



PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2018

**BRIGADIER GENERAL MÉDICO
CLARA ESPERANZA GALVIS DÍAZ
DIRECTORA GENERAL
HOSPITAL MILITAR CENTRAL**

HOSPITAL MILITAR CENTRAL

PLAN DE INCENTIVOS



CONTENIDO

1	Introducción	3
2	Nuestra Organización	4
2.1	Plataforma Estrategica	4
2.2	Objetivos Estragegicos.....	5
2.3	Principios	5
2.4	Valores.....	6
3	Objetivo General.....	6
3.1	Objetivo Especifico	6
4	Justificación	6
5	Beneficiarios	8
6	Plan de Estímulos e Incentivos	8
6.1	Estímulos de Bienestar.....	8
6.1.1	Criterios para acceder a la asignación de estímulos de bienestar.....	8
6.2	Programas recreativos y deportivos.....	9
6.3	Incentivos Condecoraciones.....	9
6.4	Otros Estímulos e Incentivos	10
7	Divulgación	12

1. Introducción

Un incentivo es un estímulo que tiene como objeto, motivar al trabajador para incrementar de esta manera su producción y mejorar su rendimiento, reconociéndolo como parte de un sistema integrador, no como un individuo aislado, sino como parte de un núcleo familiar que influye positiva o negativamente en su conducta diaria.

Los Planes y Programas de Bienestar Social y Cultural e Incentivos son el conjunto de procesos dinámicos, integrales y concertados tendientes a la recreación de los valores sociales básicos para la vida laboral y la satisfacción de las necesidades de los funcionarios del Hospital Militar Central. A partir de líneas de reflexión, esparcimiento lúdico y acción para de esta manera elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia e identidad con el trabajo, la institución y directamente el mejoramiento de la calidad de vida de todos los funcionarios y sus familias.

El diseño y ejecución de los planes y programas de Bienestar Social y Cultural e Incentivos en el Hospital Militar Central implica un proceso de construcción permanente y participativa que en la medida puede ser flexible y cambiante de acuerdo a los convenios interinstitucionales que se puedan concretar, por otra parte es claro que el Plan de Incentivos vienen inmersos al Plan de Bienestar Social y Cultural debido que las actividades generan esa motivación que se traduce en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral para la productividad institucional.

Los sistemas de incentivos se encuentran entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, puesto que son un instrumento para motivar el comportamiento requerido de sus funcionarios.

El Hospital Militar Central, dentro del desarrollo del Plan Anual de Bienestar y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998 pone en marcha el Plan de Estímulos e Incentivos con el fin de crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer o premiar los resultados del desempeño en el nivel sobresaliente de aquellos funcionarios que lo merecen.

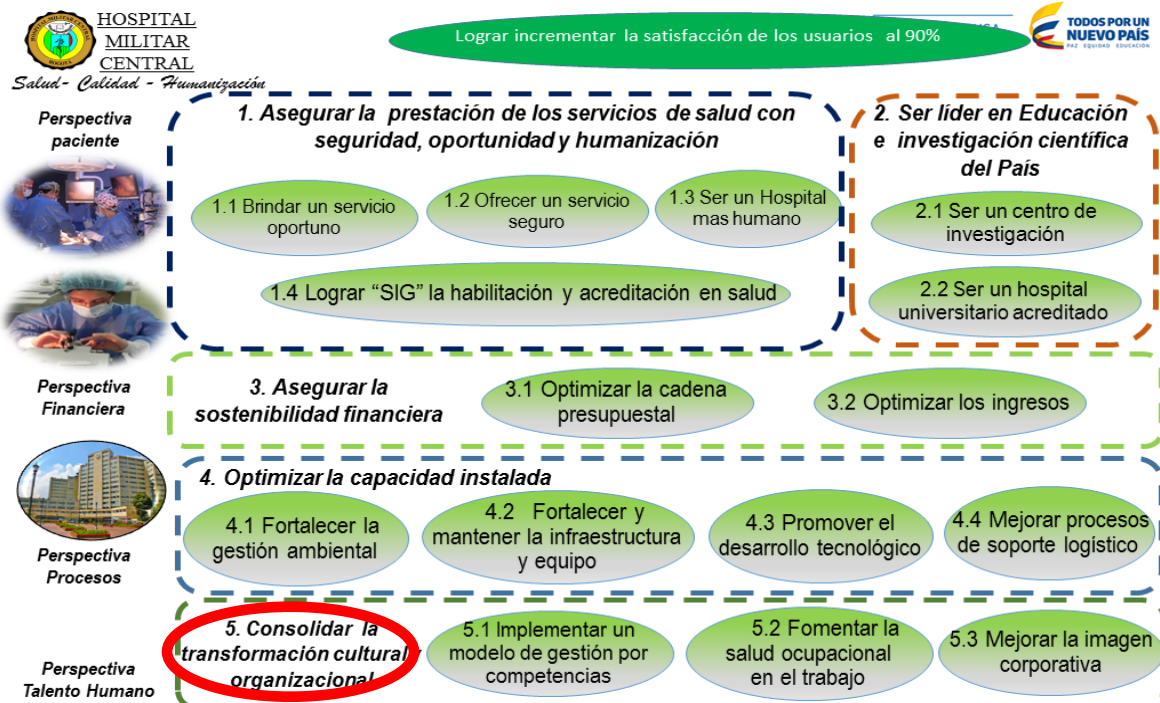
El presente documento presenta a los servidores del Hospital Militar Central los fundamentos, el procedimiento y las condiciones que tendrán la implementación y desarrollo del Plan de Incentivos, que establece además los incentivos que se otorgarán a nivel individual.

2. Nuestra Organización¹

2.1 Plataforma Estratégica Hospital Militar Central



2.2 Objetivos estratégicos – Objetivos específicos



¹ COLOMBIA. HOSPITAL MILITAR CENTRAL-HOMIC. Disponible en: www.hospitalmilitar.gov.co

El Área de Capacitación y Bienestar aporta al cumplimiento del Objetivo específico 5.1 Implementar un modelo de Gestión por competencias, el cual está contemplado en el Plan Estratégico Institucional y en el Plan de Acción.

2.3 Principios

1. En nuestro actuar, el interés general prevalece sobre el interés particular.
2. El cuidado de la vida en todas sus formas es un imperativo de la función pública.
3. Los bienes públicos son sagrados.
4. La principal finalidad del estado es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.
5. La función primordial del servidor público es servir a la ciudadanía.
6. La administración de recursos públicos implica rendir cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de la gestión.
7. Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones públicas que los afecten.
8. Nuestra principal labor es brindar atención humana y profesional, que basada en el trabajo en equipo permite lograr el bienestar integral del usuario.
9. El Hospital Militar Central brinda una atención humanizada y digna al paciente, que como persona afectada en su salud física o mental requiere rodearse de su familia y de una asistencia integral calificada.
10. El Hospital Militar Central es una Institución con proyección en organización, planeación y ejecución adecuada de sus recursos.
11. El profundo sentido de pertenencia es uno de los pilares fundamentales que rigen todas las actividades de los servidores del Hospital Militar Central.
12. El Hospital Militar Central, velará por el cumplimiento de los derechos de los pacientes y promulga a sus usuarios sus propios deberes con la Institución.

2.4 Valores

- **Compromiso:** Disposición para asumir como propios los objetivos estratégicos de la organización a la cual pertenece.

- **Respeto:** Mostrar aprecio y cuidado a las demás personas, reconociendo su dignidad, creencias, tradiciones y derechos.
- **Lealtad:** Fidelidad en el trato o en el desempeño de su cargo.
- **Transparencia:** Claridad y honestidad en el cumplimiento de las funciones institucionales.
- **Amabilidad:** Disposición personal de cooperar con los demás, ser amigable y servicial.
- **Equidad:** Las reglas encaminadas a brindar servicios de salud integrales en un marco de respeto por la vida y la dignidad humana sin ningún distingo.

3 Objetivo General

Desarrollar el Plan Incentivos para los funcionarios del Hospital Militar Central, un alto sentido de pertenencia e identidad, buscando mantener, mejorar la calidad de vida laboral y la motivación que permite elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad, productividad y orientando a reconocer los desempeños, logros y habilidades individuales de cada uno de ellos y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman; dando de esta manera cumplimiento a la normatividad sobre estímulos e incentivos.

3.1 Objetivo Especifico

- Medición del desempeño meritorio
- Hacer públicos los reconocimientos.
- Mejorar el clima organizacional.
- Lograr la eficiencia en el desempeño.
- Incentivar a los funcionarios en su labor.

4. Justificación

Las normas que se encuentran vigentes y que reglamentan y dan orientaciones respecto del “Plan de Estímulos e Incentivos” son el Decreto-Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 4661 de 2005.

El Decreto-Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está integrado por dos grandes programas:

Bienestar Social e Incentivos. El primero comprende, así mismo, dos grandes áreas, que son la de Calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales. El segundo

programa está dirigido a otorgar los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo.

La Ley 909 de 2004, en el parágrafo del 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 la desarrollen.

A través del citado Decreto se definen como responsables del Sistema de Estímulos:

1. Al DAFP, quien debe ejercer la dirección del sistema mediante la formulación de la política, la asesoría a las entidades sobre la materia y la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los programas;
2. A las entidades públicas de protección y servicios sociales quienes deben facilitar, mediante convenios, sus servicios para el desarrollo de los programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas;
3. A las entidades públicas del orden nacional y territorial, quienes con autonomía administrativa deberán poner en marcha, en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos.
4. A los comités institucionales e interinstitucionales de empleados del Estado, quienes deberán participar en el diseño y la ejecución de los programas del Sistema de Estímulos.

El Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998 así:

1. **Bienestar Social**, que comprende:
 - a. Protección y Servicios Sociales, a través de los siguientes programas:
 - 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 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.
 - Educación Formal

b. Calidad de Vida Laboral, a través de los programas de:

- Medición del clima laboral.
- Evaluación de la adaptación al cambio.
- Preparación de los pre - pensionados para el retiro del servicio.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Programas de incentivos.

2. Incentivos

La Ley 734 de 2002 en los numerales 4 y 5 del Artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

5 Beneficiarios

Los beneficiarios del Plan de Incentivos son todos los funcionarios pertenecientes a la planta de personal del Hospital de Militar Central

6 Plan de Estímulos e Incentivos

6.1 Estímulos de Bienestar.

Dentro de los estímulos de bienestar se encuentra el apoyo educativo destinado exclusivamente a ayudar a los gastos requeridos para atender la educación técnica, tecnológica y universitaria, de los funcionarios pertenecientes a la planta de personal del Hospital Militar Central.

6.1.1 Criterios para acceder a la asignación de Estímulos de Bienestar.

El apoyo económico y/o educativo, será otorgado de acuerdo con los criterios fijados en el Acto Administrativo que establezca las políticas institucionales para la ejecución de los planes y programas relacionadas con el bienestar, el sistema de estímulos y capacitación para los servidores públicos del hospital Militar.

El Comité de Bienestar Sistema de Estímulos y Capacitación, analizará los requisitos de cada una de las solicitudes y el presupuesto para la asignación de los porcentajes asignados. En ningún caso se aprobarán solicitudes retroactivas para períodos académicos anteriores, así mismo, el apoyo se liquidará con base en la matrícula ordinaria, no se pagará valores extraordinarios y/ o extemporáneos, se tendrán en cuenta los descuentos aplicados en el valor de la matrícula. Adicionalmente el apoyo educativo no generara compromiso institucional para nuevos nombramientos ó reubicaciones laborales.

El Área de Bienestar y Capacitación realizará el trámite administrativo correspondiente, con el compromiso que el funcionario entregue los documentos solicitados por el Comité de Bienestar Sistema de Estímulos y Capacitación.

➤ **Recibo de la solicitud**

La solicitud de apoyo educativo debe dirigirse a señor Subdirector Administrativo como Presidente del Comité de Bienestar, Sistema de Estímulos y Capacitación, se recibirán las solicitudes de apoyos educativos, con la documentación soporte establecida y será remitida a la Unidad de Talento Humano - Área de Capacitación y Bienestar.

➤ **Aprobación de la solicitud**

La Unidad de Talento Humano- Área de Bienestar y Capacitación, consolidará las solicitudes que sean recibidas, verificará la información y las presentará al Comité Bienestar Social y Cultural para la aprobación correspondiente.

Las solicitudes de Apoyo Educativo serán aprobadas acordes a lo estipulado en la Resolución N°909 del 28 de agosto de 2017 en su Capítulo V, numeral a.

➤ **Comunicación de la aprobación y pago del apoyo.**

La decisión del Comité de Bienestar Sistema de Estímulos y Capacitación, será comunicada por la secretaria del Comité a los solicitantes.

El monto de los apoyos correspondientes a los programas de educación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes, será girado directamente a los Institución Educativa debidamente autorizados, en el caso de que el solicitante haya realizado el pago y éste se autorice, la Institución Educativa realizará reembolso al beneficiario.

6.2 Programas recreativos y deportivos

Son todas y cada una de las actividades de carácter lúdico-recreativas que contribuyan al desarrollo personal y laboral tanto del servidor público como de su grupo familiar, además con estos programas se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los funcionarios.

Dentro de los programas recreativos y deportivos, se podrán desarrollar entre otras, las siguientes actividades:

- a) Torneos internos e interinstitucionales (Olimpiadas Deportivas)
- b) Jornadas Deportivas
- c) Jornada de Acondicionamiento Físico

6.3 Incentivos Condecoraciones

Las condecoraciones se asignan a los mejores niveles de desempeño laboral del Hospital Militar Central sea de carrera o de libre nombramiento y remoción. Son distintivos no pecuniarios cuya finalidad es garantizar que la gestión Institucional del proceso de administración del Talento Humano se maneje integralmente, en función de Bienestar Social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.

A continuación, se exponen las diferentes clases de distintivos, las cuales el Área de Bienestar y Capacitación se encuentra adelantando las gestiones necesarias para su creación y posterior reglamentación mediante Acto Administrativo

Listado de distintivos:

Medallas: Al Mérito Hospitalario, Merito Científico, Merito Medico, Merito Profesional Y Técnico En Salud, Distintivo Medico Supra-Especialista, Médico Especialista, Distintivo Del Hospital Militar Central Categoría Única, Mención De Honor Y Escudos De 10,15,20,25,30,35,40 Años De Servicio

6.4 Otros Estímulos e Incentivos

Mejor Grupo-Área o Servicio: Publicación trimestral en el cuadro de honor, como reconocimiento a los empleados con mejor desempeño, entre los cuales se designará a los siguientes: Uno de la parte administrativa, uno de la parte asistencial (Profesional de la Salud), uno del grupo de Enfermería, un Técnico de Servicios y uno de la parte Militar (Oficial, Suboficial y Soldado).

Una vez seleccionado el personal para el cuadro de honor, el cual deberá ser por méritos, se exaltará con una publicación en la intranet del Hospital, mediante una presentación en los equipos de televisión y se realizará un almuerzo en compañía de los integrantes del Comité de Bienestar, Capacitación y Estímulos.

Teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- a) **Liderazgo y Reconocimiento** por parte de sus compañeros de trabajo en las actividades laborales: Capacidad para orientar y conducir las actividades del personal, teniendo en cuenta sus habilidades, conocimientos, naturaleza de las funciones y desempeño laboral.
- b) **Organización:** Habilidad para cambiar en forma armónica la estructura administrativa, los procedimientos, recursos humanos y materiales para alcanzar las metas propuestas.
- c) **Capacidad de juicio:** Facultad para discernir con claridad, valorando la información antes de tomar una decisión en atención a las metas de los servicios y unidad de gestión.
- d) **Auto evaluación:** Capacidad para verificar y analizar el desarrollo y grado de ejecución de las actividades, planes y programas para los ajustes necesarios.
- e) **Responsabilidad:** Capacidad de cumplir con las funciones, deberes y compromisos inherentes al cargo, asumiendo las consecuencias que se deriven del ejercicio del mismo.
- f) **Relaciones interpersonales:** Habilidad de conciliar, mediador y Manejo de conflictos estableciendo, manteniendo relaciones adecuadas con superiores, compañeros, subalternos y usuarios del servicio.

- g) **Actitud frente al trabajo:** Interés, entusiasmo y disposición para ejercer las funciones del cargo y para adquirir los conocimientos posibilitando su desarrollo personal.
- h) **Revisión Hoja de vida:** Revisada la hoja de vida no debe presentar sanciones como resultado de investigaciones disciplinarias durante el año inmediatamente anterior.
- i) **Cumplimiento con las políticas.** Cumplir con el horario, postura de dotaciones y con las políticas que desarrolle la Dirección del Hospital.
- j) **Soportes:** El Subdirector que postula al grupo, debe anexar los soportes necesarios que acrediten dicho merecimiento.

Celebración de Cumpleaños: Publicación semanal en la página intranet y la cartelera de bienestar de los funcionarios que se encuentren cumpliendo años, al igual que la autorización de tomar un día de descanso por este evento, el cual no será acumulable, éste debe ser tomado en el tiempo establecido por la Entidad. Realizar un evento trimestral, a fin de celebrar este día al personal que haya cumplido años en el lapso establecido; por intermedio de la Caja de Compensación adquirir pases de recreativos, cenas, etc, para ser rifados entre los participantes.

Caja de Compensación: Con el fin de incentivar a los funcionarios del Hospital Militar Central, la caja de compensación familiar realizará las siguientes actividades:

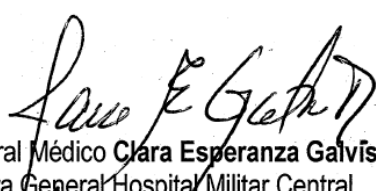
1. De manera mensual ofrecerá almuerzos o desayunos a los grupos de trabajo que se seleccionen para estimular con un almuerzo o desayuno.
2. Como reconocimiento y celebración del día del cumpleaños de los funcionarios, brindará las porciones de torta y gaseosa para el número que funcionarios que indique la Unidad de Talento Humano.
3. El Hospital Militar Central, con el fin de mejorar el clima laboral y proporcionar espacios de integración entre el funcionario y su familia, en convenio interinstitucional con la Caja de Compensación Familiar, en las diferentes actividades hará entrega de pases a clubes o centros recreativos.
4. Teniendo presente el impacto que genera al funcionario el cambio de su vida laboral a su etapa de jubilación, con la Caja de Compensación se desarrollarán actividades con sentido humano que permita dar un horizonte hacia la posibilidad de realizar actividades nuevas, mejorando los ingresos personales y familiares, como también enfatizar en espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer; no obstante por parte la Dirección General del Hospital Militar Central propiciara un espacio de reconocimiento público a tantos años de labor, entrega y dedicación.

Implementación de horarios flexibles: Implementación de horarios de trabajo para los funcionarios de las áreas, con los cuales se cubra el servicio, en aras de permitir un mayor tiempo para la vida familiar.

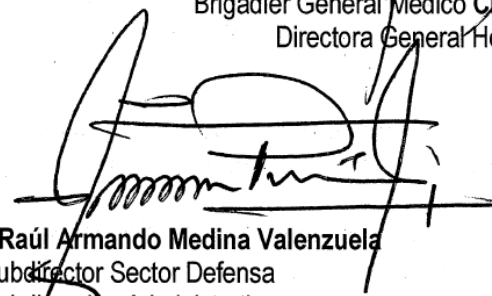
Permiso remunerado por años de servicio: En el marco de la celebración del aniversario del Hospital Militar Central, se concederá un día de permiso remunerado a los empleados públicos galardonados por cumplir 10,15,20,25,30,35 o 40 años de servicio. Además de lo anterior, dentro de la ceremonia anual, como estímulo a los empleados públicos galardonados por año de servicio, concederá un bono por valor cien mil pesos de (\$100.000.00) M/cte. por única vez, de acuerdo con lo establecido en la Resolución No. 1369 del 24 de noviembre de 2017.

7 Divulgación

Las actividades incluidas en el presente Plan de Incentivos, deberán ser divulgadas por el Área Bienestar Social a través de la página web de la DAFP, correo electrónico, página web del Hospital Militar Central y las carteleras de la entidad.



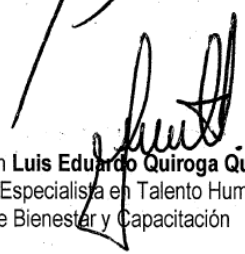
Brigadier General Médico **Clara Esperanza Galvis Díaz**
Directora General Hospital Militar Central



Coronel **Raúl Armando Medina Valenzuela**
Subdirector Sector Defensa
Subdirección Administrativa



Doctora **María Andrea Grillo Roa**
Jefe de Unidad de Seguridad y Defensa
Unidad de Talento Humano



Capitán **Luis Eduardo Quiroga Quintana**
Oficial Especialista en Talento Humano
Área de Bienestar y Capacitación