

Resolución No. 093

(02 MAR 2023)

"Por la cual se establece los lineamientos para hacer efectivo la participación de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en los equipos de trabajo anual"

EL GERENTE DE LA E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA

En uso de sus atribuciones legales y reglamentarias, en especial las conferidas en la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 16 literal e) de Decreto Ley 1567 de 1998, consagra la obligación de las entidades públicas de diseñar los Programas de Bienestar e Incentivos, dentro del Sistema de Estímulos, con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor, armonizado con las políticas generales y necesidades de la institución.

Que el artículo 2.2.22.2.1. del Decreto 1083 de 2015, igualmente sustituido por el artículo 1° del Decreto 1499 de 2017, señala como una de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional la del "Talento Humano", política de desarrollo administrativo que, entre otros tópicos, hace referencia a los temas de Capacitación y Estímulos, concepto este último que integra el Bienestar Social e Incentivos; y cuyos planes se estructuran anualmente por la el área de Gestión del Talento Humano, en virtud de la competencia atribuida por el artículo 15 numeral 2. Literal a) de la ley 909 de 2004, que consagra como función de las Unidades de Personal, la de elaborar los planes estratégicos de Recursos Humanos.

Que por su parte, el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998, señala que "...tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así mismo como los de libre nombramiento y remoción...", conforme a los planes orientados a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los noveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Que el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, define con respecto al Plan de incentivos institucional que el jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Que Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley. PARÁGRAFO. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Que a su vez el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 determina que para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Que con respecto a los requisitos de los equipos de trabajo el artículo 2.2.10.14 el Decreto Ibidem, establece que los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
 2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
- Que las Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo definidas en el artículo 2.2.10.15. se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes:
1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
 2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
 3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
 4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
 5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

PARÁGRAFO 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

PARÁGRAFO 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Que en los artículos 8 al 26 de la Resolución interna 287 de 2016, se adoptaron los criterios para desarrollar Planes de Incentivos, en la E.S.E, de conformidad a lo definido en el Decreto 1567 de 1998 y 1083 de 2015.

Que en esta última Resolución no se determinó el procedimiento para hacer efectivo la participación de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en los equipos de trabajo anual, con el fin de incrementar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los servidores públicos al interior de la entidad.

Que los integrantes del Comité de Bienestar y Capacitación en cumplimiento de sus funciones, mediante sesión realizada el 23 de enero del 2023 procedieron a revisar las actividades de bienestar enfocadas a propiciar un mejoramiento en la calidad de vida de los empleados, producto del diagnóstico de necesidades de bienestar mencionado en el párrafo anterior, dando visto bueno a la realización de las necesidades presentadas.

En cumplimiento de la Circular 100-022 del 10 de diciembre de 2021 del DAFP, se invitó a las organizaciones sindicales ANTHOC, ANEC, SINTRASALUD para que participaran en la reunión del 26 de enero del 2023 con el fin de recibir las sugerencias que sobre bienestar y capacitación hubieran lugar; de este proceso se dejó constancia a través de acta de la fecha en mención.

Que en Comité de Gestión y desempeño de la E.S.E realizado el 31 de enero de 2023 se aprobaron los planes estratégicos institucionales, para la presente vigencia, en cumplimiento a lo definido en el Decreto 612 de 2018, dentro de los cuales se encuentran los planes de Gestión del Talento Humano a saber: Plan Anual de Vacantes, plan de Previsión de Recursos Humanos, plan Estratégico de Talento Humano, plan Institucional de Capacitación, plan de Incentivos Institucionales.

Que en mérito de lo expuesto,



RESUELVE:

ARTÍCULO 1: Definir los lineamientos para hacer efectiva la participación de los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, en los equipos de trabajo anual, con el fin de incrementar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los servidores públicos al interior de la entidad, así como establecer estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.

ARTÍCULO 2: Modificar el artículo 10 de la Resolución No. 287 de 2016, el cual quedará de la siguiente manera:

ARTÍCULO 10: Cada equipo de trabajo se debe inscribir a más tardar el 15 marzo de cada año, a través del Proceso de Gestión del Talento Humano, de conformidad al cronograma definido para cada vigencia.

ARTÍCULO 3: Inscripción equipos de trabajo en cumplimiento de las metas institucionales. Cada equipo de trabajo se debe inscribir a más tardar el 15 marzo de cada año, a través del Proceso de Gestión del Talento Humano, señalando el coordinador respectivo, las metas a conseguir y los indicadores que se aplicarán.

ARTÍCULO 4: Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la Entidad.

ARTÍCULO 5. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados y grupo directivo de la Entidad
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificación. Para ello se podrá contar con empleados de la Entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la Entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador y dependiendo de la disponibilidad presupuestal, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la Entidad, hasta con seis (6) salarios mínimos legales vigentes.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia, equivalentes hasta cuatro (4) salarios mínimos legales vigentes
6. Cada funcionario sólo podrá recibir una clase de incentivo en el año, bien sea como mejor empleado o por equipos de trabajo.

Parágrafo 1. La oficina de Desarrollo de Servicios apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la Entidad.

Parágrafo 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios a los equipos de trabajo, será el 30 de noviembre de cada año.

ARTÍCULO 6: Etapas de la convocatoria: Para desarrollar el proceso de convocatoria para la conformación de equipos de trabajo se desarrollarán las siguientes etapas:

1. Convocatoria.
2. Publicación y divulgación de la convocatoria.
3. Inscripción de equipos de trabajo y proyecto.

4. Verificación de requisitos.
5. Publicación o notificación de los admitidos y no admitidos.
6. Ejecución del proyecto.
7. Presentación del informe.
8. Sustentación del proyecto.
9. Expedición del acto administrativo de ganadores.
10. Premiación.

ARTÍCULO 7: Ejes temáticos. Atendiendo a que los proyectos de los equipos de trabajo deben estar alineados con los objetivos institucionales, se definen los siguientes ejes temáticos para la presentación de propuestas:

- Estrategias de Seguridad del Paciente: Buenas prácticas en Seguridad del Paciente
- Iniciativas de mejoramiento para el Clima y Cultura Organizacional. (Actividades, estrategias, mediciones).
- Automatización y racionalización de procesos y procedimientos (reducción de pasos, articulación de áreas, automatización de pasos).
- Estrategia de análisis y uso de los datos.
- Iniciativas aplicadas para el mejoramiento continuo de la prestación del servicio
- Herramientas para la preservación y transferencia del conocimiento e innovación

Parágrafo 1: No se podrán presentar propuestas que hagan parte de proyectos de Investigación de la E.S.E hospital Universitario San Rafael.

Parágrafo 2: No se podrán presentar proyectos que ya hayan sido sustentados o evaluados para otras estrategias o programas del Hospital

Parágrafo 3: El plagio será sancionado de conformidad a la normatividad colombiana

ARTÍCULO 8: Requisitos de inscripción:

- Ser empleado de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de nivel profesional, técnico y asistencial
- Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad, no inferior a un año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección del mejor equipo de trabajo.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior.
- Los servidores públicos de la entidad solo podrán hacer parte de un equipo de trabajo.
- Los equipos de trabajo al interior de la entidad podrán integrarse entre servidores públicos de diferentes grupos o dependencias, se sugiere la participación de diferentes niveles jerárquicos.
- Cada equipo de trabajo podrá integrarse con un número mínimo de cuatro (4) participantes (Ver concepto DAFP)
- Durante el desarrollo de las actividades de los mejores equipos de trabajo deben actuar bajo los valores del Código de integridad y de acuerdo con la propuesta
- En el evento que se presente que uno de los integrantes del grupo se retire, podrá ingresar otro colaborador, que cumpla con los requisitos y podrá hacerlo en el proceso de diseño de la propuesta de intervención.
- Los proyectos que se presenten por fuera de los términos establecidos en la presente convocatoria serán rechazados.
- El desarrollo de la propuesta no podrá afectar el cumplimiento de las funciones y/o actividades institucionales de quienes integran el equipo de trabajo.

ARTÍCULO 9: Convocatoria y presentación de la propuesta. Se debe entregar un documento dirigido a la oficina de Desarrollo de Servicios, donde se justifique la propuesta a desarrollar debidamente sustentada, cuyos resultados deben ser a corto plazo.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co



La propuesta debe responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos a los objetivos estratégicos y misionalidad de la entidad la cual debe contener los siguientes aspectos:

- Introducción
- Justificación
- Objetivo general y objetivos específicos
- Metodología de implementación
- Integrantes de equipo de trabajo
- Coordinador del equipo de trabajo
- Responsabilidades y funciones de cada integrante del equipo de trabajo
- Indicadores de Medición
- Fuentes de información
- Cronograma de desarrollo y ejecución de la propuesta
- Desarrollo de la metodología presentada y sustentada
- Bibliografía

ARTÍCULO 10: Cronograma. El proceso de equipos de trabajo se desarrollará de la siguiente manera:

CRONOGRAMA	
ACTIVIDAD	FECHA AÑO 2023
Publicación y divulgación de la convocatoria	2 al 10 de marzo
Inscripción de equipos de trabajo y proyecto	15 de marzo
Verificación de requisitos	16 de marzo
Publicación de admitidos y no admitidos	21 de marzo
Ejecución del Proyecto	22 de marzo 30 de septiembre
Presentación del informe	13 de octubre
Sustentación y evaluación del proyecto	27 de septiembre
Resultados mejores equipos	10 de noviembre
Premiación	Cierre de Gestión

ARTÍCULO 11: Equipo evaluador y los criterios. Será el encargado de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos para la conformación de los equipos de trabajo previa validación del Grupo de Gestión Humana y la Oficina Asesora de Desarrollo de Servicios.

Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificación.

El equipo evaluador será conformado por un delegado de las siguientes áreas y/o entidades.

- Gerente o su delegado
- Subgerente Administrativo y financiero
- Subgerente de Servicios de Salud
- Asesor Desarrollo de Servicios
- Coordinador de calidad
- Evaluador Externo, según temática

Parágrafo: Si de acuerdo con lo conceptualizado por parte del Equipo evaluador, se evidencia que los proyectos presentados por los equipos de trabajo no cumplen con los criterios establecidos en el presente documento, se declarará el proceso de selección desierto en la vigencia, lo cual se informará a todos los servidores de la E.S.E.



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co





HOSPITAL
UNIVERSITARIO
San Rafael
de Tunja

093 1 55



EN EL SAN RAFAEL
TRABAJAMOS CON EL ALMA

ARTÍCULO 12: MECANISMO DE EVALUACIÓN

MECANISMOS DE EVALUACIÓN		
1. DISEÑO DEL PROYECTO		
Puntaje de 0 a 30 puntos		
1	Formulación del proyecto: Presentación clara, ordenada, lógica y estructurada del proyecto y de los resultados	0-5
2	Aporte a mejoramiento: Innovación en procesos, procedimientos o en métodos o en estrategias de productividad, organización administrativa, clima laboral, habilitación, acreditación, seguridad del paciente, entre otros	0-10
3	Viabilidad del proyecto: Posibilidad que tiene el proyecto para ser aplicado como buena práctica en otras entidades	0-15
2. IMPLEMENTACIÓN Y RESULTADOS DEL PROYECTO		
Puntaje de 0 a 40 puntos		
1	Documento entregable	0-10
2	Cumplimiento del objetivo general	0-10
3	Cumplimiento de objetivos específicos	0-10
4	Cumplimiento indicadores del proyecto	0-10
SUSTENTACIÓN DEL PROYECTO		
Puntaje de 0 a 30 puntos		
1	Dominio del tema: Lenguaje claro de los integrantes del grupo y conocimiento del tema, antecedentes y resultados del proyecto	0-10
2	Coordinación del equipo de trabajo: Estrategias de colaboración, cooperación, y distribución de actividades entre los miembros de trabajo	0-10
3	Presentación del Proyecto: Manejo de ayudas audiovisuales, y estrategias de comunicación	0-10
TOTAL PUNTAJE		100

Parágrafo: Criterios de desempate. En caso que se presente empate, se definirá a favor del equipo de trabajo que haya obtenido la mayor calificación en el criterio implementación y resultados; si persiste el empate, se definirá a favor del equipo que haya obtenido la mayor calificación en la sustentación pública.

Si persiste el empate tras evaluar las dos (2) calificaciones enunciadas anteriormente, se realizará sorteo para determinar al ganador.

ARTÍCULO 13: Vigencia y derogatoria. La presente Resolución rige a partir de su expedición, modifica el artículo 10 de la Resolución 287 de 2016, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Tunja a los

02 MAR 2023

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

GERMAN FRANCISCO PERTUZ GONZÁLEZ
Gerente

Revisó. Sulma Clemencia Torres Gallo, Asesora Jurídica

María Angélica Páez Páez, Coordinadora Actividades Talento Humano

Proyectó. Laura Yaneth Buitrago Gualteros, Profesional Especializado Talento Humano



Carrera 11 No. 27-27
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

