta.

#### 5.3 Comité de Bienestar Social

- ✚ Apoyar al grupo Funcional Talento Humano en el diagnóstico de necesidades de bienestar.
- ✚ Acompañar al grupo funcional talento humano en el desarrollo de las actividades programadas en el cronograma respectivo.

#### 5.4 Servidores Públicos

- ✚ Participar activamente de las actividades programadas y convocadas para dar cumplimiento al cronograma de trabajo.





## PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2020



Teniendo en cuenta lo anterior, se determina:

### 6. PLAN DE BIENESTAR

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño- proyectos de calidad de vida laboral, se articularán con el cronograma de Bienestar Social para cada vigencia, de conformidad con los Estatutos de Bienestar e igualmente con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Desarrollando actividades dirigidas al empleado y su familia, entendiéndose como familia al conyugue o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados, que dependen económicamente del empleado.

Estos programas están orientados a:

- ✓ Actividades deportivas, recreativas y vacacionales.
- ✓ Educación
- ✓ Actividades artísticas y Culturales
- ✓ Actividades de promoción y prevención de la salud
- ✓ Educación en artes y artesanías
- ✓ Promoción de programas de vivienda
- ✓ Medición del Clima y cultura Organizacional

- ✓ Preparación para prepensionados.
- ✓ Día del servidor público.

Para el desarrollo de las actividades la Entidad se apoyará en la Caja de Compensación, la Administradora de Riesgos Laborales, Las Empresas Promotoras de Salud, entre otras.

Anexo: *Cronograma de actividades.*

## 7. PLAN DE INCENTIVOS

Como se mencionó en el marco normativo los planes de incentivos están orientados a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada nivel jerárquico, así como los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Por lo anterior se determina lo siguiente:

El mejor empleado de carrera de la entidad, los mejores empleados de carrera por nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción tendrán los siguientes incentivos:

1. Prelación para ser encargados (vacancia temporal o definitiva) en cargos de mayor nivel jerárquico siempre y cuando cumpla con los requisitos exigidos en el Manual Específico de Funciones, Competencias y Requisitos de la Entidad.
2. Reconocimiento público a la labor meritoria, en presencia de todos los empleados de la institución y publicación en la página web.
3. Acceder a becas para estudios de educación formal. Estudio formal relacionado con las funciones asignadas en el Manual de Funciones del cargo que desempeña en la institución.



## PLAN BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2020



Los Empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- ✓ Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- ✓ Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Para los incentivos de los equipos de trabajo serán determinados de conformidad con los resultados del Plan de Desarrollo Institucional y el Plan de Gestión Gerencial.

**KARINA ROSA OROZCO GÓMEZ**  
Gerente

Revisó y Aprobó: Comité de Gestión y desempeño  
Proyectó: Linda Piedad Rodríguez Ávila  
Profesional Especializado - G.F Talento Humano

Copia de original firmado