



PLAN DE INCENTIVOS HOSPITAL MILITAR CENTRAL

"SALUD - CALIDAD - INNOVACIÓN"

HOSPITAL MILITAR CENTRAL
PLAN DE INCENTIVOS

MAYOR GENERAL (RA)
LUÍS EDUARDO PEREZ ARANGO
Director Hospital Militar Central



CONTENIDO

1	Introducción.....	3
2	Nuestra Organización	3
2.1	Misión.....	4
2.2	Visión	5
2.4	Valores.....	5
3	Objetivo General.....	5
3.1	Objetivo Especifico	5
4	Justificación.....	6
5	Beneficiarios.....	7
6	Plan de Estímulos e incentivos.....	7
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

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

2.1 Misión

El Hospital Militar Central presta servicios de salud de alta y mediana complejidad, docencia e investigación de alto nivel, para generar avances en el conocimiento y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares.

2.2 Visión

Seremos una institución de salud al servicio de las Fuerzas Militares, con altos estándares de calidad, manteniendo la atención humanizada, líder en el manejo integral del trauma de guerra y de patologías de alta complejidad; reconocida como centro de investigación científica, financieramente sostenible, con un talento humano calificado, motivado y comprometido, con procesos administrativos modelo por su eficiencia, transparencia y efectividad.

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 del 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 su párrafo 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.

Uno de los estímulos de bienestar está representados en apoyos educativos destinados 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 la resolución 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 Social y Cultural 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 liquidara con base en la matrícula ordinaria, no se pagará valores extraordinario 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 Social realizará el trámite administrativo correspondiente, con el compromiso que el funcionario entregue los documentos solicitados por el Comité de Bienestar Social y Cultural.

➤ Recibo de la solicitud

La Jefatura de la Unidad de Talento Humano recibirá las solicitudes de apoyos educativos con el lleno de los requisitos establecidos y será remitida al Área de Bienestar Social, para ser evaluado en Comité de Bienestar Social y Cultural.

➤ Aprobación de la solicitud

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

Las solicitudes de Apoyo Educativo serán aprobadas respecto a la fecha de su presentación y no cubrirán períodos educativos anteriores a la solicitud, para el caso de las apoyos de educación superior se aprueba el semestre o ciclo educativo que se encuentren cursando.

➤ Comunicación de la aprobación y pago del apoyo.

La decisión del Comité de Bienestar Social y Cultural, 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 condecoraciones existentes. Los anteriores distintivos serán reglamentados por Acto Administrativo.

TIPO DE CONDECORACIÓN

MENCIÓN DE HONOR

Consiste en un Diploma en el que se hace constar el motivo específico que origina esta mención, se confiere al personal que se distinga dentro de sus compañeros de trabajo por su conducta, capacidad profesional y compañerismo.

MEDALLA MÉRITO MÉDICO (MÉDICOS)

Se otorga al personal médico, a quienes presenten trabajos, experimentos o ejecuten actividades de carácter científico dignas de reconocimiento y divulgación interna y externa. Al personal médico que presente trabajos científicos de renombre nacional o internacional; al personal que sobresalga

<p>por su preocupación constante en la capacitación profesional. Lo anterior, sin perjuicio de los incentivos que por investigación se adopten a través de la Subdirección de docencia e Investigación Científica.</p>
<p>MEDALLA MÉRITO HOSPITALARIO (PERSONAL DE APOYO)</p> <p>Se confiere al personal que presta sus servicios de carácter administrativo al Hospital, que sobresalga en el desempeño de su cargo.</p>
<p>MEDALLA MÉRITO PROFESIONAL Y TÉCNICO (PERSONAL PARAMEDICO)</p> <p>Se otorga a los profesionales y técnicos del área de la salud que presenten trabajos, experimentos o ejecuten actividades de carácter científico y técnico dignos de reconocimiento interno o externo.</p>
<p>DISTINTIVO MILITAR</p> <p>Se otorgarán al personal militar en comisión, estableciéndose los siguientes niveles jerárquicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distintivos para Oficiales Superiores • Distintivos para Oficiales subalternos • Distintivos para Suboficiales
<p>CUADRO DE HONOR</p> <p>Se distingue en el cuadro de honor, al personal o área que haya tenido un desempeño sobresaliente durante el mes.</p>

6.4 Otros Estímulos e Incentivos

Mejor Grupo-Área o Servicio: Mensualmente se seleccionarán los mejores tres y se publicarán en el cuadro de honor, y en la página web de la institución, y se harán acreedores a un estudio fotográfico como recuerdo de la conformación del equipo de trabajo. 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 jefe que postula al funcionario, debe anexar los soportes necesarios que acrediten dicho merecimiento.

Celebración de Cumpleaños: Todo funcionario en el día conmemorativo de su natalicio tendrá derecho a un día de Permiso especial otorgado por el Jefe de la Dependencia, podrá hacer uso del permiso dentro de los 30 días siguientes no se podrá acumular con otros solicitados.

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

De manera mensual se coordinaran almuerzos o desayunos a los grupos de trabajo que se seleccionen para estimular con un almuerzo o desayuno.

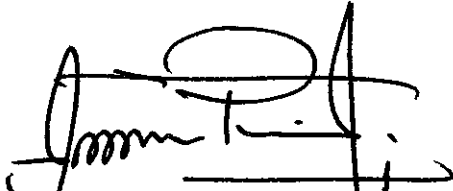
1. El Hospital Militar Central, con el fin de mejorar el clima laboral y proporcionar espacios de integración entre el funcionario y su familia, en convenio interinstitucional con la Caja de Compensación Familiar, en las diferentes actividades se hace entrega de pases a clubes o centros recreativos.
2. 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

de la Dirección General del Hospital Militar Central propiciar un espacio de reconocimiento público a tantos años de labor, entrega y dedicación.

3. Reconocimiento a las Calidades Deportivas: Quienes demuestren calidades deportivas reflejadas en medallas, sean de oro, plata o bronce, en cualquier disciplina en que hagan parte los equipos que conforme el HOMIC, se harán acreedores a un reconocimiento especial.
4. Nota de reconocimiento por parte del director general al grupo del mes, exaltando su meritoria labor.

. 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.



Coronel RAUL ARMANDO MEDINA VALENZUELA
Subdirector del Sector Defensa
Subdirección Administrativa



Doctor JUAN CARLOS GUERRERO G.
Jefe Unidad de Seguridad y Defensa
Jefe Unidad de Talento Humano



Doctora PATRICIA ESTUPIÑAN
Responsable Área de Bienestar y capacitación.
Unidad de Talento Humano