

INTRODUCCIÓN

El Plan de Incentivos Institucionales, tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños de excelencia de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos, es por ello que este plan hace parte integral del Plan Estratégico del Talento Humano de la entidad y contribuye, al despliegue de actividades de la dimensión estratégica del Talento Humano (MIPG) a nivel institucional.

Adicionalmente comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo que forma parte de un entorno social, de donde se desprende la estrecha relación con la misión institucional, con el fin de mejorar el desempeño de la entidad, teniendo como base buscar el bienestar, el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores en el cumplimiento del logro de objetivos estratégicos.

En articulación con lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el 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 facilita la gestión y logro de sus objetivos, se presenta el plan de Incentivos a través del Programa de Bienestar Social y Estímulos para los servidores públicos de la ESE Hospital Carisma, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales.

1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, al fortalecimiento de la cultura organizacional, integración y aprendizaje, por medio de la generación de espacios deportivos, culturales y recreativos, que fomenten el desarrollo integral de los mismos y sus familias.

2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Crear condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.
- Contribuir al desarrollo de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio 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 por el Hospital.
- Brindar espacios de reconocimiento a los servidores por su tiempo, contribución y desempeño en la entidad.
- Motivar el desempeño laboral de los servidores públicos a través de acciones de reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- Fortalecer la integración del empleado y su familia a la cultura organizacional.

	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS	Código: PL-GAD-GH:36
		Versión: 04
		Fecha de actualización: 26/01/2021

3. ALCANCE

El Plan de Incentivos a través del programa de Bienestar Social y Estímulos de la E.S.E Hospital Carisma, tendrá como beneficiarios todos los servidores públicos y su grupo familiar, entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

4. RESPONSABILIDADES

El área de Gestión Humana bajo la aprobación del Gerente del Hospital, será la responsable de ejecutar el Plan de Incentivos Institucionales

5. MARCO LEGAL

- **Constitución Política.** Artículos 52, 53 y 57.
- **Decreto 648 de 2017.** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- **Ley 1857 de 2017.** A través de la cual se implementó la creación de una jornada familiar semestral obligatoria para que los trabajadores pudieran cumplir con sus deberes familiares y pasar tiempo con sus familias
- **Ley 909 de 2004.** 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 la desarrollen.
- **Ley 734 de 2002.** Numerales 4 y 5 del Artículo 33: Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
- **Ley 489 de 1998.** Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.

- **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público". En el Título 10, Artículo 2.2.10.1 Indica: "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. En el Artículo 2.2.10.2 indica Beneficiarios. "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: 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 (...). 5. Promoción de programas de vivienda (...). En los artículos 2.2.10.3 al 2.2.10.7 indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar, mientras que en los artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 da orientaciones orientados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.
- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados del Estado, "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". En su Artículo 19 establece que en las organizaciones regidas por este Decreto se deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social para los empleados.
- **Decreto Ley 1572 de 1998.** Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

6. TERMINOS Y DEFINICIONES

- **Incentivos pecuniarios:** Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignan al mejor equipo de trabajo y son otorgados únicamente a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción conforme con la ley.
- **Incentivos no pecuniarios:** Son reconocimientos NO económicos que se otorgan individualmente y están conformados por un grupo de opciones flexibles, dirigidas a resaltar el desempeño laboral en los niveles de excelencia de los funcionarios.

- Estímulos e incentivos: Son todas aquellas acciones realizadas que mejoran las relaciones entre los empleados y la entidad, son adecuados para motivar de forma individual o equipos de trabajos y contribuye a incrementar la satisfacción y la productividad.

7. JUSTIFICACIÓN

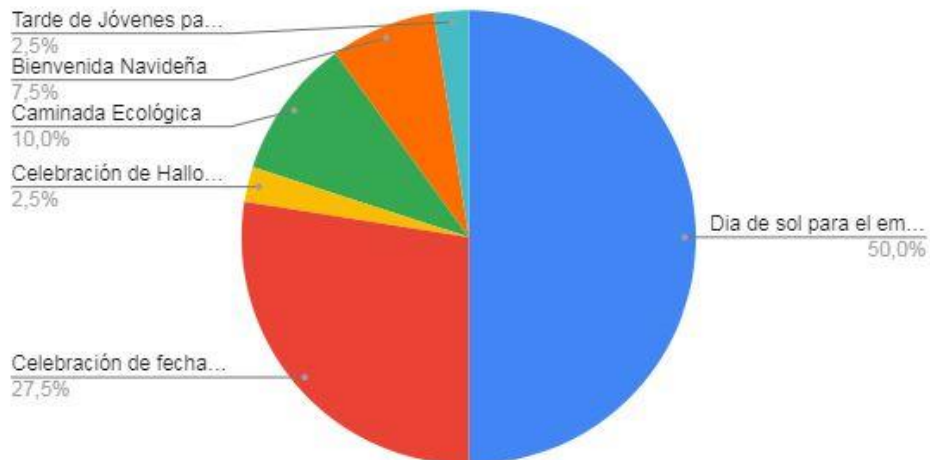
La adecuada administración del talento humano que está al servicio de la ESE Hospital Carisma, permite que la entidad funcione de manera idónea generando resultados positivos los cuales apuntan al cumplimiento de los objetivos institucionales. También genera beneficios dentro de la organización que fortalecen el clima y la cultura organizacional, tales como, dignificar a los servidores públicos, fortalecer la identidad institucional, reconocer sus logros como aporte a la institucionalidad y a la sociedad.

8. PROCESO DE CONSTRUCCIÓN

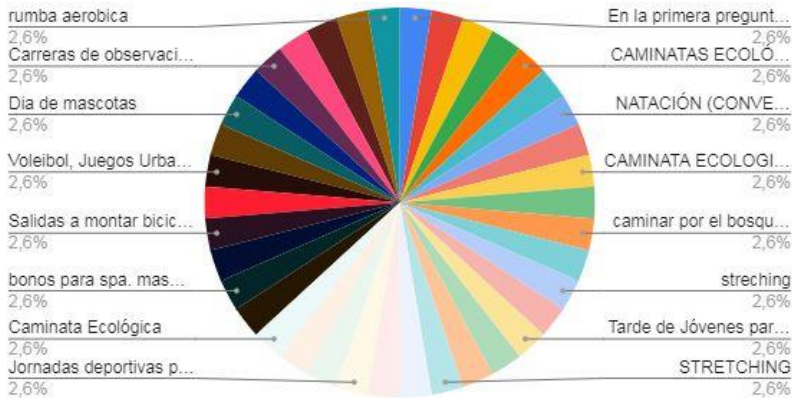
Para la construcción del Programa de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2021 de la ESE Hospital Carisma, se contó con la opinión de los funcionarios, mediante la aplicación de la encuesta de **Diagnóstico de necesidades y expectativas:**

De 56 funcionarios activos al 26 de enero de 2021, 40 dieron respuesta la encuesta aplicada de manera virtual:

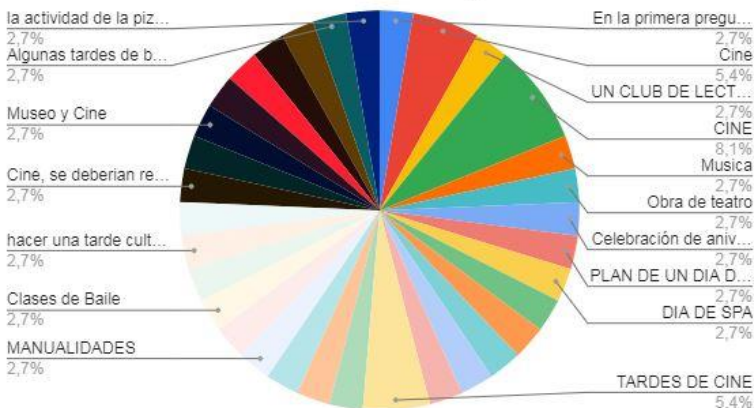
Recuento de Marque la opción de su preferencia con el fin de darles continuidad en la vigencia 2021.



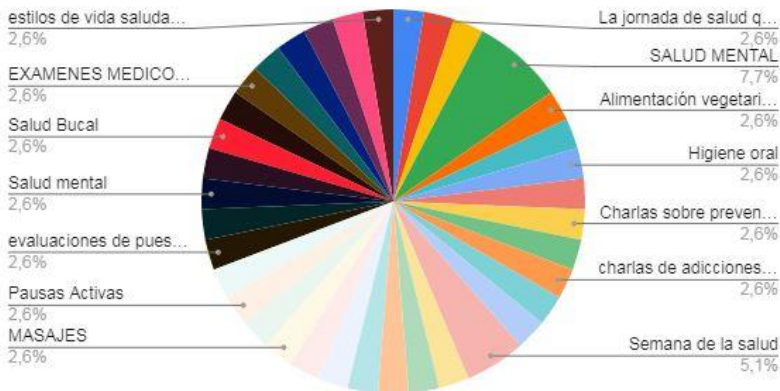
Recuento de Que actividad deportiva, recreativa o vacacional te gustaría incluir ?



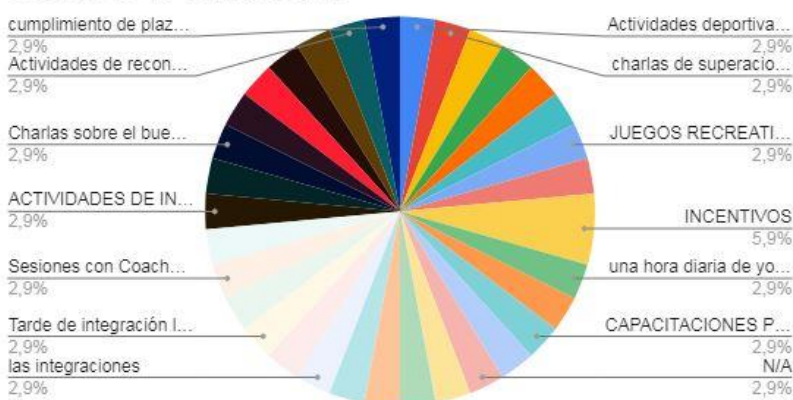
Recuento de Que actividad cultural te gustaría incluir?



Recuento de Que actividad de promoción y prevención en salud te gustaría incluir?



Recuento de Que actividad crees que podría mejorar la calidad de tu vida laboral?



9. EJECUCION

Para el desarrollo del Plan Institucional de Incentivos a través del Programa de Bienestar y Estímulos 2021, la ESE Hospital Carisma cuenta con un presupuesto de cincuenta millones de pesos (\$50.000.000), según Resolución del CODFIS S2020060127456 del 04 de diciembre de 2020. el cual será distribuido para el desarrollo del programa.

10. DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS VIGENCIA 2021

De conformidad con lo establecido por el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, la ESE HOSPITAL CARISMA ha elaborado y adoptado el presente Plan de incentivos, vigencia 2021, con el fin de reconocer el buen desempeño de sus servidores públicos y favorecer con ello una cultura de trabajo orientada a la calidad y la productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

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:

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

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

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.

Durante la vigencia 2020, el Programa de Bienestar en su mayoría se ejecutó desde la virtualidad teniendo en cuenta las medidas impartidas por la emergencia sanitaria con la llegada del COVID 19.

Que de acuerdo al comportamiento de la emergencia sanitaria, seguiremos teniendo en cuenta las actividades virtuales en tanto se impartan lineamientos por el Gobierno Nacional de reuniones masivas de cualquier índole.

10.1 AREAS DE INTERVENCION DEL PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL

8.1 Área de protección y servicios sociales: su principal objetivo es promover y organizar actividades que velen por satisfacer las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, calidad de vida, recreación, cultura y educación.

Integradas por:

a) Programas deportivos, recreativos y vacacionales.

- Uso de tiempo libre: Los funcionarios de planta del hospital tendrán 2 horas semanales para actividades deportivas como gimnasio, yoga, clases de baile, natación, culinaria, decoración. Estas dos horas se distribuirán en una hora por día y deberán ser concertadas con el jefe inmediato. Para este beneficio el funcionario deberá presentar el soporte de estar inscrito y activo en alguna institución que preste estos servicios.
- Caminadas Ecológicas: Se programará una caminata ecológica por cada semestre con el acompañamiento de la Caja de Compensación Comfenalco, para los funcionarios de planta, para esta actividad el funcionario podrá inscribirse con dos acompañantes que pertenezcan a su grupo familiar. Según los lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional a causa de COVID-19, esta actividad podrá modificarse y realizarse otra actividad de manera virtual. Los funcionarios que se inscriban deberán diligenciar el formato de compromiso de participación de actividades de bienestar.

- Día de sol para funcionarios y sus familias: Se realizarán un día de sol en el año para los funcionarios y su grupo familiar en un parque recreativo. Según los lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional a causa de COVID-19, esta actividad podrá modificarse y realizarse otra actividad de manera virtual teniendo presente siempre la integración familiar. Los funcionarios que se inscriban deberán diligenciar el formato de compromiso de participación de actividades de bienestar.
- Jornadas Deportivas y Recreativas: En compañía de la Caja de Compensación Familiar se programará en cada semestre los días viernes, en la sede Hospitalaria, jornadas de integración y esparcimiento para los funcionarios.

b) Programas artísticos y culturales.

- Celebración de fechas especiales y días clásicos a través del envío de una tarjeta de felicitación a los funcionarios junto con un detalle; en algunos casos se programará un evento, teniendo en cuenta las instrucciones acerca del distanciamiento social dado el caso.

<p>1 marzo: Día del Contador 8 marzo: Día Internacional de la Mujer 19 marzo: Día del Hombre 26 abril: Día de la secretaria 09 de mayo: Día de la madre 12 mayo: Día de la Enfermera y auxiliar de enfermería 20 junio: Día del Padre 22 junio: Día del Abogado 16 de Julio: Día del conductor 4 agosto: Día del Periodista y Comunicador 3 octubre: Día del Archivista 22 octubre: Día del Trabajador Social 23 octubre: Día del Financiero 27 octubre: Día del Arquitecto 27 octubre: Día del Mensajero 17 noviembre: Día del Terapeuta Ocupacional 20 noviembre: Día del Psicólogo 3 diciembre: Día Panamericano del Médico</p>
--

Para la celebración de estas fechas, la institución tendrá en cuenta los funcionarios que estén desempeñando estos cargos según el Manual de funciones.

- Día del servidor público: El 27 de junio se celebrará este día con una charla enfocada en la importancia del servicio público la cual estará acompañada de un almuerzo y un detalle para sus servidores.
- Celebración de Halloween: Esta actividad se realizará en el mes de octubre para los hijos de los funcionarios entre 1 y 12 años, en la cual la institución les brindará a los niños una tarde llena alegría y recreación, adicionalmente se les hará entrega de un detalle. Según los lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional a causa de COVID-19, esta actividad podrá modificarse y realizarse otra actividad de manera virtual. Los funcionarios que se inscriban deberán diligenciar el formato de compromiso de participación de actividades de bienestar.
- Bienvenida Navideña: El miércoles 01 de diciembre se realizará la bienvenida navideña donde se entregará una cajita navideña a nuestros funcionarios, con el propósito de compartir con ellos por medio de este presente el espíritu navideño.
- Informe de Gestión: El informe de Gestión se realiza entre la primer o segunda semana del mes de diciembre y está dirigido a los funcionarios de planta, el Gerente del Hospital hace un informe general de la gestión administrativa durante la vigencia, además se promueve la integración de los empleados del Hospital, facilitando un espacio diferente a las instalaciones de la entidad que permita celebrar el cierre de las actividades laborales del año presente.
- La ESE Hospital Carisma se hará presente en el fallecimiento de padres, hermanos, esposo (a) o hijos, mediante tarjeta de condolencia y autorización para que los compañeros más allegados puedan asistir a las honras fúnebres.

c) Programas de promoción y prevención de la salud.

- Día de Jóvenes: En la primera semana del mes de diciembre con la compañía de la caja de compensación Comfenalco, la institución programará el día de jóvenes el cual está dirigido a los hijos de los funcionarios entre los 13 y 20 años de edad. El objetivo de esta actividad es que nuestros jóvenes tengan jornada educativa en temas de prevención del consumo de sustancias psicoactivas y autocuidado, igualmente tendrán una integración y recreación. Para esta actividad el hospital contará con el acompañamiento de una psicóloga de la institución quien se encargará de dirigir la charla.
- Jornada de integración y salud mental para todos los funcionarios: Se realizará una jornada con el fin de sensibilizar a los funcionarios sobre la importancia de promover la cultura de la seguridad y salud mental fomentando entornos de trabajo seguro y los riesgos en materia de riesgo psicosocial. Esta jornada se realizará con el acompañamiento de la Caja de Compensación Familiar en uno de sus parques, además con el fin de no afectar la prestación del servicio y lograr que todos los funcionarios participen, se dividirá en dos jornadas en las cuales se distribuirá el personal.

d) Programas de 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.

- A través de la caja de compensación familiar Comfenalco Antioquia se gestionarán cursos de decoración navideña, loncheras saludables, culinaria, maquillaje, entre otros. Para estos cursos podrá inscribirse el funcionario, sus hijos, cónyuge o compañero permanente.

e) 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, para facilitar trámites e información pertinente.

- Se publicará en los medios de comunicación disponibles en el hospital toda la información relacionada con programas de vivienda que ofrezcan estas instituciones.

8.2 Área de calidad de vida laboral, busca realizar actividades para propiciar espacios de trabajo que favorezcan el crecimiento personal y laboral de los funcionarios de la ESE, logrando generar un impacto positivo al interior de la Entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales

Integrada por:

a) Programas de Medición del clima laboral.

Todos los funcionarios de planta ESE Hospital Carisma son beneficiarios del salario emocional y estímulos desarrollados como estrategia para el mejoramiento de su calidad de vida con el fin de generar acogida y participación de los servidores contribuyendo al fortalecimiento del vínculo en la relación familiar e institucional.

- Día de la familia Ley 1857 de 2017: El Hospital dando cumplimiento a esta Ley, el Hospital concederá una jornada laboral remunerada libre, por cada semestre para que los funcionarios compartan con sus familias de la siguiente manera:

Primer semestre: El día miércoles 31 de marzo se concederá la jornada remunerada al personal administrativo que dependa de la Gerencia y la Subdirección Administrativa y Financiará. El personal administrativo y asistencial del área de la salud que dependan de la Subdirección Científica, con el fin de no dejar descubierto el servicio, deberán concertar con el jefe inmediato para disfrutar de esta jornada y distribuir el personal entre los días 29, 30 y 31 de marzo.

Para el personal de hospitalización que presta sus servicios por cuadro de turnos, deberán concertarlo con el coordinador de enfermería sin que sobrepase el 30 de junio de 2021.

Segundo semestre: El día 24 o 31 de diciembre se concederá la segunda jornada remunerada tanto para el personal administrativo que dependa de la Gerencia y la Subdirección Administrativa y Financiará como el personal administrativo y asistencial del área de la salud que dependan de la Subdirección Científica. Este día deberán concertarlo con el jefe inmediato con el fin de no dejar descubierto el servicio.

Para el personal de hospitalización que presta sus servicios por cuadro de turnos, deberán concertarlo con el coordinador de enfermería sin que sobrepase el 31 de diciembre de 2021.

Los funcionarios que tengan programadas sus vacaciones para estas fechas, podrán disfrutar de este beneficio un día antes al disfrute o el día de reintegro a sus labores. Los que se encuentren incapacitados en esta fecha, harán uso de este beneficio el primer día que se reintegren al servicio del Hospital.


Este beneficio no podrá aplazarse ni acumularse con otro beneficio similar, adicional lo deberá solicitar mediante formato establecido de solicitudes de permiso, y hacerlo firmar por el jefe inmediato.

- Media jornada laboral por el cumpleaños: Se otorgará al funcionario en su día de cumpleaños, media jornada laboral libre, el mismo día del acontecimiento para que el funcionario pueda disfrutar en compañía de sus seres queridos. Si la fecha de cumpleaños ocurre en fines de semana o festivos, se disfrutará al día hábil siguiente.

Los funcionarios que se encuentren disfrutando de sus vacaciones o se encuentren incapacitados en esta fecha, harán uso de este beneficio el primer día que se reintegren al servicio del Hospital.

Este beneficio no podrá aplazarse ni acumularse con otro beneficio similar, adicional lo deberá solicitar mediante formato establecido de solicitudes de permiso, y hacerlo firmar por el jefe inmediato.

- Tiquetera emocional:
 - ✓ Tarde libre para día especial o diligencia con un ser querido: Este beneficio deberá solicitarse con previo aviso, no podrá acumularse con otro beneficio similar, adicional lo deberá solicitar mediante formato establecido de solicitudes de permiso, y hacerlo firmar por el jefe inmediato.
 - ✓ Bono para compartir un helado con un ser querido: se entregará un bono de helado en uno de los establecimientos seleccionados por la Institución.
 - ✓ Bono para tarde de relajación. Se entregará un bono para tarde de relajación, para los funcionarios. Esta actividad se programará con la caja de compensación

	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS	Código: PL-GAD-GH:36
		Versión: 04
		Fecha de actualización: 26/01/2021

Comfenalco durante toda la vigencia para que los funcionarios asistan a una tarde de relajación que los libere de las tensiones laborales.

Los funcionarios asistirán en pares después de las 2:00 de la tarde, se les asignará los días viernes y deberán ser concertados con el jefe inmediato

b) Programas de Preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio.

Con este programa se busca preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse o retirarse de la entidad, para enfrentar el cambio de vida y facilitar su adaptación. De acuerdo a la situación, se promueven actividades de aceptación del cambio, creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

- **Preparación para el retiro del servicio:** Realizar jornadas con el apoyo de la caja de compensación familiar para preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio que incluyan dimensiones en cuanto a la salud física y psicológica, abordajes jurídicos, utilización del tiempo libre, nuevas aficiones y proyecto de vida.
- **Día de sol para prepensionados:** Se programará un día de sol en uno de los parques de la caja de compensación Comfenalco para los prepensionados los cuales podrán asistir con un acompañante.
- Buscar apoyo con los fondos de pensiones, para brindar orientación en cuanto a trámites en casos de jubilación.

c) Programas de identificación e intervención de la cultura organizacional y Programas para el fortalecimiento del trabajo en equipo.

El trabajo en equipo se caracteriza por ser una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas, para su implementación se requiere que las responsabilidades sean compartidas, además se debe tener una buena comunicación asertiva.

CARISMA: Es el don de atraer y caer bien, llamar la atención y ser agradable a los ojos de las personas. Para adquirir carisma, basta con interesarse por la gente y demostrar verdadero interés en ella; en realidad, en el carisma está la excelencia. Se alimenta con excelencia, porque es lo más alejado que hay del egoísmo cuando un líder pone toda su atención en practicar los hábitos de la excelencia.

A través de la Caja de compensación Familiar Comfenalco se desarrollará la campaña:

PARA QUE TIENES CARISMA.

Esta campaña se desarrollará en los meses de julio a octubre a través de equipos de trabajo que se conformaran de acuerdo a los parámetros que se establezcan y se informaran un mes antes del inicio de la misma. El reconocimiento se hará público en el mes de noviembre.

11. ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.

Dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, la ESE Hospital Carisma buscará reconocer el compromiso de los mejores funcionarios de carrera administrativa en el cumplimiento del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral en los tiempos establecidos y con resultados en nivel sobresaliente, de conformidad con el artículo 38 de la Ley 909 de 2004, el Artículo 2.2.10.12 del Decreto 1083 de 2015, donde se establece que los resultados de la evaluación del desempeño laboral deben tenerse en cuenta entre otros aspectos para otorgar incentivos y estímulos.

Los incentivos pecuniarios se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa 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 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.

Tendrán derecho a incentivos pecuniarios todos los empleados de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción.


Equipos de trabajo: Con la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y sus efectos en el mejoramiento del servicio; eficiencia con que se haya realizado su labor y su funcionamiento como equipo de trabajo.

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

Empleados de libre nombramiento y remoción y de gerencia pública: Con el sistema de evaluación prevista en los acuerdos de gestión.

Requisitos para participar en los incentivos:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año.

	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS	Código: PL-GAD-GH:36
		Versión: 04
		Fecha de actualización: 26/01/2021

- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Los equipos de trabajo conformados por los funcionarios que se encuentran bajo la figura de provisionalidad desarrollaran la campaña **PARA QUE TIENES CARISMA**. Esta campaña tendrá un tiempo estipulado de tres meses e iniciará en el mes de julio a octubre de la presente vigencia.

El comité de bienestar social les entregara la conformación de los equipos de trabajo y las pautas a desarrollar.

Los empleados de carrera y de libre nombramiento que participen planearan un proyecto de forma libre que impacte la comunidad, el cual deben presentar antes del 31 de octubre de 2021.

Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial.

12. EVALUACIÓN.

El área de Gestión Humana realizará el seguimiento al avance de la ejecución del Plan de Bienestar Social semestralmente y evaluará los resultados obtenidos al final del año. Utilizará los siguientes indicadores:

- Cumplimiento al Plan de Bienestar
Actividades ejecutadas/Actividades programadas*100
- Participación de los colaboradores por actividad
(Número de colaboradores que participaron en la actividad / Número de colaboradores esperados en la actividad) * 100
- Nivel de aceptación de las actividades de Bienestar.
-

CRONOGRAMA 2021

AREA DE INTERVENCIÓN		ACTIVIDAD	FECHA
AREA DE PROTECCIÓN	Programas Deportivos, Recreativos y Vacacionales	Uso del tiempo libre	febrero - Noviembre
		Caminadas ecológicas	abril - septiembre
		Día de sol para los funcionarios y sus familias	agosto

	Jornadas deportivas y recreativas	mayo - noviembre
Programas Artísticos y Culturales	Día del Contador	01 de marzo
	Día Internacional de la Mujer	08 de marzo
	Día del Hombre	19 de marzo
	Día de la secretaria	26 de abril
	Día de la madre	09 de mayo
	Día de la Enfermera y auxiliar de enfermería	12 de mayo
	Día de la auxiliar de enfermería	24 de mayo
	Día del Padre	20 de junio
	Día del Abogado	22 de junio
	Día del conductor	16 de julio
	Día del Periodista y Comunicador	04 de agosto
	Día del Archivista	03 de octubre
	Día del Trabajador Social	22 de octubre
	Día del Financiero	23 de octubre
	Día del Arquitecto	27 de octubre
	Día del Mensajero	27 de octubre
	Día del Terapeuta Ocupacional	17 de noviembre
	Día del Psicólogo	20 de noviembre
	Día Panamericano del Médico	03 de diciembre
	Celebración día del Servidor Público	27 de junio
Celebración día de Halloween	octubre	
Bienvvenida Navideña	01 de diciembre	
Informe de Gestión	diciembre	
Programas de Promoción y Prevención en Salud	Día de Jóvenes	diciembre
	Jornada de integración y salud mental para todos los funcionarios	mayo
Programas de capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades	Cursos informales: decoración navideña, loncheras saludables, culinaria, maquillaje etc..	julio - diciembre

	Promoción de programas de vivienda	Publicaciones sobre programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, Caja de Compensación Comfenalco, y otras entidades Públicas y Privadas	marzo - noviembre
ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	Programas de medición de clima laboral	Día de la familia (cumplimiento a la Ley 1857 de 2017)	abril - diciembre
		Media Jornada laboral por el día del cumpleaños	enero - diciembre
		Tiquetera emocional	abril - noviembre
			marzo - noviembre
	programa de preparación de los pre-prepensionados para el retiro del servicio	Preparación para el retiro del servicio	junio - noviembre
		Día de sol	junio - noviembre
	Programas de identificación e intervención de la cultura organizacional y programas para el fortalecimiento del trabajo en equipo	Campaña para que tienes CARISMA	julio - octubre

	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Firma			
Nombre	Gisela Jaramillo Komely	Sandra Lara A	William Andrés Echavarría Bedoya
Cargo	Técnico Administrativo	Desarrollo Organizacional	Gerente