

E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

**JORGE LEMUS BELLO
GERENTE**



**GUAMAL – MAGDALENA
2021**

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 1 de 22

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO JURÍDICO.....	3
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA.....	6
MISIÓN.....	6
VISIÓN.....	6
VALORES INSTITUCIONALES.....	6
PRINCIPIOS INSTITUCIONALES.....	8
OBJETIVOS INSTITUCIONALES.....	8
POLITICAS INSTITUCIONALES.....	9
POLÍTICA DE SERVICIOS.....	9
POLÍTICA DE CALIDAD.....	10
POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	10
POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE.....	11
POLÍTICA AMBIENTAL.....	11
POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN.....	12
POLÍTICA DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN.....	12
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO.....	13
POLÍTICA DE GESTIÓN DEL RIESGO.....	13
POLÍTICA FINANCIERA.....	13
MAPA DE PROCESO.....	15
ORGANIGRAMA.....	16
CAPACIDAD INSTALADA.....	17
METODOLOGÍA.....	18
BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	18
ESTUDIO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.....	18

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 2 de 22

ESTUDIOS DE RIESGO PSICOSOCIAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	18
PRIORIZACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL	18
PRESUPUESTO.....	19
PLAN DE INCENTIVOS.....	19
DEFINICIONES	19
BENEFICIARIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS Y PECUNIARIOS.	20
INCENTIVOS INSTITUCIONALES	20

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 3 de 22

INTRODUCCIÓN

El PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, se enmarca en los lineamientos normativos del Decreto ley 1567 de 1998, Artículo 70 de la Ley 909 de 2004 y Decreto 1227 de 2005 reglamentario de la ley, cuyo propósito es garantizar espacios para el desarrollo integral de los funcionarios y el mejoramiento la calidad de vida laboral, está orientado a satisfacer las necesidades de los servidores públicos, mejorar el desempeño laboral, el clima laboral y la calidad de vida.

De la misma manera se encuentra reglamentación en el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, 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. Artículo 2.2.10.7 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. 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.

Teniendo en cuenta lo presente el objetivo a realizar a través del presente corresponde a motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados, al igual que reconocimiento al desempeño individual de acuerdo a los niveles jerárquicos y a equipos de trabajo con niveles de excelencia, los cuales son motivadores para mejorar el desempeño laboral y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la E.S.E.

MARCO JURÍDICO

Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, Artículo 13º.- Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establéese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, Artículo 20º.- Bienestar Social.

Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 4 de 22

- ❖ 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.
- ❖ 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.
- ❖ 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.
- ❖ Contribuir, a través de acciones participativas basadas en 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.
- ❖ 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.

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. Artículo 1. OBJETO DE LA LEY. La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública. Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

Decreto 1227 DE 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Artículo 69. 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, Artículo 70.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 5 de 22

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:

- ❖ 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 XXXXXXXXXXXX
- ❖ 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.

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al desarrollo integral de los trabajadores de la E.S.E Hospital nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, mediante la planeación, ejecución y evaluación de actividades de Bienestar Social enfocadas a mejorar el desempeño laboral, el clima laboral y la calidad de vida.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Identificar las preferencias de los colaboradores en relación al tipo de actividad de bienestar que desearían desarrollar.
- ✓ Articular la priorización de actividades teniendo en cuenta también la información proveniente de los estudios de riesgo psicosocial, clima laboral y seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Desarrollar las actividades de bienestar impulsando procesos de participación e integración del trabajador con su entorno y el de sus compañeros.
- ✓ Evaluar el cumplimiento, cobertura y efectividad de las actividades que se implementen.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 6 de 22

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA

MISIÓN

Somos un hospital público de baja complejidad que ofrece servicios de salud con criterios de calidad, seguridad y oportunidad; contamos con un recurso humano idóneo comprometido con la mejora continua de los procesos asistenciales orientados hacia la satisfacción del usuario y su familia.

VISIÓN

En el 2023 seremos reconocidos como un hospital que ofrece servicios de salud oportunos y de calidad, apoyado en su equipo humano e infraestructura física y tecnológica, fijando como propósito el fortalecimiento de los servicios habilitados y dando apertura a nuevas estrategias de atención que permitan convertirnos en una institución eficiente y humanizada.

VALORES INSTITUCIONALES

La ESE Hospital Nuestra Señora del Carmen tiene establecido en su Código de Ética y Buen Gobierno el marco de la filosofía del servicio que presta, las normas morales y éticas, además de los valores cotidianos que se constituyen en las creencias que nos unen en torno a nuestros usuarios y partes interesadas, y a través de ello, se rige la conducta y actuar de cada integrante de la E.S.E los cuales se recogen en los siguientes valores:

- **ORIENTACION AL USUARIO:** El hospital actuará en todo momento en función de satisfacer las necesidades y expectativas del usuario en materia de servicios de salud, impulsando una atención y trato personalizados.
- **DILEGENCIA:** Los Funcionarios cumplirán con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a su cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos.
- **EFICACIA:** La actuación de los funcionarios del Hospital se orientará hacia la adopción de decisiones que garanticen el mejor resultado, concreción de logros que afecten los servicios de salud que se prestan al usuario.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 7 de 22

- **EFICIENCIA:** Los funcionarios del Hospital actuarán responsablemente con el uso de los recursos para lograr los mejores resultados, reconociendo que los recursos son limitados, y eligiendo entre alternativas que pueden suministrar el mayor beneficio.
- **INNOVACIÓN:** El Hospital y los funcionarios de este, deberán tener orientación a fomentar y crear nuevas ideas imprimiendo creatividad e imaginación lo que nos permitirá mejorar y fortalecer nuestra competitividad y liderazgo.
- **HONESTIDAD:** Nos comprometemos en actuar y desarrollar nuestra misión en un ambiente de transparencia, de cara a la verdad y en cumplimiento a la ley.
- **RESPECTO:** Propiciamos el respeto a la persona, reconocimiento y compromiso al valor de la diversidad de ideas y puntos de vista de los colaboradores, de los usuarios y sus familias. Tenemos especial preocupación por aquellos que se encuentran en estado de vulnerabilidad.
- **TRABAJO EN EQUIPO:** Fomentamos la colaboración al interior del hospital, con la red asistencial y la comunidad respetando y valorando nuestras diferencias, fortaleciendo las relaciones interpersonales y priorizando el éxito del equipo por encima del éxito individual.
- **COMPROMISO:** Trabajamos comprometidos más allá de nuestro simple deber, generando siempre nuestro mayor esfuerzo consecuentes a la capacidad de la entidad.
- **ÉTICA:** Los funcionarios del Hospital sostendrán una conducta transparente, honesta y preocupada por la dignidad de todas las personas con las que se interactúa.
- **VOCACION DE SERVICIO:** Los funcionarios del Hospital actuarán de manera solidaria y con un accionar desinteresado inclinándose a brindar en todo instante colaboración y/o ayuda.
- **JUSTICIA:** Todos los funcionarios actuarán con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **CALIDAD:** La orientación hacia la calidad nos exige procedimientos para evaluar la eficiencia, la efectividad y la seguridad de las intervenciones preventivas, de apoyo y curativas. Actuaremos aplicando nuestro recurso maximizado los beneficios de salud con el mínimo riesgo, y la máxima satisfacción del paciente con el proceso.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 8 de 22

- **CONFIANZA:** Entregaremos esperanza y seguridad en nuestro actuar.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

Los principios institucionales son las bases o normas morales que deben existir en toda empresa, unidos a los valores éticos y a una misión institucional, siendo claramente identificados, se logrará el desarrollo institucional.

- **COMPROMISO EN EL SERVICIO:** desarrollamos y mantenemos una destacada actitud de servicio frente a los usuarios y sus familiares, buscando soluciones eficaces que contribuyan a la mejora continua reflejadas en la satisfacción de la asistencia generada por nuestro personal.
- **TRANSPARENCIA INSTITUCIONAL:** Buscamos dar cumplimiento a nuestra misión y visión corporativa, con apego y cumplimiento a los valores éticos que, permitan generar un ambiente transparente y una relación de mutuo beneficio entre usuarios, familiares y partes interesadas.
- **MOVILIZADORES DE CAMBIO:** Como institución sabemos que nuestras acciones no solamente pueden quedar trazadas en nuestro compromiso de trabajo cotidiano, es por ello que procuramos llevar soluciones innovadoras haciendo uso de la capacidad institucional.
- **COMPROMISO CON LA CALIDAD:** Nos comprometemos con el logro de los mejores resultados a través de la prestación de nuestros servicios, desplegando una gestión efectiva, eficiente y oportuna de nuestros los procesos y recursos.
- **RESPONSABILIDAD SOCIAL:** A través de nuestro servicio, nos comprometemos con el desarrollo, el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros funcionarios y las partes interesadas, apoyados en acciones responsables.

Nos comprometemos en que nuestras acciones estén ligadas en respetar, preservar y conservar un medio ambiente sano y saludable.

OBJETIVOS INSTITUCIONALES

El objeto de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal, Magdalena, es la prestación de servicios de salud en el primer nivel de complejidad servicio que será ofrecido en el marco del Sistema de Seguridad Social en Salud. Es por ello que la entidad desarrollará acciones de promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación de la salud (Artículo 4 del Acuerdo 001-2007).

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 9 de 22

Bajo este propósito institucional la E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal, Magdalena enmarca sus objetivos, los cuales son:

- Asegurar y aumentar los niveles de satisfacción, oportunidad y calidez en la prestación del servicio.
- Prestar servicios de salud seguros y eficientes minimizando los riesgos para el paciente y su familia.
- Fortalecer la gestión del talento humano enfocados en el trato digno con vocación de servicio.
- Asegurar la sostenibilidad financiera y desarrollo institucional generando rentabilidad económica y social.
- Optimizar la capacidad instalada para asegurar la prestación del servicio.
- Promover programas de responsabilidad social y ambiental aportando al desarrollo sostenible.

POLITICAS INSTITUCIONALES

Dentro del Plan De Desarrollo Institucional "Servicio eficiente con calidad humana". se establecen las Políticas Institucionales que permite el alcance de los Objetivos trasados en el presente documento.

POLÍTICA DE SERVICIOS

La institución presta servicios de salud de primer nivel de forma oportuna y pertinente basada en estándares de calidad con un enfoque humanizado, seguro y con compromiso social.

Objetivos

- Brindar servicios de salud sin barreras de Acceso.
- Fortalecimiento del programa de seguridad del paciente e implementación del mismo en todos los procesos.
- Diseñar estrategias que permita brindar una adecuada orientación a los usuarios que acceden a la institución.
- Sensibilizar al recurso humano para propender por un trato digno y humanizado durante la prestación del servicio de salud.
- Concientizar el talento humano institucional en la necesidad de aportar conocimiento y experiencia al personal en formación.
- Mejorar la calidad del dato y reporte de todos los eventos de notificación de vigilancia epidemiológica.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 10 de 22

POLÍTICA DE CALIDAD

La E.S.E Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal – Magdalena, está comprometida con el mejoramiento continuo, para lograr la satisfacción de los usuarios externos, su red de apoyo y usuarios internos, a través de la prestación de sus servicios integrales de salud orientados en un modelo de gestión y atención centrado en el usuario, familia y comunidad, de esta forma garantizar la satisfacción de las necesidades de salud de nuestros usuarios y basados en los altos estándares de calidad.

Objetivos

- Avanzar en la implementación del Sistema Único de Acreditación.
- Fortalecer todos los procesos a partir del mejoramiento continuo.
- Crear estrategias para lograr una cultura de calidad.
- Aplicar los atributos de calidad en todos los procesos institucionales.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Gerencia de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen del Municipio de Guamal Magdalena, en su actividad de prestación de los servicios de salud, se compromete con la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la gestión de los riesgos laborales, que cubre todos sus centros de trabajo, sus trabajadores independientes de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas.

Objetivos

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y humanos necesarios para el diseño, implementación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Desarrollar permanentemente actividades de prevención de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y promoción de la salud.
- Involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo en los sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en el Hospital.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 11 de 22

POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE

La gerencia se compromete a dar continuidad al programa de seguridad del paciente; con el objetivo de garantizar la prestación de los servicios con seguridad y calidad; basados en la identificación de riesgos, implementación de prácticas seguras que garanticen aprendizaje organizacional, cultura de seguridad y mejoramiento continuo de los procesos que fomenten la prevención de la ocurrencia de eventos adversos involucrando a funcionarios, paciente y red de apoyo.

Objetivos

- Fortalecer los programas de capacitación al cliente interno para identificar y prevenir la ocurrencia de eventos adversos en la organización.
- Motivar al cliente interno para continuar con la cultura de identificación y reporte de eventos e incidentes.
- Articular los procesos misionales y administrativos a través de auditorías concurrentes para identificar, gestionar y minimizar la ocurrencia de eventos.
- Fortalecer la evaluación de adherencia a guías, protocolos y procedimientos al personal asistencial y administrativo que garanticen prácticas seguras.

POLÍTICA AMBIENTAL

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen del Municipio de Guamal Magdalena reconoce la relación existente entre la salud y el medio ambiente, por lo que se compromete a través del desarrollo de buenas prácticas ambientales con la prevención y mitigación de los impactos generados en la prestación de los servicios de salud; promoviendo el mejoramiento continuo, la sostenibilidad y salud ambiental en cumplimiento de la normatividad vigente.

Objetivos

- Fortalecer las estrategias institucionales que sensibilicen al usuario interno y externo sobre el ahorro de recursos, manejo de residuos y sustancias químicas.
- Diseñar programas que fomenten la sostenibilidad ambiental en la institución y en el municipio.
- Realizar seguimiento y autoevaluaciones que promuevan el mejoramiento continuo y la mitigación de los riesgos generados de la prestación de servicios de salud.
- Aportar a la implementación de las políticas ambientales del Departamento.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 12 de 22

POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal-Magdalena, como entidad prestadora de servicios de salud se compromete a instaurar e implementar la política de atención humanizada en salud, enfocada hacia el servicio integral del usuario y su familia, ofreciendo una asistencia con calidez humana que responda a sus necesidades y expectativas físicas, psicológicas, sociales, emocionales, culturales y espirituales; donde todo el personal de salud, brinde un trato amable, cálido y de respeto hacia la confidencialidad, la dignidad, fundamentados en los derechos y deberes de los pacientes sus familias y los funcionarios, con condiciones laborales justas.

Objetivos

- Generar desde el equipo directivo de la institución espacios laborales dedicados a la capacitación y sensibilización del personal.
- Conformar grupo de líderes que se comprometan y que representen a cada área del hospital y contribuyan al tema de humanización.
- Articular las estrategias de humanización con todos los procesos, para mejorar la prestación de los servicios y el clima laboral.
- Socializar y medir adherencia del programa de humanización institucional.

POLÍTICA DE LAS TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal – Magdalena, se compromete a gestionar los recursos tecnológicos y físicos necesarios que garanticen la integralidad de la atención institucional, la adecuada operación de los procesos y el cumplimiento de las metas establecidas, así mismo fomentar desde los lineamientos estratégicos el disponer de equipos, dispositivos médicos y tecnologías seguras, eficientes y efectivas acordes con el nivel de complejidad de la institución de salud, apoyando la prestación de servicios asistenciales de calidad.

Objetivos

- Realizar mantenimiento preventivo y correctivo en los equipos tecnológicos y biomédicos, identificando los que están en deterioro o que requieran cambio.
- Adquirir herramientas tecnológicas de acuerdo a la normatividad vigente que permita aumentar la calidad de la prestación de servicios buscando satisfacer las necesidades de la comunidad.
- Promover el adecuado uso de la tecnología nueva y usada, para prestar una atención segura y optimizar la vida útil de los equipos.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 13 de 22

- Implementar un sistema de historias clínicas que nos permita tener una información más clara.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La E.S.E Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal, Magdalena, se compromete a promover el bienestar de sus colaboradores a través del fortalecimiento de los programas de capacitación, seguridad y salud en el trabajo, y aquellos que sean necesarios para fortalecer el capital humano; contribuyendo al desarrollo institucional.

Objetivos

- Establecer el plan de capacitaciones institucional por perfiles y competencias, armonizado con el mapa de procesos.
- Fortalecer el programa de humanización y rediseñar sus estrategias beneficiando al usuario externo e interno.
- Diseñar herramientas de medición para evaluar y/ o medir el avance del proceso de Talento Humano.
- Fortalecer los subprocesos de selección, inducción, reinducción, evaluación de desempeño, clima laboral y bienestar social.
- Mejorar las condiciones de trabajo con la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo.

POLÍTICA DE GESTIÓN DEL RIESGO

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal - Magdalena, se compromete a establecer parámetros y controles de manera sistemática para la gestión integral de los riesgos administrativos, financieros y asistenciales determinando estrategias para la administración del riesgo que prevengan su materialización.

Objetivos

- Identificar riesgos en cada proceso de la institución para minimizar su materialización evitando acciones legales y judiciales.
- Capacitar al usuario interno en la gestión integral del riesgo para establecer controles que permitan cumplir con los objetivos institucionales.

POLÍTICA FINANCIERA

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora Del Carmen de Guamal – Magdalena, se compromete a gestionar la sostenibilidad financiera a través de controles permanentes y auditorías a los

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 14 de 22

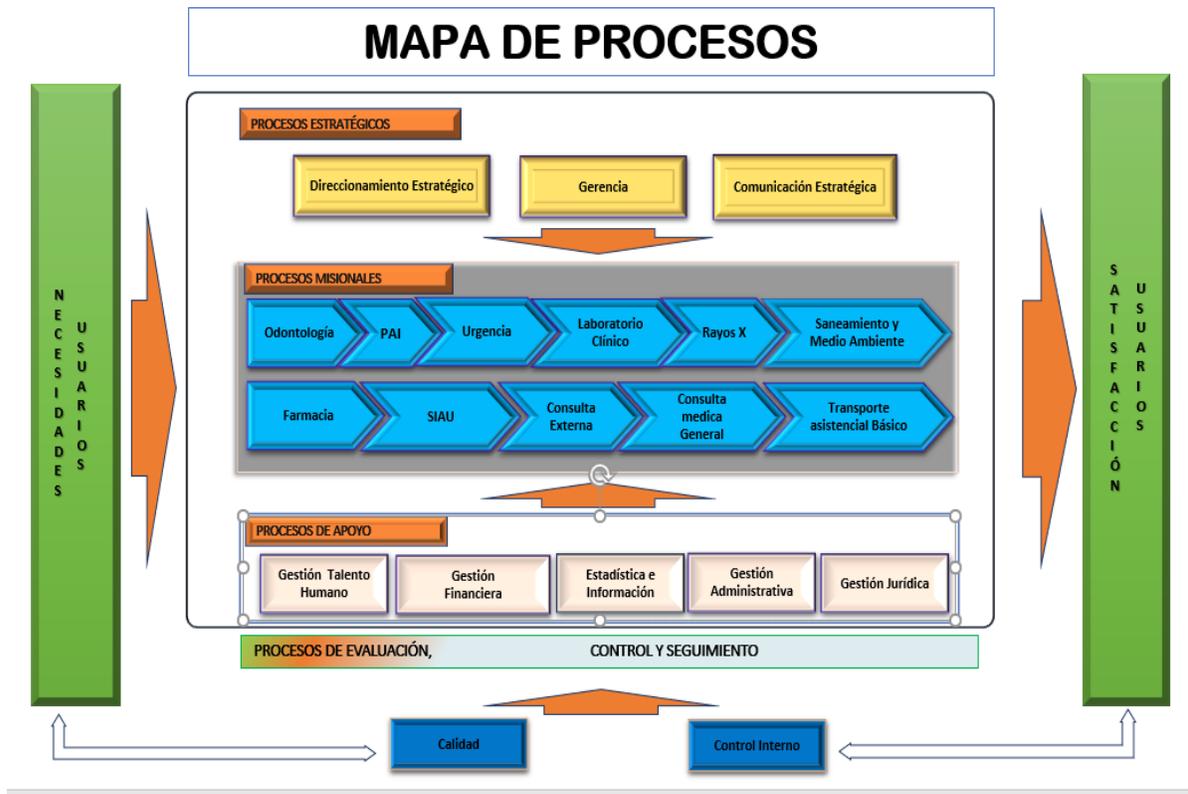
sistemas de información garantizando liquidez, rentabilidad económica y social, con eficiencia, eficacia, razonabilidad y oportunidad en el flujo de información para la óptima prestación de servicios de salud.

Objetivos

- Mejorar el sistema de contratación con las EAPB y entes gubernamentales en cuanto a cobertura de servicios y ajuste de tarifas, así como comercializar nuestros servicios a otras entidades del área de influencia.
- Garantizar la facturación total de los servicios prestados y su radicación, así como la calidad de la misma, a fin de reducir los porcentajes de glosas y devoluciones.
- Reducir los tiempos de respuesta de Glosa y devoluciones acorde a lo establecido en el Decreto 4747 de 2007.
- Depurar en su totalidad los saldos de cartera para establecer un registro real de cartera recuperable.
- Realizar una gestión de cobro oportuna ante las entidades deudoras, garantizando el flujo de caja que permita la sostenibilidad financiera del hospital.
- Racionalizar el gasto frente al flujo de efectivo real, para garantizar el equilibrio financiero institucional.

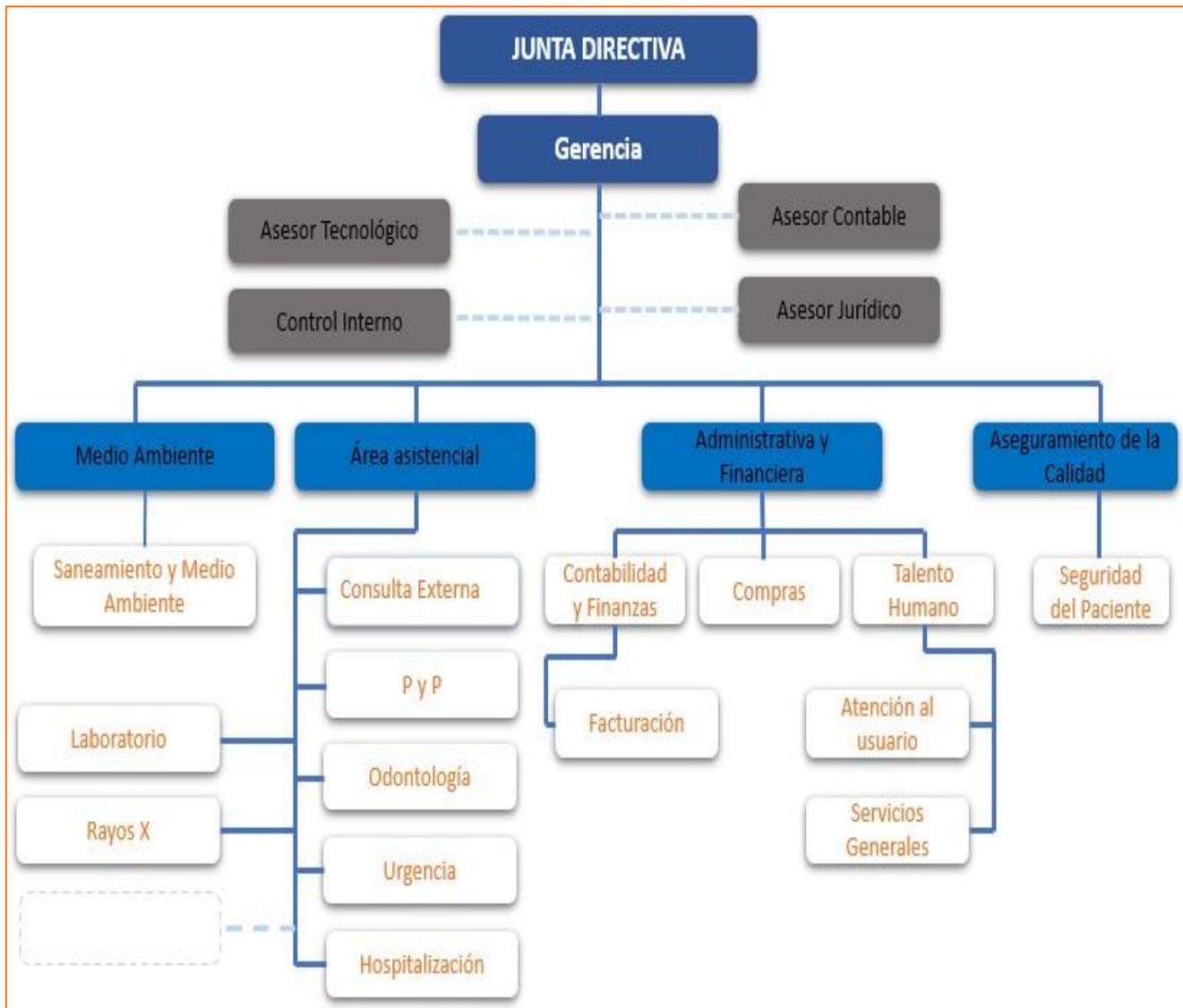
 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 15 de 22

MAPA DE PROCESO





ORGANIGRAMA



 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 17 de 22

CAPACIDAD INSTALADA

GRUPO DE CAPACIDAD	CONCEPTO	CANTIDAD
CONSULTORIOS	URGENCIAS	1
	TRIAGE	1
	CONSULTA EXTERNA MEDICINA GENERAL	4
	CONSULTA PRIORITARIA	1
	CONSULTA EXTERNA – ODONTOLOGIA	1
	PROTECCION ESPECIFICA – DETECCION TEMPRANA	5
SALAS	PROCEDIMIENTOS	1
	OBSERVACION ADULTOS	1
	OBSERVACION PEDIATRICA	1
	E.D.A. – ENFERMEDAD DIARREICA AGUDA	1
	E.R.A. – ENFERMEDAD RESPIRATORIA AGUDA	1
	HOSPITALIZACION HOMBRES	1
	HOSPITALIZACION MUJERES	1
	GINECO OBSTETRICIA – PUERPERIO	1
CONSULTA EXTERNA ODONTOLOGIA	UNIDADES ODONTOLOGICAS	1
	CONSULTA PE Y DT HIGIENE ORAL	UNIDADES ODONTOLOGICAS
SALA DE PARTOS	MESAS DE PARTO	2
	MONITOR FETAL	1
AMBULANCIA	BASICA	2
CAMAS	PEDIATRICAS	4
	ADULTOS	7
	OBSTETRICAS	3
APOYO DIAGNOSTICO Y COMPLEMENTACION TERAPEUTICA	FARMACIA	1
	CONSULTORIO FISIOTERAPIA	1
	LABORATORIO CLINICO	1
	RADIOLOGIA – IMAGENES DIAGNOSTICAS	1
	EQUIPO DE RAYOS X PORTATIL	1
	EQUIPO DE RAYOS X FIJO	1
	ECOGRAFO	1
ELECTROCARDIOGRAFO	1	
SALUD PUBLICA	OFICINA SANEAMIENTO BASICO	1
TRANSPORTE AMBULATORIO TERRESTRE	AMBULANCIA TIPO TAB	3

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 18 de 22

METODOLOGÍA

Para el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos, La E.S.E, cuenta con el apoyo de la comisión de personal, conformada mediante acto administrativo número de diciembre del 2020, que dentro de sus funciones se encuentra la de participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.

BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social laboral los **servidores públicos de carrera administrativa de la Empresa Social** del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena., pertenecientes a la Planta.

ESTUDIO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Las necesidades de bienestar social de los trabajadores de la Empresa Social Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, se tendrán en cuenta aspectos provenientes de oportunidades de mejora identificadas en los estudios de riesgo psicosocial, clima laboral y seguridad y salud en el trabajo.

ESTUDIOS DE RIESGO PSICOSOCIAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A partir de los resultados obtenidos en estos estudios se recomiendan tener en cuenta para el presente Plan de Bienestar e Incentivos las siguientes actividades:

- Promoción de la Pausa Activa
- Actividades destinadas a la prevención del estrés laboral y extralaboral, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces.
- Fortalecimiento de las relaciones humanas y la comunicación
- Actividades de integración familiar

PRIORIZACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Teniendo las siguientes actividades que serán programadas en la matriz definida PLANBIENESTARSOCIALEINCENTIVOS, anexo al presente Plan:

PLAN	COMPONENTE	ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN
BIENESTAR SOCIAL	Carácter recreativo.	Bono recreativo, vacacional	Abril a Diciembre
	Actividades Artísticas y Culturales	Actividades virtuales programadas con la caja de compensación	Diciembre

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 19 de 22

INCENTIVOS		CAJAMAG, según cronograma concertado.	
	Actividades Promoción y Prevención de la Salud y prevención del estrés	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades virtuales programadas con la caja de compensación CAJAMAG según cronograma concertado. • Actividades, según plan de trabajo de seguridad salud en el trabajo 2021. 	Abril a Diciembre
	Educación y Desarrollo de habilidades	Actividades virtuales programadas con la caja de compensación CAJAMAG según cronograma concertado.	Abril a Diciembre
	Incentivos por Evaluación de desempeño	Reconocimiento de Incentivos a nivel Individual y por trabajo en equipo	Abril a Diciembre

PRESUPUESTO

El presupuesto inicial asignado para la vigencia 2021 en el Rubro Presupuestal 2.3.03.02.98 para desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos es de \$30.000.000, el cual puede incrementarse de acuerdo a direccionamientos administrativos.

El Plan de Bienestar social laboral para la vigencia 2021 será adoptado mediante Acto administrativo conforme a la normatividad, en especial lo estipulado en el artículo 38 de la ley 909 de 2004, el Capítulo IV del Título VI del Decreto 1567 de 1998 y el Capítulo II del Título V del Decreto 1227 de 2005, y socializado al personal beneficiario del mismo.

PLAN DE INCENTIVOS

OBJETIVO GENERAL

Dar a conocer cuál es el procedimiento para que los empleados públicos inscritos en Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción accedan a los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, y reconocer, premiar y promover el desempeño en los niveles de excelencia de los equipos de trabajo.

DEFINICIONES

- ❖ **Equipo de trabajo:** En el artículo 2.2.10.9 en parágrafo según el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 lo define: "Se entenderá por equipo de trabajo el grupo

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 20 de 22

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.”

- ❖ **Funcionamiento como equipo de trabajo:** “Es un método de trabajo colectivo en el que los participantes intercambian experiencias, respetan sus roles y funciones para lograr un objetivo u objetivos comunes al realizar una tarea conjunta”.
- ❖ **Mejoramiento del Servicio:** Proceso mediante el cual se realiza una constante evaluación y seguimiento del servicio con el fin de hacerlo más efectivo, eficiente, buscando una mayor productividad y competitividad del mismo.
- ❖ **Nivel de excelencia:** Se refiere al desempeño sobresaliente del equipo de trabajo en el desarrollo del proyecto caracterizado por los óptimos resultados obtenidos, una excelente calidad del trabajo en equipo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio.
- ❖ **Pecuniario:** Pertenece o relativo al dinero en efectivo.

BENEFICIARIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS Y PECUNIARIOS.

- ❖ **NO PECUNIARIOS:** Según el artículo 2.2.10.9. Del Decreto 1083 de 2015 define que “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”
- ❖ **PECUNIARIOS:** Los incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos a los mejores equipos de trabajo de la Institución.

INCENTIVOS INSTITUCIONALES

- ❖ **Incentivos no pecuniarios:** Según el artículo 32 del Decreto 1567 de 1998 definen que 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” los cuales son los siguientes:
- ❖ **Encargos:** 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 en el nivel sobresaliente.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 21 de 22

- ❖ **Comisiones:** tendrán derecho a que se les otorgue comisión de acuerdo a lo previsto por la Ley 909 de 2004 y Decreto 648 de 2017.
- ❖ **Traslados:** tendrán derecho a traslado cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.
- ❖ **Reconocimiento público por labor meritoria:** este incentivo tiene como propósito exaltar, destacar el desempeño y la labor realizada por los empleados. El cual se realizará en un acto público fuera de las instalaciones de la Empresa, donde en presencia de la Gerencia, y los empleados seleccionados, en un acto protocolario se entregará nota de estilo destacando su labor meritoria y atención formal a los mismos.

Según el artículo 36 del Decreto 1567 de 1998 realiza "consideraciones generales para la Asignación de Incentivos. Para asignar los incentivos, las entidades deberán observar las siguientes consideraciones:

"En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración;"

"Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad de la cual labora;"
 "Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia."

"Todo empleado con desempeño en nivel sobresaliente debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida."

El monto para el financiamiento que haya lugar a cubrir los Incentivos no pecuniarios para el mejor empleado de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y a los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel de la Entidad y para el segundo y tercer lugar para equipos de trabajo es de tres millones de pesos, el cual será asignado equitativamente.

El valor del subsidio para la educación formal corresponderá al monto presupuestado para cubrir los incentivos no pecuniarios igual al de los beneficiarios.

Para el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar el incentivo pecuniario será la suma de un millón de pesos.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	02
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN:	28-ENE-2021
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 22 de 22

Ningún empleado beneficiario podrá recibir doble incentivo no pecuniario.

Es de anotar, que en el evento de no presentarse equipos de trabajo con la formulación de programas y/o proyectos, dicha suma será para incrementar el reconocimiento de incentivos no pecuniarios a los mejores empleados seleccionados.

Nota: Los integrantes de los equipos ganadores designarán un empleado público, quien será responsable frente a la coordinación de talento humano de atender los asuntos necesarios para hacer efectivos los reconocimientos. En el caso de los incentivos no pecuniarios, los miembros de cada equipo deberán ponerse de acuerdo para escoger una sola opción de las descritas en el plan de incentivos.