



FUNCIÓN PÚBLICA

Sistema de Estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos - Vigencia 2023

Proceso Gestión del Talento Humano

Grupo de Gestión Humana

**VERSIÓN 03
ENERO DE 2023**

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio
1	2021-01-30	Creación del documento
2	2022-01-27	Actualización vigencia 2022
3	2023-01-31	Actualización vigencia 2023

Contenido

Introducción	6
1. Objetivo general	6
1.1. Objetivos específicos	6
2. Propósito	7
3. Marco normativo	7
4. Responsables	8
5. Definiciones.....	8
6. Etapas de desarrollo	9
7. Fase de consolidación de información y resultados.....	9
8. Fase de evaluación y seguimiento.....	11
8.1. Evaluación y seguimiento.....	11
9. Ejecución de actividades de bienestar	12
10. Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en plan de bienestar ..	12
11. Entidades de apoyo.....	12
12. Cronograma de plan de bienestar, estímulos e incentivos 2023	12
13. Resultados encuesta detección de necesidades.....	15
13.1. ¿En cuáles de las siguientes actividades ha participado?	15
13.2. ¿Pertenece algún grupo interno de trabajo?	15
13.3. ¿A cuál grupo interno de trabajo pertenece?	16
13.4. ¿En cuáles temas le gustaría que el GGH fortaleciera las actividades del programa de bienestar?	17
14. Informe satisfacción actividades bienestar registradas por Forms	17
14.1. Calidad de la actividad	17
14.2. Habilidades del ponente o facilitador de la actividad.....	18
14.3. Divulgación y logística del evento (Organización de la actividad, calidad de la transmisión en vivo, herramientas tecnológicas, correos, invitación, publicaciones, etc.)	19
15. Plan de incentivos y equipos de trabajo	20
15.1. Introducción.....	20
15.2. Objetivo general	20
15.3. Objetivos específicos	20
15.4. Beneficiarios.....	20

15.5.	Tipos de incentivos.....	20
15.6.	Requisitos para participar en el plan anual de incentivos.....	21
16.	Plan de incentivos y equipos de trabajo	22
16.1.	Mejores servidores públicos	22
17.	Equipos de trabajo.....	22
17.1.	Introducción.....	23
17.2.	Objetivo	23
17.3.	Alcance.....	23
17.4.	Apoyo técnico del proceso de selección	23
17.5.	Normatividad	23
17.6.	Etapas de la convocatoria	26
17.7.	Ejes temáticos	26
17.8.	17.8. Etapas del proyecto.....	26
17.9.	Requisitos de inscripción.....	27
17.10.	Convocatoria y presentación de la propuesta	27
17.11.	Cronograma	28
17.12.	Equipo evaluador y los criterios	28
17.13.	Mecanismos de evaluación.....	29
17.14.	Criterios de desempate.....	29
17.15.	Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo.....	29

Índice de tablas

Tabla 1.	10
Tabla 2.	12
Tabla 3.	28
Tabla 4.	29

Índice de figuras

Figura 1.....	10
Figura 2.....	14
Figura 3.....	15
Figura 4.....	15
Figura 5.....	16
Figura 6.....	17
Figura 7.....	18
Figura 8.....	19

Introducción

El presente documento contiene el Sistema de estímulos – Planes de Bienestar e incentivos, del Departamento Administrativo de la Función Pública, formulado a partir de la encuesta de detección de necesidades aplicada a los servidores de la Entidad y los resultados obtenidos en la evaluación de clima y cultura del año 2021; dichas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y cambios sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Luego de haber mencionado lo anterior y teniendo en cuenta que el pilar fundamental de Función Pública es su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura y metas institucionales.

Por lo anterior, el Grupo de Gestión Humana - Bienestar liderando el proceso de formulación, presenta el Plan Institucional de Bienestar social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2023, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

Para la vigencia 2023 se busca continuar fortaleciendo los ejes mencionados en el plan nacional de bienestar, mediante la adopción y ejecución de actividades que estén orientadas bajos los parámetros establecidos en el mismo, y a su vez tener en cuenta las necesidades detectadas bajo la encuesta de detección de necesidades y los resultados generales de la aplicación de la encuesta de clima y cultura de Función Pública.

1. Objetivo general

Diseñar y ejecutar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de Función Pública y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

1.1. Objetivos específicos

- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores de Función Pública; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en Función Pública.

- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

2. Propósito

Ejecutar las actividades contenidas en el sistema de estímulos – planes de bienestar e incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, teniendo en cuenta los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar, así como los retos y desafíos que demanda la industria 4.0.

3. Marco normativo

Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “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 párrafo 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 ley 1567 de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

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 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.

Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, 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.

4. Responsables

Será responsabilidad del Grupo de Gestión Humana 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, con la participación y gestión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

5. 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 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).

6. Etapas de desarrollo

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del plan nacional de bienestar e incentivos, para la vigencia 2023, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluó la percepción de los servidores públicos hacia el Sistema de estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.
- **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2023.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos.

7. Fase de consolidación de información y resultados

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia Programa Nacional de Bienestar: “**SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022**” que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar:

“Con este Sistema de estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos, 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”.

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se

formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

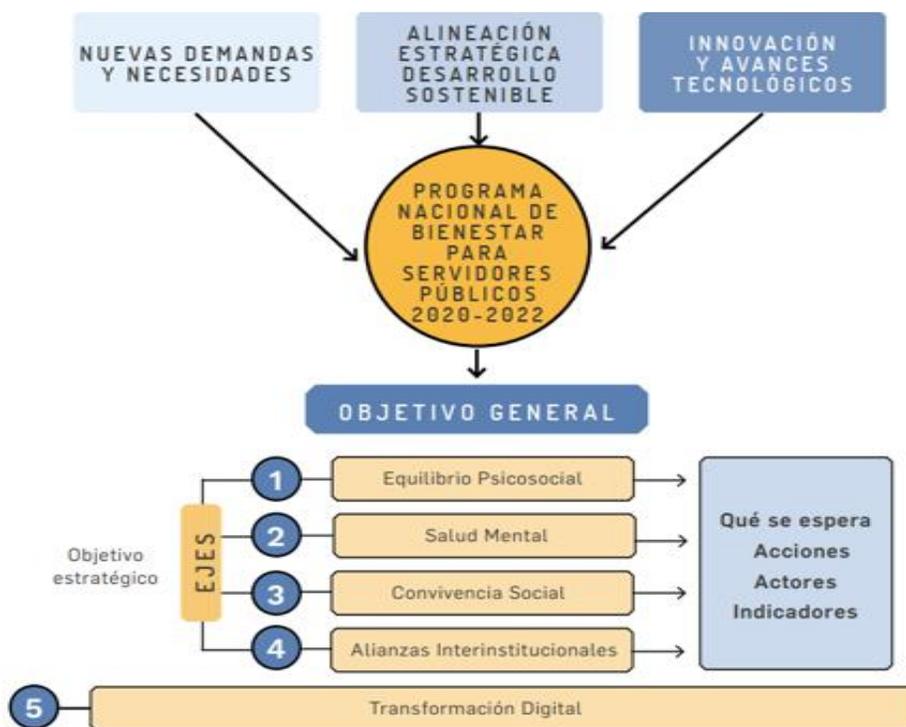


Figura 1. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar
Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública 2020

Ahora bien, a partir de estos ejes se espera que se planteen estrategias y se tomen acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida y bienestar de los servidores públicos y sus familias.

Eje	Contenidos en el sistema de estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos
Equilibrio Psicosocial	Este eje está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, incluye las estrategias pensadas en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección, ocio y esparcimiento necesario para la generación de bienestar laboral de las y los servidores, aumentando la motivación y la productividad.

Eje	Contenidos en el sistema de estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos
Salud Mental	<p>Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.</p> <p>Implementar estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales.</p>
Convivencia Social	<p>Promover un sentido de autocuidado y autoprotección de las y los servidores, donde las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares y para ello, se debe contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de las y los servidores.</p>
Alianzas Interinstitucionales	<p>El objetivo de este eje es establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de las actividades propuestas en el plan de incentivos y fomentar buenas prácticas, aportando a la calidad de vida.</p>
Transformación Digital	<p>Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.</p>

Tabla 1. Temáticas Programa Nacional de Bienestar
Fuente: Dirección de empleo Público, Función Pública 2020

8. Fase de evaluación y seguimiento

8.1. Evaluación y seguimiento

Corresponderá al Grupo de Gestión Humana realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera bimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2023.

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

9. Ejecución de actividades de bienestar

- **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos
- **Medición:** Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos

10. Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en plan de bienestar

- **Indicador de Cumplimiento:** Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar.
- **Medición:** Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar.

11. Entidades de apoyo

Para dar cumplimiento al Sistema de estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2023, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Instituto Distrital de Recreación y Deporte.
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

12. Cronograma del sistema de estímulos – planes de Bienestar e incentivos 2023

A este plan se anexan el cronograma de actividades y los resultados de los diferentes informes que sirvieron como insumo para la elaboración de este.

Cabe resaltar que las fechas y la ejecución de las actividades están sujetas a las alianzas estratégicas que se establezcan.

Cronograma bienestar e incentivos 2023													
ACTIVIDADES/MES		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Elaboración de Documentos	Plan de bienestar e incentivos - 2023												
	Guía Salario emocional												
Fechas Especiales	Conmemoración día del género												

Cronograma bienestar e incentivos 2023

ACTIVIDADES/MES		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
	Conmemoración día de la secretaria												
	Conmemoración día de la madre												
	Conmemoración día del padre												
	Conmemoración día del servidor público												
	Conmemoración día de halloween												
	Conmemoración aniversario Función Pública												
	Conmemoración navidad												
Feria de Servicios	Promoción convenios y alianzas												
	Promoción feria vivienda y crédito												
	Divulgación de servicios: recreación, deporte, educación												
	Promoción agencia de empleo												
	Promoción servicio de turismo												
Promoción y campañas de difusión	Divulgación de fechas especiales												
	Promoción programa servimos												
	Promoción uso de la bicicleta												
Actividades deportivas	Torneo de rana												
	Torneo ping pong												
	Torneo bolos												

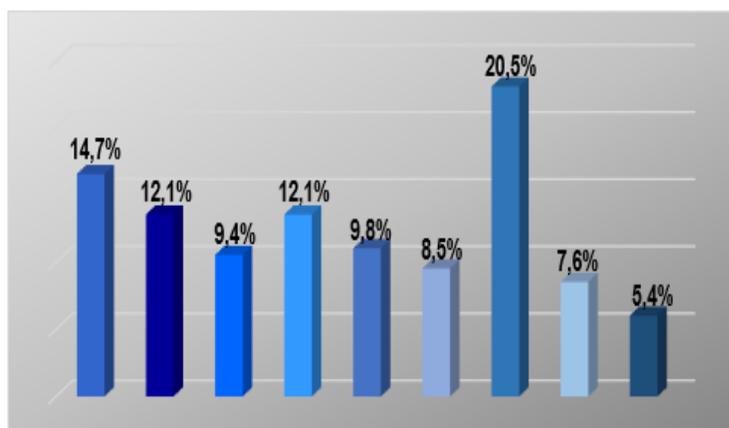
Cronograma bienestar e incentivos 2023													
ACTIVIDADES/MES		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
	Torneo futbol												
	Torneo baloncesto												
Prepensionados	Socialización de aspectos legales												
Clima y cultura organizacional	Aplicación cuestionario clima y cultura organizacional												
Resultados de clima y cultura organizacional	Socialización de resultados												
Semana de la Salud - Bienestar - SST	Alianzas estratégicas con entidades que promuevan la participación de los colaboradores de la entidad en la semana de la salud												
Plan anual de incentivos	Equipos de trabajo												
	Mejores servidores de carrera y libre nombramiento y remoción												
Vacaciones recreativas	Rango de edad de las y los niños 6 años a 12 años 13 años a 17 años												
Cierre de gestión	Servidores públicos – colaboradores												

Tabla 2. Cronograma bienestar e incentivos 2023
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública

13. Resultados encuesta detección de necesidades

13.1. ¿En cuáles de las siguientes actividades ha participado?

Resultados		
Torneos deportivos	33	14,7%
Campañas de Salud	27	12,1%
Talleres	21	9,4%
Jornadas recreativas	27	12,1%
Actividad física	22	9,8%
Ferias de servicios	19	8,5%
Capacitaciones	46	20,5%
Sesiones con los grupos internos Análisis y	17	7,6%
Todas las anteriores	12	5,4%

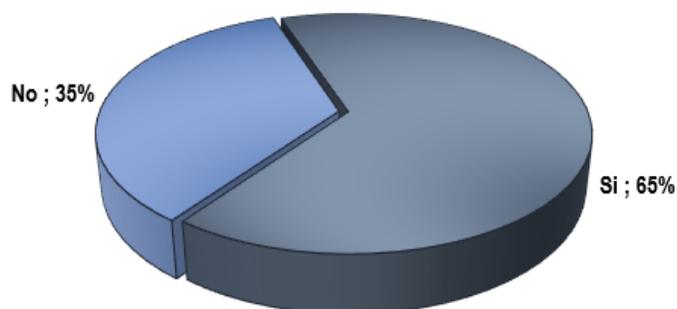


En una muestra de **80** servidores públicos que diligenciaron la Encuesta de Detección de Necesidades donde, el **20,5%** han participado en actividades de **capacitaciones**, el **14,7%** torneos deportivos, el **12,1%** en actividades de **campañas de salud**, el **12,1%** en actividades de **jornadas recreativas**, el **9,8%** en **actividad física**, el **9,4%** en actividades de **talleres**, el **8,5%** en **ferias de servicios**, el **7,6%** en **sesiones con los grupos internos Análisis y Políticas** y el **5,4%** participaron en **Todas las anteriores actividades**.

Figura 2. Resultados encuesta detección de necesidades
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública 2022

13.2. ¿Pertenece algún grupo interno de trabajo?

Resultados		
Si	51	65%
No	27	35%



En una muestra de **80** servidores públicos que diligenciaron la Encuesta de Detección de Necesidades donde, el **65%** respondieron que **Si** pertenecen a algún grupo interno de trabajo, y el **35%** **No** pertenecen a algún grupo interno de trabajo.

Figura 3. Resultados encuesta detección de necesidades
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública 2022

13.3. ¿A cuál grupo interno de trabajo pertenece?

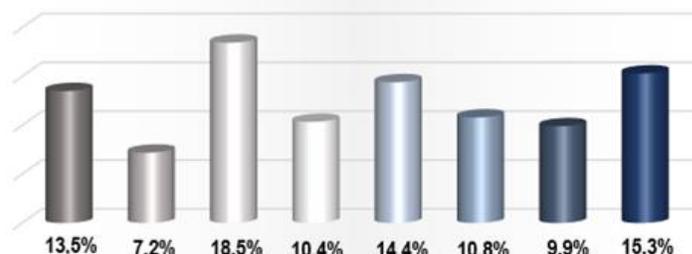


En una muestra de 80 servidores públicos que diligenciaron la Encuesta de Detección de Necesidades donde, el 21,6% pertenece al Grupo de Gestión Humana, el 7,8% pertenece al Grupo de Gestión Financiera, el 7,8% pertenece al Grupo de Asesoría y Gestión para la Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano, el 5,9% pertenece al Grupo de Servicio al Ciudadano Institucional, el 5,9% pertenece al Grupo de Análisis y Política para la Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano, el 5,9% pertenece al Grupo de Servicios de Tecnología, el 5,9% pertenece al Grupo de Proyectos Estratégicos de TIC, el 5,9% pertenece al Grupo de Apoyo a la Gestión Meritocracia, el 3,9% pertenece al Grupo de Gestión Documental, el 3,9% pertenece al Grupo de Gestión Administrativa, el 3,9% pertenece al Grupo de Asesoría, Conceptos y Relatoría, el 3,9% pertenece al Grupo de Asesoría y Gestión para el Desempeño Institucional, el 3,9% pertenece al Grupo de Análisis y Política para la Gestión y Desempeño Institucional, el 3,9% pertenece al Grupo de Asesoría y Gestión para las Entidades Públicas - Dirección de Desarrollo Organizacional, el 3,9% pertenece al Grupo de Asesoría y Gestión para el Empleo Público, el 2% pertenece al Grupo de Transformación Digital del Empleo Público, el 2% pertenece al Grupo de Servicios de Información y el 2% pertenece al Grupo de Mejoramiento Institucional.

Figura 4. Resultados encuesta detección de necesidades
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública 2022

13.4. ¿En cuáles temas le gustaría que el GGH fortaleciera las actividades del programa de bienestar?

RESULTADOS		
Juegos interactivos	30	13,5%
Talleres	16	7,2%
Jornadas deportivas	41	18,5%
Capacitaciones	23	10,4%
Actividad Física	32	14,4%
Lectura	24	10,8%
Ferias de Servicios	22	9,9%
Campañas de salud	34	15,3%



En una muestra de **80** servidores públicos que diligenciaron la Encuesta de Detección de Necesidades, sobre que temas les gustaría que el Grupo de Gestión Humana fortaleciera las actividades del programa de bienestar donde, el **18,5%** dice que sea en **Jornadas deportivas**, el **15,3%** dice que sea en **Campañas de salud**, el **14,4%** dice que sea en **Actividad Física**, el **13,5%** dice que sea en **Juegos interactivos**, el **10,8%** dice que sea en **Lectura**, el **10,4%** dice que sea en **capacitaciones**, el **9,9%** dice que sea en **Ferias de**

Figura 5. Resultados encuesta detección de necesidades
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública 2022

14. Informe satisfacción actividades bienestar registradas por Forms

14.1. Calidad de la actividad

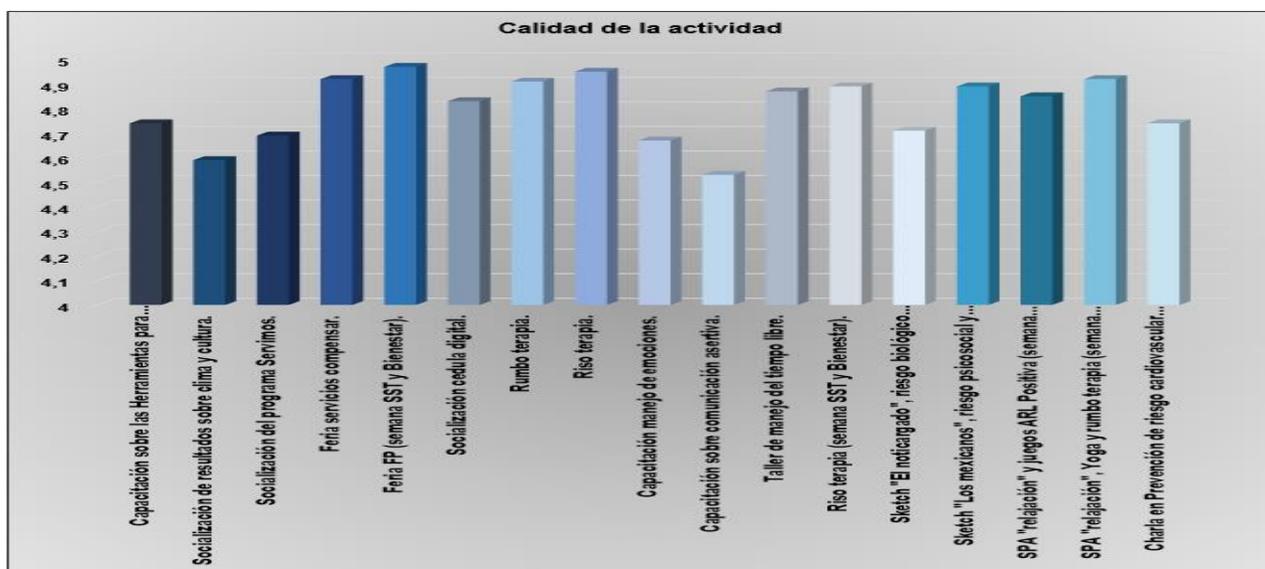


Figura 6. Resultados satisfacción actividades bienestar registradas por forms
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública 2022

Con respecto a los resultados de la Satisfacción en cuanto a Calidad del servicio, el promedio general obtenido entre todas las actividades realizadas desde el Grupo de Gestión Humana - Bienestar es de 4.8, el cual se considera un buen resultado y se espera seguir mejorando para alcanzar la máxima calificación de 5.0, y respecto a la calificación individual de cada actividad es calificada por encima de 4.53, dicha calificación fue en la capacitación sobre comunicación asertiva.

14.2. Habilidades del ponente o facilitador de la actividad

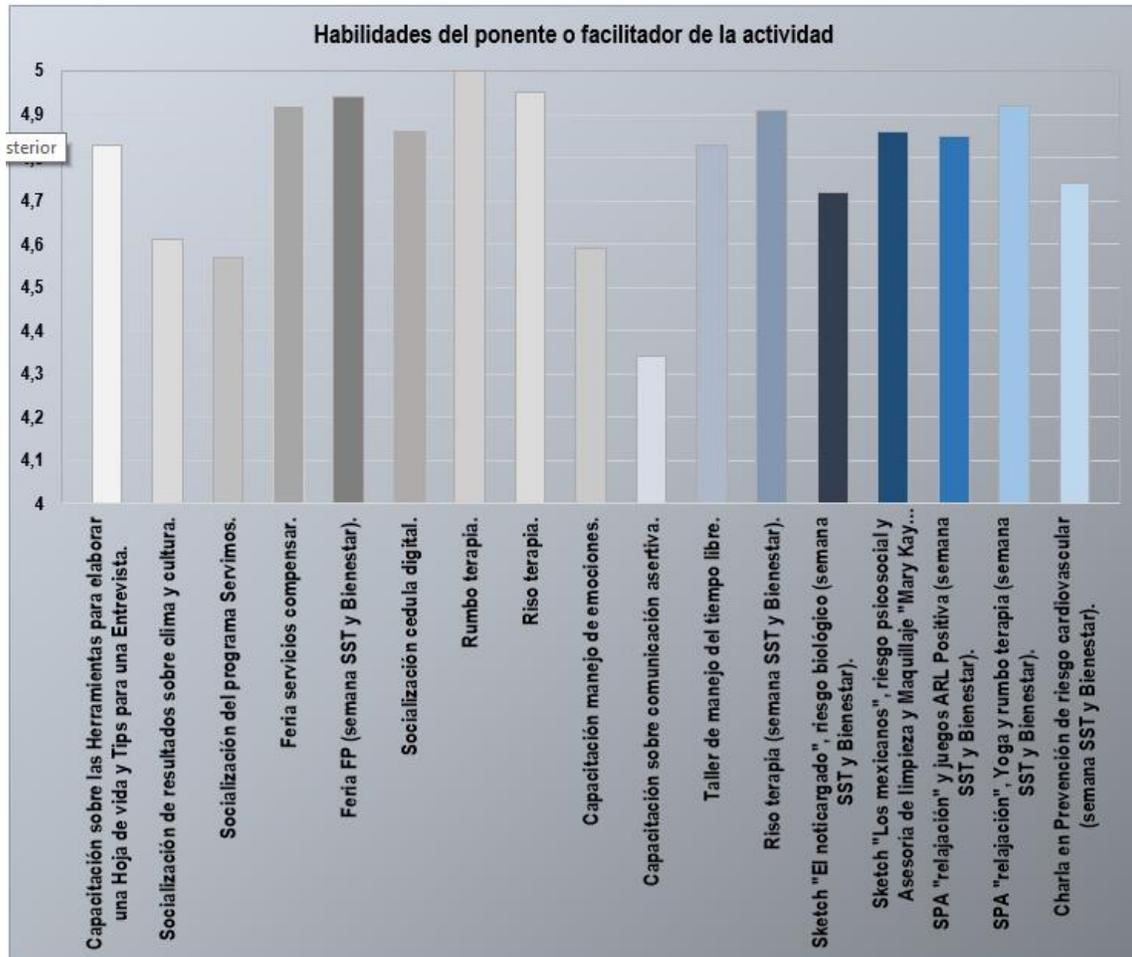


Figura 7. Resultados satisfacción actividades bienestar registradas por forms
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública 2022

Respecto a los resultados de Satisfacción en cuanto a las Habilidades del ponente o facilitador de la actividad, el promedio general obtenido entre todas las actividades realizadas desde el Grupo de Gestión Humana - Bienestar es de 4.79, el cual se considera un buen resultado y se espera seguir mejorando para alcanzar la máxima calificación 5.0, y respecto a la calificación individual de cada actividad es calificada por encima de 4,34, dicha calificación fue en la capacitación sobre comunicación asertiva.

14.3. Divulgación y logística del evento (Organización de la actividad, calidad de la transmisión en vivo, herramientas tecnológicas, correos, invitación, publicaciones, etc.)

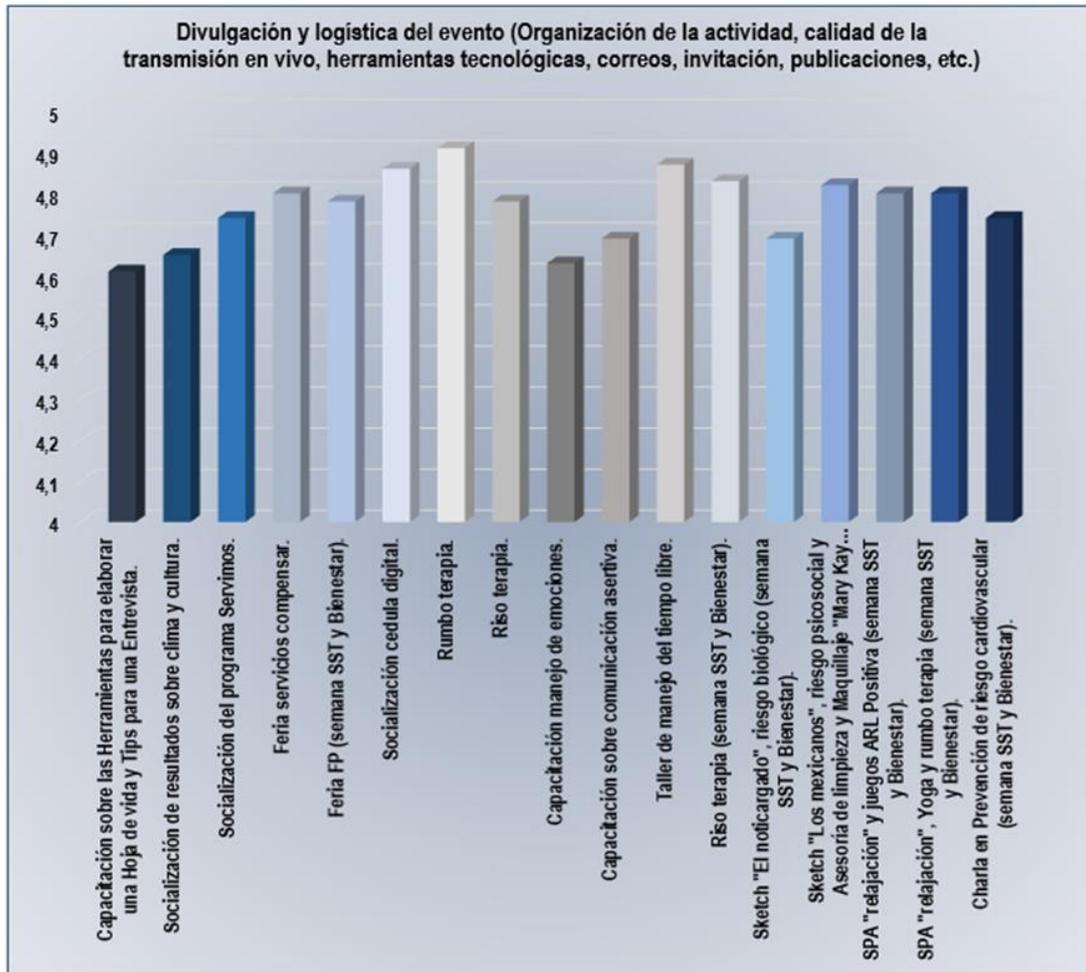


Figura 8. Resultados satisfacción actividades bienestar registradas por forms
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública 2022

Con respecto a los resultados de la Satisfacción en cuanto a la Divulgación y logística del evento (Organización de la actividad, calidad de la transmisión en vivo, herramientas tecnológicas, correos, invitación, publicaciones, etc.), el promedio general obtenido entre todas las actividades realizadas desde el Grupo de Gestión Humana - Bienestar es de 4.76, el cual se considera un buen resultado y se espera seguir mejorando para alcanzar la máxima calificación 5.0, y respecto a la calificación individual de cada actividad es calificada por encima de 4.61, dicha calificación fue en la Capacitación sobre las Herramientas para elaborar una Hoja de vida y Tips para una Entrevista.

15. Plan de incentivos y equipos de trabajo

15.1. Introducción

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

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal.

En consecuencia, Función Pública, desarrolla el presente plan de incentivos, donde establece los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, así como a los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2022; de conformidad con lo establecido en la Resolución N° 312 de 2013.

15.2. Objetivo general

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior de Función Pública; 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; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

15.3. Objetivos específicos

- Establecer estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.
- Incrementar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los servidores públicos al interior de la entidad.

15.4. Beneficiarios

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.
- Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

15.5. Tipos de incentivos

De acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

Incentivos no pecuniarios: Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente; tales como:

- Becas para adelantar estudios de educación formal, en áreas relacionadas con las funciones del cargo, con el tope que defina el Comité de Gestión y Desempeño Institucional acorde al presupuesto existente para cada año.
- Bonos de consumo o de turismo.
- Publicación de trabajos o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.
- Reconocimiento público a la labor meritoria.
- Mención de honor.
- Distinción Pública en la cartelera del Departamento por el término de un mes.
- Traslados, Encargos, y Comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.
- Participación en proyectos especiales.

Incentivos pecuniarios: Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, entre los equipos de trabajo del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Los servidores de Función Pública que se hagan acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año inmediatamente siguiente.

15.6. Requisitos para participar en el plan anual de incentivos

Los servidores de la entidad deberán reunir los siguientes requisitos para participar del plan anual de incentivos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en el Departamento Administrativo de la Función Pública, no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel sobresaliente (excelencia) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Los gerentes públicos serán evaluados a través de los acuerdos de gestión y los empleados de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos, mediante los criterios e instrumentos de evaluación que apliquen para estos.

16. Plan de incentivos y equipos de trabajo

16.1. Mejores servidores públicos

Se otorgarán los incentivos a los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial, por cada nivel jerárquico del Departamento Administrativo de la Función Pública; cuyos resultados de desempeño se encuentren en nivel sobresaliente (excelente).

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

1. El Grupo de Gestión Humana presentará al Comité de Gestión y Desempeño Institucional, el listado de los servidores cuyas calificaciones en la evaluación de desempeño hayan alcanzado el Nivel Sobresaliente (excelencia) y cumplan con los requisitos establecidos para participar en el plan anual de incentivos.
2. El Comité de Gestión y Desempeño Institucional verificará que los servidores cumplan con los requisitos de participación señalados en el presente plan. Los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial, los cuales serán los que tengan las más altas calificaciones entre los seleccionados como mejores de cada nivel.
5. Una vez seleccionados los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial, se elegirá como mejor servidor de carrera administrativa de la entidad al servidor(a) que haya obtenido el resultado más alto en la evaluación de desempeño institucional.

Es de aclarar que el servidor seleccionado como el mejor del Departamento Administrativo de la Función Pública, sólo podrá ser beneficiado de un (1) incentivo del presente plan.

6. Se realizará la premiación de los servidores seleccionados como los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial.

17. Equipos de trabajo

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran de forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

La finalidad de conformar el equipo de trabajo es desarrollar un proyecto para la mejora en la gestión de la entidad; el Comité de Gestión y Desempeño Institucional determinará anualmente los ejes temáticos sobre los cuales deben versar los proyectos, guardando relación con el Plan Nacional de Desarrollo Vigente y el Plan Estratégico de la Entidad.

Para la presente vigencia los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece.

Entendido como aportes que permitan promover la construcción de un ambiente de trabajo favorable y fortalecer los valores del Código de Integridad, sentido de pertenencia, esto con el propósito de resaltar los proyectos que apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales y/o experiencias exitosas del DAFP, gestión del cambio, innovación institucional.

17.1. Introducción

Los incentivos laborales se han convertido en un factor clave para lograr el crecimiento y desarrollo personal, lo cual redundará en una mayor productividad y compromiso con las entidades.

Así, mediante la convocatoria, se invita a los servidores públicos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de nivel profesional, técnico y asistencial, a postular proyectos de mejora institucional para la selección y premiación de los mejores equipos de trabajo, de manera que se garantice la excelencia en la gestión, entendido como aportes que permitan promover la construcción de un ambiente de trabajo favorable y fortalecer los valores del Código de Integridad, sentido de pertenencia, esto con el propósito de resaltar los proyectos que apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales y/o experiencias exitosas del Departamento Administrativo de la Función Pública, gestión del cambio e innovación institucional.

Los fundamentos legales de los equipos de trabajo, como parte de los planes de incentivos institucionales de las entidades públicas, se encuentran enmarcados en el 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”, el Decreto 1083 de 2015 como Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, se publica el Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos del departamento Administrativo de la Función Pública.

17.2. Objetivo

Desarrollar la estrategia de equipos de trabajo al interior de la entidad mediante la gestión de proyectos para la vigencia 2023, de conformidad con el Plan de Bienestar e Incentivos.

17.3. Alcance

Servidores de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de nivel profesional, técnico y asistencial de Función Pública que deseen conformar equipos de trabajo.

17.4. Apoyo técnico del proceso de selección

Actuará como apoyo técnico en la coordinación y seguimiento al desarrollo de cada una de las etapas del proceso de selección de los mejores equipos de trabajo el Grupo de Gestión Humana y la Oficina Asesora de Planeación.

17.5. Normatividad

Decreto 1567 de 1998

Artículo 28. Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Período. Como uno de los incentivos que deben concederse a los empleados de carrera, los nominadores deberán otorgarles la respectiva comisión para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción o de período cuando hubieren sido nombrados para ejercerlos.

Artículo 29. Planes de Incentivos. 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.

Artículo 30. Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

Artículo 31. Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

Artículo 32. Planes de Incentivos no Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Parágrafo. Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.

Artículo 33. Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de los órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios 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 labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

Parágrafo 1. La prima técnica no hará parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente Decreto - Ley.

Parágrafo 2. Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se registrarán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

Parágrafo 3. Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concedidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.

Artículo 34. Plan Mínimo de Incentivos. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

Decreto 1083 de 2015

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, art. 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, art. 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.

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

4. El Director 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 30 de noviembre de cada año.

17.6. Etapas de la convocatoria

1. Convocatoria.
2. Publicación y divulgación de la convocatoria.
3. Inscripción de equipos de trabajo y proyecto.
4. Verificación de requisitos.
5. Publicación o notificación de los admitidos y no admitidos.
6. Ejecución del proyecto.
7. Presentación del informe.
8. Sustentación del proyecto.
9. Expedición del acto administrativo de ganadores.
10. Premiación.

17.7. Ejes temáticos

- Metodologías ágiles y buenas prácticas aplicadas en la gestión Institucional – (ayudas tecnológicas, aplicativos para la planeación y control, entre otras).
- Iniciativas de mejoramiento para el Clima y Cultura Organizacional. (actividades, estrategias, mediciones).
- Automatización y racionalización de procesos (reducción de pasos, articulación de áreas, automatización de pasos).
- Estrategia de análisis y uso de los datos.
- Iniciativas aplicadas para el mejoramiento de la prestación del servicio.
- Herramientas para la preservación y transferencia del conocimiento.

17.8. Etapas del proyecto

El proyecto deberá surtir las siguientes etapas:

- Etapa de formulación del proyecto: es el proceso de construcción del proyecto a desarrollar, por parte del equipo de trabajo, conforme a las pautas, definidas y lo establecido por el Departamento Administrativo de la función pública.
- Etapa de ejecución, desarrollo y seguimiento del proyecto: es el proceso mediante el cual se realizan las diferentes actividades que contempla el proyecto formulado.

17.9. Requisitos de inscripción

- Ser empleado de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de nivel profesional, técnico y asistencial
- Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad, no inferior a un año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección del mejor equipo de trabajo.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior.
- Los servidores públicos de la entidad solo podrán hacer parte de un equipo de trabajo.
- Los equipos de trabajo al interior de la entidad podrán integrarse entre servidores públicos de diferentes grupos o dependencias, se sugiere la participación de diferentes niveles jerárquicos.
- Cada equipo de trabajo podrá integrarse con un número mínimo de 2 participantes y un máximo de 4.
- Durante el desarrollo de las actividades de los mejores equipos de trabajo deben actuar bajo los valores del Código de integridad y de acuerdo con la propuesta
- En el evento que se presente que uno de los integrantes del grupo se retire, podrá ingresar otro colaborador, que cumpla con los requisitos y podrá hacerlo en el proceso de diseño de la propuesta de intervención.
- Los proyectos que se presenten por fuera de los términos establecidos en la presente convocatoria serán rechazados.
- El desarrollo de la propuesta no podrá afectar el cumplimiento de las funciones y/o actividades institucionales de quienes integran el equipo de trabajo.

17.10. Convocatoria y presentación de la propuesta

A través de campañas de expectativa y pieza informativa se incentivará la participación de los Servidores Públicos para inscribirse y postularse a los Mejores Equipos de Trabajo.

Se debe entregar un documento dirigido al GGH, donde se justifique la propuesta a desarrollar debidamente sustentada.

La propuesta debe responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos a los objetivos estratégicos y misionalidad de la entidad la cual debe contener los siguientes aspectos:

- Introducción
- Justificación
- Objetivo general y objetivos específicos
- Metodología de implementación

- Indicadores de Medición
- Cronograma de desarrollo y ejecución de la propuesta
- Desarrollo de la metodología presentada y sustentada
- Bibliografía

17.11. Cronograma

Actividad	Fecha
Publicación y divulgación de la convocatoria.	Del 12 al 20 de abril de 2023
Inscripción de equipos de trabajo y proyecto.	21 de abril de 2023 a 28 de abril de 2023
Verificación de requisitos.	29 de abril de 2023 a 11 de mayo de 2023
Publicación de los admitidos y no admitidos.	18 de mayo de 2023
Ejecución del proyecto.	01 de junio de 2023 a 01 de septiembre de 2023
Presentación del informe.	30 de septiembre de 2023
Sustentación del proyecto.	12 de octubre de 2023
Resultados mejores equipos.	Noviembre de 2023
Premiación.	Cierre de gestión

Tabla 3. Cronograma equipos de trabajo
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública 2022

17.12. Equipo evaluador y los criterios

Será el encargado de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos para la conformación de los equipos de trabajo previa validación del Grupo de Gestión Humana y la Oficina Asesora de Planeación.

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 calificación.

El equipo evaluador será conformado por un delegado de las siguientes áreas.

- Dirección General.
- Oficina Asesora de Planeación.
- Dirección de Gestión del conocimiento.
- Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano.
- Grupo de Gestión Humana.

Nota: Si de acuerdo con lo conceptualizado por parte del Equipo evaluador, se evidencia que los proyectos presentados por los equipos de trabajo no cumplen con los criterios establecidos en el presente documento, se declarará el proceso de selección desierto en la vigencia, lo cual se informará a todos los servidores públicos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

17.13. Mecanismos de evaluación

Diseño del proyecto puntaje de 0 a 60 puntos		
1	Formulación del proyecto: presentación clara, ordenada, lógica y estructurada del proyecto y de los resultados).	0 – 20
2	Aporte a mejoramiento: innovación en procesos, procedimientos o en métodos o estrategias de productividad, organización administrativa, clima laboral, sentido de pertenencia y legitimidad institucional	0 – 30
3	Viabilidad de proyecto: posibilidad que tiene el proyecto para ser replicado como buena práctica en otras entidades	0 – 10
Sustentación del proyecto Puntaje DE 0 A 40 puntos		
1	Dominio del tema: Lenguaje claro de los integrantes del grupo y conocimiento del tema, antecedentes y resultado del proyecto.	0 – 20
2	Coordinación del equipo de trabajo: Estrategias de colaboración, cooperación y distribución de actividades entre los miembros del equipo de trabajo	0 – 10
3	Presentación del proyecto: manejo de ayudas audiovisuales, y estrategias de comunicación	0 – 10

Tabla 4. Mecanismos de evaluación, equipos de trabajo
Fuente: Grupo de Gestión Humana, Función Pública 2022

17.14. Criterios de desempate

En el caso en que se presente empate, se definirá a favor del equipo de trabajo que haya obtenido la mayor calificación en el criterio de Diseño del Proyecto. Si persiste el empate, se definirá a favor del equipo que haya obtenido la mayor calificación en la sustentación pública.

Si persiste el empate tras evaluar las dos (2) calificaciones enunciadas anteriormente, se realizará sorteo para determinar al ganador.

17.15. Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo

Se otorgará un reconocimiento pecuniario al mejor equipo de trabajo, que se haya destacado por su proyecto una vez evaluada la pertinencia y viabilidad en su implementación para incrementar los niveles de servicio de la entidad.



Sistema de estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos, 2023

VERSIÓN 03

Proceso Gestión del Talento Humano

Grupo de Gestión Humana

ENERO DE 2023

Departamento Administrativo de la Función Pública

Carrera 6 n.º 12-62, Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 7395656 Fax: 7395657

Web: www.funcionpublica.gov.co

eva@funcionpublica.gov.co

Bogotá, D.C., Colombia.