

**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONAL
E.S.E HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS
EL CARMEN DE VIBORAL**

**ELABORO
DORIS ELENA MORENO HURTADO
COORDINADORA DE TALENTO**

**FECHA
2024**

Contenido

1. INTODUCCION	2
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	3
MARCO NORMATIVO.....	7
Objetivo General:.....	9
Objetivos Específicos:.....	10
AREAS DE INTERVENCIÓN.....	10
BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL.....	13
OBLIGACIONES.....	13
DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE EL CARMEN DE VIBORAL.....	14
PERIODICIDAD.....	14
FINANCIAMIENTO.....	15
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.....	15
ESTUMILOS E INCENTIVOS.....	17
REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN.....	19

1. INTODUCCION

La evolución del Estado hacia una Administración Pública más robusta ha resaltado la importancia de los programas de Talento Humano como pilares fundamentales del desarrollo integral de los empleados.

En este contexto, el Programa de Bienestar Social para la E.S.E Hospital San Juan de Dios en Carmen de Viboral se erige con el propósito de enriquecer la calidad de vida de los funcionarios. Su objetivo principal es fomentar un entorno laboral propicio que contribuya al mejoramiento del desempeño y la motivación, fortaleciendo así la actividad institucional.

La relevancia de este programa radica en la necesidad de diseñar, gestionar e implementar un Plan de Bienestar e Incentivos acorde con las políticas estatales de administración del talento humano. Este plan no solo se alinea con las directrices gubernamentales, sino que también se integra

armónicamente con la misión institucional del Hospital San Juan de Dios en Carmen de Viboral.

Dentro de este marco, el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos se convierte en un componente esencial que se alinea con las rutas de creación de valor, especialmente la Ruta de la Felicidad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Esta integración no solo busca mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias, sino que también tiene como objetivo promover su bienestar y satisfacción en el entorno laboral, en consonancia con los lineamientos de la Función Pública.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 del Hospital San Juan de Dios en Carmen de Viboral se fundamenta en la recolección y análisis exhaustivo de datos obtenidos mediante la encuesta de necesidades de Bienestar. Esta encuesta se llevó a cabo durante la tercera semana de enero del presente año, con la participación activa de los servidores públicos que integran la planta de personal del hospital.





En total, se contabilizaron 46 personas que conforman la planta, de las cuales 22 funcionarios, provenientes tanto del área administrativa como asistencial, respondieron y diligenciaron el formulario. Este nivel de participación, alcanzando un nivel de confianza del 86%, ha permitido recabar de manera participativa información valiosa acerca de las expectativas y necesidades de la comunidad hospitalaria en términos de bienestar laboral.

Un aspecto relevante de la encuesta fue su objetivo de identificar las generaciones más representativas dentro de la organización. Este enfoque estratégico facilitará el diseño de actividades y programas que se ajusten de manera precisa a las distintas etapas del ciclo vital de los empleados. Es esencial comprender que cada generación puede tener necesidades y preferencias diferentes, por lo que adaptar las iniciativas de bienestar a estas características específicas maximizará su efectividad y aceptación.

A continuación, se exponen los resultados más significativos derivados de la encuesta, los cuales proporcionarán una base sólida para la elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 del Hospital San Juan de Dios en Carmen de Viboral.

1.1. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en el Hospital San Juan de Dios del Carmen de Viboral?


[Más detalles](#)




 Menos de un año	1
 De 1 a 5 años	6
 De 5 a 10 años	3
 Mas de 10 años	13



2. 1.2. ¿En qué área o departamento trabajas?

[Más detalles](#)

 Información

 Servicios asistenciales	13
 Servicios de Apoyo Administrati...	8
 Otras	0



5 encuestados (23%) respondieron **enfermeria** para esta pregunta.



13 encuestados (62%) respondieron **Esposo** para esta pregunta.



5 encuestados (24%) respondieron **gato** para esta pregunta.



11.

¿Qué aspectos mejorarías para aumentar tu satisfacción en el trabajo?

[Más detalles](#)

[Información](#)

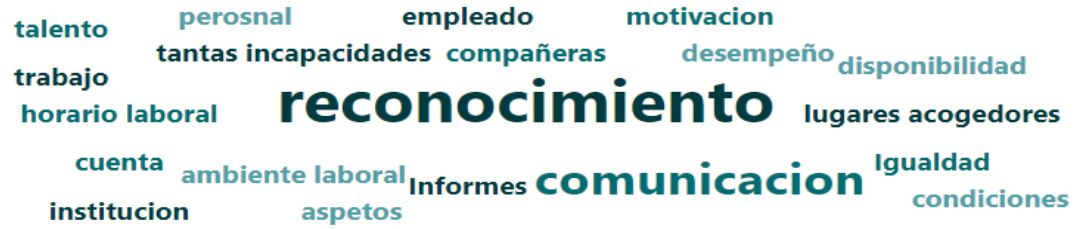
13

Respuestas

Respuestas más recientes

"poder sacar mis vacaciones libremente "

4 encuestados (31%) respondieron **reconocimiento** para esta pregunta. ...



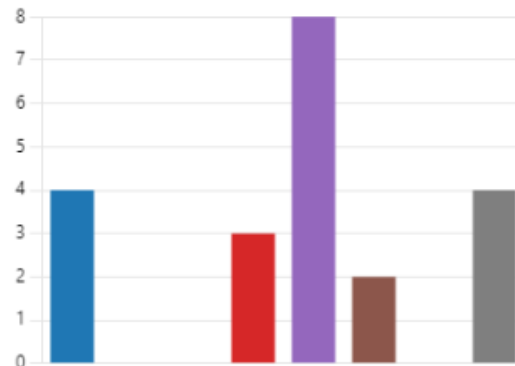
talento personal empleado motivacion
trabajo tantas incapacidades compañeras desempeño disponibilidad
horario laboral **reconocimiento** lugares acogedores
cuenta ambiente laboral Informes comunicacion igualdad
institucion aspetos condiciones

2.7 señale que actividades le gustaría que sean incluidas en el plan de bienestar 2024?

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Camintar ecologicas	4
● Clase yoga	0
● Clase de Teatro	0
● Feria Artesanal	3
● Jornada de salud para mascotas	8
● Club de cine	2
● Club de lectura	0
● Otras	4



32. si la respuesta es otras describirla?

[Más detalles](#)

[Información](#)

17

Respuestas

Respuestas más recientes

"todas la anteriores "

"club de lectura "

"Club de cine "

8 encuestados (47%) respondieron **club** para esta pregunta.



MARCO NORMATIVO.

Ley 909 del 23 de septiembre 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 desarrollen la presente Ley.

Decreto Ley 1567 de 1998.

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “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.”

Decreto 1083 de 2015

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.

Artículo 2.2.10.2 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:

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 y 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.

Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

“Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.”

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.

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 2.2.10.3. 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 Laborales.

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

Artículo 2.2.10.5. “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”.

Artículo 2.2.10.7. 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:

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

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.

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

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

Fortalecer el trabajo en equipo.

Adelantar programas de incentivos.

Objetivo General:

Establecer condiciones óptimas para mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral de los funcionarios públicos de la entidad. Esto se

logrará mediante la implementación de programas estratégicos diseñados para fomentar un desarrollo integral, ofreciendo actividades adaptadas a las necesidades específicas de los servidores. Estos esfuerzos contribuirán a crear un ambiente laboral enriquecedor y equitativo.

Objetivos Específicos:

Crear un entorno laboral positivo que fomente la creatividad, fortalezca la identidad institucional y promueva la participación activa de los funcionarios. Se busca así impulsar la innovación y la colaboración en la Institución.

Fomentar valores organizacionales que respalden una cultura de servicio, haciendo especial énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa. El objetivo es cultivar un compromiso institucional sólido y promover un sentido de pertenencia e identidad entre los miembros de la organización.

Mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios y sus familias mediante acciones centradas en la promoción y prevención. Estas actividades abarcarán aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales, contribuyendo así a construir un entorno laboral más saludable y equilibrado.

Identificar y reconocer la excelencia en el desempeño laboral, incentivando el compromiso de los empleados hacia el logro de metas personales e institucionales. Este enfoque busca promover un desarrollo continuo de las competencias y el crecimiento profesional de los servidores públicos.

AREAS DE INTERVENCIÓN

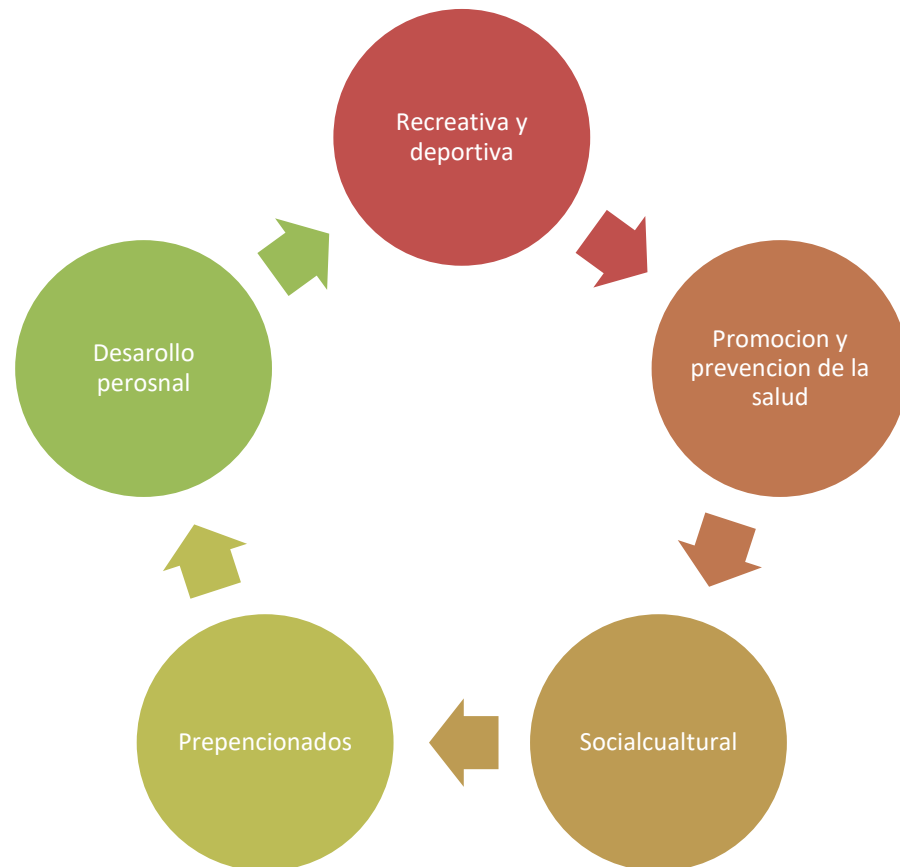
El programa de Bienestar Social del año 2024 está dirigido a todos los servidores públicos de la Institución y su grupo familiar, elaborando a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del funcionario, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.

El programa se enmarca en 5 áreas estratégicas a saber:

Bienestar Social: Contempla los programas de protección y acceso a servicios sociales y calidad de vida laboral.

Incentivos: Incluye los programas pecuniarios y no pecuniarios.

Formación: el cual no es objeto de este plan, si no del comité de Capacitación.



Área Recreativa y Deportiva:

El bienestar laboral se ve potenciado a través del equilibrio entre el trabajo y el tiempo de ocio. En el área recreativa y deportiva, se promueve el reconocimiento de las capacidades individuales y la expresión creativa. Mediante actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas, los servidores pueden encontrar alternativas diversas que fomenten la integración, la identidad cultural institucional y el sentido de pertenencia. Estas actividades no solo benefician al individuo, sino que

también promueven la interacción con el grupo familiar y social, fortaleciendo así los lazos comunitarios.

Área de Promoción y Prevención de la Salud:

La salud física, mental y social de los servidores públicos es fundamental para su bienestar y desempeño laboral. En esta área, se busca proporcionar condiciones seguras e higiénicas en el entorno laboral para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Además, se proveerá a los funcionarios de conocimientos esenciales que les permitan reaccionar adecuadamente ante situaciones de riesgo grave, garantizando así su seguridad y bienestar en el trabajo.

Área Social:

Las actividades sociales tienen como objetivo rescatar la historia, los valores y las creencias tanto a nivel individual como colectivo. A través de estas actividades, se fomenta la interacción entre los miembros de la organización, promoviendo una cultura basada en los valores institucionales. Estas iniciativas no solo enriquecen las relaciones interpersonales, sino que también fortalecen el sentido de comunidad y pertenencia dentro de la organización.

Área de Pre Pensionados:

La transición hacia la jubilación es un proceso importante en la vida de los empleados. Este programa ofrece actividades que preparan a los funcionarios para este cambio de estilo de vida, facilitando su adaptación y promoviendo su crecimiento personal y familiar. Se brindará formación sobre el uso del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud, y se explorarán alternativas ocupacionales e inversiones para asegurar una transición exitosa hacia la jubilación.

Programas de Actividades Socioculturales:

Las actividades socioculturales buscan desarrollar habilidades artísticas y promover actitudes culturales entre los funcionarios. Estas actividades sirven como una vía de escape al estrés laboral y fortalecen la identidad cultural de los empleados. La conmemoración de fechas especiales y la participación en eventos culturales fomentan la interacción, la confianza y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales en el entorno laboral. Es importante destacar que la participación en estas actividades es voluntaria y no afectará negativamente al empleado en caso de no participar.

Área de Desarrollo Personal:

El desarrollo personal es un aspecto clave para el crecimiento integral de los funcionarios públicos. Esta área se enfoca en proporcionar herramientas y recursos que permitan a los empleados explorar y potenciar sus habilidades, competencias y potencialidades individuales. Se promoverán actividades de capacitación, talleres de desarrollo personal y profesional, así como programas de mentoría y coaching. El objetivo es empoderar a los servidores públicos para que puedan alcanzar su máximo potencial tanto en el ámbito laboral como en su vida personal. El desarrollo personal contribuye no solo al bienestar individual, sino también al fortalecimiento del equipo de trabajo y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

BENEFICIARIOS DE LOS INCENTIVOS

Los servidores públicos del Hospital San Juan de Dios Carmen de Viboral, que ostenten derechos de Carrera Administrativa o de Libre Nombramiento y Remoción de cada uno de los niveles jerárquico de la entidad, que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

Asimismo, quienes en calidad de trabajadores oficiales han celebrado un contrato de trabajo con el Hospital San Juan de Dios Carmen de Viboral

BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL.

Todos los empleados de Hospital San Juan de Dios – Carmen de Viboral y su núcleo familiar.

Para todos los efectos se entenderá por núcleo familiar el conyugue o compañero(a) permanente, los padres de los empleados y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

OBLIGACIONES

DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.

Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programadas por Talento Humano.

Asumir el proceso de calificación de desempeño individual e institucional.

Participar en las actividades de evaluación y premiación para las cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.

Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.

Conformar equipos de trabajo para participar en el acceso de los estímulos e incentivos para equipos de trabajo de excelencia.

Asistir con carácter obligatorio las actividades de capacitación para los equipos de trabajo

Poner a disposición de Hospital San Juan de Dios de El Carmen de Viboral los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores, para ser aplicados en lo que la entidad considere pertinente.

DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE EL CARMEN DE VIBORAL

Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

Divulgar, Promocionar, e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los proyectos.

Divulgar entre todos los servidores los resultados de la elección de los mejores equipos de trabajo de Hospital San Juan de Dios – Carmen de Viboral.

El comité de bienestar, podrá declarar desierta la elección del mejor equipo, del mejor servidor del Hospital San Juan de Dios de El Carmen de Viboral, de los mejores servidores por cada nivel, si los candidatos no cumplen con la satisfacción con los requerimientos previstos en este plan, lo que será plasmado en el respectivo acto administrativo.

PERIODICIDAD.

Anualmente el área de Talento Humano de esta entidad, con el apoyo del Comité de Bienestar Social o el órgano colectivo que haga sus veces,

ejecutará realizara seguimiento y evaluaré el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

FINANCIAMIENTO.

El financiamiento de plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se realizara con recursos del Hospital San Juan de Dios de El Carmen de Viboral con un presupuesto para la vigencia de 2024.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.

OPORTUNIDAD DE MEJORA (QUE)	PROGRAMACIÓN(CUANDO) (MES Y SEMANA)	ÁREA DE INTERVENCIÓN
	MES/AÑO	
ACOMPañAMIENTO FUNERARIO	DURANTE LA VIGENCIA 2024	CALIDAD DE VIDA LABORAL
RECONOCIMIENTO AUXILIO ESTUDIANTIL PARA EL PERSONAL DE PLANTA	28/02/2024	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL
TARDE RECREATIVA Y DESARROLLO PERSONAL (MANEJO DEL ESTRÉS ATRAVES DE ESTRATEGIAS DE RELAJACIÓN)	16/02/2024	ÁREA DESARROLLO PERSONAL
DÍA DEL CONTADOR	01/03/24	FECHA CLÁSICA
CINE CLUB	15/03/2024	DESARROLLO
DÍA DE LA MUJER Y DEL HOMBRE	22/03/2024	FECHA CLÁSICA
JORNADA RECREATIVA(DIA	19/04/2024	ÁREA DE RECREACIÓN

DE LA SALUD)		
DÍA DE LA SECRETARIA	28/04/2024	FECHA CLÁSICA
DÍA DEL BACTERIÓLOGO	28/04/2024	FECHA CLÁSICA
DÍA DE LA MADRE	12/05/2024	FECHA CLÁSICA
DIA MUNDIAL DE LA ENFERMERÍA	12/05/2024	FECHA CLÁSICA
TARDE RECREATIVA (CLASE DE YOGA)	17/05/2024	ÁREA DE RECREACIÓN.
CAMINATA ECOLÓGICA	24/05/2024	PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD
FERIA ARTESANAL	31/05/2024	SOCIAL-CULTURAL
DÍA DEL PADRE	16/06/24	FECHA CLÁSICA
DÍA DEL NIÑO Y LA FAMILIA	21/06/2024	CALIDAD DE VIDA LABORAL
DÍA DEL SERVIDOR PUBLICO	27/06/2024	FECHA CLÁSICA
DÍA DE LA MASCOTA JORNADA DE SALUD	12/07/2024	DESARROLLO
TARDE RECREATIVA (CAMPEONATO DEPORTIVO)	19/07/2024	RECREACIÓN Y DEPORTE
RUMBA AERÓBICA	26/07/2024	RECREACIÓN Y DEPORTE
TARDE RECREATIVA	16/08/2024	RECREACIÓN Y DEPORTE
CINE CLUB	30/08/2024	DESARROLLO
DIA AMOR Y AMISTAD	20/09/2024	FECHA CLÁSICA
NOCHE DE LOS MEJORES	27/09/2024	DESARROLLO

	XXXXXXX
---	---------

FERIA ARTESANAL	04/09/2024	DESARROLLO
DÍA DEL ODONTÓLOGO	03/10/224	FECHA CLÁSICA
TÉCNICO EN RAYOS X	6/11/2024	FECHA CLÁSICA
JORNADA DE INTEGRACIÓN Y CAPACITACIÓN Y	12,13,14/10/2024	DESARROLLO Y RECREACIÓN
TARDE RECREATIVA	22/11/2024	RECREACIÓN Y DEPORTE
DÍA DEL MEDICO	03/12/2024	
INTEGRACIÓN NAVIDEÑA	14/12/2024	SOCIOCULTURAL

Nota: el cronograma es susceptible de cambios hasta el mes de septiembre dependiendo de cambios asociados al contexto interno y externo de la organización.

ESTUMILOS E INCENTIVOS.

Como políticas y mecanismos, para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, ya sea la manera individual o por equipos de trabajo, de los servidores de carreras administrativa que aportan al logro de las metas institucionales, se definen de las actividades del programa de estímulos e incentivos.

El comité de bienestar social elaboró el instructivo donde se establecen lineamientos para el otorgamiento de estímulos orientado al reconocimiento de los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforma y por equipos de trabajos basados en el logro de las metas institucionales y personales de cada trabajador con el fin de elevar los niveles de satisfacción personal y laboral así como de incrementar sus posibilidades de acceso dentro la carrera administrativa, lo anterior en cumplimiento al decreto 1567 del 05 de agosto de 1998 título II capítulo del 1 al capítulo V este instructivo está en proceso de revisión y aprobación.

12.1 PREMIOS

Mejor funcionario de carrera administrativa

- Diploma o certificado de reconocimiento como resultado del merito
- Dos (2) días de permiso remunerado.

Mejor empleado de libre nombramiento y remoción

- Diploma o certificado de reconocimiento como resultado del merito
- Dos (2) días de permiso remunerado

Mejores equipos de trabajo

Primer puesto

- Dos (2) días de permiso remunerado para cada uno de los integrantes del equipo de trabajo.

Segundo puesto

- Un (1) dos días de permiso remunerado para cada uno de los integrantes del equipo de trabajo

PROCESO DE SELECCIÓN

Para todos los efectos al momento de otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y de los equipos de trabajo se determina con base en la evolución de los resultados del trabajo en equipo y la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y su funcionamiento como equipo de trabajo.

Mejores funcionarios de carrera administrativa (y por nivel jerárquico) y mejor empleo de libre nombramiento y remoción

En el mes de noviembre, el comité de bienestar social o el órgano colectivo que haga sus veces, dará inicio al proceso de elección de los mejores funcionarios de carrera administrativa de la entidad (y por nivel jerárquico) así como el mejor empleado de libre nombramiento y remoción para lo cual la coordinación del grupo del grupo del talento humano, presentara el listado de los funcionarios de carrera administrativa de todo el hospital, que haya alcanzado el nivel de sobresaliente en la evaluación de desempeño del semestre anterior y de los empleados de libre nombramiento y remoción de la entidad.

Dentro de los 10 días hábiles siguiente al recibo de las evaluaciones de desempeño de los funcionarios, el comité de bienestar o el órgano colectivo que haga sus veces, seleccionara dentro de los servidores públicos de que obtuvieron mayor puntaje y calificación sobresaliente, tres funcionarios por nivel jerárquico.

De lo anterior, el comité de bienestar o el órgano colectivo que haga sus veces levantara un acta que será enviada al grupo de talento humano; y este una vez reciba el acta correspondiente y dentro los 15 días hábiles siguientes, organizara y desarrolla un proceso democrático para que todos los funcionarios de la entidad, elijan dentro de los seleccionados al mejor funcionario de la entidad y por nivel jerárquico, así como al mejor empleado de mi de libre nombramiento y remoción.

Una vez elegidos los mejores funcionarios, mediante actos administrativos se formalizará la selección y asignación de incentivos, siendo exaltados en acto público, en el cual se hará entrega del correspondiente reconocimiento Mejores equipos de trabajo

Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para cumplir por los incentivos institucionales;

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

Para todos los efectos, se entenderá por equipo de trabajo de grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requiriendo para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales, integrantes del equipo de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de entidad.

Una vez conformados los equipos de trabajos, estos deberán de inscribir el proyecto institucional ante el coordinador del grupo de talento humano, que verifica el cumplimiento de los requisitos establecidos y remitirá al comité de capacitación aquellos que los reúnan, afectar sustentación pública de sus proyectos antes del 30 de noviembre, del año en curso debiéndose realizar la elección del mejor equipo de trabajo antes del 15 de diciembre del mismo año

Los equipos serán seleccionados en estricto orden de mérito con base en las evaluaciones obtenidas, teniendo en cuenta los factores de calificación fijados por el comité de capacitación o el órgano colectivo que haga sus veces, el resultado será consignado en acta que será enviada al gerente del Hospital o quien haga sus veces, quien mediante acto administrativo asignará a los mejores equipos de trabajo el incentivo establecido.

En acto público serán proclamados los mejores equipos de trabajo seleccionados de la entidad.

REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN.

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

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

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

Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño, en firme correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.