



# PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

**DRA. MARTHA CECILIA CASTRILLÓN SUÁREZ**

Gerente ESE Metrosalud

**DRA. CATALINA ALVAREZ ARANGO**

Directora de Talento Humano

**02 DICIEMBRE 2021**

**Versión 01**



**Alcaldía de Medellín**

|                      |            |                                                |                                                                                    |
|----------------------|------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Código:              | PE02 FR113 | <b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS<br/>2022</b> |  |
| Versión:             | 02         |                                                |                                                                                    |
| Vigente a partir de: | 21/04/2020 |                                                |                                                                                    |
| Página:              | 2 de 20    |                                                |                                                                                    |

#### Contenido

|                                                                                                                                                                                                              |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL .....</b>                                                                                                                                             | <b>3</b>  |
| <b>2. OBJETIVOS (Definir los propósitos buscados con el plan, en términos prácticos establecer el qué y el para qué) .....</b>                                                                               | <b>6</b>  |
| <b>3. MARCO NORMATIVO (Describa las normas que regulan el plan).....</b>                                                                                                                                     | <b>7</b>  |
| <b>4. DESARROLLO DEL PLAN (Detalle de cómo se desarrolla el plan en la institución que incluye la formulación, el implementación y despliegue, el seguimiento - monitoreo y la evaluación de este) .....</b> | <b>13</b> |
| <b>5. DOCUMENTOS RELACIONADOS: .....</b>                                                                                                                                                                     | <b>20</b> |
| <b>6. ANEXOS: .....</b>                                                                                                                                                                                      | <b>20</b> |

|                      |            |                                                |                                                                                    |
|----------------------|------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Código:              | PE02 FR113 | <b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS<br/>2022</b> |  |
| Versión:             | 02         |                                                |                                                                                    |
| Vigente a partir de: | 21/04/2020 |                                                |                                                                                    |
| Página:              | 3 de 20    |                                                |                                                                                    |

## PLATAFORMA ESTRATÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL

Misión, Visión Ventaja competitiva, Promesa de valor, Objetivos corporativos, Competencias corporativas. Ver enlace

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/institucional>

Principios y valores corporativos. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/principios-y-valores>

Organigrama institucional. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/organigrama>

Mapa de procesos. Ver enlace:

<http://www.metrosalud.gov.co/metrosalud/estructura-de-procesos>

Deberes y Derechos de los usuarios. Ver enlace

<http://www.metrosalud.gov.co/usuarios/derechos-y-deberes>

- **POLÍTICAS RELACIONADAS.** (Relacionar las políticas a las cuales se está apuntando con el plan)

### Política de Talento Humano.

De acuerdo con el Código de Buen Gobierno v.1 de la ESE Metrosalud, 2019 por medio del cual se adoptan las políticas institucionales de la empresa y dentro de ellas se definió la política relacionada con la Gestión de Talento Humano, que dice así:

*“La ESE Metrosalud se compromete con una gestión estratégica del talento humano que garantice la suficiencia, competencia, motivación y desarrollo de todos sus colaboradores, con base en la plataforma estratégica, la normatividad vigente, el mérito, los planes institucionales y el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, que incrementen los niveles de satisfacción y bienestar del cliente interno y externo”.*

Esta política enmarca así la actuación de la empresa en la materia. De otra parte, se cuenta con el Régimen de Administración de Personal, Acuerdo 271 de 2015, que en sus artículos 80, 81 y 82, contempla lo relativo al Plan de Bienestar Social Laboral e Incentivos.

### Articulación del plan con otros planes a nivel interno y externo a la institución.

|                      |            |                                                |                                                                                    |
|----------------------|------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Código:              | PE02 FR113 | <b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS<br/>2022</b> |  |
| Versión:             | 02         |                                                |                                                                                    |
| Vigente a partir de: | 21/04/2020 |                                                |                                                                                    |
| Página:              | 4 de 20    |                                                |                                                                                    |

El marco de referencia para la construcción del Plan Anual de Estímulos e Incentivos es el Plan de Desarrollo 2021 – 2025, articulándose con la Estrategia 3: Desarrollo Del Bienestar Del Talento Humano y con la Estrategia 4: Metrosalud Consciente y Sostenible; en ellas se establecen las herramientas y parámetros de ejecución que desde la Dirección de Talento Humano aportan al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, así:

### ESTRATEGIA 3: DESARROLLO DEL BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO.

#### Estrategia Desarrollo y bienestar del Talento Humano.



Emanado de anterior, el Plan de Acción de la Dirección de Talento Humano 2021 comprende las actividades a desarrollar en el período correspondiente en todos los ámbitos de la gestión humana, siendo uno de ellos el relativo a Estímulos e Incentivos, definido dentro de la actividad de "elaborar e implementar el proyecto de Desarrollo Integral y Calidad de Vida Laboral de los servidores" para los servidores públicos, con un indicador que señala el porcentaje de cumplimiento del plan de estímulos e incentivos.

|                      |            |                                                |                                                                                    |
|----------------------|------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Código:              | PE02 FR113 | <b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS<br/>2022</b> |  |
| Versión:             | 02         |                                                |                                                                                    |
| Vigente a partir de: | 21/04/2020 |                                                |                                                                                    |
| Página:              | 5 de 20    |                                                |                                                                                    |

Por otra parte, el Plan Anual de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2021, aprobado por el Comité de Bienestar Social e Incentivos, comprende un aspecto que es el de estímulos e incentivos, que incluye la implementación y el seguimiento al plan de estímulos aprobado por la Junta Directiva, que responde tanto a la normatividad vigente como al interés de la ESE Metrosalud de fortalecer las competencias y desempeño de los servidores de la entidad con un enfoque de desarrollo individual y organizacional, con calidad y excelencia. Este plan se encuentra articulado a su vez con la gestión de la dependencia, dentro del Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano.

|                      |            |                                                |                                                                                    |
|----------------------|------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Código:              | PE02 FR113 | <b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS<br/>2022</b> |  |
| Versión:             | 02         |                                                |                                                                                    |
| Vigente a partir de: | 21/04/2020 |                                                |                                                                                    |
| Página:              | 6 de 20    |                                                |                                                                                    |

**OBJETIVOS** (Definir los propósitos buscados con el plan, en términos prácticos establecer el qué y el para qué)

**General:**

Implementar las estrategias de reconocimiento al desempeño con carácter de excelencia y altos parámetros en el ámbito laboral de los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, buscando incentivar el desarrollo personal y del trabajo en equipo; dando además cumplimiento a la normatividad vigente.

**Específicos:**

- Reconocer la excelencia en el desempeño, estimulando el compromiso de los empleados con el logro de las metas personales e institucionales, propiciando mayores niveles de desarrollo de las competencias.
- Dar a conocer el resultado de los logros alcanzados por los servidores de la entidad dentro de estándares de excelencia, competitividad y tiempo de servicio cumplido, para promover mejores niveles de desempeño y rendimiento.
- Fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo en equipo, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional.
- Contribuir al mejoramiento y calidad de vida tanto de los empleados como de su familia, elevando los niveles de satisfacción y motivación.

|                      |            |                                                |                                                                                    |
|----------------------|------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Código:              | PE02 FR113 | <b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS<br/>2022</b> |  |
| Versión:             | 02         |                                                |                                                                                    |
| Vigente a partir de: | 21/04/2020 |                                                |                                                                                    |
| Página:              | 7 de 20    |                                                |                                                                                    |

## MARCO NORMATIVO (Describa las normas que regulan el plan)

### Constitución política de Colombia 1991

Como es sabida la Constitución Política es la norma de normas, ubicada en el más alto rango de la pirámide de Kelsen. En ella se establecen los derechos y obligaciones de los ciudadanos, la estructura y organización del Estado y bajo sus lineamientos se aprueban las demás normas que rigen en Colombia.

Así las cosas, en primera instancia es importante enmarcarnos en lo establecido en la Carta Política en cuanto al tema objeto de análisis.

De esta manera, encontramos el artículo 48, en el que se establece que “la Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestará bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.”. Este artículo es importante por cuanto fija los lineamientos para el funcionamiento de una Entidad como la ESE Metrosalud que hace parte de las instituciones comprometidas con la prestación del servicio dentro del sistema de seguridad social en salud.

Continuando con el análisis en el artículo 51, se indica textualmente que “todos los colombianos tienen derecho a vivienda digna. El Estado fijará las condiciones necesarias para hacer efectivo este derecho y promoverá planes de vivienda de interés social, sistemas adecuados de financiación a largo plazo y formas asociativas de ejecución de estos programas de vivienda”. Claramente este artículo es el punto de partida que nos permite incluir dentro de los planes de bienestar e incentivos de la Entidad, el préstamo de vivienda atendiendo lineamientos del orden constitucional.

Prosiguiendo con nuestro estudio normativo encontramos en la misma Carta Política el artículo 52, modificado por el artículo 1 del Acto Legislativo No. 2 de 2000, en el que se destaca que “el ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano”, aclarando además que “el deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social”. Esta normativa nos permite incluir actividades deportivas y recreativas en el Plan de Bienestar e Incentivos de la ESE Metrosalud.

Por su parte en el artículo 53 se prescribe que el estatuto del trabajo “debe tener en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el

|                      |            |                                                |                                                                                    |
|----------------------|------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Código:              | PE02 FR113 | <b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS<br/>2022</b> |  |
| Versión:             | 02         |                                                |                                                                                    |
| Vigente a partir de: | 21/04/2020 |                                                |                                                                                    |
| Página:              | 8 de 20    |                                                |                                                                                    |

descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad", estos mismos principios fundamentales deben ser retomados por las Entidades Públicas al momento de idear y aprobar el plan de estímulos e incentivos correspondientes.

Finalmente, puede visualizarse en la Constitución Política el artículo 57 en el que se da vía libre a las Empresas para que instituyan los estímulos que incentiven a los trabajadores a alinearse con la misión de cada entidad y de esta manera garantizar también una excelente prestación de los servicios, indicando de manera textual que "La ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas".

#### Leyes

El tema de Estímulos e Incentivos no ha sido ajeno a la reglamentación a través de leyes que han agotado el trámite legislativo correspondiente, siendo finalmente sancionadas por el Gobierno Nacional, de ahí que sea importante enunciar las siguientes leyes dentro del análisis normativo que viene efectuándose en el presente acápite:

- **Ley 489 de 1998**, en especial lo establecido en el artículo 26, de conformidad con el cual "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".
- **Ley 734 de 2002**. Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Ley derogada, a partir del 29 de marzo de 2022, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019, salvo el artículo 30 que continúa vigente hasta el del 28 de diciembre de 2023.
- **Ley 909 de 2004**, esta norma regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública y establece los ascensos laborales como incentivos, es así como consagra lo siguiente en cuanto al tema:
- **Ley 1960 de 2019** "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.", en especial lo relacionado incentivos laborales como encargos y ascensos, en el siguiente sentido:

**"Artículo 24 modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019.** Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos 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 es sobresaliente.

|                      |            |                                                |                                                                                    |
|----------------------|------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Código:              | PE02 FR113 | <b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS<br/>2022</b> |  |
| Versión:             | 02         |                                                |                                                                                    |
| Vigente a partir de: | 21/04/2020 |                                                |                                                                                    |
| Página:              | 9 de 20    |                                                |                                                                                    |

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

**PARÁGRAFO 1.** Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

**PARÁGRAFO 2.** Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique".

**"Artículo 25** Provisión de los empleos por vacancia temporal. Los empleos de carrera cuyos titulares se encuentren en situaciones administrativas que impliquen separación temporal de los mismos serán provistos en forma provisional solo por el tiempo que duren aquellas situaciones, cuando no fuere posible proveerlos mediante encargo con servidores públicos de carrera"

**"Artículo 26** Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período. Los empleados 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, para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o por el término correspondiente cuando se trate de empleos de período, para los cuales hubieren sido nombrados o elegidos en la misma entidad a la cual se encuentran vinculados o en otra. En todo caso, la comisión o la suma de ellas no podrá ser superior a seis (6) años, so pena de ser desvinculado del cargo de carrera administrativa en forma automática (...)"

|                      |            |                                                |                                                                                    |
|----------------------|------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Código:              | PE02 FR113 | <b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS<br/>2022</b> |  |
| Versión:             | 02         |                                                |                                                                                    |
| Vigente a partir de: | 21/04/2020 |                                                |                                                                                    |
| Página:              | 10 de 20   |                                                |                                                                                    |

De otro lado la misma Ley 909 de 2004, en artículo 36 alude al objetivo de la capacitación y formación de los empleados públicos y establece textualmente:

**“Artículo 36.** Objetivos de la capacitación:

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño”
3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por ésta.

**PARÁGRAFO.** 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 desarrollen la presente Ley”.

Decretos reglamentarios.

Con el ánimo de complementar lo establecido en las leyes antes aludidas, y regular de una manera más específica y detallada el tema determinado, las autoridades competentes han emitido los decretos reglamentarios que se enuncian a continuación relacionada con bienestar e incentivos en las entidades públicas.

- **Decreto 3129 de 1968**, con esta norma se establece el régimen de bienestar social para el personal civil al servicio del Estado.
- **Decreto 671 de 1989**, a través de este se regula el sistema de distinción y estímulos para empleados públicos de la Rama Ejecutiva del Poder Público a nivel nacional.
- **Decreto 1567 de 1998**, en el artículo 2 de este decreto se ordena la creación del sistemas de capacitación “definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la

|                      |            |                                                |                                                                                    |
|----------------------|------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Código:              | PE02 FR113 | <b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS<br/>2022</b> |  |
| Versión:             | 02         |                                                |                                                                                    |
| Vigente a partir de: | 21/04/2020 |                                                |                                                                                    |
| Página:              | 11 de 20   |                                                |                                                                                    |

eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios".

Igualmente, en el artículo 13 "establece 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".

- **Decreto 1227 de 2005.** Reglamentó asuntos enunciados en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998 desarrollando de una manera más específica el tema de capacitación en sus artículos 65 y siguientes y sistema de estímulos en el artículo 69 y siguientes.
- **Decreto 2865 de 2013,** en esta norma se establece el 27 de junio como el Día del Servidor Público, con el fin de que las entidades destinen recursos para realizar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Además, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.
- **Decreto 1083 de 2015,** por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en esta normatividad el título 10 se dedica a regular el sistema de estímulos e incentivos de una forma muy completa señalando los beneficiarios y demás asuntos que debe contener.
- **Decreto 894 de 2017,** por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y construcción de una paz estable y duradera, en el artículo 1 de esta norma establece que todos los servidores públicos independiente de su tipo de vinculación podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo las necesidades y presupuesto de la Entidad.  
Normas de la ese Metrosalud.
- **Decreto 1499 de 2017,** en este se definen las especificaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

|                      |            |                                                |                                                                                    |
|----------------------|------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Código:              | PE02 FR113 | <b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS<br/>2022</b> |  |
| Versión:             | 02         |                                                |                                                                                    |
| Vigente a partir de: | 21/04/2020 |                                                |                                                                                    |
| Página:              | 12 de 20   |                                                |                                                                                    |

- **Acuerdo 140 de 2007**, en este, la Junta Directiva de la ESE Metrosalud, adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Metrosalud.
- **Acuerdo 344 de 2018**, por medio del cual se reglamenta el Programa de Vivienda de la ESE Metrosalud.
- **Acuerdo 216 de 2013**, la Junta Directiva de la ESE Metrosalud reglamenta el plan de capacitación para los funcionarios de la empresa y actualiza el Acuerdo 062 del 26 de julio de 2000.
- **Acuerdo 271 de 2015**, a través de esta norma se adopta el Régimen de Administración de Personal o Estatuto de Personal, en el cual se consagran temas relacionados con el bienestar de los servidores y la viabilidad de reconocer incentivos.
- **Resolución No. 5345 del 16 de septiembre de 2020** "Por la cual se deroga la Resolución No. 1538 del 21 de enero de 2019 "Por medio de la cual se establece el procedimiento para realizar el seguimiento al plan de trabajo de los servidores públicos que tienen nombramiento provisional en la E.S.E Metrosalud""
- **Acuerdo Laboral** celebrado entre la E.S.E METROSALUD, ASMETROSALUD, SINTRAOMMED, ANDEC Y ASMEDAS ANTIOQUIA 2021-2022
- **Resolución No. 6983 del 07 de septiembre de 2021** "Por medio de la cual se adopta el Acuerdo Colectivo 2021-2022 celebrado entre la E.S.E Metrosalud y las agremiaciones Asmetrosalud, Sintraommed, Andec y Asmedas"

|                      |            |                                                |                                                                                    |
|----------------------|------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Código:              | PE02 FR113 | <b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS<br/>2022</b> |  |
| Versión:             | 02         |                                                |                                                                                    |
| Vigente a partir de: | 21/04/2020 |                                                |                                                                                    |
| Página:              | 13 de 20   |                                                |                                                                                    |

**DESARROLLO DEL PLAN** (Detalle de cómo se desarrolla el plan en la institución que incluye la formulación, el implementación y despliegue, el seguimiento - monitoreo y la evaluación de este)

- **Formulación**

De acuerdo con los resultados institucionales y las directrices de la organización para el año 2022, se presentan las siguientes estrategias de ejecución de acuerdo con los tipos de estímulos e incentivos a otorgar:

**1º. Tipo de Estímulo: Individual (No Pecuniario)**

**Población objeto:** Para los servidores de carrera administrativa con Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) sobresaliente por nivel jerárquico evaluados en el período 2021 así como para el servidor de Libre Nombramiento y Remoción por mayor puntaje en la Evaluación del Acuerdo de Gestión 2021 u otros criterios definidos por la Gerencia de la ESE Metrosalud.

**Requisitos:**

- Personal inscrito en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.
- Servidores con Evaluación del Desempeño Laboral en anualidad ordinaria definitiva en nivel de Sobresaliente por nivel jerárquico.
- Alto puntaje en la evaluación del Acuerdo de Gestión para servidores de Libre Nombramiento y Remoción. y/o cumplimiento de los otros criterios definidos por la Gerencia.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.

**Criterios de Selección:**

A continuación se presentan los criterios para que el Comité de Bienestar Social e Incentivos, seleccione a los mejores servidores por cada nivel jerárquico, estos se refieren a: la calificación de EDL en 100 puntos o los puntajes más altos según resultados generales, el promedio de calificación en los últimos tres años, la permanencia en el servicio público que le permitieron continuar activo, capacitación formal certificada en la hoja de vida sin limitar el tiempo, y la ausencia de sanciones disciplinarias en el último año, como excluyente. Cada uno de estos criterios tiene una valoración porcentual para poder elaborar un listado que facilite la selección con carácter de objetividad, tal como se indica a continuación:

|                      |            |                                                |                                                                                    |
|----------------------|------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Código:              | PE02 FR113 | <b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS<br/>2022</b> |  |
| Versión:             | 02         |                                                |                                                                                    |
| Vigente a partir de: | 21/04/2020 |                                                |                                                                                    |
| Página:              | 14 de 20   |                                                |                                                                                    |

| Criterio                                                                             | Porcentaje para el criterio | Rango                                     | Porcentaje | Fuente de Datos                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------|------------|------------------------------------------|
| 1. Calificación definitiva de la EDL en 100 puntos o los más altos según resultados. | 50%                         | NA                                        | NA         | EDL                                      |
| 2. Promedio de la EDL en los últimos tres años en el rango de sobresaliente          | 20%                         | Si o No                                   | NA         | EDL                                      |
| 3. Capacitación formal certificada en la hoja de vida, relacionada con el cargo.     | 20%                         | 1 punto por cada capacitación certificada | NA         | Talento Humano                           |
| 4. Permanencia en el servicio público por evaluación del desempeño.                  | 10%                         | 1 a 7 años                                | 10%        | Nómina                                   |
|                                                                                      |                             | 8 a 14 años                               | 20%        |                                          |
|                                                                                      |                             | 15 a 21 años                              | 30%        |                                          |
|                                                                                      |                             | ≥22 años                                  | 40%        |                                          |
| 5. No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año correspondiente.     | NA                          | NA                                        | NA         | Oficina de Control Interno Disciplinario |
|                                                                                      | <b>100%</b>                 | ---                                       | ---        | ---                                      |

#### Criterios de desempate:

El grupo de trabajo definió cuatro criterios para tener en cuenta en caso de empate:

- Preferir a quienes no hayan tenido exaltaciones en las últimas tres versiones del evento.
- Participación activa del servidor/a en los comités institucionales o en reuniones de trabajo en los dos últimos años
- Capacitaciones informales certificadas en la hoja de vida en los últimos 5 años.

#### Incentivos:

Los servidores de carrera administrativa exaltados por el mejor desempeño en los diferentes niveles jerárquicos y el servidor de libre nombramiento y remoción, podrán optar por uno de los tres primeros incentivos descritos a continuación y, se harán acreedores a los restantes tres, para lo cual tendrán un (1) año para hacerlos efectivos. Los demás servidores nominados, pero no exaltados, recibirán los incentivos descritos en los numerales 4 al 6.

1. Cupo para acceder al Programa de Vivienda previo cumplimiento de condiciones y términos definidos en la normativa institucional vigente (Acuerdo 344 de 2018).
2. Cupo para cursos, congresos, seminarios o diplomados en el área de interés del servidor, pero de acuerdo con la razón de ser institucional, por Convenio Docencia Servicio o por valor hasta por cinco (5) SMLMV correspondiente al valor 2022. Para realizar este estudio la empresa le reconocerá el tiempo.

|                      |            |                                                |                                                                                    |
|----------------------|------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Código:              | PE02 FR113 | <b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS<br/>2022</b> |  |
| Versión:             | 02         |                                                |                                                                                    |
| Vigente a partir de: | 21/04/2020 |                                                |                                                                                    |
| Página:              | 15 de 20   |                                                |                                                                                    |

- Paquete de Turismo a nivel nacional o internacional por valor hasta por cinco (5) SMLMV correspondiente al valor 2022 a través de la Caja de Compensación.
- Un (1) día libre.
- Reconocimiento en acto público con entrega de una resolución y un pin institucional alusivo.
- Copia a la Hoja de Vida del servidor de dicho reconocimiento.

## 2º. Tipo de Estímulo Individual por Antigüedad: A Servidores que cumplen Quinquenios:

### Requisitos:

- Empleados Públicos vinculados a la Entidad.
- Cumplir 5 y 10 años, tendrán 4 horas.
- Cumplir 15 y 20 años, 1 día.
- Cumplir 25, 30, 35 y 40 años de servicio, 2 días.
- Entre el 01/01/2022 y el 31/12/2022.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año.

### Incentivos:

Los servidores que cumplan los requisitos descritos anteriormente, recibirán los siguientes incentivos:

- 4 horas para los servidores que cumplen 5 y 10 años, 1 día para quienes cumplen 15 y 20 años, 2 días para quienes cumplen 25, 30, 35 y 40 años de servicio. Esto entre el 01/01/2022 y el 31/12/2022.
- Reconocimiento en acto público con entrega de una resolución y un pin institucional.
- Copia a la Hoja de Vida del servidor de dicho reconocimiento.

### Reconocimiento Público:

#### EVENTO "DÍA DEL SERVIDOR DE LA SALUD y DÍA NACIONAL DEL SERVIDOR PÚBLICO"\*

| Concepto                 | Detalles                                                               |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <b>Fecha</b>             | 15 de septiembre de 2022                                               |
| <b>Horario</b>           | 2:00 a 6:00 p.m.                                                       |
| <b>Lugar</b>             | Auditorio fórum Eco campus Laureles UPB por convenio docencia servicio |
| <b>Pago de derechos</b>  | Por definir                                                            |
| <b>Acto Académico</b>    | Por definir                                                            |
| <b>Acto Cultural</b>     | Por definir                                                            |
| <b>Acto Protocolario</b> | Por definir                                                            |
| <b>Alimentación</b>      | Al término del evento en el hall (por definir)                         |
| <b>Decoración</b>        | Motivo (por definir)                                                   |

|                      |            |                                                |                                                                                    |
|----------------------|------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Código:              | PE02 FR113 | <b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS<br/>2022</b> |  |
| Versión:             | 02         |                                                |                                                                                    |
| Vigente a partir de: | 21/04/2020 |                                                |                                                                                    |
| Página:              | 16 de 20   |                                                |                                                                                    |

|                                |                                                           |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| <b>Video Institucional</b>     | Por definir                                               |
| <b>Fotos de los servidores</b> | Digitales                                                 |
| <b>Resoluciones</b>            | Una por cada servidor a exaltar y copia a la hoja de vida |
| <b>Pines</b>                   | Uno por cada servidor                                     |
| <b>Equipos técnicos</b>        | Por definir                                               |

\* En consenso con los representantes del Sindicato de Empleados Públicos y de la Comisión de Personal, se acepta unir en un solo evento las dos celebraciones para optimizar recursos.

Es importante tener en cuenta que, si la situación de salud pública persiste y se decretan restricciones para la realización de eventos masivos en forma presencial, la ESE Metrosalud buscará alternativas para exaltar a los servidores sobresalientes en otras modalidades de eventos virtuales u otros. A su vez en el Día Nacional del Servidor Público, se deberá contar con una actividad académica adicional al reconocimiento de los servidores.

#### **Población objetivo.**

- El otorgamiento de los estímulos e incentivos que se definan para la anualidad, se hará para el personal vinculado por carrera administrativa cuya evaluación de desempeño laboral ordinaria y definitiva en 2021 haya alcanzado el nivel sobresaliente y cumpla con los demás criterios establecidos en este plan, además se seleccionará uno por cada nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial) para la entrega de los incentivos que son opcionales, así como los contemplados para todos los sobresalientes.
- Para la anualidad 2022 aplicarán los resultados de evaluación de desempeño laboral obtenidos mediante la aplicación del Acuerdo 617 de 2018 CNSC en 2021.
- Los empleados públicos que cumplan con el criterio de tiempo de servicio por quinquenios (5 años en adelante con esta condición de quinquenios y continuos en 2022), recibirán los incentivos definidos en este plan, siempre que cumplan los demás requisitos establecidos.

#### **3º. Tipo de Estímulo: Individual en la Categoría: "Atención Humanizada en Salud"**

**Población Objeto.** Esta categoría aplica a servidores de carrera administrativa ubicados en la prestación clínica de servicios de salud, en empleos de los niveles jerárquicos profesional, técnico y asistencial que ocupen los siguientes empleos:

- ✓ Profesional:
  - ✓ Profesional Universitario (Coordinador Centro de salud)
  - ✓ Médico especialista

|                      |            |                                                |                                                                                    |
|----------------------|------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Código:              | PE02 FR113 | <b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS<br/>2022</b> |  |
| Versión:             | 02         |                                                |                                                                                    |
| Vigente a partir de: | 21/04/2020 |                                                |                                                                                    |
| Página:              | 17 de 20   |                                                |                                                                                    |

- ✓ Médico general
- ✓ Odontólogo
- ✓ Profesional universitario área de la salud (Bacteriólogo, Nutricionista)
- ✓ Profesional Universitario (Psicólogo, Trabajador social)
- ✓ Enfermera
- ✓ Técnico:
  - ✓ Técnico área de la salud (Rayos X, Regente de Farmacia)
- ✓ Asistencial:
  - ✓ Auxiliar área de la salud (Enfermería, Laboratorio, Farmacia, Odontología e higienista)

**Se acepta incluir Técnicos Operativos y Auxiliares Administrativos que hacen atención al público en las Unidades Hospitalarias o Centros de Salud, siguiendo los mismos parámetros definidos.**

De los tres (3) niveles de empleos, será seleccionado un (1) solo servidor público en la categoría de "Atención Humanizada en Salud" por nivel jerárquico.

Cumplirán los mismos requisitos y criterios tanto de selección como de desempate y recibirán dos (2) días libres como incentivo.

**Requisitos para aplicar al incentivo individual no pecuniario en la categoría "Atención Humanizada en salud":**

- ✓ Ser servidor de carrera administrativa ubicado en uno de los empleos ya anotados. El desempeño laboral de la respectiva anualidad a incentivar, se realiza en una UPSS.
- ✓ Calificación definitiva de la anualidad ordinaria a reconocer en rango sobresaliente.
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año

Consolidadas la totalidad de las calificaciones de servicios correspondientes a la anualidad ordinaria en vigencia que le aplican a esta categoría de incentivo, de llegarse a presentar ausencia de servidores públicos en carrera administrativa con calificación definitiva en el rango de sobresaliente, se tomarán como candidatos potenciales a ser reconocidos con incentivo individual, aquellos cuya calificación definitiva se ubique como reza en el Acuerdo 617 en el Rango sobresaliente de 90 - 100. A los mismos le aplican como criterio de clasificación y desempate los factores definidos para desempate el rango sobresaliente.

**Criterios de Selección:**

|                      |            |                                                |                                                                                    |
|----------------------|------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Código:              | PE02 FR113 | <b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS<br/>2022</b> |  |
| Versión:             | 02         |                                                |                                                                                    |
| Vigente a partir de: | 21/04/2020 |                                                |                                                                                    |
| Página:              | 18 de 20   |                                                |                                                                                    |

| Criterio                                                                         | Porcentaje para el criterio | Rango                                                                                 | Porcentaje | Fuente de Datos                          |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------|
| 1. Calificación definitiva de la EDL en 100 puntos o los puntajes más altos.     | 25%                         | NA                                                                                    | NA         | EDL                                      |
| 2. Promedio de la EDL en los últimos 3 años en nivel sobresaliente               | 10%                         | NA                                                                                    | NA         | EDL                                      |
| 3. Tiempo de servicio (años cumplidos)                                           | 5%                          | Según tabla de valoración que asigna mayor puntaje a mayor número de años de servicio | Hasta 20%  | EDL                                      |
| 4. Valoración de los 5 correctos de la Humanización*                             | 60%                         | 5                                                                                     | 20%        | Participación Social                     |
|                                                                                  |                             | 4                                                                                     | 15%        |                                          |
|                                                                                  |                             | 3                                                                                     | 10%        |                                          |
|                                                                                  |                             | 2                                                                                     | 5%         |                                          |
|                                                                                  |                             | 1                                                                                     | 0          |                                          |
| 5. No haber sido sancionado disciplinariamente en el último año correspondiente. | 0                           | NA                                                                                    | NA         | Oficina de Control Interno Disciplinario |
|                                                                                  | <b>100%</b>                 |                                                                                       |            |                                          |

\* Para la valoración de los cinco (5) correctos de humanización se tiene previsto la participación de la respectiva liga de usuarios de la UPSS donde se encuentran ubicados los nominados al reconocimiento. Esta condición se coordina en logística con el proceso de Gestión de la participación social.

#### Valoración de los Cinco Correctos de Humanización:

| Ítems                                                                                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. El servidor/a saluda y se presenta a los usuarios siempre mirando a los ojos.                                        |   |   |   |   |   |
| 2. El servidor/a llama al paciente por su nombre con respeto y cortesía.                                                |   |   |   |   |   |
| 3. El servidor/a brinda confianza y calidez en todo contacto con los usuarios.                                          |   |   |   |   |   |
| 4. El servidor/a emplea un lenguaje claro que ofrezca no sólo información sino seguridad y tranquilidad a los usuarios. |   |   |   |   |   |
| 5. El servidor/a le ofrece al usuario la posibilidad de un nuevo encuentro para brindarle más ayuda.                    |   |   |   |   |   |

|                      |            |                                                |                                                                                    |
|----------------------|------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Código:              | PE02 FR113 | <b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS<br/>2022</b> |  |
| Versión:             | 02         |                                                |                                                                                    |
| Vigente a partir de: | 21/04/2020 |                                                |                                                                                    |
| Página:              | 19 de 20   |                                                |                                                                                    |

**Criterios de Desempeño:** Para esta categoría se consideran dos:

- 1- Participación activa del servidor/a en comités institucionales relacionados con Calidad y/o reuniones de trabajo.
- 2- Que no tenga quejas por trato digno.

- **Implementación y despliegue**

Una vez aprobado y adoptado por la Junta Directiva, se entrega a la Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional y al grupo de Comunicaciones para que sea divulgado por los medios institucionales formales y se enviará vía correo electrónico a todos los directores de UPSS y Jefes de Unidades Administrativas para sus respectivas consultas y divulgación en los puntos de la red en reuniones de personal u otros espacios de convocatoria general. Este plan es responsabilidad del Comité de Bienestar Social e Incentivos, la Dirección de Talento Humano y Bienestar Laboral.

- **Monitoreo y Evaluación**

#### **Monitoreo**

Para asegurar el cumplimiento del mismo se realizará seguimiento periódico tal como se hace con los demás planes institucionales y se evaluarán los indicadores allí contenidos. Para este caso serán mínimo dos informes de avance en los dos últimos trimestres, que además se presentan y discuten en el Comité de Bienestar Social e Incentivos.

#### **Evaluación**

El Plan de Estímulos e Incentivos es responsabilidad en el nivel estratégico de la Gerencia por medio del Comité de Bienestar Social e Incentivos, que realiza trimestralmente una reunión en la cual se presentan los avances en cada tema de bienestar laboral, incluyendo estímulos e incentivos. Igualmente le corresponde a la Dirección de Talento Humano por medio de Bienestar Laboral, realizar el seguimiento acorde con los indicadores del plan de acción anual del área y presentar el respectivo reporte en el Comité de Gerencia.

|                      |            |                                                |                                                                                    |
|----------------------|------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Código:              | PE02 FR113 | <b>PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS<br/>2022</b> |  |
| Versión:             | 02         |                                                |                                                                                    |
| Vigente a partir de: | 21/04/2020 |                                                |                                                                                    |
| Página:              | 20 de 20   |                                                |                                                                                    |

#### DOCUMENTOS RELACIONADOS:

Instructivo Estrategias de Despliegue Institucional – PE02 IN 85

#### ANEXOS:

Matriz de Formulación y seguimiento de actividades del Plan - PE02 FR 104

| ELABORADO POR:                 |                                                              |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Catalina Alvarez Arango        | Cargo: Directora Talento Humano.                             |
| Claudia Marcela Orrego Escobar | Cargo: Representante Comisión de Personal                    |
| Sandra Rocío Báez Ortega       | Cargo: Profesional Universitario (Psicóloga Organizacional)  |
| Lucy Bernarda Hernández Barvo  | Cargo: Profesional Universitario (Evaluación del Desempeño)  |
| José Arroyave Flórez           | Cargo: Profesional Universitario (Abogado Talento Humano)    |
| Rosa Elena Betancur Piedrahita | Cargo: Profesional Universitario (Gestión Docencia Servicio) |
| Gloria Patricia Cadavid Molina | Cargo: Representante Comisión de Personal                    |
| Daniel Eugenio Charry Mejía    | Cargo: Representante Comisión de Personal                    |
| Jorge Humberto Cuadros Muñoz   | Cargo: Profesional Universitario Comunicador (Gerencia)      |

| CONTROL DE ACTUALIZACIÓN |            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                             |                                                                |
|--------------------------|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| VERSIÓN                  | FECHA      | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE                                                                                                   | RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE                                |
| 2                        | 18/11/2021 | Se modifica formato reduciendo las variables solicitadas. Los ajustes realizados a las plantillas corresponden a eliminar variables tales como: Introducción, Alcance, Marco Teórico o Conceptual, Especificaciones sobre el Desarrollo del Plan, unificando el Seguimiento y Monitoreo con la Evaluación; y definiendo como variable Monitoreo y Evaluación; Definiciones y conceptos y Bibliografía y Webgrafía | Simplificar la documentación de los planes con la información específica requerida para el monitoreo y evaluación del mismo | Jefe Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional |