

 <p>HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1 Página 1 de 39 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Próxima Revisión: 17052025

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021.



 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 2 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

1 Tabla de contenido

2	INTRODUCCIÓN.....	3
3	GENERALIDADES DE LA ESE HHAG	4
4	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICA.....	¡Error! Marcador no definido.
4.1	MISIÓN	¡Error! Marcador no definido.
4.2	VISIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
4.3	POLÍTICA DE CALIDAD	¡Error! Marcador no definido.
4.4	POLITICA DE TALENTO HUMANO	¡Error! Marcador no definido.
4.5	PRINCIPIOS CORPORATIVOS	¡Error! Marcador no definido.
4.6	OBJETIVOS ESTRATEGICOS.....	¡Error! Marcador no definido.
5	MARCO NORMATIVO	8
6	MARCO CONCEPTUAL.....	10
6.1	DECRETO LEY 1083 DE 2015.....	10
6.1.1	TÍTULO II SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTAD	10
6.2	LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004.....	18
6.2.1	PARÁGRAFO DEL ARTÍCULO 36.....	18
6.3	DECRETO 1227 de 2005	19
6.3.1	CAPITULO II	19
6.4	DECRETO 1083 DE 2015	23
6.4.1	TÍTULO 9	23
6.4.2	TÍTULO 10	24
6.5	DECRETO 648 DE 2017	29
7	OBJETIVO GENERAL.....	29
7.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	29
8	ALCANCE.....	30
9	BENEFICIARIOS.....	30
10	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	30
11	PLAN DE TRABAJO	30
12	OBJETIVOS DE LAS ÁREAS DE TRABAJO	31
13	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA	31
14	ÁREA DEPORTIVA	31
15	ÁREA CULTURAL	32
16	ÁREA RECREATIVA	32
17	AREA SOCIAL	32
18	ÁREA DE CLIMA ORGANIZACIONAL	32
19	RUBROS	33
20	PLANES DE INCENTIVOS.....	33
20.1	JUSTIFICACIÓN.....	33
20.2	JURADO DE SELECCIÓN	34
20.3	OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS	34
20.4	INCENTIVOS Y RECURSOS	34
21	TIPOS DE INCENTIVOS	34
21.1	NO PECUNIARIOS	35
21.2	PECUNIARIOS	35
21.2.1	CONSIDERACIONES PARA ASIGNAR LOS INCENTIVOS:	35
22	PRESUPUESTO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	¡Error! Marcador no definido.
23	ANEXOS.....	¡Error! Marcador no definido.
24	INDICADORES DE GESTIÓN.....	38

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1 Página 3 de 39 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Próxima Revisión: 17052025

2 INTRODUCCIÓN

El Bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la Política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la Entidad como del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Entidad y del Estado, con los fines de desarrollo personal. El siguiente Plan de Bienestar Social e incentivos se diseñó para los funcionarios del ESE. Hospital Octavio Olivares del Municipio de Puerto Nare direccionado al mejoramiento de un adecuado ambiente laboral con el fin de aumentar la percepción favorable, la motivación, la satisfacción, la productividad y el bienestar de su personal, contribuyendo a que estas acciones estén encaminadas hacia el cumplimiento de los objetivos y finalidades de la entidad.



El Plan de Bienestar social e Incentivos tiene como objetivo la calidad de vida de sus funcionarios, la cual busca mejorarse a través de actividades físicas, intelectuales, recreativas y culturales que contribuyan en cada uno de los ámbitos humanos y a través de estímulos tangibles e intangibles que propicien un mejor ambiente laboral.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral; haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias de una cultura verdadera e integral con la ciudadanía, contribuyendo al éxito de la Administración.

Se pretende dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con el que hacer de las Entidades Públicas, que deben brindar un tratamiento preferencial a su recurso humano con calidad.

El siguiente Plan se alinea al Modelo Integral de Planeación y Gestión en la Dimensión del Talento Humano; donde se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Esta Dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1 Página 4 de 39 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Próxima Revisión: 17052025

La ESE. Hospital Octavio Olivares Considera al Talento Humano de la Entidad como eje central del desarrollo de la misión Institucional, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los Servidores Públicos, engrandeciendo la Misión Institucional ante la comunidad que espera lo mejor de los Programas y Servicios de salud. El fin del Programa de Bienestar Social de ESE ESE. Hospital Octavio Olivares del Municipio de Puerto Nare es el de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de sus funcionarios lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

3 GENERALIDADES DE LA ESE HOSPITAL OCTAVIO OLIVARES



La Empresa Social del Estado Hospital Octavio Olivares en sus inicios se originó como Puesto de Salud del corregimiento “LA MAGDALENA” cuando dejó de ser un corregimiento de Puerto Berrio. Este puesto de salud inició funciones en el local actual del Banco Agrario de Colombia, en el parque principal, luego fue elevado a la categoría de Centro de Salud “JUAN MOJICA ARMELLA”, en reconocimiento a un médico que permaneció en la región y murió trágicamente. El señor Jaime Escobar de la finca La Unión donó al Municipio de Puerto Nare un terreno en la parte alta del pueblo, para la construcción del actual Hospital, el cual se inaugura en 1976.

La Empresa Social del Estado Hospital Octavio Olivares de Puerto Nare fue constituida como Hospital el día 26 de Julio de 1976 con sede y domicilio en el Municipio de Puerto Nare; se nombró como primer gerente al señor Luis Alberto Raigoza quien desempeñó el cargo hasta el mes de Julio de 1977.

El concejo Municipal de Puerto Nare, a través del acuerdo 035 del 25 de diciembre de 1985 crea el Hospital Octavio Olivares como un establecimiento público con fijación de patrimonio y estructura administrativa.

Posteriormente, por medio del acuerdo 017 de 1994 se reestructura y transforma en Empresa Social del Estado, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 100 de 1993.

En la actualidad, la ESE Hospital Octavio Olivares es una entidad de carácter municipal, el cual presta servicios de primer nivel de atención a toda la comunidad del Municipio de Puerto Nare y también algunos usuarios de veredas o corregimientos de Municipios aledaños como Vasconia-Puerto Serviez (Departamento de Boyacá) y Canteras (Municipio de San Luis).

La institución tiene una capacidad instalada de tres (3) camas hospitalarias, una (1) pediátrica, una (1) obstétricas y una (1) hospitalización adultos), una (1) sala de partos y dos (2) ambulancias (Transporte Asistencial Básico), tres (3) camillas de observación adulto hombre, tres (3) camillas de observación adulto mujer, tres (3) consultorios de consulta externa y un (1) consultorio de urgencias.



Macroproceso	Proceso	Código:
APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
		Página 5 de 39
		Fecha Creación:17052020
		Creado por: MIPG
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Próxima Revisión: 17052025

La institución cuenta con una sede Centro de Salud La Sierra, la cual cuenta con una capacidad instalada de tres (3) camas hospitalarias, una (1) pediátrica, una (1) obstétricas y una (1) hospitalización adultos), una (1) sala de partos, una (1) camillas de observación adulto hombre, una (1) camillas de observación adulto mujer, dos (2) consultorios de consulta externa y un (1) consultorio de urgencias.

3.1 MISIÓN

Somos una Empresa Social del Estado del Municipio de Puerto Nare, prestamos servicios de salud de primer nivel de complejidad con excelente calidad hacia nuestros usuarios, a través de la gestión integral del riesgo; la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, a través de la atención humanizada, la seguridad del paciente, apoyados por un equipo humano idóneo, capacitado, con responsabilidad social, conocimientos y competencias bajo un modelo de docencia servicio que contribuyan al bienestar y mejora de las condiciones de salud de la población.



32 VISIÓN

La ESE. Hospital Octavio Olivares será para el año 2030 una entidad de primer nivel de atención reconocida en la Región del Magdalena Medio por la excelente gestión integral del riesgo de la población, mediante la innovación de los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, la puesta del modelo docencia - servicio, el fortalecimiento de la seguridad del paciente, recursos físicos y tecnológicos de última generación permitiendo la utilización de forma eficiente y transparente de los recursos financieros.

3.3 PRINCIPIOS CORPORATIVOS

SEGURIDAD DEL PACIENTE: El usuario, será nuestra razón de ser, todas nuestras funciones girarán en torno a él. Será prioridad del personal institucional, velar por que los servicios ofrecidos, se desarrollen con un alto nivel de seguridad, ofreciendo la tranquilidad requerida por cada usuario.

VOCACIÓN DE SERVICIO: Actitud de vida de colaboración hacia los demás, en todo momento y en todas partes, que lleva a acciones desinteresadas que contribuyen a hacer más ligera y placentera la vida de los otros sin buscar recompensa, agradecimiento y/o admiración.

ATENCION HUMANIZADA: Disponibilidad, entrega, trato humano, cálido y actitud permanente de amabilidad con los usuarios velando siempre por el respeto de sus derechos.

TRABAJO EN EQUIPO: Unir el esfuerzo con quienes participan en los procesos y actividades en búsqueda de objetivos y metas comunes como el logro de beneficios institucionales y personales.

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Responsabilidad es hacernos cargo de las consecuencias de nuestras palabras, decisiones y todos nuestros actos. Responsabilidad Social es hacer de la mejor manera lo

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 6 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

que nos corresponde, con efectividad, calidad y compromiso, sin perder de vista el beneficio colectivo de la comunidad a la que servimos y la comunidad en la cual estamos. Por esto, implica asumir las consecuencias sociales de nuestros actos y responder por las decisiones que se toman en los grupos de los que formamos parte.

RESPETO: Es ponerse en el lugar del otro para comprenderlo desde adentro y adoptar, esa otra perspectiva. Significa valorar a los otros como sujetos dignos que merecen nuestro reconocimiento y protección.

EFICIENCIA: Los funcionarios del Hospital actuaran responsablemente con el uso de los recursos para lograr los mejores resultados, reconociendo que los recursos son limitados, y eligiendo entre alternativas que pueden suministrar el mayor beneficio.

CALIDAD: Prestamos servicios de salud accesibles, oportunos, pertinentes, y continuos, con enfoque de seguridad y humanización, centrados en el paciente y su familia.

CONFIDENCIALIDAD: Respeto a la información reservada o secreta de los seres humanos que no deben o no pueden ser difundidos en público o transmitidos a terceros, sin consentimiento del interesado.

3.4 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Mejorar las competencias y el sentido de pertenencia del cliente interno, mediante la gestión del talento humano, que permitan contribuir al desarrollo institucional durante los próximos cinco años.
2. Mejorar el desarrollo de los procesos, a través de la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad, el Sistema de Control Interno, el Sistema de Información, el Sistema de Gestión documental, el desarrollo de una gestión por procesos y el mejoramiento del ambiente físico y tecnológico que permitan la realización de las actividades de acuerdo a los lineamientos establecidos por la normatividad y la institución, durante los próximos cinco años.
3. Mejorar la fidelización de los usuarios, mediante la participación comunitaria, el mercadeo y las comunicaciones y la gestión de la satisfacción del usuario, para contribuir a la eficiencia operativa durante los próximos cinco años.
4. Buscar la sostenibilidad financiera de la institución a través de un plan que permita el manejo eficiente de los recursos, el control del gasto, inventarios, monitorización del costo y gestión de los recursos que garanticen la prestación de servicios con calidad en la ESE a unos costos económicos y sociales acordes con la realidad del medio durante los próximos cinco años.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1 Página 7 de 39 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Próxima Revisión: 17052025

3.5 VALORES INSTITUCIONALES

HONESTIDAD

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

RESPETO

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.



COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

3.6 POLITICAS

3.6.1 POLÍTICA DE CALIDAD

La ESE Hospital Octavio Olivares está comprometida en prestar servicios de atención en salud de alta calidad a los usuarios, garantizando el acceso, la oportunidad, la pertinencia, la seguridad y la continuidad, basado en la mejora continua, la humanización del servicio, la seguridad del paciente y el trato digno para satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios y mejorar sus condiciones de salud.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 8 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

3.6.2 POLÍTICA DE GESTIÓN TALENTO HUMANO

La ESE. Hospital Octavio Olivares, se compromete a implementar un proceso adecuado de gestión clínica a través de un recurso humano que protejan la salud, la integridad y la privacidad de los usuarios, manteniendo un ambiente laboral propicio para el alto desempeño adecuado de las competencias, habilidades, actitudes e idoneidad de sus colaboradores, de acuerdo con las necesidades de la entidad, la sana convivencia, el mejoramiento del clima organizacional.

4 MARCO NORMATIVO

Tabla1. Normatividad

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia de 1991.	Estableció dentro de sus obligaciones del estado, brindar todas las facilidades y posibilidades en capacitación para el trabajador en general y por ello en sus artículos 53 y 54 fija algunas pautas sobre lo indicado e igualmente las normas generales que regulan la formación y habilitación profesional.
Ley 115 de 1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación. Esta Ley en sus artículos 10, 36 y 43 define educación formal, Educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación informal.
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998.	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Constitución política de Colombia de 1991, Art- 67, el cual define el concepto "educación" para el territorio nacional.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
CONPES 3674 de 2010.	Traza las directrices generales para la puesta en marcha de una Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano, fundamentada en un Sistema de Formación de Capital Humano.
Ley 734 de 2002.	Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en el mes de mayo de 2019.
Ley 909 de septiembre 23/2004.	Por medio del cual se expedían normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y que se concreta con el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 del 2015 establece que las entidades públicas están en la obligación de organizar para sus empleados, programas de capacitación. Que el numeral 2, literal b), del artículo 19, de Ley 909 de 2004 determina que el diseño de cada empleo debe contener el perfil de competencias, y el numeral 1º del artículo 36 de la citada ley señala que la capacitación y la formación de los empleados públicos están orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal) y organizacional de

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 9 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

	manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto 1227 de 2005.	Por la cual se reglamenta la Ley 909 del 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 en su artículo 65 indica que “Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales y atender a las necesidades.
Decreto 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.	Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias.
Decreto 2539 de 2005.	Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7). Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1064 de 2006.	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Circular Externa DAFP No. 100-010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Decreto 4665 de 2007.	Se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
Decreto 1083 de 2015.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Adopta el Plan Nacional de Formación para los Servidores públicos, formulados por el Departamento de la Función Pública y la Escuela Superior de la administración pública, para el desarrollo de las competencias, el cual se constituye en la directriz para en la formulación del plan institucional de capacitación de la entidades públicas- (Decreto 4665 de 2007, art.1).
Decreto 1083 de 2015.	artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005. Cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación. TÍTULO 10 SISTEMA DE ESTIMULOSARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos
Decreto 648 de 2017.	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 – 2027.
Decreto Ley 894 de 2017.	Por el 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 la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto 1499 de 2017.	Artículo 2.2.22.3.3 objetivo del Modelo Integrado de Planeación y gestión – MIPG. Tendrá como objetivo “fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.
Circular 012 de 2017 del DAFP	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 10 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

Decreto 612 de 2018.	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan Institucional de Capacitaciones por parte de las entidades del Estado.
Circular 100.04-2018 del DAFP.	Establece que la ESE deberá incluir en sus programas de inducción y reinducción el desarrollo del curso virtual sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG.
Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.	

5 MARCO CONCEPTUAL

Sustentado en el ¹**DECRETO LEY 1567 DE 1998** (agosto 5) Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados de Estado.

Se describe a Continuación el:

5.1 DECRETO LEY 1083 DE 2015

5.1.1 TÍTULO II SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO

(Ver Decreto 1083 de 2015. Art, 2.2.20.3.2)

5.1.1.1 CAPÍTULO I

5.1.1.1.1 DISPOSICIONES GENERALES DEL SISTEMA DE ESTÍMULOS

ARTÍCULO 13. Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

ARTÍCULO 14. Finalidades del Sistema de Estímulos. Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados;
- Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;
- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;
- Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

ARTÍCULO 15. Fundamentos del Sistema de Estímulos. Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema.

¹ Decreto Ley 1567 DE 1998

² Decreto Ley 1567 DE 1998

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 11 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

- a. **Humanización del Trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- b. **Equidad y Justicia.** Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- c. **Sinergia.** Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;
- d. **Objetividad y Transparencia.** Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
- e. **Coherencia.** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.
- f. **Articulación.** La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

³ARTÍCULO 16. Componentes del Sistema de Estímulos. El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:

- a. **Políticas Públicas.** Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana;
- b. **Planes.** La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento.

³ Decreto Ley 1567 DE 1998

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 12 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

- c. **Disposiciones Legales.** Las leyes, los decretos y las disposiciones que regulan la organización y el funcionamiento de la administración pública y el sistema de administración de personal, en especial aquellas disposiciones que desarrollan el manejo del bienestar social y los programas de incentivos, constituirán el marco de actuación de las entidades en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para los empleados del Estado. Las normas sobre bienestar social e incentivos serán flexibles y adaptables y propenderán por la gestión autónoma y descentralizada de las entidades.
- d. **Entidades.** El elemento dinamizador del sistema de estímulos será el conjunto de las entidades públicas. Estas actuarán según su Competencias administrativa como:
- ♣ Directoras del Sistema;
 - ♣ Coordinadoras o proveedoras;
 - ♣ Ejecutoras
- e. **Los programas de bienestar social e incentivos.** El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.
- f. **Sistema de estímulos.** para los servidores públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz. El Gobierno Nacional adoptará un sistema de estímulos para los servidores públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz, que ingresen a la administración pública por medio de los procesos de selección objetiva e imparcial. Este sistema está integrado por 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 y dentro de ellos se contemplarán las condiciones particulares de las personas vinculadas, su entorno y su capacidad de adaptación."

(Adicionado por el Decreto 894 de 2017, Art. 7)

ARTÍCULO 17. Competencia y Responsabilidades. El sistema de estímulos a los empleados estará a cargo de las siguientes entidades, las cuales tendrán las responsabilidades que a continuación se describen:

- a. **El Departamento Administrativo de la Función Pública.** Ejercerá la dirección del sistema; para ello formulará las políticas de administración pública, de desarrollo del talento humano y de bienestar social que orienten el sistema; asesorará sobre la materia y fomentará la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los programas;

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 13 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

- b. **Entidades Públicas de Protección y Servicios Sociales.** Facilitarán, mediante convenios, sus servicios y programas especiales para el desarrollo de programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas;
- c. **Entidades Públicas del orden Nacional y Territorial.** Actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales;
- d. **⁴Comités Institucionales e Interinstitucionales de Empleados del Estado.** Participarán en el diseño y la ejecución de programas.

5.1.1.2 CAPÍTULO II

5.1.1.2.1 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS



ARTÍCULO 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

ARTÍCULO 19. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

5.1.1.3 CAPÍTULO III

5.1.1.3.1 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

ARTÍCULO 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

ARTÍCULO 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;

⁴ Decreto Ley 1567 DE 1998

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 14 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.



ARTÍCULO 22. Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelantan las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del **área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral**.

⁵ARTÍCULO 23. Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

⁶ARTÍCULO 24. Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.

(Reglamentado Decreto 1227 de 2005, Art.75)

(Ver Decreto 1083 de 2015. Art, 2.2.10.7)

⁵ Decreto Ley 1567 DE 1998

⁶ Decreto Ley 1567 DE 1998

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 15 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

ARTÍCULO 25. Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional
- Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;
- Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

PARÁGRAFO. En el proceso de gestión debe promoverse la participación activa de los empleados de la identificación de necesidades, en la planeación, en la ejecución y en la evaluación de los programas de bienestar social.

5.1.1.4 CAPÍTULO IV

5.1.1.4.1 PROGRAMAS DE INCENTIVOS

ARTÍCULO 26. Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- ♣ Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- ♣ Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
- ♣ Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

ARTÍCULO 27. Proyectos de Calidad de Vida Laboral. Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la entidad. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello metodología que las ciencias sociales y administrativas desarrolleen.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 16 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

⁷Las entidades, de acuerdo con sus políticas de gestión, podrán adaptar a sus particulares requerimientos proyectos de calidad de vida laboral orientados a lograr el buen desempeño. Para ello contarán con la orientación y asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública.

ARTÍCULO 28. Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Período. Como uno de los incentivos que deben concederse a los empleados de carrera, los nominadores deberán otorgarles la respectiva comisión para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción o de período cuando hubieren sido nombrados para ejercerlos.

ARTÍCULO 29. Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

ARTÍCULO 30. Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

ARTÍCULO 31. Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

ARTÍCULO 32. Planes de Incentivos no Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

⁸**PARÁGRAFO.** Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.

ARTÍCULO 33. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de las órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e

⁷ Decreto Ley 1567 DE 1998

⁸ Decreto Ley 1567 DE 1998

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 17 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional. Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

PARÁGRAFO 1º. La prima técnica no hará parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente Decreto - Ley.

PARÁGRAFO 2º. Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

PARÁGRAFO 3º. Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.

ARTÍCULO 34. Plan Mínimo de Incentivos. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior.

ARTÍCULO 35. Forma de Acto y Recursos. Los actos administrativos mediante los cuales se concedan los incentivos deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.

ARTÍCULO 36. Consideraciones Generales para la Asignación de Incentivos. Para asignar los incentivos, las entidades deberán observar las siguientes consideraciones:

- La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio;
- En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración;
- Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad de la cual labora;
- Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener conocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

ARTÍCULO 37. Recursos. Las entidades públicas a las cuales se aplica este Decreto - Ley deberán apropiar anualmente, en sus respectivos presupuestos, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social o incentivos que se adopten.

⁹ Decreto Ley 1567 DE 1998

<p>HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 18 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

- ♣ Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con los programas y proyectos diseñados.
- ♣ Los programas de bienestar social que autoricen las disposiciones legales incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo, con excepción de bebidas alcohólicas.

ARTÍCULO 38. Prohibiciones. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar los regímenes salariales prestacional de los empleados.

5.2 LEY 909 DEL 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004

5.2.1 PARÁGRAFO DEL ARTÍCULO 36.



Establece que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna. Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1 Página 19 de 39 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Próxima Revisión: 17052025

realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

5.3 DECRETO 1227 de 2005

5.3.1 CAPITULO II

5.3.1.1 SISTEMA DE ESTÍMULOS

ARTÍCULO 69. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

ARTÍCULO 70. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2 Artísticos y culturales.

70.3. Promoción y prevención de la salud.

70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

PARÁGRAFO 1º. Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

PARÁGRAFO 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

ARTÍCULO 71. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 20 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

ARTÍCULO 72. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

ARTÍCULO 73. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

73.2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

PARÁGRAFO. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 74. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

ARTÍCULO 75. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

75.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

75.3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.

75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

75.6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

ARTÍCULO 76. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 21 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

ARTÍCULO 77. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalara 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.

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.

ARTÍCULO 78. 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.

PARÁGRAFO. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

ARTÍCULO 79. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

ARTÍCULO 80. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

- 80.1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
- 80.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- 80.3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

ARTÍCULO 81. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1 Página 22 de 39 Fecha Creación:17052020 Creado por: MIPG
	PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Próxima Revisión: 17052025

81.1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

81.2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

ARTÍCULO 82. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

82.1. El proyecto y objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

82.2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

ARTÍCULO 83. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

83.1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.

83.2. 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.

83.3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

83.4. 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.

83.5. 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.

PARÁGRAFO 1º. 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 2º. 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.

ARTÍCULO 84. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 23 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

ARTÍCULO 85. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

5.4 DECRETO 1083 DE 2015

También se tiene en cuenta los **DECRETO 1083 DE 2015 (mayo 26)** Versión Integrada Con Sus Modificaciones. Esta versión incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública a partir de la fecha de su expedición. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

5.4.1 TÍTULO 9

5.4.1.1 CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

(Decreto 1227 de 2005, art. 65)

(Ver Ley 909 de 2004, art. 36)

ARTÍCULO 2.2.9.2 Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

(Decreto 1227 de 2005, art. 66)

ARTÍCULO 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1 Página 24 de 39 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Próxima Revisión: 17052025

(Decreto 1227 de 2005, art. 67)

ARTÍCULO 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, confórmase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades.

(Decreto 1227 de 2005, art. 68)

ARTÍCULO 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.

(Decreto 4665 de 2007, art. 1)

ARTÍCULO 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

(Decreto 4665 de 2007, art. 2)

5.4.2 TÍTULO 10

5.4.2.1 SISTEMA DE ESTIMULOS

ARTÍCULO 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

(Decreto 1227 de 2005, art. 69)

(Ver Ley 489 de 1998, art. 26)

ARTÍCULO 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y prevención social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 25 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto. (*Modificado por el art. 1 del Decreto 4661 de 2005*)

PARÁGRAFO 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

(Decreto 1227 de 2005, art. 70; Modificado por el Decreto 051 de 2018, art. 4)

ARTÍCULO 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

(Decreto 1227 de 2005, art. 71; Ver Concepto Sala De Consulta C. E. 00096 de 2017)

ARTÍCULO 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

(Decreto 1227 de 2005, art. 72)

ARTÍCULO 2.2.10.5 Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

PARÁGRAFO. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

(Decreto 1227 de 2005, art. 73)

ARTÍCULO 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 26 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

(Decreto 1227 de 2005, art. 74)

ARTÍCULO 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

PARÁGRAFO. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

(Decreto 1227 de 2005, art. 75)

ARTÍCULO 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

(Decreto 1227 de 2005, art. 76)

ARTÍCULO 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. 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.

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.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1 Página 27 de 39 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Próxima Revisión: 17052025

(Decreto 1227 de 2005, art. 77)

(Ver Sentencia del Consejo de Estado 01181 de 2015)

ARTÍCULO 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. 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.

PARÁGRAFO. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

(Decreto 1227 de 2005, art. 78)

ARTÍCULO 2.2.10.11 Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

(Decreto 1227 de 2005, art. 79)

ARTÍCULO 2.2.10.12 Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

(Decreto 1227 de 2005, art. 80)

ARTÍCULO 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, art. 81)

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 28 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 82)

ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. 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 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 83)

ARTÍCULO 2.2.10.16 Seccionales o regionales. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, art. 84)

ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la

 HOO <small>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</small>	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 29 de 39
			Fecha Creación: 17052020
			Creado por: MIPG
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN			Próxima Revisión: 17052025

formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

(Decreto 1227 de 2005, art. 85)

5.5 DECRETO 648 DE 2017.

Artículo 2.2.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

6 OBJETIVO GENERAL

Mejorar las condiciones y calidad de vida de los servidores a través de actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e Integración familiar procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales.

6.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ♣ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
 - ♣ Diagnosticar las necesidades de capacitación, incentivos y estímulos para los funcionarios del hospital.
 - ♣ Brindar estímulos e incentivos que propicien el buen desempeño y la satisfacción de los funcionarios.
 - ♣ Efectuar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
 - ♣ Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
 - ♣ Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.
 - ♣ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
 - ♣ Propender por una adecuada cultura comunicativa institucional.



Macroproceso	Proceso	Código:
APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
		Página 30 de 39
		Fecha Creación: 17052020
		Creado por: MIPG
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Próxima Revisión: 17052025

- ♣ Propender por mantener servidores públicos sanos, tanto física como mentalmente.
 - ♣ Realizar actividades complementarias de orientación, habilitación y formación para el aprovechamiento del tiempo libre.
 - ♣ Fomentar hábitos de vida saludable.
 - ♣ Proporcionar una educación de calidad, adecuada a las necesidades de todos los funcionarios.
 - ♣ Orientar permanentemente a los colaboradores y colaboradoras acerca de los servicios que prestan las EPS, la Caja de Compensación Familiar y los Fondos de Pensiones y Cesantías en los cuales se encuentran inscritos sirviendo como canal de comunicación, permitiendo una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.
 - ♣ Fomentar la protección y mantenimiento de la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad. Estos programas deben llevarse a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos Profesionales (ARL) a la cual se encuentre vinculada a ESE Hospital.



7 ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se extiende a todos los servidores públicos y sus familias buscando el equilibrio adecuado y eficiente entre la vida personal, familiar y laboral de la ESE. Hospital Octavio Olivares.

8 BENEFICIARIOS

Según lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998 y Decreto 1227 de 2005 quienes se beneficiarán del Programa de Bienestar e incentivos los servidores públicos al igual que su núcleo familiar.

El comité de Bienestar Social e incentivos definirá las actividades en las cuales participan todos los trabajadores en busca de garantizar mejores condiciones en el clima laboral, potencializar las políticas institucionales y mantener principios de unidad, equidad y solidaridad.

9 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Los programas de Bienestar Social se apoyan en dos bases fundamentales; las necesidades e iniciativas de los funcionarios y los lineamientos en cuanto a política de calidad, objetivos corporativos, misión y visión de la Entidad. De acuerdo con los resultados obtenidos se construye el programa con su respectivo cronograma de actividades.

10 PLAN DE TRABAJO

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo el programa de Bienestar Social está enmarcado dentro del área de calidad de vida. Las áreas de intervención que se plasman en la Política de Bienestar Social, reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1 Página 31 de 39 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Próxima Revisión: 17052025

Para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social e Incentivos, que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad, se trabajan las siguientes áreas, las cuales enmarcarán las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

Las áreas de trabajo son: Calidad de Vida, Deporte, Cultura, Recreación, Celebración de Fechas Especiales, Clima Organizacional y créditos; es a través de estas áreas en que se enmarca el desarrollo de los objetivos planteados en este Plan Anual de Actividades Vigencia 2021.

11 OBJETIVOS DE LAS ÁREAS DE TRABAJO

Los objetivos de las áreas de trabajo son:

- ♣ Lograr la participación en el desarrollo organizacional.
- ♣ Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- ♣ Sensibilizar a los Directivos sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.
- ♣ Uso adecuado de los recursos.



12 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades.

En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción. Lo anterior contribuye a una mayor productividad.

13 ÁREA DEPORTIVA

El objetivo primordial es el desarrollo habilidades deportivas en medio de una sana Competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario. De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.



Macroproceso	Proceso	Código:
APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
		Página 32 de 39
		Fecha Creación: 17052020
		Creado por: MIPG
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Próxima Revisión: 17052025

14 ÁREA CULTURAL

Se organizarán eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales. Se organizarán cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Entidad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.

15 ÁREA RECREATIVA

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia de la ESE. Hospital Octavio Olivares.

16 AREA SOCIAL

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

En la ESE. Hospital Octavio Olivares, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento. Algunas de estas fechas son el día Internacional de la mujer, día de la secretaria, el día de los niños, el día del conductor, aniversario de la Entidad, actividad recreativa de fin de año y celebración de la novena de aguinaldos.

17 ÁREA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

La Gerencia y subgerencia administrativa realizarán un estudio de clima organizacional el cual permitirá identificar los resultados logros y aspectos por mejorar en el desarrollo de actividades en el proceso de gestión humana.

De acuerdo a los resultados de este estudio se implementará el programa de intervención en dependencias el cual tiene como objetivo fortalecer el Clima Laboral y motivacional en la Entidad.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1 Página 33 de 39 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Próxima Revisión: 17052025

La medición del clima laboral Permite diagnosticar la percepción que el empleado tiene sobre su ambiente de trabajo y a su vez nos permite evidenciar la calidad de vida de los servidores de la institución. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

18 RUBROS

Con el fin de manejar de manera organizada el presupuesto de Bienestar social y de acuerdo a lo definido en la Resolución, por medio de la cual se reglamenta el comité de bienestar social de la entidad; se ha definido estructurar el plan de gastos de acuerdo a los siguientes rubros:

- 1. Educación
- 2. Recreación
- 3. Servicios asistenciales
- 4. Clima Laboral

En los rubros mencionados, se incluirán las actividades descritas en la mencionada resolución y en el presupuesto anexo al presente plan.

19 PLANES DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos para los funcionarios de la ESE. Hospital Octavio Olivares, se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la Entidad de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como los equipos de trabajo escogido.

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad. De conformidad con el artículo 30 del decreto 1567 de 1998, serán beneficiarios del Programa Anual de Incentivos los siguientes servidores.

Servidores Públicos de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo. Equipos de trabajo conformado por servidores públicos, que logren niveles de excelencia.

19.1 JUSTIFICACIÓN

El Gerente de la ESE podrá adoptar anualmente el plan de incentivos institucionales y señalar en él, los incentivos que se ofrecerán al mejor empleado de la entidad de cada nivel jerárquico y a los mejores equipos de trabajo escogidos entre aquellos que pertenezcan a los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo. El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 34 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.”.

19.2 JURADO DE SELECCIÓN

Estará integrado por un comité de Selección teniendo en cuenta las temáticas presentadas por los grupos de trabajo. Este comité procederá a seleccionar a los mejores servidores públicos y equipos de trabajo, de conformidad con lo previsto en este documento.

19.3 OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS

Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral. Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia, los cuales deberán implementarse a través del plan de incentivos.

19.4 INCENTIVOS Y RECURSOS

Los incentivos a reconocer a los servidores públicos de la ESE. Hospital Octavio Olivares, atendiendo los objetivos planteados, serán pecuniarios y no pecuniarios, dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. Estos no modifican el régimen salarial y prestaciones de los servidores públicos de la Entidad.

Los incentivos pecuniarios se otorgarán al mejor grupo de trabajo, previa presentación del proyecto y los no pecuniarios al mejor servidor público de la entidad de cada nivel jerárquico, escogido entre aquellos que pertenezcan a los niveles operativos, administrativo, técnico, profesional y de Libre Nombramiento y Remoción.

20 TIPOS DE INCENTIVOS

La ESE. Hospital Octavio Olivares, podrá reconocer los siguientes incentivos a los servidores públicos escogidos:

- Becas para educación formal:** Este incentivo se podrá aplicar en cualquier modalidad y nivel académico, al interior del país, a elección del funcionario seleccionado, siempre que corresponda a este tipo de formación y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.
- Participación en Proyectos Especiales:** Este incentivo está dirigido a fomentar y apoyar económicamente la participación del funcionario seleccionado que elija este incentivo, para el desarrollo de trabajos individuales o colectivos que tengan como propósito proyectar, desarrollar e implementar este tipo de proyectos institucionales que establezca la ESE. Hospital Octavio Olivares, o que a juicio del Comité de Bienestar puedan ser otorgados cuando no sean de carácter institucional.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1 Página 35 de 39 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Próxima Revisión: 17052025

- 3. Reconocimientos públicos a la labor meritoria:** Hace referencia a la publicación en los diferentes medios de comunicación de divulgación externa como la prensa página Web e internos como los boletines existentes en la ESE. Hospital Octavio Olivares, con el propósito de dar a conocer en las diferentes instancias a los mejores funcionarios y a los equipos de trabajo que hayan alcanzado niveles de excelencia que opten por este tipo de incentivo.
 - 4. Financiación de Investigaciones:** Pueden ser de carácter institucional o personal. Los trámites necesarios para realizar la correspondiente investigación estarán a cargo del empleado que elija este tipo de incentivo.
 - 5. Programas de Turismo social:** Se otorgará un fin de semana con dos (2) acompañantes en los hoteles de la Caja de Compensación, cuyo reconocimiento es hasta el monto previsto para los incentivos institucionales adoptados.
 - 6. Encargos, comisiones y traslados:** Estos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.



20.1 NO PECUNIARIOS

Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia. Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.

20.2 PECUNIARIOS

Estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados al mejor equipo de trabajo de la ESE. Hospital Octavio Olivares. Con los incentivos pecuniarios, se pretende mejorar el desempeño de los funcionarios del Hospital, a través de la premiación y reconocimiento de sus logros, habilidades y cualidades tanto personales como grupales (Equipos de Trabajo).

1. Dicho reconocimiento corresponderá a 5 (cinco) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
 2. El valor del incentivo pecuniario deberá pagarse por la entidad en su totalidad y por partes iguales, en efectivo al equipo de trabajo seleccionado.

20.2.1 CONSIDERACIONES PARA ASIGNAR LOS INCENTIVOS:

Para la asignación de estos incentivos se observarán las siguientes consideraciones:

- ♣ La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.
 - ♣ Los criterios de selección considerarán los resultados del trabajo de equipo como medidas objetivas de valoración.



Macroproceso	Proceso	Código:
APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
		Página 36 de 39
		Fecha Creación: 17052020
		Creado por: MIPG
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Próxima Revisión: 17052025

- ♣ Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger un reconocimiento acorde con los recursos que para el caso disponga la Entidad.
 - ♣ Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado. El mejor funcionario público debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

20.2.1.1 REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN

20.2.1.1.1 MEJOR SERVIDOR PÙBLICO

Se seleccionará al mejor funcionario después de escogido y aplicado el instrumento a utilizar.

- ♣ Haber obtenido la mayor puntuación según el instrumento aplicado.
 - ♣ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
 - ♣ En el evento que un servidor público seleccionado como mejor funcionario, sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de la selección, se constituye en causal de exclusión del mismo, en cuyo caso su lugar será ocupado por el servidor público que le siga en puntaje.
 - ♣ En el caso en que el mejor funcionario se encuentre disfrutando del incentivo, sea sancionado disciplinariamente, o no haga un uso debido de este, perderá automáticamente el derecho a su disfrute.

20.2.1.1.2 MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

Se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la construcción de un resultado concreto, en cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Se seleccionará el equipo de trabajo teniendo en cuenta los requisitos que se describen a continuación:

- ♣ Los equipos de trabajo deben estar conformado como mínimo por 3 participantes.
 - ♣ Haber cumplido con su proyecto u objetivo.
 - ♣ Presentar y sustentar los resultados del proyecto o logro de los objetivos previstos.
 - ♣ Los servidores solamente podrán hacer parte de un equipo de trabajo.
 - ♣ Los equipos de trabajo podrán integrarse únicamente con servidores inscritos en carrera administrativa y/o de libre remoción de los diferentes niveles jerárquicos y dependencias.
 - ♣ Haber realizado un trabajo que haya generado impacto a nivel interno y/o externo.
 - ♣ En el evento que uno de los miembros del equipo de trabajo seleccionado, sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de la selección, se constituye en causal de exclusión del mismo.
 - ♣ De esta manera se tendrán en cuenta los equipos de trabajo tanto misionales como de apoyo, para dar una mayor cobertura a la población, los equipos que deseen participar deben inscribirse dentro del plazo establecido por el Comité de Bienestar, equipo de trabajo que no se haya inscrito será inhabilitado automáticamente.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 37 de 39
			Fecha Creación: 17052020
PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

20.2.1.2 PROCESOS DE SELECCIÓN

20.2.1.2.1 MEJOR SERVIDOR PÚBLICO

Para seleccionar a los mejores servidores públicos de los niveles jerárquicos de la Entidad, se procederá de la siguiente manera:

- ♣ El jefe inmediato procederá a la aplicación del instrumento.
- ♣ Se entregarán los resultados al área de Talento Humano o quien hagas sus veces.
- ♣ El área de Talento Humano presentará al Comité creado para tal fin, el listado de los servidores públicos de la entidad, que hayan cumplido con los requisitos contemplados en esta reglamentación.
- ♣ El Comité se reunirá y revisará la información y procederá a seleccionar a los mejores funcionarios de cada nivel, entre quienes hayan obtenido los más altos puntajes, de lo cual se levantará un acta, la cual servirá de sustento, para que mediante acto administrativo motivado suscrito por el Gerente de la ESE, se formalice la selección.
- ♣ El mejor servidor público de la entidad, será escogido por el Comité, de entre los que hayan obtenido el mayor puntaje de cada nivel jerárquico.
- ♣ El Gerente de la ESE, en acto público, proclamará los servidores públicos seleccionados.

En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más servidores públicos y que corresponda al primer lugar de la Selección del mejor funcionario de cada nivel jerárquico, de la Entidad, el Comité llevará a cabo una evaluación en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado a ESE. Hospital Octavio Olivares.

El Comité, de acuerdo a los recursos con los que disponga la Entidad, definirá los incentivos que se asignen al mejor funcionario de cada nivel jerárquico de la ESE. Hospital Octavio Olivares.

20.2.1.2.2 MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

Para seleccionar al mejor equipo de trabajo de la Entidad. Se procederá de la siguiente manera:

- ♣ El Director o Líder de cada dependencia aplicara el instrumento de calificación.
- ♣ De acuerdo a esto escogerá el equipo de trabajo a inscribir.
- ♣ Entregará los resultados a la dirección Administrativa.
- ♣ El área de Talento Humano o quien hagas sus veces presentará al Comité creado para tal fin el listado de los equipos de trabajo, que cumplan con los requisitos contemplados en esta reglamentación.
- ♣ El Comité se reunirá y revisará la información y procederá a seleccionar al mejor equipo de trabajo, entre quienes hayan obtenido las más altas calificaciones, de lo cual se levantará un acta, la cual servirá de sustento, para que mediante acto administrativo motivado suscrito por el Gerente de la ESE. Hospital se formalice la selección.
- ♣ El mejor equipo de trabajo de la Entidad, será escogido por el Comité de Selección, de entre los que hayan obtenido el mayor puntaje en la calificación.
- ♣ El Gerente de la ESE, en acto público, proclamará al mejor equipo de trabajo seleccionado.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1 Página 38 de 39 Fecha Creación:17052020 Creado por: MIPG
	PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Próxima Revisión: 17052025

En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más equipos de trabajo y que corresponda al primer lugar de la Selección, el Comité llevará a cabo una evaluación en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado a la ESE. Hospital Octavio Olivares.

El Comité, de acuerdo a los recursos con los que disponga la Entidad, definirá los incentivos que se asignen al mejor equipo de trabajo de la ESE. Hospital Octavio Olivares.

21 INDICADORES DE GESTIÓN

Con el propósito de alcanzar las metas y objetivos previstos, se definieron herramientas de control de gestión que permitan medir el grado de satisfacción en materia de Bienestar Social, razón por la cual se contempla una fase de seguimiento y evaluación tendientes a retroalimentar y reorientar si fuere necesario los programas establecidos.

A efectos de conseguir un óptimo nivel de satisfacción laboral de los funcionarios de la ESE, el programa de Bienestar Social e Incentivos establece indicadores que miden el avance de los objetivos mostrando los resultados en términos de cobertura, eficacia y efectividad. Para la medición de establecen los siguientes indicadores:

NOMBRE DEL INDICADOR	META	FORMULA DEL INDICADOR
Ejecución del programa de bienestar social(eficacia)	Elaborar y ejecutar el 90% del Programa de Bienestar Social,	Nº de actividades realizadas/ *100 Nº Total de actividades programadas
Grado de satisfacción	Porcentaje de satisfacción en las actividades realizadas (escala cualitativa)	N°. de funcionarios satisfechos con la actividad programada/ N° Total de funcionarios asistentes a la actividad *100
Optimización Recursos financieros	Ejecutar el presupuesto	Presupuesto Ejecutados / *100 Presupuesto Total
Asistencia de os funcionarios a las actividades programadas	70% de los funcionarios inscritos a cada actividad	Funcionarios Participantes / *100 Funcionarios Inscritos

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACIÓN		Página 39 de 39 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG Próxima Revisión: 17052025

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

FECHA DE APROBACIÓN	VERSIÓN	DESCRIPCION DEL CAMBIO	ELABORACIÓN O ACTUALIZACIÓN
16/11/2021	01	Creación del documento.	Leonor Avendaño Rolón

REVISÓ	CARGO	DESCRIPCION DEL CAMBIO	CARGO
Leonor Avendaño Rolón	Asesora MIPG	Ciro Gomez Barrios	Gerente