

	<b>PROCESO GESTION HUMANA Y SST</b>	<b>103.PL.GH.02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 07</b>
		<b>Página 1 de 31</b>

## CONTENIDO

INTRODUCCION .....	3
OBJETIVOS .....	4
1.1 OBJETIVO GENERAL .....	4
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
PROPOSITO .....	4
MARCO NORMATIVO.....	5
RESPONSABLES.....	6
PRINCIPIOS DEL PROGRAMA .....	6
DEFINICIONES .....	7
ETAPAS DE DESARROLLO .....	8
EVALUACION Y DIAGNOSTICO - ENCUESTAS.....	8
SOCIALIZACION DE RESULTADOS BTENIDOS.....	13
DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES A REALIZAR DE ACUERDO A LA ENCUESTA REALIZADA.....	12
DISTRIBUCIÓN DE PRESUPUESTO DE BIENESTAR SOCIAL .....	18
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	18
ESTABLECER INDICADORES.....	19
EJECUCION DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	18
NIVEL DE SATISFACCION DE LOS SERVIDORES FRENTE A LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS.....	18
PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS .....	20
INTRODUCCION .....	20
MARCO LEGAL .....	21
OBJETIVOS .....	23
1.1 OBJETIVO GENERAL .....	23
1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	23
PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN EL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS.....	24
BENEFICIOS .....	24
PRESUPUESTO .....	25
COMITÉ DE INCENTIVOS.....	25

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 2 de 31

TIPOS INCENTIVOS.....	26
INCENTIVOS OTORGADOS PARA LA VIGENCIA 2023.....	27
INCENTIVOS OTORGADOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL.....	27
INCENTIVOS OTORGADOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO DE EXCELENCIA .....	27
INCENTIVOS OTORGADOS POR AÑOS DE SERVICIO INDIVIDUAL.....	28
CONFORMACION DEL EQUIPO EVALUADOR:.....	29
OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES.....	29
OBLIGACIONES DEL IMETY .....	29
METODOLOGIA DE RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS:.....	30
RECONOCIMIENTOS NO PECUNIARIOS .....	30
RECONOCIMIENTOS PECUNIARIOS .....	31
ANEXOS.....	31
BIBLIOGRAFÍA .....	31

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 3 de 31

## INTRODUCCION

Las entidades públicas regidas por el Decreto Ley 1567 de 1998 están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de Bienestar Social e Incentivos.

Los programas de Bienestar Social se deben organizar a partir de las iniciativas de los servidores de la entidad como procesos 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 Institución Redundando así en el mejoramiento del clima laboral, asegurando que el ambiente de trabajo influya de manera positiva en la motivación, satisfacción y desempeño del personal con el fin de mejorar el desempeño de la Institución.

Decreto 1227 de 2005. 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 convenios con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

De acuerdo al decreto 4661 de 2015, para el cual se modifica el Decreto 1227 de 2015:

"Artículo 1°. Modificase el párrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedará así: "Párrafo 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

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 4 de 31

familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto".

## OBJETIVOS

### 1.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad, productividad y la seguridad laboral de los empleados del Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de Yumbo; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; con el fin de generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función, compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

### 1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer estrategias de reconocimiento acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.
- Aplicar herramientas disponibles para consolidar y analizar las necesidades de bienestar social de los servidores públicos y sus familias.
- Incrementar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los servidores públicos al interior de la entidad

### PROPOSITO

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 5 de 31

## MARCO NORMATIVO

El programa de Bienestar Social, Incentivos y Estímulos del **INSTITUTO MUNICIPAL DE EDUCACION PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANDO DE YUMBO - IMETY** se realizó atendiendo la siguiente normatividad:

- Constitución Política de Colombia de 1991, Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública, parágrafo del Artículo 36.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004
- Decreto 4661 de 2005, por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.
- Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley
- 1567 de 1998, por el cual se crean (SIC) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Título II, capítulos II y III “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El 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”.
- Ley 734 de 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se 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, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
- Resolución N. 312 de 2013, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Por medio de la cual se establecen los parámetros para formular

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 6 de 31

los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública”, TITULO II: Sistema de estímulos, CAPITULO II. PROGRAMAS DE INCENTIVOS, Art 35. Programas de incentivos, Art.38. Beneficiarios, Art 39. Clases de Incentivos. TITULO III. SELECCIÓN MEJOR EMPLEADO CARRERA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, ARTICULO 40: Requisitos para la selección de mejores empleados públicos, Acreditar tiempo de servicio en el DAFP, mínimo de un año, no haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección, Acreditar nivel sobresaliente (EXCELENCIA) en la última evaluación de desempeño

- Resolución 702 de 2019, Procedimiento para selección de mejores empleados, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Para iniciar el procedimiento de selección, de los mejores empleados del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- El Grupo de Gestión Humana, presentará al comité Institucional de Gestión y Desempeño, el listado de los empleados cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel sobresaliente (excelencia) y cumplan con los requisitos establecidos para tal fin.
- Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2022, instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

## RESPONSABLES

Será responsabilidad de la Gestión de Talento Humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y realizar su respectivo seguimiento y evaluación del programa; elementos que contarán con la participación y gestión del Comité de gestión institucional y el acompañamiento de la comisión de personal los términos en que sea reglamentado institucionalmente.

## PRINCIPIOS DEL PROGRAMA

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 7 de 31

Una vez enlazado el plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos con el de Seguridad y Salud en trabajo; se crea el programa cuya finalidad es implementar estrategias que contribuyan a la autorrealización de los servidores mediante el establecimiento de enlaces de integridad que propicien vitalidad, adecuada salud mental, y ambiente de trabajo seguro para estos.

Este programa se desarrolla basado en las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998; el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, la satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores del Instituto Municipal de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano de Yumbo -IMETY.

## DEFINICIONES

**Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

**Necesidades:** a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

**Bienestar:** Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

\* Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.

\* Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

**Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 8 de 31

logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

**Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

**Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

**Calidad de vida:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

## ETAPAS DE DESARROLLO

A partir de la formulación del plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2023, se llevará a cabo las siguientes etapas:

**7.1 Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluará la percepción de los servidores públicos hacia el Plan de bienestar social, Estímulos e incentivos de la vigencia 2023, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información, esto con el objetivo de proyectar mejoras para la vigencia 2023 (ENCUESTAS)

**7.2 Diseño y formulación:** a partir del resultado del autodiagnóstico de MIPG y siguiendo las rutas de valor de acuerdo a la calificación, y de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 9 de 31

formularán las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2023.

Acorde a los resultados relacionados anteriormente e identificado las actividades de Bienestar social y seguridad y salud en el trabajo; se definen las siguientes rutas de valor:

**Ruta de valor la Calidad: Sub ruta “hacer siempre las cosas bien”**

Esta ruta incluye las actividades encaminadas a realizar mediciones de clima laboral, teniendo en cuenta temas de cultura y cambio organizacional, como también generar herramientas para evaluar y desarrollar competencias de los empleados, enfocados en mantener un clima organizacional de calidad en el IMETY tanto en la parte física como emocional y mental.

**Ruta de valor la Felicidad: Sub ruta “vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio”**

Esta ruta incluye las actividades encaminadas a generar bienestar, pues este aspecto genera mayor productividad. Incluye el Plan anual de seguridad y salud en el Trabajo, el Programa de Entorno Laboral saludable y el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

**Ruta de Valor Crecimiento: sub ruta “Liderazgo basado en valores”**

Para el desarrollo de esta ruta el IMETY tiene implementado el Plan de bienestar e incentivos, el código de integridad el cual permite mantener una cultura de integración, trabajo en equipo, destacar valores institucionales y mecanismos para mantener una adecuada comunicación. También incluye actividades enfocadas a mantener un clima organización de calidad para los empleados trabajando no solo la parte física, sino emocional y en seguridad y salud en el trabajo.

**Ruta de valor Servicio: sub ruta “Cultura basada en el logro y la generación de bienestar”**

Esta ruta incluye actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.

Los planes, programas y actividades establecidos dentro del Plan de Bienestar e Incentivos 2021-2024, guardan relación con las rutas de valor establecidas en el Plan Estratégico 103.PL.GH-06, el Plan Estratégico Institucional 2021-2024, junto con los

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 10 de 31

lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, como se señala a continuación.

Relación de Rutas de valor con el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2021-2024	
Ruta de valor la Calidad: Sub ruta "hacer siempre las cosas bien"	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Entorno laboral, saludable</li> <li>• Plan de Bienestar, Estímulos e incentivos</li> <li>• Evaluación del desempeño</li> </ul>
Ruta de valor la Felicidad: Sub ruta "vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio"	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan anual de seguridad y salud en el Trabajo</li> <li>• Entorno laboral, saludable</li> <li>• Día del servidor público</li> <li>• Información estadística confiable de índices de ausentismo laboral</li> </ul>
Ruta de Valor Crecimiento: sub ruta "Liderazgo basado en valores"	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de bienestar e incentivos</li> <li>• Código de integridad</li> <li>• Trabajo en equipo</li> </ul>
Ruta de valor Servicio: sub ruta "Cultura basada en el logro y la generación de bienestar"	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan institucional de capacitación</li> <li>• Inducción y reinducción</li> <li>• Evaluación eficacia del plan</li> <li>• Plan anticorrupción y atención al ciudadano</li> </ul>

Cada eje de intervención dentro del Programa de Bienestar, Estímulos e Incentivos, define una serie de actividades a implementar durante la vigencia 2021-2024 a saber:

RUTA DE VALOR/ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES
Ruta de valor de la Calidad: "hacer siempre las cosas bien"	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar acercamientos con las cajas de compensación, ARL,</li> <li>• Promover programas de formación y capacitación.</li> </ul>
Programas para fortalecer el trabajo en equipo, la comunicación asertiva, entorno saludable,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollar capacitaciones, talleres, actividades prácticas.</li> <li>•</li> </ul>
Plan de bienestar, estímulos e incentivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cronograma para la ejecución del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos 103.PL.GH.02.</li> </ul>

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 11 de 31

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades de celebración de cumpleaños, fechas especiales (día de la mujer, día de la madre, día del padre, día del amor y la amistad, día del hombre, día de la secretaria, novenas navideñas, exaltar a los funcionarios de la entidad de acuerdo a su profesión, reconocimientos por antigüedad del servicio).</li> </ul>
<b>Ruta de valor la Felicidad: Sub ruta “vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio”</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar acercamientos con las cajas de compensación, ARL, IMCY, IMDERTY, INVITYUMBO</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan anual de seguridad y salud en el Trabajo, entorno laboral, saludable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cronograma de actividades del Plan de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable</li> <li>• Semana de la salud Ocupacional.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa de desvinculación asistida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigida a la persona que ingresarán nuevas o serán transferidas de cargo o institución.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Día del servidor publico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebrar mediante actividad de reconocimiento el día del servidor público.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información estadística confiable de índices de ausentismo laboral</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear herramienta estadística sobre índices de ausentismo laboral de los empleados.</li> </ul>
<b>Ruta de Valor Crecimiento: sub ruta “Liderazgo basado en valores”</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de bienestar e incentivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar Cronograma del plan de bienestar, estímulos e incentivos <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Definir actividades de la encuesta de detección de necesidades</li> </ul> </li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Código de integridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta de Liderazgo basado en valores(código de integridad) usando la caja de herramientas del DAFP</li> <li>• Actividades pedagógicas relacionadas con la caja de herramientas sobre integridad.</li> <li>• Evaluar actividades código de integridad</li> </ul>

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 12 de 31

Ruta de valor Servicio: sub ruta "Cultura basada en el logro y la generación de bienestar"	Realizar acercamientos con las cajas de compensación, ARL, IMCY, IMDERTY, INVIYUMBO
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan institucional de capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar cronograma de plan de capacitación</li> <li>Gestionar talleres o cursos con otras entidades.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Inducción y reinducción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar programa de inducción y reinducción</li> <li>Desarrollar plan de gestión del conocimiento y la innovación.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación eficacia del plan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aplicar encuestas</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Plan anticorrupción y de atención al ciudadano</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Política humanización del servicio.</li> <li>Política de convivencia laboral</li> <li>Código de integridad, usando la caja de herramientas del DAFP</li> </ul>

#### ENTIDADES DE APOYO

- Caja de compensación familiar del Valle del Cauca – COMFANDI
- Entidades promotoras de salud
- Fondos de pensiones y cesantías
- Entidades Administradora de Riesgos Laborales, entre otras.

#### SOCIALIZACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS

Para identificar las necesidades de los servidores del Instituto Municipal de Educación y Desarrollo Humano de Yumbo - IMETY, se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de Detección de Necesidades.

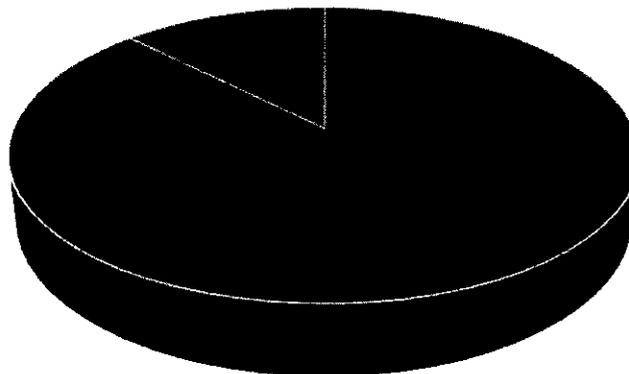
#### ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023

Para el proceso de Gestión Humana del IMETY, es muy importante el bienestar de sus servidores públicos y su grupo familiar\*, por eso lo invitamos a diligenciar la siguiente encuesta, con la cual se establecerán las actividades a ejecutar dentro del Plan de Bienestar Social para los servidores públicos y su grupo familiar, e Incentivos para los

servidores públicos para la vigencia 2023. Cabe resaltar que estas actividades podrán realizarse de manera presencial o virtual.

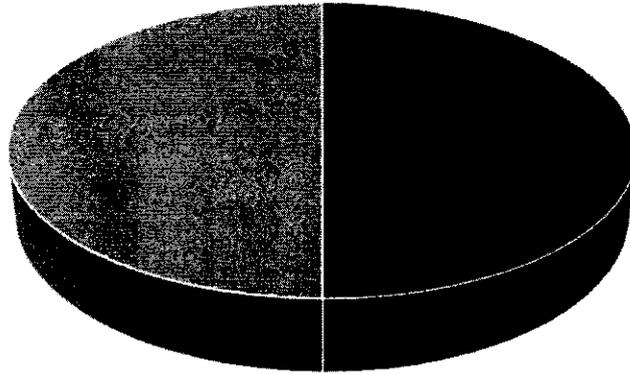
<b>INFORMACION REQUERIDA</b>			
1. De las siguientes actividades indique las de su interés.			
<b>DEPORTIVAS</b>		<b>RECREATIVAS</b>	
Día deportivo	7	Día de la familia	7
Zumba	0	Día Recreativo	0
Yoga	0	Integración	0
Entrenamiento deportivo	0	Celebración de fin de año	7
Otro ¿Cuál?	PESCA		
<b>PROMOCION Y PREVENCIÓN DE LA SALUD</b>		<b>CAPACITACIONES INFORMALES EN ARTES</b>	
Semana de la Salud	0	Pintura	0
Prevención de la enfermedad	0	Cocina	7
Manejo de Stress	7	Baile	0
Estilo de vida saludable	3		
<b>CLIMA LABORAL</b>			
Trabajo en equipo	3		
Comunicación asertiva	0		
Inteligencia Emocional	7		

**ACTIVIDADES DEPORTIVAS**



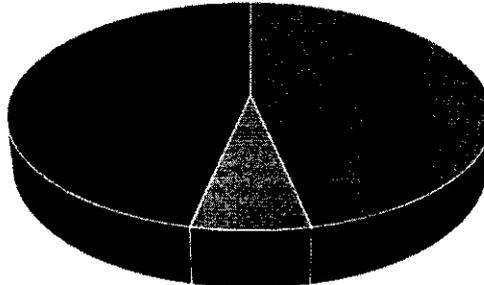
Día deportivo  
 
 Zumba  
 
 Yoga  
 
 Entrenamiento Deportivo  
 
 Pesca

### ACTIVIDADES RECREATIVAS



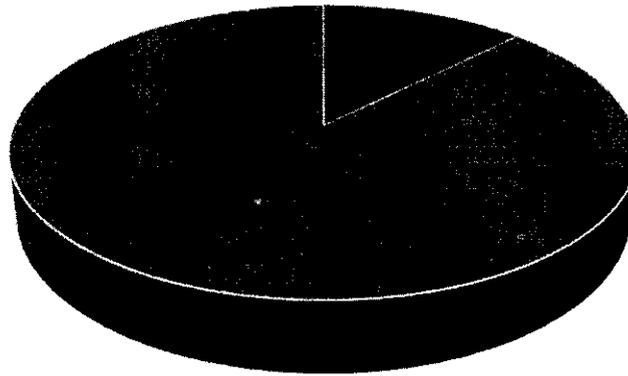
- Día de la familia
- Día recreativo
- Integración
- Celebración de fin de año
- Otro

### PROMOCION Y PREVENCION DE LA ENFERMEDAD



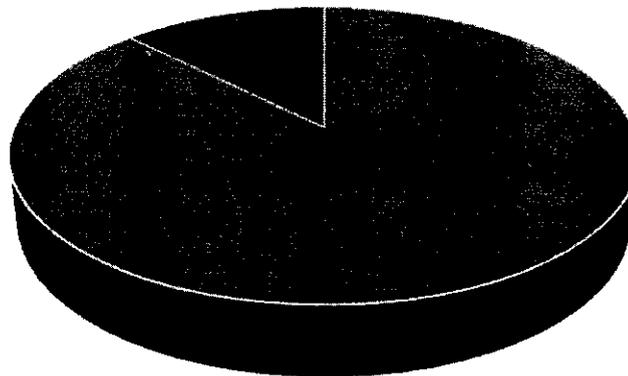
- Semana de la Salud
- Manejo del Stress
- Otro
- Prevención de la enfermedad
- Estilo de Vida saludable

**CLIMA LABORAL**



- Trabajo en equipo
- Comunicación Asertiva
- Inteligencia Emocional
- Otro

**CAPACITACIONE INFORMALES EN ARTES**



- Pintura
- Cocina
- Baile
- Otro

**CONCLUSIÓN:** lo anterior, expresa el sentir y necesidades a satisfacer de los servidores públicos de planta de la institución, además 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; integrando a los Servidores públicos y sus familias en una cultura verdadera e integral con la ciudadanía.

**1. DISTRIBUCIÓN DE ACTIVIDADES A REALIZAR DE ACUERDO A LA ENCUESTA REALIZADA.**

<b>ACTIVIDADES DEPORTIVAS</b>
PESCA RECREATIVA
<b>RECREATIVAS</b>
DIA DE LA FAMILIA
CELEBRACIÓN DE FIN DE AÑO
<b>PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD</b>
AUXILIO DE GAFAS
MANEJO DEL STRES - YOGA
<b>CAPACITACIONES INFORMALES EN ARTES</b>
NAVIDAD
COCINA
<b>CLIMA LABORAL</b>
TRABAJO EN EQUIPO
INTELIGENICA EMOCIONAL

**DISTRIBUCION DE PRESUPUESTO DE BIENESTAR SOCIAL**

AUXILIO SALUD VISUAL	8.400.000
<b>ACTIVIDADES DEPORTIVAS</b>	
PESCA DEPORTIVA	
<b>ACTIVIDADES RECREATIVAS</b>	\$22.000.000
DIA DE LA FAMILIA	
CELEBRACION DE FIN DE AÑO	\$8.000.000
<b>PROMOCION Y PREVENCION DE SALUD</b>	
MANEJO DE STRES	GESTION
ESTILOS DE VIDA SALUDABLE	
<b>CAPACITACIONES INFORMALES EN ARTES</b>	
COCINA	GESTION
NAVIDAD	
<b>CLIMA LABORAL</b>	
TRABAJO EN EQUIPO	
INTELIGENICA EMOCIONAL	\$48.000.000
INCENTIVOS Y/O RECONOCIMIENTOS	
CIERRE DE GESTION	
<b>TOTAL</b>	<b>\$78.000.000</b>

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 17 de 31

**Nota 1:**

En caso de existir en situaciones específicas conflictos de intereses o inhabilidades de alguno de los miembros evaluadores, este podrá declararse impedido y se designará un funcionario que reemplace durante el período de tiempo que se requiera, para ello serán tenidos en cuenta los suplentes de los titulares de la Comisión de Personal.

**Nota 2:**

Crear el comité evaluador del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, el Comité de gestión institucional y la comisión de personal, los términos en que sea reglamentado institucionalmente.

**Nota 3:**

Una vez contratadas y/o ejecutadas las actividades de los programas, en caso de que lo presupuestado no se ejecute en su totalidad, este rubro pasara al plan vacacional.

**Nota 4:** El desarrollo de este plan y sus actividades se desarrollarán a través de plan de acción mediante un operador, con estricto seguimiento del líder contratista de apoyo a la supervisión de Talento Humano y quien haga las veces de representante del personal y el Director, a excepción de la actividad concerniente al auxilio de salud visual, ya que este se hace de manera directa con factura legal emitida por entidad que atiende al empleado del IMETY.

**Nota 5:** Al finalizar el operador deberá hacer entrega de informe analítico y estadístico de los resultados de los logros alcanzados y de las encuestas de satisfacción de cada una de las actividades.

**SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos, al igual que llevar diligenciado su respectivo indicador, actividad que cuenta con el acompañamiento de la comisión de personal.

Corresponderá a la Gestión de talento Humano, y el acompañamiento de la comisión de personal realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan. En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera semestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2023.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 18 de 31

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

### **ESTABLECER INDICADORES**

#### **11.1 EJECUCION DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

#### **1.2 NIVEL DE SATISFACCION DE LOS SERVIDORES FRENTE A LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

#### **ANEXOS:**

- **CRONOGRAMA**
- **RESULTADO ENCUESTAS MEDICION CLIMA ORGANIZACIONAL**
- **INFORME DE RESULTADOS DE SATISFACCION**

	<b>PROCESO GESTION HUMANA Y SST</b>	<b>103.PL.GH.02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 07</b>
		<b>Página 19 de 31</b>

## **PLAN DE INCENTIVOS Y EQUIPOS DE TRABAJO.**

### **INTRODUCCIÓN**

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecidos en la Ley 909 de 2004 el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de Bienestar Social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

En desarrollo a lo anterior, la finalidad del Sistema de Estímulos consiste en buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados, construir una vida laboral que contribuya a la productividad y desarrollo personal, recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo y facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

Es importante mencionar que el Plan de Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la Entidad.

En consecuencia, la Función Pública para el año 2015, tiene preparada una sesión de incentivos en donde se premiarán a los servidores sobresalientes, a quienes se les entregará un incentivo de conformidad a lo establecido en el procedimiento de la Resolución N° 312 de 2013 modificada por la Resolución 365 de 2015.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 20 de 31

### MARCO LEGAL:

El plan de Incentivos y Estímulos del **INSTITUTO MUNICIPAL DE EDUCACION PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO DE YUMBO - IMETY** se realizó atendiendo la siguiente normatividad:

**Decreto Ley 1567 de 1998.** Artículo 13. Establece 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 18.** 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.** Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

**Artículo 26.** Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
2. 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 29.** 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.

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004,** parágrafo del Artículo 36. 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.

	<b>PROCESO GESTION HUMANA Y SST</b>	<b>103.PL.GH.02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 07</b>
		<b>Página 21 de 31</b>

**Resolución 312 de 2013** expedida por el DAFP en su Artículo 35. 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 y reconocer o premiar los resultados de 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 de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

**Resolución 365 del 17 de junio de 2015**, Modifico parcialmente la 312 de 2013, donde se dispone entre otros que en caso de empate entre dos o más empleados correspondiente al primer lugar, se dirimirá teniendo en cuenta el mayor puntaje de la sumatoria de los siguientes aspectos:

FACTOR	VARIABLE	PUNTAJE
No haber sido seleccionado como mejor empleado	Año anterior a la presente vigencia	10
Haber sido seleccionado como mejor empleado	Año anterior a la presente vigencia	5
Promedio en la Evaluación del Desempeño	100 puntos	30
	Entre 99.4 y 95.5 puntos	15
	Entre 95.4 y 92.5 puntos	10
	Entre 92.4 y 90 puntos	5
Participación regular en representación de los servidores en los Comités y/o Comisiones internas	Año anterior a la presente vigencia	5
Nivel de inglés acreditado por el SENA o por la Entidad que certifique los niveles.	Entre C2 y C1	5
	Entre B2 y B1	3
	Entre A2 y A1	2
	No aplica	0
Participación como servidor enlace en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo	Año anterior a la presente vigencia	5
Publicación de una obra o trabajo de investigación elaborado por el servidor, cuya temática tenga relación con las funciones del Departamento.	Últimos cinco (5) años.	5

Si continúa el empate, el Comité de Capacitación y Estímulos podrá determinar otros criterios de desempate."

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 22 de 31

✓ Haber obtenido el mayor puntaje en la encuesta de satisfacción y efectividad laboral por el resto de empleados que hacen parte de la institución.	Año inmediatamente anterior o seis (6) meses	5
---	--	---

**Decreto 1083 de 2015**, Título 10. Artículo 2.2.10.8. 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.

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Realizar un reconocimiento a los mejores servidores de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos según lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer en los servidores del IMETY el concepto de desempeño en nivel sobresaliente con el propósito de establecer la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones y el desempeño que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.
- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, identidad y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor.
- Motivar la contribución significativa al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- Contribuir al desarrollo del potencial de los servidores, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo del IMETY.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 23 de 31

- Estimular la conformación de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios que presta el IMETY.
- Contribuir fortalecer una cultura de mejoramiento, donde se reconoce y apoya el esfuerzo individual y colectivo.

### PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN EL PLAN DE INCENTIVOS

- ✓ **Humanización del trabajo:** dar la oportunidad a los servidores de crecer en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica.
- ✓ **Equidad y justicia:** promover actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.
- ✓ **Sinergia:** todo estímulo entregado beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los servidores como al IMETY.
- ✓ **Objetividad y transparencia:** definición y divulgación entre todos los servidores de los criterios objetivos y técnicos empleados en la asignación de incentivos.
- ✓ **Coherencia:** el IMETY deberá cumplir con lo establecido en el Sistema de Estímulos a través del Plan de Incentivos.
- ✓ **Articulación:** los incentivos deberán definirse de manera tal que satisfagan tanto necesidades materiales como espirituales de los servidores.

### BENEFICIARIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS

Se benefician todos los servidores del INSTITUTO MUNICIPAL DE EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO DE YUMBO "IMETY", de la siguiente manera:

1. Todos los servidores de carrera administrativa son objeto de incentivos como reconocimiento al desempeño individual sobresaliente por la calificación de servicios recibida durante el año inmediatamente anterior.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 24 de 31

2. Todos los servidores de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial con calificaciones en nivel sobresaliente.
3. Los servidores de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial que pertenezcan a equipos cuyo trabajo haya sido considerado como excelente.

Otros servidores que la Entidad considere, por sus aportes al crecimiento de la institución.

## **PRESUPUESTO**

El presupuesto que la entidad destinó para el 2022 al rubro de servicios para estímulos – incentivos para los funcionarios del INSTITUTO MUNICIPAL DE EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO DE YUMBO “IMETY”, es de CINCO MILLONES DE PESOS MCTE (\$ 5.000.000).

La distribución de los cinco millones de pesos (\$5.000.000) destinados para al rubro de servicios para estímulos – incentivos pecuniarios y no pecuniarios será de la siguiente manera:

## **COMITÉ DE INCENTIVOS**

El Comité de Incentivos del IMETY, tendrá las siguientes funciones:

- a) Seleccionar anualmente el mejor empleado de carrera de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo de la entidad.
- b) Definir los criterios y orientar al Grupo de Talento Humano o quien haga sus veces en el diseño y la evaluación participativa del plan de incentivos de la entidad.
- c) Realizar las gestiones que conduzcan a la celebración de convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de los planes de incentivos.
- d) Establecer las variables y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño de los equipos de trabajo, de acuerdo con los parámetros y criterios previstos en el Decreto 1572 de 1998.

	<b>PROCESO GESTION HUMANA Y SST</b>	<b>103.PL.GH.02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 07</b>
		<b>Página 25 de 31</b>

- e) Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo y de los empleados. Se excluyen de las funciones del comité el otorgamiento de incentivos de carácter no pecuniario que impliquen actuaciones administrativas que conlleven al ejercicio de la facultad nominadora.

El Comité de Incentivos sesionará de manera ordinaria semestralmente y extraordinariamente cuando la situación así lo amerite y, en este caso cualquiera de sus miembros lo convoque.

## TIPOS DE INCENTIVOS

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse Incentivos Pecuniarios y No Pecuniarios.

**Incentivos Pecuniarios:** Están constituidos por reconocimientos económicos que se asignaran al mejor equipo de trabajo y son otorgados únicamente a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

Nota: los servidores públicos de libre nombramiento y remoción de niveles directivo y asesor, podrán participar en los concursos de mejor equipo de trabajo y mejor empleado sin embargo en el caso de ser seleccionados, no podrán recibir incentivos pecuniarios o no pecuniarios

**Incentivos No Pecuniarios:** El Sistema de Estímulos considera como Incentivos de carácter no pecuniarios, entre otros, los siguientes: Ascensos, Traslados, Encargos, Comisiones, Becas para educación formal, Participación en proyectos especiales, Publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, Reconocimientos públicos a la labor meritoria, Financiación de investigaciones, Programas de turismo social, Puntaje para adjudicación de vivienda y días de descanso recompensados.

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 26 de 31

## **INCENTIVOS APROBADOS PARA LA VIGENCIA 2023**

Para otorgar los incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción el cual se establecerá como una de las líneas base la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo inmediatamente anterior.

Adicionalmente, el procedimiento para la selección de los mismos se llevará a cabo según lo estipulado en la resolución 312 de 2013 y modificada por la Resolución 365 de 2015, expedidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública

### **OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL**

Todo servidor de la planta de personal del IMETY, de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, podrá ser seleccionado como el mejor empleado del nivel y del IMETY, siempre y cuando cumpla con las siguientes condiciones:

- ✓ Tener más de un (1) año al servicio del IMETY.
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- ✓ Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación de servicios en firme. Según la reglamentación vigente, se entiende como calificaciones sobresalientes aquellas iguales o superiores a noventa (90) puntos.

### **MEJOR EQUIPO DE TRABAJO**

#### **INCENTIVOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO DE EXCELENCIA**

Definición de equipo de trabajo Para efectos del Plan de Incentivos, se entiende por equipo de trabajo el conjunto de personas que trabajan de manera interdependiente, aportando habilidades y competencias complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas buscando un nivel sobresaliente en el desempeño y una meta con la que se sienten solidariamente responsables.

	<b>PROCESO GESTION HUMANA Y SST</b>	<b>103.PL.GH.02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 07</b>
		<b>Página 27 de 31</b>

En este equipo el liderazgo es una actividad compartida, lo asume un integrante según el momento y la competencia requerida con el apoyo de los demás integrantes, la responsabilidad se mueve en los ámbitos individual y colectivo, la solución de problemas es una dinámica común, la cantidad, calidad y acceso a la información es amplia y suficiente, la comunicación es efectiva y las discusiones constructivas.

Para aplicar al proceso de participación de estímulos e incentivos se requiere que acredite su condición de equipo de trabajo según la reglamentación.

Los requisitos deben ser:

- ✓ Haber participado en las auditorías internas de la institución y tener una calificación entre media y alta.
- ✓ Demostrar la mejora del área por medio de la calificación de las auditorías externas (contraloría).  
No tener hallazgos administrativos, disciplinarios y/o fiscales que involucren actividades de los procedimientos.
- ✓ Tener la mejor efectividad en el logro de sus indicadores y todo lo concerniente a la mejora continua de su proceso

### **INCENTIVO INDIVIDUAL POR AÑOS DE SERVICIO A LA INSTITUCION**

El incentivo por años de servicio en el del INSTITUTO MUNICIPAL DE EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO DE YUMBO "IMETY" se realizará de la siguiente forma:

- ✓ Empleado de planta o de libre remoción y nombramiento con más de tres (3) años en la Institución.
- ✓ Empleado con calificación de excelencia en la evaluación de desempeño en su proceso.
- ✓ Empleado sin procesos disciplinarios internos o externos.
- ✓ Empleado que consecutivamente ha sido destacado por sus habilidades y efectividad en el desarrollo de sus funciones y en la proyección de su proceso.

	<b>PROCESO GESTION HUMANA Y SST</b>	<b>103.PL.GH.02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 07</b>
		<b>Página 28 de 31</b>

## **FUNCIONES DEL EQUIPO EVALUADOR**

### **CONFORMACION DEL EQUIPO EVALUADOR:**

Para asesorar y apoyar en la definición de las políticas de talento humano relacionadas con reconocimiento, incentivos y estímulos, plan anual de incentivos, criterios de participación evaluación y desempate, seleccionar al mejor servidor del IMETY, seleccionar la mejor área del IMETY, seleccionar el empleado por años de servicio, hacer evaluaciones y vigilar la correcta aplicación del Plan de incentivos, se conforma el Comité de Incentivos, integrado por:

- ✓ Director
- ✓ Un representante de la Comisión de Personal
- ✓ Líder del proceso de Gestión Humana (quien será el secretario del plan)

### **OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES**

1. Asumir el proceso de calificación de servicios como un instrumento de gestión que apoya e impulsa el desempeño individual e institucional.
2. Participar en las actividades de evaluación y premiación para las cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes correspondientes.
3. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
4. Conformar equipos de trabajo para participar en el Plan de Incentivos para equipos de trabajo de excelencia.
5. Asistir con carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo.
6. Poner a disposición del IMETY los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores, para ser aplicados en lo que la Entidad considere pertinente.

### **OBLIGACIONES DEL IMETY**

- ✓ Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de incentivos
- ✓ Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan Anual de Incentivos.
- ✓ Conformar y poner en funcionamiento el Comité de Incentivos.

	<b>PROCESO GESTION HUMANA Y SST</b>	<b>103.PL.GH.02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 07</b>
		<b>Página 29 de 31</b>

- ✓ 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 servidores y los mejores equipos de trabajo del IMETY.
- ✓ Cumplir con los términos previstos en el presente Manual para desarrollar objetiva, legal e imparcialmente el sistema de estímulos e incentivos del IMETY.

El Comité de Incentivos podrá declarar desierta la elección del mejor equipo, del mejor servidor del IMETY, o de los mejores servidores por cada nivel, si los candidatos no cumplen a satisfacción con los requerimientos previstos, situación que igualmente será plasmada en acto administrativo.

#### **METODOLOGIA DE RECONOCIMIENTO DE INCENTIVOS:**

Una vez conformado el comité evaluador, el líder de Gestión Humana llevara las evidencias de cada uno de los empleados y de las áreas para el inicio de la evaluación según los requisitos anteriormente mencionados en este plan.

En acta quedara registrado los ganadores y el tipo de reconocimiento que se otorgara, es cual deberá entregarse en un tiempo máximo de 30 días.

Todo lo anterior esta soportado bajo los parámetros de la norma de la función publica y los estándares de MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION – MIPG.

#### **16.5 RECONOCIMIENTOS NO PECUNIARIOS**

Dirigidos a empleados de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y equipos de trabajo. Entre los que se pueden encontrar:

- ✓ Traslados, encargos
- ✓ Comisiones, becas, proyectos especiales
- ✓ Publicaciones y reconocimiento públicos
- ✓ Programas de turismo

Días de compensación por:

- Días de permiso remunerado por vigencia que no supere los tres días.
- Día del servidor publico
- Día de cumpleaños

	PROCESO GESTION HUMANA Y SST	103.PL.GH.02
	PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: 07
		Página 30 de 31

➤ Dia de la familia

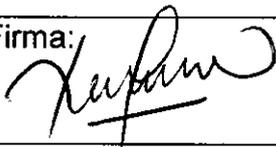
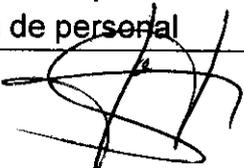
### RECONOCIMIENTOS PECUNIARIOS

- ✓ Proporcionar el entrenamiento y la capacitación que permita mejorar la competencia, conciencia y responsabilidad de todos los empleados.
- ✓ Lograr el mejoramiento continuo y buen desempeño del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esta política hace parte de las políticas de gestión de la empresa, será revisada anualmente y comunicada a todos los trabajadores.

### BIBLIOGRAFÍA

- Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Decreto Ley 1567 de 1998.
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1227 de 2005

Elaboró	Revisó	Aprobó
Ximena López Urreste	John Jairo Ortiz	Rubén Darío Millán Vargas
Apoyo Gestión T. H.	Representante por la Dirección – Comisión de personal	Director
Firma: 	Firma: 	Firma: 

### ANEXOS

#### Anexo A. Control de Cambios

Version	Fecha (dd/mm/aaaa)	Revisado por	Aprobado por	Descripción de la modificación
01	0/11/2018	Eder Jair Bravo	Carlos Arturo Tello Becerra	Creación del Plan, para la vigencia 2019.
02	30/01/2020	Eder Jair Muñoz Bravo	Jaime Sánchez Lenis	Se realiza modificación según lo estipulado para la vigencia 2020.

	<b>PROCESO GESTION HUMANA Y SST</b>	<b>103.PL.GH.02</b>
	<b>PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS</b>	<b>Versión: 07</b>
		<b>Página 31 de 31</b>

<b>03</b>	<b>04/08/2020</b>	<b>Eder Jair Muñoz Bravo</b>	<b>Jaime Lenis Sánchez</b>	Se realiza modificación a las actividades de realizar de acuerdo al acta 01 de la comisión de personal y redistribución presupuestal de las mismas.
<b>04</b>	<b>10/08/2020</b>	<b>Eder Jair Muñoz Bravo</b>	<b>Jaime Lenis Sánchez</b>	Se realiza modificación incluyendo protocolos de bioseguridad y normatividad por el covid 19
<b>05</b>	<b>18/01/2021</b>	<b>Eder Jair Muñoz Bravo</b>	<b>Jaime Lenis Sánchez</b>	Se realiza modificación según lo estipulado para la vigencia 2021
<b>06</b>	<b>15/06/2021</b>	<b>Eder Jair Muñoz Bravo</b>	<b>Jaime Lenis Sánchez</b>	Se realiza modificación a las actividades de realizar de acuerdo a la comisión de personal y redistribución presupuestal de la misma
<b>07</b>	<b>30/01/2022</b>	<b>Claudia Vélez Arias</b>	<b>Jaime Lenis Sánchez</b>	Se hace actualización para el año 2022.
<b>08</b>	<b>30/01/2023</b>	<b>Ximena López U.</b>	<b>Jaime Lenis Sánchez</b>	Se realiza modificación a las actividades de realizar de acuerdo a la comisión de personal y redistribución presupuestal de la misma
<b>09</b>	<b>17/04/2023</b>	<b>Ximena López U.</b>	<b>Jaime Lenis Sánchez</b>	Se hace actualización para el año 2023.