

SINDICATO NACIONAL DE GINECOLOGIA Y OBSTETRICIA

SOGOS PROGRAMA DE INCENTIVOS

El programa de incentivos está dirigido a crear condiciones favorables para el buen servicio de los funcionarios y afiliados al Sindicato, buscando reconocer el desempeño en niveles superiores de calidad en forma individual o de equipo por el logro de actividades previamente acordadas.

1 Objetivos:

Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos y políticas del Sindicato.

Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia de los funcionarios y afiliados al Sindicato.

2 Alcance:

El programa de incentivos que se desarrollará, tienen como beneficiarios a todos los funcionarios y afiliados al Sindicato, tanto en forma individual, como en forma grupal, acorde a los resultados de los diferentes equipos de trabajo existentes.

Los funcionarios y afiliados deberán tener una antigüedad mínima de un año para participar en el plan de incentivos.

Los puntos tendrán vigencia sólo dentro del año en curso en que fueron obtenidos (del 1 de enero al 31 de diciembre).

3 Distribución de los incentivos:

Los incentivos se otorgaran en las siguientes categorías, aplicando en cada una de ellas unos criterios específicos.

4 Incentivos a los mejores Afiliados

Todos los Afiliados al Sindicato SOGOS, participan para la asignación de incentivos, aplicando las siguientes reglas:

4.1 Clasificación de los incentivos:

Los incentivos otorgados por el sindicato utilizan una metodología basada en puntos obtenidos a partir del alcance de metas previamente definidas, así:

- Obtener un resultado de evaluación de desempeño sobresaliente 1 punto
- Estar en el 1° lugar en resultados individuales de auditorías 2 puntos
- Estar en 2° lugar en resultados individuales de auditorías 1 punto.
- Elaborar y socializar guía de atención 1 punto
- Presentación en congreso 1 punto
- Participar en publicación de artículo científico en revista nacional 1 punto
- Participar en publicación de artículo científico en revista internacional 2 puntos
- Ser parte del grupo con mejor evaluación anual 1 punto
- Asistir al 100% de las reuniones convocadas por el sindicato 2 puntos.
- Asistir a más del 80% de las reuniones siempre que sea convocado a diez o más reuniones. 1 punto.

4.2 Los incentivos a otorgar de acuerdo al puesto ocupado con el puntaje alcanzado son:

4.2.1 El afiliado con el mayor puntaje, siempre y cuando el puntaje obtenido sea igual o superior a cuatro puntos, podrá elegir entre las siguientes opciones:

- Costeo de los gastos transporte, alimentación, alojamiento e inscripción en congreso nacional del área de la ginecología y obstetricia.
- Costeo de los gastos de transporte, alimentación y alojamiento durante cuatro días tres noches para el afiliado y un acompañante en ciudades del territorio nacional.

Los costos máximos asumidos por el sindicato para este reconocimiento serán hasta 5 S.M.M.L.V

4.2.2 El afiliado con el segundo mayor puntaje, siempre y cuando el puntaje obtenido sea igual o superior a tres puntos, podrá elegir entre las siguientes opciones:

- Costeo de los gastos de alojamiento y alimentación durante dos días y una noche en hostería para el afiliado y tres personas más.
- Multifuncional para ejercicios
- Computador portátil

Los costos máximos asumidos por el Sindicato para este reconocimiento serán hasta 2 S.M.M.L.V

4.2.3 El afiliado que obtenga el tercer mayor puntaje, siempre y cuando el puntaje obtenido sea igual o superior a 2 puntos, podrá elegir entre las siguientes opciones:

- Boletas para concierto para dos personas

- Costeo de matrícula e inscripción en uno de los siguientes cursos: Baile, Inglés, sistemas, manualidades, pintura u otro determinado por la Junta Directiva
- Tratamiento facial con kit de belleza
- Boletas para evento deportivo para dos personas
- Costeo de mes de gimnasio
- Celular
- Mp4
- Día de descanso de sol ó Spa

Los costos máximos asumidos por el Sindicato para este reconocimiento serán hasta $\frac{1}{2}$ S.M.M.L.V

4.2.4 Todos los afiliados que logren dos o más puntos, se les otorgará pases para la entrada a cine para dos personas.

4.3 Reglas de cada criterio

Para la asignación del puntaje se deben cumplir las siguientes reglas por cada criterio así:

- **Evaluación de desempeño:** Obtener un resultado de evaluación de desempeño sobresaliente, es decir una calificación mayor o igual a 3.67, correspondiente a la evaluación de desempeño anual, no a la evaluación del periodo de prueba.
- **Auditorías internas:** Las mediciones de adherencia reflejarán de forma individual y colectiva los resultados obtenidos, aquellos afiliados o funcionarios que dentro de su grupo de trabajo ocupen el primer y segundo lugar en las mediciones, siempre y cuando los resultados obtenidos sean sobresalientes, se harán acreedores al puntaje, no aplica en los casos en que el grupo es menor de tres integrantes.
- **Guías de atención:** Los afiliados que elaboren guía de atención, ajustándose a la estructura definida por el Sindicato, y socialice el contenido con el grupo de especialistas de la institución donde labora, se hará acreedor al puntaje, en caso de ser socializado a otros grupos institucionales, sumará 0.5 puntos por cada grupo. Se debe anexar el listado de asistencia de los grupos en los cuales se socializó la guía.
- **Congresos:** el puntaje será otorgado siempre y cuando se cumpla con los requisitos que se describen a continuación: 1 En la presentación debe estar descrita en forma explícita que el afiliado hace parte del Sindicato de Ginecología

y Obstetricia SOGOS. 2 El Contenido de la presentación deberá ser dado a conocer a la junta Directiva.

- Si el congreso es internacional dará 0.5 puntos adicionales. Cada vez que se realice una presentación, debe pasar al aval de alguno de los comités mencionados.
- **Publicaciones:** Toda publicación en revista científica o libro nacional o internacional, será objeto de puntaje en incentivo si:
 - En el artículo aparece explícita la vinculación del autor al Sindicato SOGOS.
 - El artículo es científico

El contenido de la publicación tiene el aval previo de la junta directiva para su publicación

- **Evaluación de equipos de trabajo:** La evaluación anual de los equipos de trabajo del Sindicato en las instituciones, se regirá por las pautas establecidas para tal efecto, ser integrante del equipo con la mejor evaluación, hará que cada miembro del equipo se haga acreedor al puntaje.
- **Asistencia a reuniones:** La participación en el 100% de las reuniones convocadas por periodo en el sindicato (siempre que sea mayor de dos), hace acreedor al puntaje. Incluye jornadas de capacitación y otras convocadas de manera oficial por SOGOS. Si asiste al 80% de las reuniones convocadas, siempre y cuando estas sean iguales o superiores a diez, se hace acreedor a un punto.

4.4 Distribución e integrantes de los equipos de trabajo.

Cada equipo de trabajo está conformado por:

- **Equipo administrativo:** Conformado por el personal que labora en el área administrativa del Sindicato.
- **Hospital San Vicente de Paul de Caldas:** Conformado por el personal médico especialista afiliado
- **UPSS San Javier ESE Metrosalud:** Conformado por el personal médico especialista afiliado
- **UPSS Manrique ESE Metrosalud:** Conformado por el personal médico especialista afiliado y el personal auxiliar de apoyo
- **ESE Hospital San Rafael – Itagüí:** Conformado por el personal médico especialista afiliado
- **ESE Hospital La María:** Conformado por el personal médico especialista afiliado
- **Clínica Policía:** Conformado por el personal médico especialista afiliado

5 Incentivo al mejor coordinador

Para los Coordinadores, aplica los siguientes criterios, de manera que permita dar el incentivo al mejor Coordinador Médico

- | | |
|--|---------|
| • Cobertura evaluación de desempeño mayor del 80% para el periodo evaluado | 1 punto |
| • Cobertura en inducción - reinducción mayor 90% | 1 punto |
| • Oportunidad en la respuesta a requerimientos institucionales menor de 5 días promedio. | 1 punto |
| • Cumplimiento de planes de acción mayor al 80% | 1 punto |
| • Estrategias innovadoras implementadas en las IPS | 1 punto |
| • Oportunidad en la entrega de cuadro de turnos mayor del 90% | 1 punto |
| • Entrega de informe estadístico de la IPS (Mensual, bimestral o trimestral) | 1 punto |
| • Participación en comités de la IPS | 1 punto |
| • Realización de análisis e informe de eventos adversos | 1 punto |
| • Realización de reuniones con el equipo médico del Sindicato | 1 punto |
| • Realización de capacitaciones al equipo de salud de la institución | 1 punto |

5.1 Reglas de cada criterio

- Evaluación de desempeño: El alcanzar una cobertura de evaluación de desempeño igual o superior al 80%, en el periodo establecido, hace acreedor al puntaje, que será evidenciado con la verificación del cronograma de evaluaciones y los formatos diligenciados por periodo
- Innovación: La implementación de alguna metodología o herramienta innovadora que optimice el desempeño en la organización, previo concepto de la junta directiva, hará acreedor al puntaje.
- Reuniones equipo médico: La realización de al menos dos reuniones por periodo con el equipo médico, que permita la socialización e implementación de acciones de mejoramiento al interior de cada equipo de trabajo, hará acreedor al puntaje. Se verificará con el acta de la reunión.
- Capacitación equipo salud IPS: la realización de al menos dos actividades de capacitación al equipo de salud de la IPS donde se labora, hará acreedor al puntaje. Se verificará con la lista de asistencia y anexo de la presentación

5.2 Los incentivos a otorgar al Coordinador Médico con el mayor puntaje alcanzado, será uno de los siguientes, de acuerdo a su elección:

- Costeo de los gastos de alojamiento y alimentación durante dos días y una noche en hostería para el afiliado y tres personas más.
- Multifuncional para ejercicios.
- Computador portátil

Los costos máximos asumidos por el Sindicato para este reconocimiento serán hasta 2 S.M.M.L.V

6 Incentivo al mejor funcionario

Para los funcionarios administrativos del Sindicato, aplican los siguientes criterios

- Obtener un resultado de evaluación de desempeño cuantitativa sobresaliente 1 punto
- Obtener un resultado de evaluación de desempeño cualitativa Sobresaliente 1 punto
- Bonos brindados por los afiliados en respuesta a su buena atención 1 punto
- Implementación de estrategia innovadora 1 punto

6.1 Reglas de cada criterio

- **Evaluación cuantitativa:** Obtener un resultado de evaluación de desempeño sobresaliente, es decir una calificación mayor o igual a 3.67, correspondiente a la evaluación de desempeño anual, no a la evaluación del periodo de prueba
- **Evaluación cualitativa:** Obtener un resultado de evaluación de desempeño sobresaliente, es decir una calificación mayor o igual a 80%, correspondiente a la evaluación de desempeño anual, no a la evaluación del periodo de prueba
- **Innovación:** La implementación de alguna metodología o herramienta innovadora que optimice el desempeño en la organización, previo concepto de la junta directiva o la gerencia, hará acreedor al puntaje.

6.2 Los incentivos a otorgar de acuerdo al puesto ocupado con el puntaje alcanzado son:

- Costeo de los gastos de alojamiento y alimentación durante dos días y una noche en hostería para el empleado y un acompañante.

Los costos máximos asumidos por el Sindicato para este reconocimiento serán hasta 1 S.M.M.L.V

- Multifuncional para ejercicios
- Celular
- Tratamiento facial con kit de belleza
- Día de Sol ó Spa.
- Bonos de Regalo

Los costos máximos asumidos por la Sindicato para este reconocimiento serán hasta 1 S.M.M.L.V.

Todos los funcionarios que logren un puntaje mayor o igual a dos, se les dará dos boletas para la entrada a cine.

7 Metodología:

La Junta Directiva, evaluará el comportamiento de los indicadores y resultados de la evaluación de desempeño, en donde determinará el o los funcionarios, afiliados o coordinadores, que se harán merecedores de los reconocimientos por parte del Sindicato, a quienes se les notificará de forma escrita por parte de la gerencia, del reconocimiento y el tipo de estímulo establecido.

La junta directiva se reunirá anualmente para evaluar en cada periodo los reconocimientos a realizar de los puntos obtenidos dentro del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año inmediatamente anterior. Dicha reunión se realizara en los dos primeros meses del año.

La junta directiva elaborará una lista de los puntajes de mayor a menor por cada grupo objeto de incentivo; los afiliados que obtengan los tres primeros puntajes serán objeto de reconocimiento, al igual que los dos primeros puntajes de funcionarios y el coordinador con mayor puntaje, de acuerdo a los criterios definidos en el plan.

Si varios funcionarios o afiliados obtienen el mismo puntaje cumpliendo los requisitos para el primero o segundo puesto y con este número de personas quedan asignados tres reconocimientos, se considerarán asignados todos los reconocimientos y no se otorgarán a afiliados con puntajes menores aunque cumpla el puntaje

8 Motivos de exclusión:

Ningún funcionario o afiliado podrá obtener un reconocimiento individual, si presenta una evaluación de desempeño insuficiente o si está inmerso en algún proceso disciplinario en el Sindicato.

9 Principios que deben orientar la asignación de incentivos

- Todo incentivo estará ligado a un resultado previamente identificado.
- No se ofrecerá un incentivo que el Sindicato no esté en condiciones de entregar o cumplir.
- Todos los funcionarios y afiliados estarán en posibilidad de obtener un incentivo ofrecido de manera que se garantice las condiciones de equidad y simetría para todos los candidatos a lograr los incentivos y ser transparente en la asignación de los mismos.
- El plan de incentivos, una vez aprobado, será ampliamente divulgado y promocionado
- La cultura de incentivo, está orientada a premiar la excelencia, nunca se utilizarán por razones de amiguismo, compasión, o cualquiera otra diferente al mérito.

La aplicación de los incentivos no se aplazará, un incentivo aplazado en el tiempo pierde gran parte de su atractivo. Algo realmente merecido, nunca puede ser un regalo dentro de la cultura.

NORA LEIDY HIGUITA

Presidente Junta Directiva

MARTHA ISABEL RESTREPO JARAMILLO

Gerente Sindicato SOGOS