



**“Por lo cual se establecen lineamientos para el concurso de incentivos vigencia 2024 ”**

**LA GERENTE DEL HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA INTEGRAL E.S.E.**  
En uso de sus atribuciones legales, y

**CONSIDERANDO:**

Que el decreto 1083 de 2015, Sector de Función Pública establece en sus artículos:

**Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos.** 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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 76)

**Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales.** El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**Parágrafo.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 77)

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*



**Artículo 2.2.10.10 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.

**Parágrafo.** El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

**Artículo 2.2.10.11. Procedimiento.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 79)

**Artículo 2.2.10.12. Requisitos para participar de los incentivos institucionales.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*



(Decreto 1227 de 2005, artículo 80)

**Artículo 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los 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:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, 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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 81)

**Artículo 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

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

(Decreto 1227 de 2005, artículo 82)

**Artículo 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*



3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

**Parágrafo 1°.** Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

**Parágrafo 2°.** El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 15 de diciembre de cada año.

**Artículo 2.2.10.17. Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar.** Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Que la ley 909 de 2004 en su Artículo 16. Las Comisiones de Personal. Establece como función de comisión de personal, h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento;

Que mediante acta **No. 03 del 4 de octubre 2022 de la comisión de personal** sugirió que los parámetros del concurso de incentivos fueran realizados por personal externo a la comisión debido a que todos los miembros de la comisión cumplen requisitos para participar en el concurso de incentivos deciden Que la Gerencia del Hospital Especializado Granja Integral E.S.E

## RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO:** Conformar el Comité de incentivos pecuniarios vigencia 2024 por el Sr. William David Montero Cruz, Enfermero Especialista, el señor.

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*



HOSPITAL ESPECIALIZADO GRANJA INTEGRAL E.S.E  
LERIDA – TOLIMA  
NIT. 800116719-8

RESOLUCION NÚMERO 030  
( 30 ENE 2024 )


Andrés Daniel Escobar, fe de oficia control interno la Sra. Alexandra Bello Bandera, jefe de Oficina unidad de Planeación y calidad.

**ARTICULO SEGUNDO:** Establecer como plazo hasta el 12 de febrero de 2024, para que el comité anteriormente conformado establezca los parámetros y reglamento del concurso de incentivos para la vigencia 2024, de acuerdo a la normatividad vigente.

**ARTICULO TERCERO:** Establecer como presupuesto para el Concurso de Incentivos a los mejores Equipos de Trabajo la suma de Ocho Millones Seiscientos Veintisiete Mil Trescientos Cuarenta y Un Pesos (\$8.627.341).

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE.**

Dada en Lérida, 30 ENE 2024

  
**SANDRA LILIANA ROJAS CAMARGO**  
Gerente  
Hospital especializado granja integral E.S.E

Proyectó: Kelly Viviezcay  
Reviso: Amira Esneda Lievano

*“Trabajamos por una atención segura, humanizada y con calidad”*