



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

PASTO SALUD E.S.E

NIT. 900091143-9

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

VERSION 7.0

SAN JUAN DE PASTO
2020

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	2

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DE PASTO SALUD E.S.E.

ACTUALIZÓ:

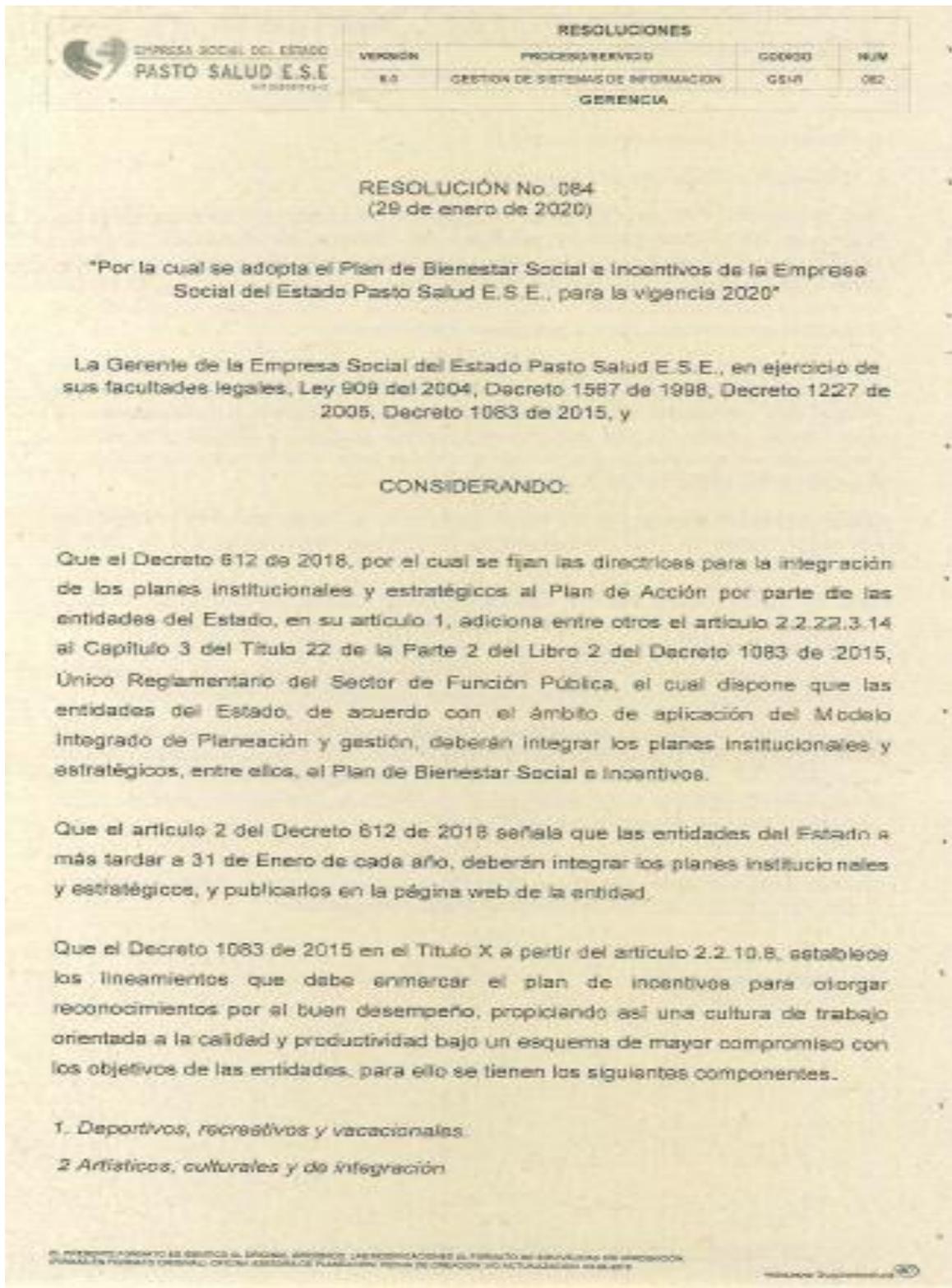
GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

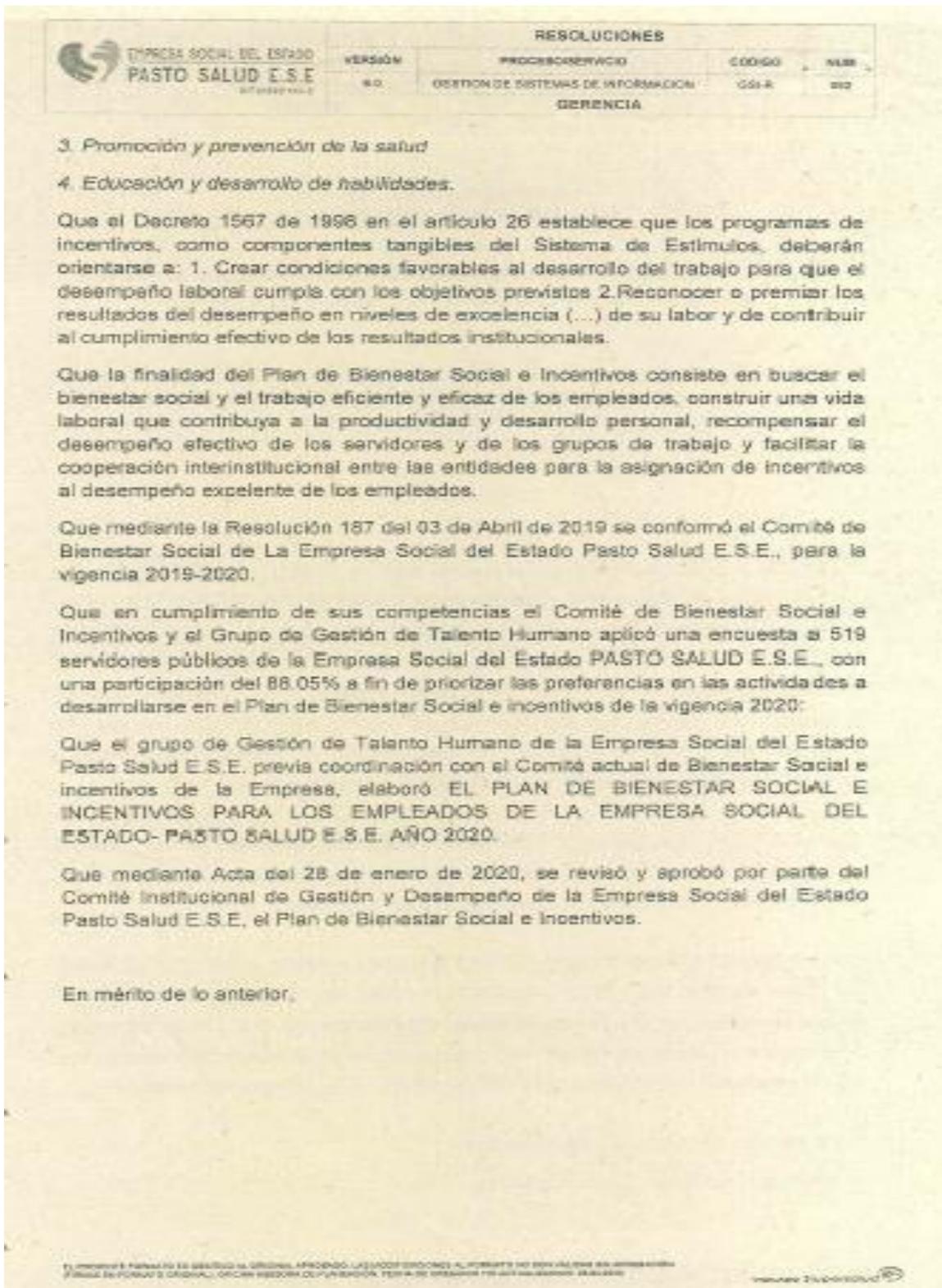
SAN JUAN DE PASTO
2020

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	3

TABLA DE CONTENIDO

	PAG
Resolución 084 del 29 de enero de 2020	4
Control de cambios	7
INTRODUCCIÓN	8
1. Marco jurídico	9
2. Objetivo General	11
3. Objetivos Específicos	12
4. Comité de Bienestar Social	13
5. Beneficiarios del Plan de Bienestar Social	14
6. Estudio de necesidades de bienestar social	15
7. Presupuesto	17
8. Plan de incentivos	18
9. Definiciones	19
10. Beneficiarios del Plan de Incentivos	20
11. Procedimiento para el Otorgamiento de Incentivos	22
12. Glosario	27
BIBLIOGRAFÍA	







 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E NIT.900091143-9	VERSION	RESOLUCIONES		
	6.0	PROCESO/SERVICIO	ACCESOS	NUM
		GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	0304	002
		GERENCIA		

RESUELVE.

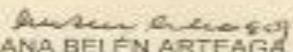
ARTICULO PRIMERO: Adóptese EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E. para la vigencia 2020, conforme a la parte motiva del presente proveído; documento que se encuentra consignado en anexo, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: El seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos de Talento Humano, serán realizados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño

ARTICULO TERCERO: La presente resolución junto con el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2020 anexo deberá publicarse en la página web de la entidad.

ARTICULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición, y deroga toda disposición anterior.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE


ANA BELÉN ARTEAGA TORRES
 Gerente

Proyecto: Melisa Rocío Palacios – Profesional Universitario
 Revisó: Ludyer Hernán Erazo Felleco – Asesor TH

EL PRESENTE DOCUMENTO SE DEBE TENER EN CUENTA COMO UN INSTRUMENTO DE TRABAJO. LAS MODIFICACIONES AL DOCUMENTO SON CULCADA EN LINEA. PARA MAS INFORMACION CONTACTAR AL CENTRO DE ATENCION AL CLIENTE DEL PASTO SALUD E.S.E.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	7

CONTROL DE CAMBIOS

E: Elaboración del documento
M: Modificación del documento
X: Eliminación del documento

VERSIÓN	CONTROL DE CAMBIOS AL DOCUMENTO	INFORMACIÓN DE CAMBIOS					ACTO ADMINISTRATIVO DE ADOPCIÓN
		E	M	X	Actividades o Justificación	Elaboró / Actualizó	
7.0	Actualización del Plan de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados de Pasto Salud E.S.E.		X		Identificar las necesidades en materia de Bienestar social laboral del talento humano de la Institución	Melisa Recalde /Profesional Universitario Patricio Rivadeneira/ Contratista	Resolución 084 del 29 de enero 2020
6.0	Plan de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados de Pasto Salud E.S.E.		X		Identificar las necesidades en materia de Bienestar social laboral del talento humano de la Institución	Melisa Recalde /Profesional Universitario Patricio Rivadeneira/ Contratista	Resolución 140 del 19 de Abril de 2018

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	8

INTRODUCCIÓN

El PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO - PASTO SALUD E.S.E., se enmarca en los lineamientos normativos del Decreto ley 1567 de 1998, Artículo 70 de la Ley 909 de 2004 y Decreto 1227 de 2005 reglamentario de la ley, cuyo propósito es garantizar espacios para el desarrollo integral de los funcionarios y el mejoramiento la calidad de vida laboral, está orientado a satisfacer las necesidades de los servidores públicos, mejorar el desempeño laboral, el clima laboral y la calidad de vida.

De la misma manera se encuentra reglamentación en el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas. 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.

Teniendo en cuenta lo presente el objetivo a realizar a través del presente corresponde a motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados, al igual que reconocimiento al desempeño individual de acuerdo a los niveles jerárquicos y a equipos de trabajo con niveles de excelencia, los cuales son motivadores para mejorar el desempeño laboral y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	9

1. MARCO JURÍDICO

- Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, Artículo 13º.- Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establéese 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 20º.- Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes 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 entidad en la cual labora, Artículo 21º.- Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

- Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 1. OBJETO DE LA LEY. La presente ley tiene por objeto la regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública. Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	10

- Decreto 1227 DE 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. Artículo 69. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social, Artículo 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:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E <small>NIT. 900091143-9</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	11

2. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al desarrollo integral de los trabajadores de la E.S.E Pasto Salud mediante la planeación, ejecución y evaluación de actividades de Bienestar Social enfocadas a mejorar el desempeño laboral, el clima laboral y la calidad de vida.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	12

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las preferencias de los colaboradores en relación al tipo de actividad de bienestar que desearían desarrollar.
- Articular la priorización de actividades teniendo en cuenta también la información proveniente de los estudios de riesgo psicosocial, clima laboral y seguridad y salud en el trabajo.
- Desarrollar las actividades de bienestar impulsando procesos de participación e integración del trabajador con su entorno y el de sus compañeros.
- Evaluar el cumplimiento, cobertura y efectividad de las actividades que se implementen.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E <small>NIT. 900091143-9</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	13

4. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL

Para el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos, La Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, cuenta con un Comité de Bienestar Social e Incentivos, el cual se conforma mediante Acto Administrativo que establece un período de operatividad de un (1) año cuyos. Sus integrantes son:

- Gerente: quien actuará como Presidente
- Asesor de Talento Humano: quien realizará funciones de Secretaría
- Dos representantes del empleador con sus debidos suplentes: delegados por la Gerencia teniendo en cuenta que pertenezcan a la planta permanente y planta temporal de la Empresa, ubicando dos representantes principales y dos representantes que los suplan en situación de que se encuentren en situaciones administrativas.
- Dos representantes de los trabajadores con sus debidos suplentes:
- Elegidos por personas que pertenecen a la planta permanente y planta temporal de la Empresa, mediante votación realizada en reunión para tal fin, quienes elegirán mediante voto secreto a sus compañeros que se postulen

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	14

5. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social laboral los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., pertenecientes a la Planta Permanente y Planta Temporal.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	15

6. ESTUDIO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Las necesidades de bienestar social de los trabajadores de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE, se determinarán fundamentalmente por la selección de prioridades provenientes de la aplicación de una encuesta de preferencia que evalúa 4 categorías de acuerdo a los lineamientos del departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). Además se tendrán en cuenta aspectos provenientes de oportunidades de mejora identificadas en los estudios de riesgo psicosocial, clima laboral y seguridad y salud en el trabajo.

6.1 OBJETIVO DE LA ENCUESTA

Identificar y propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de manera que incida positivamente en su desempeño laboral en la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.

6.2 MUESTRA

Para efectos de la aplicación de la encuesta, ésta convocará a los 519 trabajadores de planta de la entidad (Plan Anual de Vacantes, con corte al 13 de Enero de 2020); se validará con la participación del 80% de la planta de PASTO SALUD E.S.E.

6.3 METODOLOGÍA DEL DESARROLLO DE LA ENCUESTA

Se realiza el despliegue de la encuesta en la página web de la entidad, indicando a los trabajadores que al momento del diligenciamiento por cada pregunta se debe escoger la actividad que considere más importante para el desarrollo del Plan de Bienestar Social laboral. La encuesta se validó con la participación de 457 colaboradores, que corresponde al 88.05%. A continuación se describen los resultados por categoría:

Pregunta No. 1 – Actividades de Carácter deportivo, recreativo y vacacionales:

Pregunta/ Respuesta	Bono recreativo, vacacional	Celebración fechas especiales	Caminata Ecológica	Torneo deportivo	Total
Porcentaje	89.3%	5.5%	3.1%	2.1%	100%

Pregunta No. 2 – Actividades artísticas, culturales y de integración:

Pregunta/ Respuesta	Actividad cierre de fin de año	Actividad integración padres e hijos (menores de 12 años)	Celebración de cumpleaños	Grupos de canto y/o baile	Total
Porcentaje	63.9%	16.4%	13.6%	6.1%	100%

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	16

Pregunta No. 3 – Actividades de Promoción y Prevención de la Salud:

Pregunta/ Respuesta	Gimnasia, Natación	Jornadas estilos de vida saludable y prevención del estrés	Bailoterapia	Ciclo paseo	Total
Porcentaje	53%	26.3%	14.4%	6.3%	100%

Pregunta No. 4 – Actividades de educación y desarrollo de habilidades:

Pregunta/ Respuesta	Curso de gastronomía	Curso de manualidades	Tocar un instrumento musical	Curso de pintura	Total
Porcentaje	49.7%	23.2%	20.4%	6.7%	100%

6.4 ESTUDIOS DE RIESGO PSICOSOCIAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A partir de los resultados obtenidos en estos estudios se recomiendan tener en cuenta para el presente Plan de Bienestar e Incentivos las siguientes actividades:

- ✓ Promoción de la Pausa Activa
- ✓ Actividades destinadas a la prevención del estrés laboral y extralaboral
- ✓ Convenios para la provisión de vivienda ofrecida por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces.
- ✓ Fortalecimiento de las relaciones humanas y la comunicación
- ✓ Actividades de integración familiar

6.5 PRIORIZACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Teniendo en cuenta el resultado de la encuesta el Comité establece las siguientes actividades que serán programadas en la matriz definida mediante el Sistema de Gestión de Calidad (280-PLANBIENESTARSOCIALEINCENTIVOS), anexo al presente Plan:

PLAN	COMPONENTE	ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN
Bienestar Social	Carácter deportivo, recreativo y vacacional	Bono recreativo, vacacional	Abril a Diciembre
	Actividades Artísticas y Culturales	Actividad cierre de fin de año	Diciembre
	Actividades Promoción y Prevención de la Salud y prevención del estrés	Gimnasia, Natación	Abril a Diciembre
	Educación y Desarrollo de habilidades	Curso de gastronomía	Abril a Diciembre
Incentivos	Incentivos por Evaluación de desempeño	Reconocimiento de Incentivos a nivel Individual y por trabajo en equipo	Abril a Diciembre

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E <small>NIT. 900091143-9</small>	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	17

7. PRESUPUESTO

El presupuesto inicial asignado para la vigencia 2020 en el Rubro Presupuestal No. 2120210 para desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos es de **SESENTA Y TRES MILLONES SETECIENTOS NOVENTA MIL OCHOCIENTOS DIESETE PESOS (\$63.790.817)**, el cual puede incrementarse de acuerdo a direccionamientos administrativos.

El Plan de Bienestar social laboral para la vigencia 2020 será adoptado mediante Acto administrativo conforme a la normatividad, en especial lo estipulado en el artículo 38 de la ley 909 de 2004, el Capítulo IV del Título VI del Decreto 1567 de 1998 y el Capítulo II del Título V del Decreto 1227 de 2005, y socializado al personal beneficiario del mismo.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	18

8. PLAN DE INCENTIVOS

6.1 OBJETIVO GENERAL

Dar a conocer cuál es el procedimiento para que los empleados públicos inscritos en Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción accedan a los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, y reconocer, premiar y promover el desempeño en los niveles de excelencia de los equipos de trabajo

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	19

9. DEFINICIONES

- Equipo de trabajo:** En el artículo 2.2.10.9 en párrafo según el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 lo define: “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.”
- Funcionamiento como equipo de trabajo:** “Es un método de trabajo colectivo en el que los participantes intercambian experiencias, respetan sus roles y funciones para lograr un objetivo u objetivos comunes al realizar una tarea conjunta”.
- Mejoramiento del Servicio:** Proceso mediante el cual se realiza una constante evaluación y seguimiento del servicio con el fin de hacerlo más efectivo, eficiente, buscando una mayor productividad y competitividad del mismo.
- Nivel de excelencia:** Se refiere al desempeño sobresaliente del equipo de trabajo en el desarrollo del proyecto caracterizado por los óptimos resultados obtenidos, una excelente calidad del trabajo en equipo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio.
- Pecuniario:** Pertenece o relativo al dinero en efectivo.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	20

10. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS Y PECUNIARIOS.

NO PECUNIARIOS: Según el artículo 2.2.10.9. Del Decreto 1083 de 2015 define que “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”

PECUNIARIOS: Los incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos a los mejores equipos de trabajo de la Institución.

10.1 INCENTIVOS INSTITUCIONALES

10.1.1 Incentivos no pecuniarios: Según el artículo 32 del Decreto 1567 de 1998 definen que 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” los cuales son los siguientes:

- a) Encargos: tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea en el nivel sobresaliente.
- b) Comisiones: tendrán derecho a que se les otorgue comisión de acuerdo a lo previsto por la Ley 909 de 2004 y Decreto 648 de 2017.
- c) Traslados: tendrán derecho a traslado cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.
- d) Becas para educación formal: los empleados beneficiarios podrán acceder a un subsidio para educación formal en una institución educativa escogida por el beneficiario, la cual debe estar reconocida por las instancias competentes. Los estudios deberán estar relacionados con las funciones del cargo, de la dependencia y/o la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E. Los trámites de admisión académica a las instituciones educativas correrán a cargo del beneficiario, en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito, el dinero se cancelará directamente a la institución educativa. El incentivo no pecuniario de Educación formal se otorgará por única vez de acuerdo al monto establecido en el ítem de financiamiento.
- e) Reconocimiento público por labor meritoria: este incentivo tiene como propósito exaltar, destacar el desempeño y la labor realizada por los empleados. El cual se realizará en un acto público fuera de las instalaciones de la Empresa, donde en presencia de la Gerencia, y los empleados seleccionados, en un acto protocolario se entregará nota de estilo destacando su labor meritoria y atención formal a los mismos.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	21

El empleado seleccionado podrá invitar a dos miembros de su familia, para ser partícipe del reconocimiento público.

- f) Turismo social: otorgamiento de un subsidio para un plan turístico por medio de una empresa de turismo seleccionada, la cual debe cumplir con los requisitos de contratación de Empresa Social del Estado - Pasto Salud E.S.E.

10.1.2 Incentivos pecuniarios: Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos a los mejores equipos de trabajo de la Institución.

10.2 OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS: Para otorgar los incentivos, el nivel sobresaliente 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.

10.3 REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES: Todo empleado Público de PASTO SALUD ESE, de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, podrá ser seleccionado como el mejor empleado del nivel en el cual se encuentre. Para ello debe cumplir los siguientes requisitos:

- Tener más de una (1) año al servicio de PASTO SALUD ESE.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Es de aclarar que de ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección esta se constituirá en causal de exclusión del mismo.
- Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación del año anterior de evaluación del desempeño. Las calificaciones deben ser igual o superiores a 90.

El Grupo de Talento Humano revisara el reporte de la última evaluación del desempeño y de allí se seleccionará a los empleados públicos que hayan obtenido el mayor puntaje dentro de la categoría sobresaliente por nivel jerárquico (profesional, técnico y asistencial).

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	22

11. PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA Y DE EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

La Empresa Social del Estado PASTO SALUD E.S.E., con fundamento lo previsto en el Decreto 1083 del 2015 Artículo 2.2.10.11 iniciará el proceso de selección de aquellos empleados públicos que serán postulados, el grupo de talento Humano a través de los informes de evaluación de desempeño individual y hará la revisión de aquellos empleados públicos que hayan obtenido el mayor puntaje en la escala de cien (100) de acuerdo a los niveles jerárquicos profesional, técnico y asistencial. Para los empleados públicos de libre nombramiento y remoción que hayan obtenido el mayor puntaje en la escala de cien (100).

11.1 DESEMPATE: En el caso que se presentará empate entre dos o más funcionarios, la oficina de Talento humano tendrá en cuenta los siguientes criterios de desempate, para la aplicación de cada criterio de desempate se tendrá en cuenta cada uno de los criterios, advirtiendo que en el evento de que un empleado cumpla con el primer criterio de desempate, no existirá necesidad de seguir evaluando los siguientes criterios:

- a) Primer criterio de desempate: el empleado obtuvo título de educación formal en el periodo evaluado.
- b) Segundo criterio de desempate: el empleado en el año evaluado haya participado como miembro principal de un Comité de la Institución.
- c) Tercer criterio de desempate: certificación de la última de votación electoral de Colombia.
- d) Cuarto criterio de desempate: por medio de una balota se seleccionará el mejor empleado.

11.2 OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO:

De conformidad con el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 (se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente 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).

11.3 CONVOCATORIA: El Grupo de Talento Humano convoca a todos los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial (Decreto 1567 de 1998) interesado en participar en el concurso del Mejor Equipo de trabajo, el cual estará conformado como máximo por tres (3) empleados, quienes deben postular los trabajos que hayan realizado y concluido en el año.

La recepción de las inscripciones se realizará en Oficina de Talento Humano. En caso de no presentarse ninguna inscripción al concurso “Mejor Equipo de Trabajo”, este se declara desierto.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	23

11.4 TEMATICA GENERAL DE LOS PROYECTOS: Teniendo en cuenta los requisitos para acceder y participar de los incentivos institucionales para equipos de trabajo, las temáticas generales de los proyectos se deben enmarcar en justificar nuevas prácticas que mejoren la CALIDAD INSTITUCIONAL en la realización del trabajo, el desempeño o la prestación de los servicios.

11.5 CONTENIDO MÍNIMO DEL PROYECTO: La Empresa Social del Estado PASTO SALUD E.S.E., establece el contenido mínimo del programa o proyecto a presentar por parte de los equipos de trabajo de la siguiente manera:

- a) Nombre del proyecto o programa
- b) Autores y colaboradores
- c) Resumen (máximo 300 palabras)
- d) Justificación
- e) Objetivo
- f) Objetivo general
- g) Objetivo específicos
- h) Alcance
- i) Impacto del proyecto o programa
- j) Recursos: humanos, físicos y financieros
- k) Indicadores
- l) Metodología
- m) Resultados
- n) Conclusiones
- o) Recomendaciones
- p) Bibliografía

11.6 EVALUADORES DEL PROYECTO O PROGRAMA: La entidad, conformará una terna de evaluadores de acuerdo al proyecto o programa presentado, para lo cual, en temas complejos podrá contar con la colaboración de personal experto externo.

11.7 REGLAS GENERALES PARA LA SELECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO: De acuerdo a lo previsto en el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.15, prevé que se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

De acuerdo con la normatividad vigente:

- a) “Los trabajos deben sustentarse en audiencia pública ante los empleados de la institución”. Para establecer el orden de la sustentación será sorteado el mismo día de su realización, para ello deben estar presentes los representantes de cada equipo de trabajo. Todos los integrantes del equipo deben participar en la sustentación como expositores. Cada equipo debe nombrar como mínimo un representante para que asista a las sustentaciones de los demás equipos. Tanto los jurados como los asistentes formularan preguntas a cualquiera de los miembros de los equipos.
- b) “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”.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	24

- c) "Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas."
- d) La Gerente de la entidad, "de acuerdo con lo establecido en el Plan de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad".
- e) "A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia."

La Jefe de planeación o quien haga sus veces, apoyará el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

"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."

Para la exposición los equipos cuentan con 20 minutos. La fase de preguntas será de 10 minutos. En primera instancia pregunta el jurado y posteriormente el público.

RESTRICCIONES: No podrán figurar como autores principales de los equipos inscritos las personas que desempeñen cargos de dirección o que estén vinculadas mediante nombramiento provisional. No pueden participar los contratistas ni los pasantes. Los colaboradores con nombramiento provisional, contratistas y pasantes podrán hacer parte de estos equipos en calidad de colaboradores.

11.8 CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO: Los Evaluadores establecerán la metodología para la selección del mejor equipo de trabajo para lo cual podrán tener como referencia lo siguiente:

Concepto		Puntuación	
Evaluación del contenido mínimo del proyecto, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:	Presentación del contenido mínimo del proyecto	10	50
	¿Cómo la propuesta mejora la CALIDAD INSTITUCIONAL en la realización del trabajo, el desempeño o la prestación de los servicios?	10	
	Evaluación de los resultados del proyecto a partir de indicadores claros y visibles.	20	
	Efectos positivos y mejoras significativas para la Empresa Social del Estado y sus grupos de interés.	10	
Sustentación pública del proyecto:	Calidad de la exposición	20	50
	Utilización en los medios audiovisuales	5	
	Orden de la exposición del proyecto	15	
	Evidencias del funcionamiento como equipo de trabajo Ej. Registros de asistencia, Registro fotográfico, entre otros.	10	
Total		100	

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	25

11.9 CRONOGRAMA PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO:

Concepto	Fecha
Inscripción de Equipos de trabajo	De Abril a Diciembre
Verificación del cumplimiento de los requisitos para acceder y participar de los incentivos institucionales para equipos de trabajo	De Abril a Diciembre
Publicación de admitidos	De Abril a Diciembre
Presentación de proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.	De Abril a Diciembre
Selección de evaluadores y comunicación al mismo	De Abril a Diciembre
Evaluación del contenido mínimo del proyecto,	De Abril a Diciembre
Sustentación y selección de los mejores equipos de trabajo	De Abril a Diciembre
Entrega de incentivos pecuniarios al primer puesto de los equipos de trabajo	De Abril a Diciembre
Entrega de incentivos no pecuniarios al segundo y tercer puesto de los equipos de trabajo	De Abril a Diciembre

11.10 FINANCIAMIENTO: El presupuesto asignado para el año 2020 por parte de Empresa Social del Estado - Pasto Salud E.S.E., para el Plan de Incentivos es la suma de CINCO MILLONES DE PESOS (\$5.000.000), el cual se encuentra previsto dentro del Programa de Bienestar Social aprobado por la entidad:

NUMERO DE BENEFICIARIOS	
INCENTIVO NO PECUNIARIO	No.
Mejor empleado de carrera administrativa	1
Al mejor de carrera administrativa del nivel asistencial	1
Al mejor de carrera administrativa del nivel Técnico	1
Al mejor de carrera administrativa del nivel Profesional	1
Al mejor de Libre Nombramiento y remoción	1
Segundo lugar equipo de trabajo	1
Tercer lugar equipo de trabajo	1
INCENTIVO PECUNIARIO	No.
Primer lugar equipo de trabajo	1

Según el artículo 36 del Decreto 1567 de 1998 realiza “consideraciones generales para la Asignación de Incentivos. Para asignar los incentivos, las entidades deberán observar las siguientes consideraciones:

- “En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración;”
- “Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad de la cual labora;”
- “Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.”

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	26

- d) “Todo empleado con desempeño en nivel sobresaliente debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.”
- e) El monto para el financiamiento que haya lugar a cubrir los Incentivos no pecuniarios para el mejor empleado de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y a los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel de la Entidad y para el segundo y tercer lugar para equipos de trabajo es de tres millones de pesos, el cual será asignado equitativamente.
- f) El valor del subsidio para la educación formal corresponderá al monto presupuestado para cubrir los incentivos no pecuniarios igual al de los beneficiarios.
- g) Para el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar el incentivo pecuniario será la suma de un millón de pesos.
- h) Ningún empleado beneficiario podrá recibir doble incentivo no pecuniario.
- i) Es de anotar, que en el evento de no presentarse equipos de trabajo con la formulación de programas y/o proyectos, dicha suma será para incrementar el reconocimiento de incentivos no pecuniarios a los mejores empleados seleccionados.

Nota: Los integrantes de los equipos ganadores designarán un empleado público, quien será responsable frente a la Oficina de Talento Humano de atender los asuntos necesarios para hacer efectivos los reconocimientos. En el caso de los incentivos no pecuniarios, los miembros de cada equipo deberán ponerse de acuerdo para escoger una sola opción de las descritas en el plan de incentivos.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	27

12. GLOSARIO

Bienestar laboral: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Servidor Docente y Directivo Docente, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

Calidad de vida: La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los docentes y directivos docentes junto con su grupo familiar.

Clima organizacional: Se refiere a la percepción de los servidores docentes y directivos docentes, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la Entidades y el Sector Educativo en general.

Cultura organizacional: Representación de cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, ilustrando la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos, al mismo tiempo que expresa sus mitos, héroes, anécdotas, jerga, ritos y rituales.

Estímulos e incentivos: Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores docentes y directivos docentes a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Recreación y cultura: Instrumentos de equilibrio para la vida del docente y directivo docente que propician el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Salud ocupacional: Programa que tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los docentes y directivos docentes, en los sitios de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	28

BIBLIOGRAFIA

Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1227 DE 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

Fin del documento,

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	7.0	29

ACTUALIZADO POR:

TULIA MELISA RECALDE P.
Profesional Universitario

PATRICIO RIVADENEIRA A.
Contratista

REVISADO POR:

LUDVYN HERNAN ERAZO FOLLECO
Asesor Talento Humano

APROBADO POR:

ANA BELÉN ARTEAGA TORRES
Gerente