

PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2024

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVOS	2
2.1 OBJETIVO GENERAL.....	2
2.2 OBJETIVOS ESTRATEGICOS.....	2
3. EJES DEL PROGRAMA	3
4. CRONOGRAMA DEL PLAN DE BIENERTAR E INCENTIVOS	5
5. EVALUACION Y SEGUMIENTO.....	7
6. BENEFICIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.....	7
7. DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVOS.....	8
7.1PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	8
7.2TIPO DE INCENTIVOS:	9
7.3 REQUISITOS PARA PARTICIPAR COMO MEJOR FUNCIONARIO	9
8. BIBLIOGRAFIA	11
9. Anexo	¡Error! Marcador no definido.
9.1. RESULTADOS ENCUESTA DE DETENCION DE NECESIDADES	¡Error! Marcador no definido.

1. INTRODUCCIÓN

Con los nuevos cambios generados en el Estado; se busca fortalecer institucionalmente la Administración Pública, los programas de Talento Humano se convierten en parte esenciales del desarrollo armónico e integral del empleado.

El Programa de Bienestar Social para la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, contribuyendo a un mejor desempeño en el ejercicio de sus labores y aumentando el grado de motivación, mejorando el desempeño laboral y por ende la actividad institucional. De lo anterior surge la importancia del diseño, gestión implementación y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos de la E.S.E acorde con la política estatal de administración del talento humano.

El componente del talento humano de la entidad recompensando a los funcionarios en su capacidad de innovación y gestión; fortaleciéndolos en sus competencias, estimulando su talento y conocimientos en la labor desarrollada, con una adecuada política tendiente a resaltar su profesionalismo laboral.

La entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucional 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 los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios Adelantará en el programa de incentivos reconocimiento a funcionarios que se destacan por sus grandes condiciones con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la Entidad en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Este documento ha sido estructurado con la contextualización teórica y las normas que rigen el sistema de estímulos.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

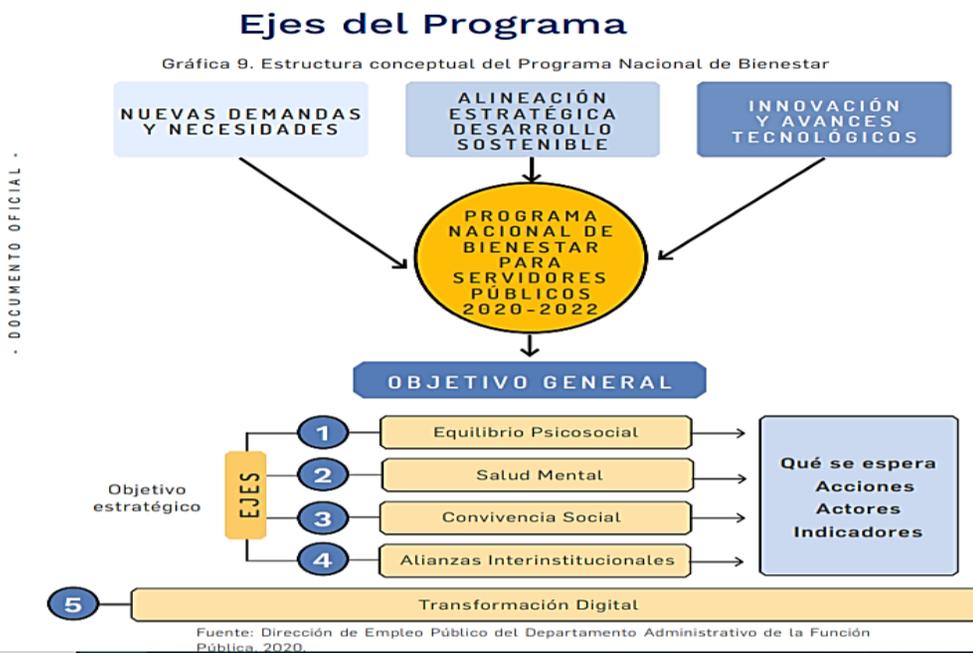
Desarrollar condiciones de bienestar laboral para los funcionarios que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida incluyendo a su núcleo familiar, que permita el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo personal.

OBJETIVOS ESTRATEGICOS

- Desarrollar acciones encaminadas a la promoción y prevención orientadas a la salud física y mental; en la búsqueda de estilos de vida saludables.
- Adelantar acciones encaminadas al fortalecimiento del equilibrio de la vida laboral y familiar.
- Optimizar unas mejores condiciones laborales que tiendan a favorecer un ambiente de trabajo en pro de una mejor creatividad, identidad, participación de los servidores públicos de la institución, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

- Fortalecer valores organizacionales que redunden en pro de mejorar la prestación del servicio público, haciendo énfasis en el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

3. EJES DEL PROGRAMA



Son cinco los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: el eje de equilibrio psicosocial; el eje de salud mental; el eje de convivencia social y el eje de alianzas interinstitucionales. Es importante mencionar que la transformación digital es el eje transversal del programa.

3.1 EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral, e involucra temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

3.1.1 Bienestar es calidad de vida - factores psicosociales:

- Eventos Deportivos y recreacionales
- Eventos artísticos y culturales
- Capacitación en artes y/o artesanías
- Teletrabajo/ Trabajo virtual en casa
- Concurso “ Los empleados públicos tienen talento “
- Bienestar espiritual

3.1.2 Equilibrio entre la vida laboral y familiar

- Horarios flexibles para los servidores públicos
- Institucionalizar el día del abuelo (a) a través de actividades que compartan en esta fecha con sus nietos
- Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias
- Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación
- Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones a los servidores que formalicen legalmente su relación conyugal
- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales

3.1.3 Calidad de vida laboral

- Actividades para el Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)
- Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión. (Día del Periodista, Administrador, Abogado y Psicólogo, entre otras)
- Celebración del día del Trabajo Decente
- Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional
- Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño
- Celebración de cumpleaños
- Entorno laboral saludable
- Promoción de la lectura y espacios de cultura en familia
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte

3.2 EJE 2 SALUD MENTAL

3.2.1 Higiene mental

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental
- Estrategias de trabajo bajo presión

3.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud y efecto

- Prevención del sedentarismo
- Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento
- Telemedicina - Tele orientación psicológica

3.3 EJE 3 CONVIVENCIA SOCIAL

Se refiere a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

- Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad
- Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas
- Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales
- Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas
- Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder
- Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder

3.4 EJE 4 ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

3.4.1 COORDINACION INSTITUCIONAL

- Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar
- Creación del Banco Nacional de Experiencias de Éxito en materia de bienestar
- Reconocimiento de la buena gestión en materia de bienestar de las entidades públicas social

- Contemplar contar con gestores de felicidad (GEFES) y realizar el reconocimiento social de los mejores dentro de los grupos de trabajo o dependencias a través de la calificación obtenida por su desempeño

3.5 TRANSFORMACION DIGITAL

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo.

3.5.1 CREACION DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR:

Con la finalidad de que conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público.

- Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano.

3.5.2 ANALITICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR:

Facilita la asertiva toma de decisiones.

- Preparar a los servidores para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica y protección de datos enfocados en el bienestar.
- Creación y/o apropiación de redes y sistemas de información
- Actualización de redes y sistemas de información

3.5.3 CREACION DE ECOSISTEMAS DIGITALES:

Facilita el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en la entidad y permite organizar los tiempos y flujos de trabajo.

- Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de los servidores

4. ONOGRAMA DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

	ACTIVIDADES / ESTRATEGIAS	PRODUCTO
1	1. CALIDAD DE VIDA LABORAL	
1,1	Socialización del Programa de bienestar a los funcionarios de la ESE	Socialización y promoción
1,2	Difusión del concepto de salario emocional	Socialización y promoción
2	2. CODIGO DE INTEGRIDAD. CONFLICTO DE INTERES Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCION	
2,1	Taller código de integridad.	Folletos, videos, charlas.
2,2	Cápsulas de recordación Código de Integridad.	Folletos, videos, charlas.
2,3	Taller conflicto de interés.	Folletos, videos, charlas.
2,4	Cápsulas de recordación Conflicto de Interés	Folletos, videos, charlas.
2,5	Sensibilización conflicto de interés y lucha contra la corrupción.	Folletos, videos, charlas.
2,6	Socialización de la metodología para la identificación y reporte de Conflicto de interés.	Folletos, videos, charlas.
2,7	Actividad dirigida a la apropiación del Código de Integridad ESE Hospital Rosario Pumarejo de López. y cultura organizacional	Capacitación programada
3	3. PREPENSIONADOS	
3,1	Preparación de Pre pensionados para el retiro del servicio. (Actividad cultural)	Actividad cultural
3,2	Preparación de Pre pensionados para el retiro del servicio. (Capacitaciones programadas)	Capacitación programada
4	4. ACTIVIDADES CONMEMORATIVAS POR FECHAS ESPECIALES (DÍA DE LA PROFESIÓN Y OTRAS	

RELACIONADAS)		
4,1	Medio día libre de cumpleaños (salario emocional)	Salario emocional
4,2	Tarjeta virtual de felicitación de cumpleaños	Salario emocional
4,3	Incentivo para el uso de la Bicicleta (salario emocional)	Salario emocional
4,4	Reconocimiento por antigüedad laboral y conmemoración por retiro del servicio	Salario emocional
4,4,1	Britto Bolaño María Inés	Salario emocional
4,4,2	Carrillo Urbina Cesar Enrique	Salario emocional
4,4,3	Daza Urbina María Andrea	Salario emocional
4,4,4	Perez Duque Jaidy	Salario emocional
4,4,5	Vega Camargo Diva Rosa	Salario emocional
4,4,6	Acosta Muñoz Cecilia Mercedes	Salario emocional
4,4,7	Torres Cañizares Javier Alejandro	Salario emocional
4,4,8	Orduña Santana Solanyi Andrea	Salario emocional
4,4,9	Oñate Berbeo Aura Elena	Salario emocional
4,4,10	González Rivero Anny Margarita	Salario emocional
4,4,11	Fajardo Mancera Farides Marcela	Salario emocional
4,4,12	Méndez Ovalle Aarol Lee	Salario emocional
4,4,13	González Escobar Heriberto Enrique	Salario emocional
4,4,14	Jiménez Muñoz Marta Piedad	Salario emocional
4,4,15	Machado Díaz Luz Enith	Salario emocional
4,4,16	Gómez Torres Tatiana Margarita	Salario emocional
4,4,17	Rodríguez Nieto Ana De Jesús	Salario emocional
4,4,18	Zuleta Campo Emiro Alfonso	Salario emocional
4,4,19	Duran Rivero Tatiana Margarita	Salario emocional
4,4,20	Guerra Martínez Eldiamar	Salario emocional
4,4,21	Perez Guerra Franklin	Salario emocional
4,4,22	Sanchez Zapata Adalvis	Salario emocional
4,4,23	Aponte Olivella Emilia Josefa	Salario emocional
4,4,24	Arias Mendiola Saridis Leonor	Salario emocional
4,4,25	Gámez Esperanza Doris	Salario emocional
4,4,26	Mejía Romero Antonio José	Salario emocional
4,4,27	Buendía Aguirre Frank Harvey	Salario emocional
4,4,28	Quiroz Peinado María Concepción	Salario emocional
4,4,29	Arregocés Molinares Jesús Fernando	Salario emocional
4,4,30	Marchena Zapata Adela	Salario emocional
4,4,31	Urdiales Morales Rosbiela Esther	Salario emocional
4,4,32	Miranda Quimbayo Aliris Janeth	Salario emocional
4,4,33	Tinoco Pineda Ismael	Salario emocional
4,4,34	Zuleta Torres Leider José	Salario emocional
4,4,35	Yaruro Dugarte María Angélica	Salario emocional
4,4,36	Latorre Santrich Johanna Patricia	Salario emocional
4,4,37	Martínez Mestre Wilmer	Salario emocional
4,4,38	Ordoñez Quintero Jackeline	Salario emocional
4,4,39	Pardo Prieto Martha Cecilia	Salario emocional
4,4,40	Rodríguez Herazo Miguel Ángel	Salario emocional
4,4,41	Romero Escobar Griseldina	Salario emocional
4,4,42	Hernández Almanza Olga Esther	Salario emocional
4,4,43	Ovalle Felizzola Gloria Marina	Salario emocional
4,4,44	Salgado Gamboa William Humberto	Salario emocional
4,5	Día del servidor publico	Ceremonia / Evento
4,6	Día de la mujer	Salario emocional
4,7	Día del hombre	Salario emocional
4,8	Día de la secretaria	Salario emocional
4,9	Día del niño	Salario emocional
4,10	Día de la madre	Salario emocional
4,11	Día de la familia	Salario emocional
4,12	Día de la Bicicleta	Salario emocional
4,13	Día del padre	Salario emocional
4,14	Día del amor y la amistad	Salario emocional
4,15	Celebración Halloween	Salario emocional
5	5. CAPACITACION EN BENEFICIOS LABORALES	
5.1	Horarios Flexibles (salario emocional)	Socialización y promoción
5.2	Teletrabajo (salario emocional)	Socialización y

		promoción
6	6. ACTIVIDADES DEPORTIVAS, LUDICAS, RECREATIVAS Y TURISTICAS	
6.1	Torneo de Microfútbol	Campeonato
6.2	Torneo de Juegos de Mesa (Parchis, domino, siglo)	Torneo
6.3	Actividades culturales y artísticas. (Entradas al teatro para hijos de los funcionarios)	Eventos
6.4	Vacaciones recreativas - Hijos de los funcionarios	Evento
6.5	Encuentro de adolescentes	Evento
6.6	Viaje de integración de servidores del hospital	Viaje
6.7	Jornada de integración familiar	Día de campo
6.8	Cena navideña	Cena funcionarios
7	7. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	
7.1	Cuidado animal y medio ambiental	Jornada de vacunación
7.2	Actividades de capacitación no formal (Instituciones del convenio docencia y servicio)	Ofertas de entidades
7.3	Actividades de prevención y promoción y SG-SST	Capacitación programada
7.4	Promoción de programas de vivienda	Jornada en la entidad
7.5	Feria emprendimiento gastronómico HRPL	Evento en la entidad
8	8. ESTÍMULOS PARA EDUCACIÓN FORMAL	
8.1	Auxilios educativos para los hijos de los servidores públicos	Auxilio económico
8.2	Auxilio educativo para Servidores Públicos	Auxilio económico
8.3	Programa Servimos	Socialización y promoción
9	9. INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS	
9,1	Mejor Servidor ESE Hospital Rosario Pumarejo de López Profesional área administrativa	Incentivo No Pecuniario
9,2	Mejor Servidor ESE Hospital Rosario Pumarejo de López técnico área administrativa	Incentivo No Pecuniario
9,3	Mejor Servidor ESE Hospital Rosario Pumarejo de López auxiliar área administrativa	Incentivo No Pecuniario
9,4	Mejor Servidor ESE Hospital Rosario Pumarejo de López Profesional área asistencial	Incentivo No Pecuniario
9,5	Mejor Servidor ESE Hospital Rosario Pumarejo de López técnico área asistencial	Incentivo No Pecuniario
9,6	Mejor Servidor ESE Hospital Rosario Pumarejo de López auxiliar área asistencial	Incentivo No Pecuniario
9,7	Mejor Servidor ESE Hospital Rosario Pumarejo de López Libre Nombramiento y Remoción.	Incentivo No Pecuniario
9,8	Equipos de Trabajo ESE Hospital Rosario Pumarejo de López.	Incentivo Pecuniario

5. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Corresponde al área de talento humano, con la participación del Comité de Gestión y desempeño Institucional y al acompañamiento de la comisión de personal realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan. En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones y evaluación de los indicadores de manera trimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2024.

Nombre del indicador	Numerador	Denominador	Formula	Unidad De medición	Fuente primaria	Frecuencia de análisis	Meta
Indicador de cumplimiento	No.de actividades realizadas	/ No de actividades programadas)* 100.	(No.de actividades realizadas / No de actividades programadas)*100	%	Cumplimiento de las actividades	Trimestral	100%

6. BENEFICIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Los beneficios procuran traer ventajas, tanto para la organización como para los empleados y también extenderse a la comunidad.

6.1 Para la organización

- Eleva la moral de los empleados
- Reduce la rotación y ausentismo
- Eleva la lealtad del empleado

- Facilita el reclutamiento y retención del empleado
- Aumenta la productividad y disminuye el costo unitario el trabajo
- Demuestra las directrices y propósitos de la empresa hacia los empleados
- Promueve relaciones públicas con la comunidad

6.2 Para los empleados

- Ofrece ventajas no monetarias
- Ofrece asistencia para solucionar problemas personales
- Aumenta la satisfacción en el trabajo
- Contribuye al desarrollo personal y al bienestar individual
- Ofrece medios para mejorar las relaciones entre los empleados
- Reduce sentimientos de inseguridad
- Ofrece oportunidades adicionales de asegurar el status social
- Ofrece compensación extra
- Mejora las relaciones con la institución
- Reduce las causas de insatisfacción

7. DESARROLLO DEL PLAN DE INCENTIVOS

Como componentes del sistema de estímulos para los empleados del Estado, en cumplimiento al decreto 1567 de 1988, los incentivos, además de orientarse a propiciar el buen desempeño y la satisfacción, deben dirigirse a premiar específicamente a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como sobresaliente y aquel que presente actividades adicionales.

7.1 PROGRAMA DE INCENTIVOS.

Son aquellos reconocimientos pecuniarios y no pecuniarios, que se otorgan a los empleados de planta de personal del Hospital Rosario Pumarejo De López, en función del valor agregado que brindan a sus labores diarias dentro de la Institución, contribuyendo con esto al mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios de salud. Tiene como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

7.1.1 Finalidades

Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- a) 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.

- b) Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las directivas de la E.S.E. para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- c) Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos que trabajan en la E.S.E.
- d) Fomentar el espíritu de trabajo y sentido de pertenencia, bienestar familiar y empresarial de cada uno de los empleados de la E.S.E.

7.1.2 Requisitos

Son requisitos del sistema de estímulos los siguientes:

- a) La selección y la asignación del incentivo se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritario.
- b) Es obligatorio el cumplimiento del reconocimiento asignado por el desempeño, en niveles de excelencia.
- c) El empleado que se le reconozca su desempeño en niveles de excelencia, tendrá derecho a que su jefe inmediato lo exalte por escrito, con copia a la hoja de vida.

7.2 TIPO DE INCENTIVOS:

El tipo de incentivos, su monto y forma de adjudicación, serán establecidos y reglamentados por parte de la Comisión de Personal, en el cronograma de actividades para cada vigencia, suscribiendo la correspondiente acta aprobada por unanimidad y aprobada por el comité de Gestión y desempeño.

7.3 REQUISITOS PARA PARTICIPAR COMO MEJOR FUNCIONARIO

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos no pecuniarios y pecuniarios de la institución.

- a) Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año servicio.
- b) No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección, la cual debe ser certificado por la Oficina De Control Interno Disciplinario de la Institución.
- c) Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño sobresaliente correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Los estímulos pecuniarios (Decreto 1567 de 1998, artículos 29, 30, 31,32), están orientados a otorgar reconocimientos económicos a funcionarios que hayan sido escogidos como mejor funcionario de acuerdo a los criterios establecidos en este plan.

Los estímulos No Pecuniarios (Decreto 1567 de 1998, artículos 32, 33), que podrá otorgar la Institución son los siguientes:

- a. Participación en proyectos especiales
- b. Publicación de trabajos en medios de circulación nacional
- c. Reconocimientos públicos a la labor meritoria.
- e. Conceder becas o comisiones de estudio.

7.3.1 Proceso de Selección a los Mejores funcionarios

El funcionario encargado del manejo del proceso de la evaluación desempeño de los funcionarios, elabora la lista de personas con mayor puntaje en la evaluación del desempeño del año anterior y luego presentara un informe de resultados al Secretario del Comisión de personal, quien se desempeña en la entidad como Jefe de la oficina de Talento Humano y a los miembros del Comité.

7.3.2 Requisito para postularse a la selección del mejor empleado de carrera administrativa.

Debe tener en cuenta

- Tener notas sobresalientes
- Actividades que le permiten al empleado aportar más de lo que tenía estipulado en los compromisos laborales
- No tener en curso sanciones disciplinarias, la cual debe ser certificado por la Oficina De Control Interno Disciplinario de la Institución
- No haber sido elegido como Mejor funcionario el año inmediatamente anterior.
- Tener un año (1) continuó en el periodo instituido para la calificación.

El procedimiento de selección de los mejores servidores de esta estrategia, contempla los siguientes pasos:

1. El Comité de Gestión y Desempeño Institucional verificará que los servidores cumplan con los requisitos de participación señalados en el presente plan. Los mejores servidores, de carrera y de libre nombramiento y remoción, serán los que tengan las más altas calificaciones entre los seleccionados como mejores de cada nivel.
2. En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados que corresponda al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta los siguientes aspectos y el orden a saber:
 - No haber sido seleccionado como mejor empleado en el año anterior.
 - El promedio de las evaluaciones de desempeño de los dos últimos años.
 - La participación regular en representación de los empleados en los comités o comisiones internas.
 - Presentar el certificado electoral de la última votación, en este caso para presidencia o alcaldía.
3. Si el empate continúa, el Comité de Gestión y Desempeño Institucional podrá elegir

4. Entre las siguientes alternativas para dirimir, dejando constancia de las mismas
5. mediante acta de reunión:
 - Establecer otros criterios adicionales de desempate.
 - Establecer mecanismo de votación pública, en el que participen los servidores de la entidad, mediante la intranet u otras herramientas tecnológicas. Una vez seleccionados los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción, se elegirá como mejor servidor de carrera administrativa de la entidad al servidor(a) que haya obtenido el resultado más alto en la evaluación de desempeño institucional. En caso de presentar empates, se aplicarán los mismos criterios de desempate con los que se eligieron los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción, relacionadas en este procedimiento. Es de aclarar que el servidor seleccionado como el mejor del Departamento Administrativo de la Función Pública, sólo podrá ser beneficiado de un (1) incentivo del presente plan.
6. Se realizará la premiación de los servidores seleccionados como los mejores servidores de carrera administrativa de la entidad.

8. BIBLIOGRAFIA

- **Cartilla Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 – 2022”**. Camargo, Ardila, Escobar, Martínez y Martínez. Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.



NIT: 892399994-5

**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE
RECURSOS HUMANOS
2024**

CÓDIGO	GTH-PL-003
VERSIÓN	003
FECHA	31/01/2024
HOJA	Página 12 de 16

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)

CONTROL DE CAMBIOS:

VERSIÓN	FECHA LIBERACIÓN DOCUMENTO			MOTIVO DEL CAMBIO
	DIA	MES	AÑO	
001	31	01	2023	Documento actualizado a vigencia 2023, se inicia nueva codificación y versión debido a control documental institucional.
002	31	01	2024	Actualización vigencia 2024

	ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
NOMBRE	Jesús Fernando Arregocés Molinares	William Humberto Salgado Gamboa	Duver Dicson Vargas Rojas
CARGO	Profesional Especializado Talento humano	Subgerente Administrativo y Financiero	Agente Especial Interventor
FIRMA			

