

ESE SAN SEBASTIAN

CÓDIGO

GTH-PII- 212

LA PLATA - HUILA

VERSIÓN

1

NIT: 813.002.872-4

F. APROBACION

2024

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

PÁGINA

1 de 13

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

La Plata – enero de 2026

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. OBJETIVOS	5
3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
6. OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS.....	5
7. REQUISITOS	5
9. DISTRIBUCIÓN DE LOS INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS.....	9
CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN:	13

1. INTRODUCCION

El Plan de Incentivos se enmarca en la Gestión Estratégica del Talento Humano, esto con el fin de mejorar el desempeño de los empleados de la entidad, el trabajo eficiente y orientado a resultados para el logro de objetivos estratégicos. Lo anterior implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas, propiciando el buen desempeño a nivel individual y grupal.

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.

De conformidad con lo establecido por el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, para la ESE San Sebastián de La Plata se ha elaborado el presente Plan de Incentivos, vigencia 2026, con el fin de reconocer el buen desempeño de sus servidores públicos y favorecer con ello una cultura de trabajo orientada a la calidad y la productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

En el documento se señalan los incentivos que la ESE San Sebastián de La Plata ofrecerá a los funcionarios destacados, atendiendo lo dispuesto en las diferentes normas que regulan el proceso.

2. MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Incentivos, se fundamenta en la siguiente normatividad:

Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. El Titulo 10. Artículo 2.2.10.8. especifica “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”.

Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFFP en su Artículo 35. LOS PROGRAMAS DE INCENTIVOS. "Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos 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”.

- Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998”.
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Único Disciplinario” - Numerales 4 y 5 del artículo 33.
- Decreto - Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el (sic) sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

	ESE SAN SEBASTIAN	CÓDIGO	GTH-PII- 212
LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1	
NIT: 813.002.872-4	F. APROBACION	2024	
PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS	PÁGINA	5 de 13	

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias orientadas a favorecer el desarrollo integral de los servidores públicos de la ESE San Sebastián, mediante el reconocimiento de su desempeño en niveles de excelencia.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Premiar el buen desempeño de los funcionarios de carrera administrativa.
- ✓ Reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de los resultados de la gestión y cumplimiento de los objetivos estratégicos.

4. AMBITOS DE APLICACIÓN

Este plan está dirigido a los funcionarios de Carrera Administrativa de la E.S.E San Sebastián, dentro de las acciones definidas por el Comité de Bienestar Social, Capacitación y estímulos.

5. BENEFICIARIOS

Teniendo como base los recursos presupuestales con los que cuenta la entidad, serán beneficiarios del presente plan los servidores públicos de Carrera Administrativa de la ESE San Sebastián de La Plata Huila.

6. OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS

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

7. REQUISITOS

PARA ACCEDER AL INCENTIVO DE MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA.

Ser servidor público de carrera administrativa.

Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un año.

No haber sido sancionados 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

El nivel de excelencia en la evaluación de desempeño se acredita con base con en las escalas de calificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del acuerdo No. 617 de 2018.

Por tal razón, el funcionario cuando logre un porcentaje considerado el más alto en la escala definida en el acuerdo 617 de 2018 artículo 10, será quien se haga acreedor al incentivo establecido para este caso.

Criterio de desempate mejor empleado de carrera administrativa: En el evento de presentarse empate en la calificación de la evaluación de desempeño entre dos o más empleados para la determinación de la elección del mejor empleado de carrera administrativa y/o mejor empleado del mismo nivel jerárquico y mejor empleado de libre nombramiento y remoción. El incentivo se otorgara atendiendo en estricto orden los siguientes criterios:

- ✓ Acreditación de mayor formación académica, con base en la información que repose en la respectiva historia laboral, en caso de continuar el empate, se aplicara el siguiente criterio.
- ✓ Resultado de la evaluación del desempeño del año inmediatamente anterior, en caso de persistir el empate, se aplicara el criterio de sorteo por sistema de balotas.

PARA ACCEDER AL INCENTIVO DE MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

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

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

Equipo de Trabajo: Se entenderá por equipo de trabajo, el grupo de servidores que, en forma cooperativa y coordinada, desarrollen sus funciones contribuyendo a la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los equipos de trabajo pueden estar integrados por servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias. Los requisitos para participar como mejor equipo de trabajo son:

Características de los equipos:

Estarán integrados por servidores de carrera administrativa, no obstante, los proyectos postulados por los equipos, podrán contar con el apoyo de servidores vinculados en provisionalidad o por contrato de prestación de servicios.

Sus integrantes pueden pertenecer a cualquiera de los niveles jerárquicos, así como a una misma dependencia o a distintas dependencias.

Cada equipo debe estar conformado mínimo por tres (3) integrantes cuya naturaleza de su empleo sea de carrera administrativa, máximo por cinco (5) integrantes.

Cada equipo podrá postular solamente un trabajo, sin embargo, sus integrantes podrán hacer parte de más de un equipo.

Requisitos de los trabajos postulados.

Los resultados del trabajo deben responder a criterios de excelencia y que además signifiquen una mejora en los servicios que la entidad presta a sus grupos de valor.

Deben estar sustentados en experiencias institucionales exitosas, e innovadoras, creativas, que demuestren productos de gestión y generación de impacto y resultados de mejoramiento de procesos o procedimientos de la entidad.

Los logros o resultados alcanzados, deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la ESE San Sebastián.

Convocatoria e inscripción.

El proceso de Gestión del Talento Humano, realizará la convocatoria a los diferentes procesos para que se postulen desde el 15 de febrero hasta el 28 de febrero.

Los equipos interesados deben tener en cuenta los lineamientos, requisitos y términos establecidos en la convocatoria de inscripción.

Si vencido el término o plazo fijado en la convocatoria, el número de proyectos inscritos es inferior a dos (2) o no cumplen los requisitos, el concurso será declarado desierto, y los recursos destinados para el reconocimiento de estos, será agregado al presupuesto total de Bienestar Social.

Evaluación y selección de los mejores equipos.

Concluida la etapa de inscripción, el proceso de gestión del talento humano convocará a los equipos para la presentación ante el jurado evaluador, conformado por los integrantes del Comité de Bienestar Social, Capacitación y estímulos. En la convocatoria se informará: día, hora, fecha, lugar y tiempo establecido para la sustentación.

Los equipos de trabajo inscritos que cumplan los requisitos descritos en este documento, deberán realizar una sustentación pública del proyecto nominado por el mismo equipo. La sustentación se programará para el día 16 de noviembre de 2023 (De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.15, numeral 5 parágrafo 2).

Para la evaluación de los equipos, el jurado tendrá en cuenta los criterios de evaluación establecidos en el procedimiento de asignación de incentivos vigente.

La selección de los equipos se hará con base en la evaluación los resultados del trabajo inscrito, la calidad del mismo, sus efectos en el mejoramiento del servicio y la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

En la eventualidad de presentarse situación de empate, el monto de los incentivos asignado a cada uno de los equipos declarados en empate, se sumará y se redistribuirá por partes iguales entre los dos (2) equipos.

Concluido el proceso de evaluación y selección de los mejores equipos de trabajo, el Comité de Bienestar Social Capacitación y Estímulos firmara el acta correspondiente.

El plazo máximo de entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año (De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.15, numeral 5 parágrafo 2).

A nivel grupal, serán objeto de reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los equipos que logren el mejor puntaje de calificación, de acuerdo con los criterios fijados para tal fin, en el procedimiento de asignación de incentivos.

El acta que levante el Comité de Bienestar social, Capacitación y estímulos, debe consignar la motivación de la decisión adoptada y debe ser remitida al Gerente de la ESE San Sebastián para que mediante acto administrativo sea designado el beneficiario (o los beneficiarios) de los incentivos.

8. INCENTIVOS

Conforme a lo expuesto en el Artículo 30° del Decreto 1567 de 1998, en el presente plan se contempla el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los cuales serán distribuidos teniendo en cuenta el presupuesto asignado en la presente vigencia para el servicio de estímulos y respaldado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP) expedido por el proceso de Presupuesto de la ESE San Sebastián de La Plata.

Incentivos Pecuniarios: El plan de incentivos pecuniarios, estará constituido por un reconocimiento económico asignado al equipo de trabajo que haya logrado el primer puesto en el “Concurso Mejor Equipo de Trabajo”; conforme a lo señalado al respecto en el artículo 31 del Decreto 1567 de 1998, en concordancia con el numeral 4 del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015.

Incentivos no pecuniarios: De acuerdo con lo estipulado en los artículos 32 y 33 del Decreto 1567 de 1998, el plan de incentivos no pecuniarios, estará orientado a hacer un reconocimiento a los servidores conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

9. DISTRIBUCIÓN DE LOS INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS

El monto de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, definido con base en el presupuesto asignado para la vigencia 2025, será establecido por el Comité de Bienestar Social, capacitación y estímulos, en reuniones ordinarias que se adelanten para determinar la asignación de presupuesto para las diferentes actividades a ejecutar en la vigencia

Tabla. 1

DISTRIBUCION DE LOS INCENTIVOS		
A QUIEN VA DIRIGIDO	TIPO DE INCENTIVO	MODALIDAD DEL INCENTIVO
Mejor empleado de carrera de la entidad, obtenida en la evaluación de desempeño	NO PECUNIARIO	Reconocimiento de mutuo acuerdo entre el comité y el servidor público: reconocimientos públicos a labor meritaria.
Mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico	NO PECUNIARIO	Reconocimiento de mutuo acuerdo entre el comité y el servidor público: reconocimientos públicos a labor meritaria.
Equipo de trabajo, primer puesto	PECUNIARIO	Reconocimiento en especie otorgado por valor acordado por el Comité de Bienestar Social.

Equipo de trabajo, segundo puesto	PECUNIARIO	Reconocimiento en especie otorgado por valor acordado por el Comité de Bienestar Social.
Equipo de trabajo, tercer puesto	PECUNIARIO	Reconocimiento en especie otorgado por valor acordado por el Comité de Bienestar Social.

Otro tipo de incentivos: Además de los incentivos mencionados, se contemplan unos adicionales, aplicables a todos los funcionarios de la entidad durante la vigencia del Plan.

Tabla. 2

RESULTADO QUE ANTECEDE EL INCENTIVO	DEFINICION DEL INCENTIVO	INCENTIVO
Reconocimiento por competencias o comportamientos que promuevan el buen desempeño de los servidores públicos	Expresión de satisfacción de parte del jefe, compañeros, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado.	Reconocimiento público ante todo el personal de la entidad en ceremonia especial -Diploma de reconocimiento para hoja de vida. Reconocimiento a labor meritoria en los diferentes grupos de información institucional.
Informal	Se refiere a estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado.	En una reunión al momento en el que uno de los participantes aporta algo positivo, se le reconoce inmediatamente con una frase.

Consideraciones generales para la asignación de incentivos

Incentivos no Pecuniarios:

El incentivo no pecuniario que se le otorgara al mejor empleado de carrera de la entidad será definido por el Comité de Bienestar Social, Capacitación y Estímulos, será reconocimiento público a labor meritoria, en nota de estilo y publicación por los diferentes grupos de información institucional.

➤ Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.

- Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato.

Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

Incentivos Pecuniarios:

Los planes de incentivos pecuniarios a incluir para la vigencia 2026, es reconocimiento en especie otorgado por valor acordado en el Comité de Bienestar Social, Capacitación y Estímulos al primer, segundo y tercer puesto de los equipos de trabajo.

Socialización de incentivos:

Será proclamada en acto público: En la hoja de vida del funcionario se archivará copia del acto administrativo de reconocimiento junto con una mención especial.

Tabla No. 3.

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	F. PROGRAMACION
Realizar la aprobación de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para la vigencia 2026.	Comité de Bienestar Social	Enero 2026
Recepcionar evaluaciones de desempeño - Periodo 2024-2025	Gestión Talento Humano y líderes inmediatos del personal evaluado	Febrero 2026
Consolidar las evaluaciones de desempeño 2024-2025.	Gestión del Talento Humano	Febrero 2026
Presentar al Comité de Bienestar los servidores que cumplen con el perfil para obtener incentivos en la vigencia 2026.	Gestión del Talento Humano	Septiembre 2026.
Asignación de reconocimiento por el buen desempeño y/o mejor equipo de trabajo	Comité de Bienestar Social	Entre abril y noviembre del 2026.

RESPONSABLE: El desarrollo e implementación de este plan está bajo la responsabilidad del Comité de Bienestar Social y el líder del proceso de Gestión del Talento Humano

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO: Indicador del proceso: Con el fin de observar el progreso y efectividad del plan hacia el logro del cumplimiento, se plantea el siguiente indicador de proceso y actividad para evaluar la eficacia:

Tabla No. 4. Indicador cumplimiento incentivos

NOMBRE INDICADOR	FORMA DE CALCULO	TIPO	FRECUENCIA	META
Cumplimiento en la entrega de incentivos	N. de incentivos programados _____ N. de incentivos entregados	Eficacia	Anual	100%

Evaluación de efectividad:

Para evaluar la efectividad del plan de incentivos se llevará a cabo una encuesta de satisfacción, la cual permitirá observar la eficacia y el mejoramiento continuo de este.

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN:

Control del Documento

	Nombre	Cargo	Proceso	Fecha
Autor	Miguel Tejada	Líder Talento H.	GTH	2026
Revisión	Ángela Patricia Macías R.	Líder Calidad	GCA	
Aprobación	Carlos A. Falla R.	Gerente	GGE	

Estado: Preparación: Revisión: Aprobación

Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
04	2026	Tercera versión del plan.	Gerencia

Lista de distribución

Versión	Fecha	Cargo	Firma
04	2026	Gestión de calidad	
		Gestión Talento Humano	