

**PLAN INSTITUCIONAL
DE INCENTIVOS
SALUD SOGAMOSO E.S.E.**

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO NORMATIVO
3. ALCANCE
4. OBJETIVOS
5. FUNDAMENTOS RECTORES DEL SISTEMA DE ESTIMULOS
6. FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL
7. REQUISITOS PARA LA ASIGNACION DE INCENTIVOS
8. MEJORES SERVIDORES
9. TIPO DE INCENTIVOS
10. PLAN DE INCENTIVOS PECUNIARIOS
11. PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS
 - 11.1 RECONOCIMIENTO PUBLICO
 - 11.2 TRANSLADOS, ENCARGOS Y COMISIONES
 - 11.3 PROGRAMAS RECREATIVOS, CULTURALES
 - 11.4 REGLAMENTACION DEL TIEMPO SE SEMANA SANTA Y FIN DE AÑO
12. PROCEDIMIENTO APROBACION DEL PLAN
13. CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS
10. CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS

1. INTRODUCCION

En el marco del bienestar social de la administración pública, anualmente se formula y desarrolla para la vigencia correspondiente, el Plan Institucional de Incentivos, orientado a premiar a los servidores con base en los resultados de la evaluación del desempeño laboral del periodo inmediatamente anterior; fortaleciendo institucionalmente los programas de Talento como parte esencial del desarrollo armónico e integral del empleado.

El Programa de Bienestar Social para Salud Sogamoso E.S.E. tiene como propósito generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, contribuyendo a un mejor desempeño en el ejercicio de sus labores aumentando el nivel de motivación eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos, por lo cual surge la importancia del diseño, gestión implementación en el desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos para contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

2. MARCO NORMATIVO

- Ley 909 de 2004. "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", que en el parágrafo del artículo 36 dispone: "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores 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 489 de 1998: Señala en su artículo 26: "Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones."
- Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 19º: 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 servidores, programas de bienestar social e incentivos. (...)
- Artículo 26º.- Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a: Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral. Los programas de incentivos que buscan reconocer el

desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

- Artículo 29°.- Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los servidores se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.
- Artículo 30°.- Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los servidores de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo, correspondiendo estos dos últimos niveles, al nivel asistencial, de acuerdo con lo señalado en el Parágrafo 1, artículo 21 del Decreto 785 de 2005.
- Artículo 31°.- Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades del orden nacional y territorial de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados
- Artículo 32°.- Planes de Incentivos no Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Parágrafo. - Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.

- Artículo 33°.- Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones, programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional. Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores servidores, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional. Parágrafo 1°.- La prima técnica no hará parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente Decreto - Ley. Parágrafo 2°.- Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan. Parágrafo 3°.- Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser

concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.

- Artículo 34°.- Plan Mínimo de Incentivos. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior."
- Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", establece:
"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 servidores 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 servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.
- Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los servidores 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.
- Artículo 2.2.10.11 Procedimiento para el otorgamiento de incentivos. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y 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.
- Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 "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", adoptado por el Ministerio del Interior mediante Resolución No. 0123 del 25 de enero de 2017," respecto al uso de la calificación sobresaliente señala el artículo 40 que la misma permitirá: "...adquirir derechos de carrera, acceder a encargos, tener derecho a comisión, desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período, acceder a los beneficios

contenidos en el plan de estímulos e incentivos que determine la entidad". Se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015.

- Artículo 15 del Decreto 1567 de 1998

3. ALCANCE

El plan Institucional de incentivos de Salud Sogamoso E.S.E. aplica a todos los colaboradores de Salud Sogamoso E.S.E.

4. OBJETIVOS

4.1. OBJETIVO GENERAL

Adecuar el sistema de estímulos para potenciar los equipos de trabajo hacia el logro efectivo de objetivos y metas institucionales, y como instrumento motivador del servidor público en todos sus escenarios.

- El objetivo de este plan es definir las diferentes actividades que, en el marco de la normativa y metodología vigente, permitan a los colaboradores de Salud Sogamoso E.S.E lograr mejores niveles de satisfacción, integración de la vida laboral-personal para un mejor desempeño.
- Motivar y estimular la cultura del trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de un mayor compromiso y sentido de pertenencia en el cumplimiento de los resultados institucionales.
- Crear condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.
- Promover espacios que promuevan el fortalecimiento emocional y afectivo, para la mitigación de factores de riesgo que se puedan desarrollar en el personal vinculado.
- Premiar el desempeño de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial con calificación sobresaliente en el periodo inmediatamente anterior y, a los Equipos de Trabajo que, en estricto orden de mérito, hayan alcanzado el 1º, 2º y 3er mejor puntaje de calificación.

5. FUNDAMENTOS RECTORES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS

Los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema de estímulos y rigen el Plan de Estímulos e Incentivos (PEI), en concordancia con el Artículo 15 del Decreto 1567 de 1998, son:

a) Humanización del trabajo: Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus

potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

b) Equidad y justicia: Este principio considera que sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.

c) Sinergia: Este principio se orienta a buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.

d) Objetividad y transparencia: Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad;

e) Coherencia: Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.

f) Articulación: La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

6. FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Los programas de bienestar social 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.
- e)** Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

7. REQUISITOS PARA LA ASIGNACION DE INCENTIVOS

A nivel individual serán objeto de reconocimiento de incentivos no pecuniarios quienes:

- a)** La selección y la asignación del incentivo se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritório.
- b)** Es obligatorio el cumplimiento del reconocimiento asignado por el desempeño, en niveles de excelencia.
- c)** El empleado que se le reconozca su desempeño en niveles de excelencia, tendrá derecho a que su jefe inmediato lo exalte por escrito, con copia a la hoja de vida.
- d)** Los resultados del trabajo deben responder a criterios de excelencia y que además signifiquen una mejora en los servicios que la entidad presta a sus grupos de valor.
- e)** Deben estar sustentados en experiencias institucionales exitosas, innovadoras, creativas, que demuestren productos de gestión y generación de impacto y resultados de mejoramiento de procesos o procedimientos de la entidad.
- f)** Los logros o resultados alcanzados deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece el Ministerio del Interior
- g)** La selección del mejor equipo de trabajo para adjudicar incentivos pecuniarios, procederá de acuerdo a lo establecido en el ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales Decreto 1083 de 2015. Se entiende 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

h) no hayan sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. No obstante, si durante el proceso de desarrollo del Plan de Incentivos de la vigencia, el empleado es sancionado disciplinariamente, dicha situación se constituirá en causal de exclusión.

8. MEJORES SERVIDORES

Serán designados como mejores servidores de carrera y de Libre Nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, quienes además de haber alcanzado una calificación sobresaliente en el periodo de evaluación inmediatamente anterior, adicionalmente cumplan con los demás requisitos señalados en el presente documento. Lo anterior, de acuerdo con lo expuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el artículo 40 del Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 "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", respecto al uso de la calificación del desempeño laboral en el nivel sobresaliente, en concordancia con lo señalado en el artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 del 2015, y demás colaboradores vinculados a la empresa.

9. TIPO DE INCENTIVOS

Conforme a lo expuesto en el Artículo 30° del Decreto 1567 de 1998, en el presente plan se contempla el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los cuales serán distribuidos con base en el presupuesto asignado para la vigencia 2023, respaldado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP) expedido por la Subgerencia Administrativa y Financiera.

10. PLAN DE INCENTIVOS PECUNIARIOS

El plan de incentivos pecuniarios estará constituido por un reconocimiento económico asignado al equipo de trabajo que haya logrado el primer puesto en el "Concurso Mejor Equipo de Trabajo"; conforme a lo señalado al respecto en el artículo 31 del Decreto 1567 de 1998, en concordancia con el numeral 4 del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015.

11. PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

De acuerdo con lo estipulado en los artículos 32 y 33 del Decreto 1567 de 1998, el plan de incentivos no pecuniarios estará orientado a hacer un reconocimiento a los servidores que cumplan con los requisitos descritos en el numeral 5 para el otorgamiento de incentivos y, a los equipos que, en el Concurso Mejor Equipo de Trabajo, alcancen el segundo y tercer puesto.

11.1 Reconocimiento Público

- a) Reconocimiento público en acto especial, a los mejores servidores por su desempeño en el nivel sobresaliente.
- b) Publicación a través la página WEB, grupo institucional, de la resolución mediante la cual la entidad, designa a los mejores servidores y equipos de trabajo, la cual se incorporará en su hoja de vida.

11.2 Traslados, encargos y comisiones.

Estas modalidades de incentivos se registrarán por las disposiciones, procedimientos y requisitos vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan. Las comisiones para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción y de período, podrán ser concedidas para dentro o fuera de la entidad, a uno (1) o varios miembros conforme a las necesidades del servicio.

En todo caso, para los encargos y comisiones se tendrá en cuenta lo señalado al respecto en los artículos 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1° de la Ley 1960 de 2019, en el que se indica que : "...los servidores de carrera tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea sobresaliente..." y el artículo 26 de la citada ley "...Los servidores de carrera con evaluación del desempeño sobresaliente, tendrán derecho a que se les otorgue comisión hasta por el término de tres (3) años, en períodos continuos o discontinuos, pudiendo ser prorrogado por un término igual..."

11.3 Programas Recreativos, Culturales.

Reconocimiento a través de la financiación de programas recreativos y/o culturales organizados por el empleado o por los equipos.

11.4 Reglamentación del Tiempo de Semana Santa y Fin de Año

Salud Sogamoso E.S.E establecerá mediante acto administrativo y de manera permanente la reglamentación del tiempo de descanso de Semana Santa y de Fin de año, sin discriminación alguna.

12. PROCEDIMIENTO APROBACIÓN DEL PLAN

El presente documento surtió el proceso de construcción de la siguiente manera:

La propuesta inicial de este plan fue elaborada por parte de Gestión del Talento Humano y posteriormente fue presentada para el análisis al equipo de acreditación de Talento Humano y al Asesor Jurídico de la entidad.

