



## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

VERSIÓN 9.0

SAN JUAN DE PASTO  
2022

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	6.0	2

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

ELABORÓ:  
ALEJANDRA PÉREZ ANDRADE  
Profesional Universitaria

COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

SAN JUAN DE PASTO  
2022

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	6.0	3

## TABLA DE CONTENIDO

1 CONTROL DE CAMBIOS	6
2 INTRODUCCIÓN	7
3. MARCO JURÍDICO	8
4. OBJETIVO GENERAL	10
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
6. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL	11
7. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	12
8. ESTUDIO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL	14
9. PRESUPUESTO	30
10. EVALUACIÓN	31
11. PLAN DE INCENTIVOS	32
12. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS Y PECUNIARIOS.	33
12.1 INCENTIVOS INSTITUCIONALES	33
12.3 REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES:	34
13. PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA Y DE EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	35
13.2 OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO:	35
13.3 CONVOCATORIA:	36
13.4 TEMATICA GENERAL DE LOS PROYECTOS:	36
13.5 CONTENIDO MÍNIMO DEL PROYECTO:	36
13.6 EVALUADORES DEL PROYECTO O PROGRAMA:	37
13.7 REGLAS GENERALES PARA LA SELECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO:	37
14.8 CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO:	38
14.9 CRONOGRAMA PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO:	39
14.10 FINANCIAMIENTO:	39
BIBLIOGRAFIA	41

FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	6.0	4

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E. NIT.900091143-9	VERSION 6.0	RESOLUCIONES	
		PROCESO/SERVICIO GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN GERENCIA	CODIGO GSA/R

RESOLUCIÓN No. - 0 7 4 - -  
2 5 ENE. 2022

"Por la cual se adopta el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., para la vigencia 2022"

La Gerente (E) de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., en ejercicio de sus facultades legales, Ley 909 del 2004, Decreto 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO:

Que el Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado, en su artículo 1, adiciona entre otros el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual dispone que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y gestión, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Que el artículo 2 del Decreto 612 de 2018 señala que las entidades del Estado a más tardar a 31 de Enero de cada año, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, y publicarlos en la página web de la entidad.

Que el Decreto 1083 de 2015 en el Título X a partir del artículo 2.2.10.8, establece los lineamientos que debe enmarcar el plan de incentivos para 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, para ello se tienen los siguientes componentes:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos, culturales y de prevención de la salud
3. Promoción y prevención de la salud
4. Educación en artes y artesanías
5. Promoción de programas de vivienda
6. Cambio organizacional
7. Adaptación laboral
8. Preparación al pre pensionado para el retiro del servicio
9. Cultura organizacional
10. Trabajo en equipo
11. Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)
12. Programa de incentivos

Que el artículo 26 del Decreto 1567 de 1998 establece que los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estimulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia (...) de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	6.0	5

RESOLUCIONES			
VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
6.0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION GERENCIA	GSIR	062

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

Que mediante la Resolución 1395 del 7 de diciembre de 2021 se conformó el Comité de Bienestar Social de La Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., para la vigencia 2022 quienes aprueban las gestiones realizadas para la elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos para la presente vigencia.

Que el grupo de Gestión de Talento Humano, previa coordinación con el Comité actual de Bienestar Social e incentivos de la Empresa, elaboró el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados de Pasto Salud E.S.E. vigencia 2022.

Que mediante Acta del 25 de enero de 2021, se revisó y aprobó por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

En mérito de lo anterior,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E. para la vigencia 2022, 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 de Bienestar Social.

**ARTÍCULO TERCERO:** Publicar la presente resolución junto con el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 en la página web.

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

**PUBLÍQUESE Y CUMPLASE**

  
ADRIANA ENRÍQUEZ MEZA  
Gerente (E)

Proyecto: Alejandra Pérez Andrade – Profesional Universitaria Talento Humano  
Revisó: Ángela Daniela Rodríguez Goyes – Asesora Talento Humano

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	6.0	6

## 1 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	
9.0	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	Alejandra Pérez Andrade –Profesional Universitario - Comité de Bienestar Social e Incentivos	Resolución No. 074 del 25 de enero de 2022
8.0	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	Alejandra Pérez Andrade –Profesional Universitario - Comité de Bienestar Social e Incentivos	Resolución No. 063 del 28 de enero de 2021

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	6.0	7

## 2 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 y 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 en el cual se menciona que “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”.

Para la elaboración del presente plan también se tuvo en cuenta el Programa Nacional de Bienestar “Servidores saludables, entidades sostenibles 2020 – 2022” el cual complementa 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.

Con la implementación de éste programa de acuerdo a los lineamientos del Plan Nacional de Bienestar 2020 – 2022 se busca generar en la cultura organizacional un enfoque hacia el desarrollo en diferentes disciplinas como (dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico), es decir organizaciones que aprenden y su baluarte principal son los individuos<sup>1</sup>.

Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo es realizar actividades teniendo en cuenta el marco normativo y las necesidades de los trabajadores con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso, 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.

<sup>1</sup> DIRECCIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO, Plan Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 - 2022” Disponible en [https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document\\_library/bGsp2IjUBdeu/view\\_file/37826733](https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/37826733)

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	6.0	8

### 3. 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 13°.- Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establécese 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 20°.- 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 21°.- 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.

FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	6.0	9

- 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.
  
- 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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	6.0	10

#### 4. OBJETIVO GENERAL

Planear, ejecutar y evaluar las actividades de Bienestar social enfocadas a mejorar el clima laboral y la calidad de vida de los colaboradores de Pasto Salud E.S.E.

#### 5. 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 satisfacción de las acciones de bienestar que se implementen

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	6.0	11

## 6. 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. 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
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	6.0	12

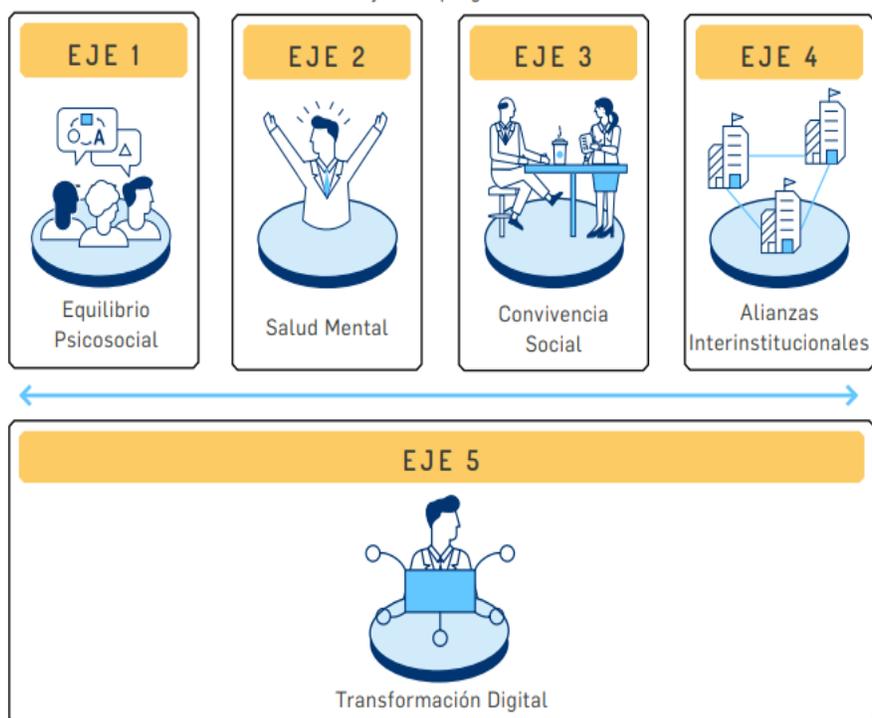
## 7. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

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.

## PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2020 - 2022 “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES”

Teniendo en cuenta que las entidades públicas deben responder a necesidades y contextos específicos y complejos, es necesaria la implementación del programa nacional de Bienestar 2020 -2022 “Servidores saludables, entidades sostenibles” del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, el cual permite desarrollar estrategias de bienestar dentro de la gestión estratégica del talento humano, generando competencias como la gestión del conocimiento, el aprendizaje continuo y la innovación, de modo que garanticen el cuidado de su activo más importante: sus colaboradores y sus servidores públicos, para tal fin, el programa ha desarrollado 5 ejes de intervención, los cuales se tendrán en cuenta para la elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos de Pasto Salud E.S.E vigencia 2022<sup>2</sup>.

Gráfica 2. Estructura de los ejes del programa



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública 2020

<sup>2</sup> DIRECCIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO, Plan Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 - 2022” Disponible en [https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document\\_library/bGsp2IjUBdeu/view\\_file/37826733](https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/37826733)

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	6.0	14

## 8. 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 preferencias y satisfacción que evalúa las categorías sugeridas por 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, transformación cultural, clima laboral y seguridad y salud en el trabajo.

Para realizar un diagnóstico de las necesidades se tendrán en cuenta las siguientes temáticas:

Temática	Herramienta de diagnóstico
Deportivos, recreativos y vacacionales	Encuesta de preferencias y satisfacción
Artísticos y culturales	Encuesta de preferencias y satisfacción
Promoción y prevención de la salud	Encuesta de preferencias y satisfacción, Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (batería de riesgo psicosocial)
Educación en artes y artesanías	Encuesta de preferencias y satisfacción
Promoción de programas de vivienda	Encuesta de preferencias y satisfacción
Cambio organizacional	Encuesta de preferencias y satisfacción, Encuesta transformación cultural, clima organizacional
Adaptación laboral	Encuesta de preferencias y satisfacción, Encuesta transformación cultural, encuesta de clima organizacional
Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (perfil sociodemográfico) – Listado Maestro
Cultura organizacional	Encuesta de preferencias y satisfacción, Encuesta transformación cultural, encuesta de clima organizacional
Trabajo en equipo	Encuesta de preferencias y satisfacción, Encuesta de clima Organizacional, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Batería de riesgo psicosocial)
Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Encuesta de preferencias y satisfacción

## 8.1 Encuesta de Preferencias y satisfacción

### Objetivo de la encuesta

Identificar las preferencias de los trabajadores relacionadas con actividades de Bienestar Social con el fin elaborar el Plan de Acción de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022.

#### 8.1.1 Muestra

Para efectos de la aplicación de la encuesta, ésta convocará a los 514 trabajadores de planta de la entidad y se valida con el 60% (305) de participación del personal de planta de PASTO SALUD E.S.E.

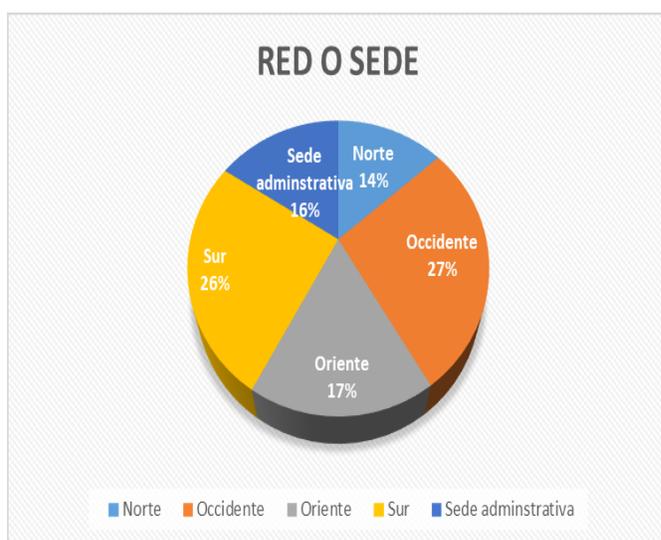
#### 8.1.2 Metodología del desarrollo de la encuesta

Se desplegó la encuesta mediante comunicación oficial y fue realizada por los trabajadores en el lapso del 11 al 17 de enero de 2022.

Con la aplicación del instrumento se obtuvieron los siguientes datos:

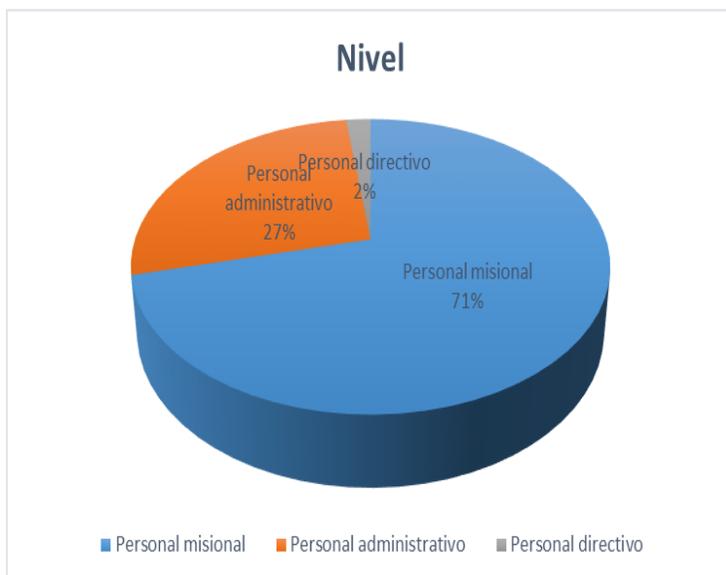
#### Datos generales

La participación en por cada red o sede es la siguiente:



Red o sede	No	%
Norte	42	14%
Occidente	84	28%
Oriente	51	17%
Sur	79	26%
Sede administrativa	49	16%
Total	305	100%

En cuanto al nivel del cargo se obtuvo las siguientes respuestas:

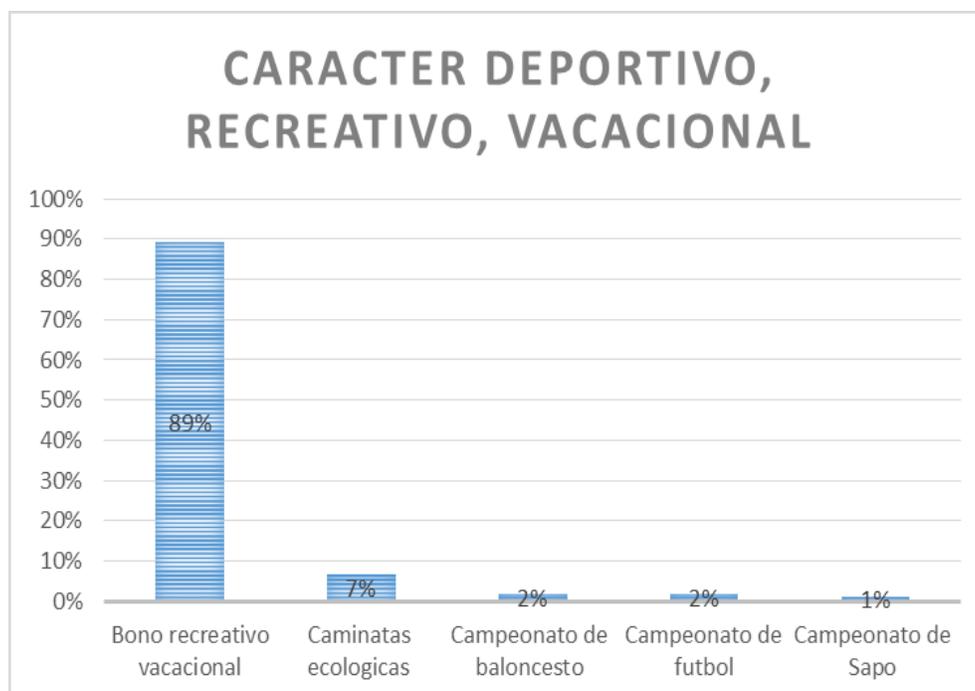


Nivel	No	%
Personal misional	217	71%
Personal administrativo	82	27%
Personal directivo	6	2%
TOTAL	305	100%

## Encuesta de preferencias

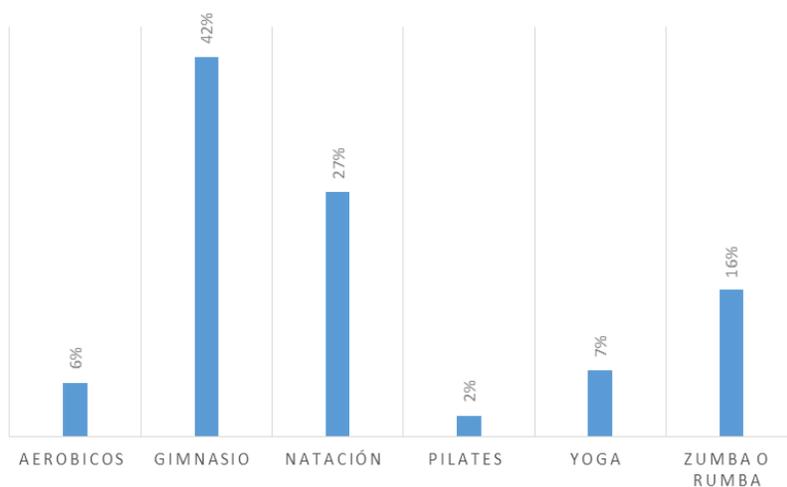
### Carácter deportivo, recreativo o vacacional

Para el carácter deportivo, recreativo o vacacional se obtiene los siguientes resultados:



Ítem	No	%
Bono recreativo vacacional	272	89%
Caminatas ecológicas	20	7%
Campeonato de baloncesto	5	2%
Campeonato de futbol	5	2%
Campeonato de Sapo	3	1%
Total	305	100%

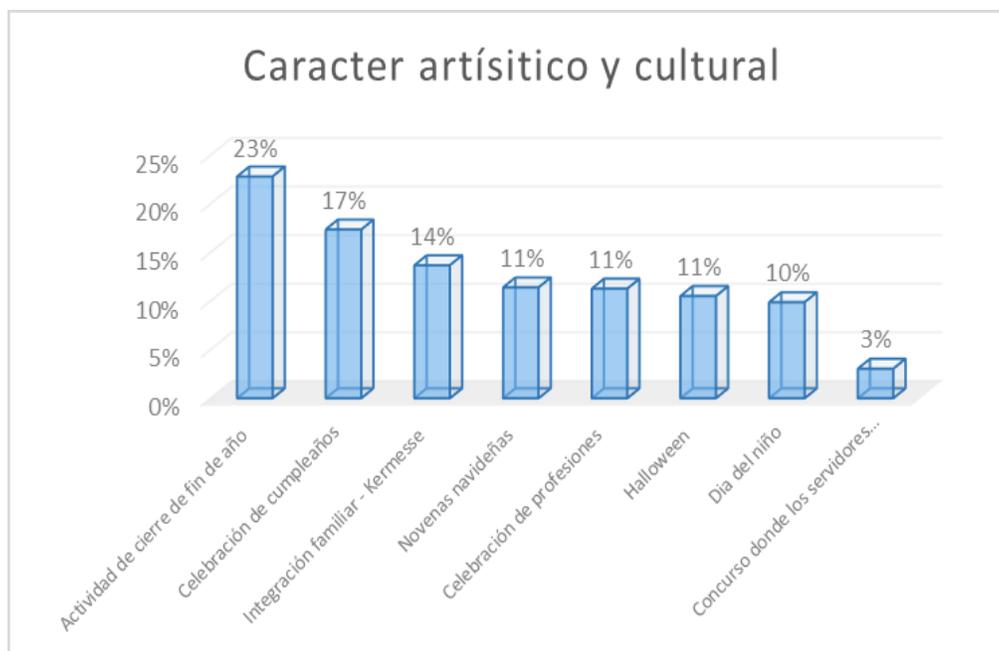
### CARACTER DEPORTIVO RECREATIVO Y VACACIONAL



Ítem	No	%
Aeróbicos	18	6%
Gimnasio	127	42%
Natación	82	27%
Pilates	7	2%
Yoga	22	7%
Zumba o rumba	49	16%
TOTAL	305	100%

## Carácter artístico y cultural

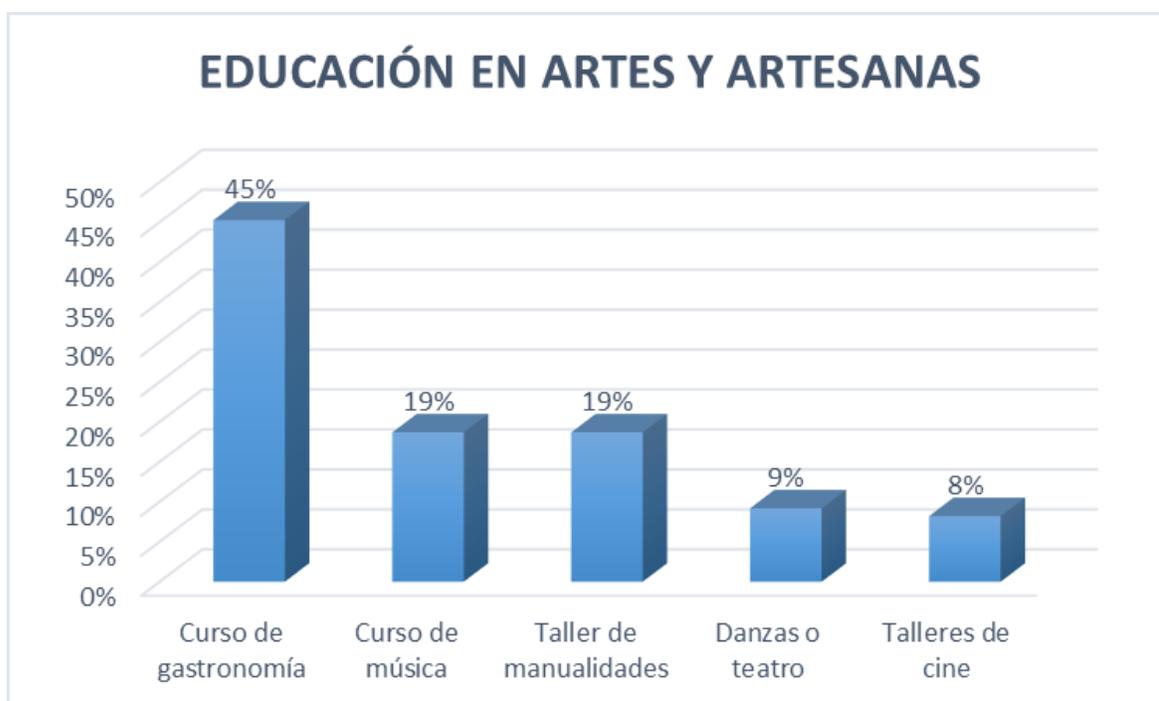
En la encuesta de preferencias, los funcionarios señalaron 3 actividades en las que les gustaría participar en el carácter artístico y cultural, para lo cual se obtuvo los siguientes resultados:



Actividad	No	Porcentaje
Actividad de cierre de fin de año	180	23%
Celebración de cumpleaños	137	17%
Integración familiar - Kermesse	108	14%
Novenas navideñas	90	11%
Celebración de profesiones	89	11%
Halloween	83	11%
Día del niño	78	10%
Concurso donde los servidores públicos muestren su talento	24	3%
<b>TOTAL</b>	<b>789</b>	<b>100%</b>

## Educación en artes y artesanías

Para la priorización en educación en artes y artesanías se obtienen los siguientes resultados:



Ítem	No	%
Curso de gastronomía	138	45%
Curso de música	57	19%
Taller de manualidades	57	19%
Danzas o teatro	28	9%
Talleres de cine	25	8%
TOTAL	305	100%

## Promoción de programas de vivienda

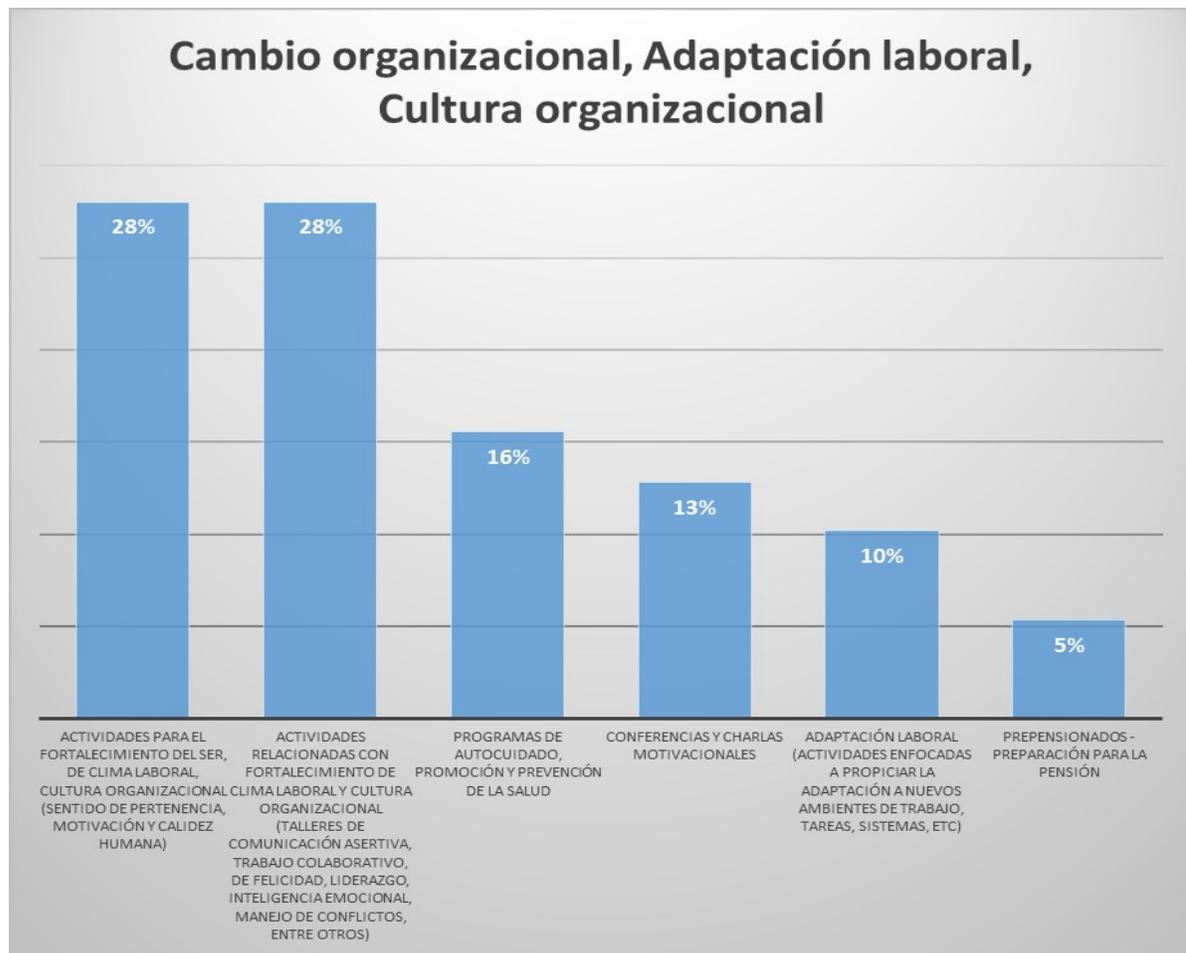
En cuanto a esta categoría se indago si los funcionarios prefieren o no que se realicen actividades relacionadas con programas de vivienda, para lo cual se obtuvo los siguientes resultados:



Ítem	No	%
SI	267	88%
NO	38	12%
TOTAL	305	100%

## Cambio organizacional, Adaptación laboral, Cultura organizacional y trabajo en equipo

Para la priorización de estas categorías, se solicitó a los funcionarios que señalen 3 actividades en las que les gustaría participar, para esto se obtuvieron los siguientes resultados:



Ítem	No	%
Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)	245	28%
Actividades relacionadas con fortalecimiento de Clima laboral y Cultura Organizacional (talleres de comunicación asertiva, trabajo colaborativo, de felicidad, liderazgo, inteligencia emocional, manejo de conflictos, entre otros)	245	28%
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	136	16%
Conferencias y charlas motivacionales	112	13%
Adaptación laboral (actividades enfocadas a propiciar la adaptación a nuevos ambientes de trabajo, tareas, sistemas, etc)	89	10%
Pre pensionados - preparación para la pensión	47	5%
<b>TOTAL</b>	<b>874</b>	<b>100%</b>

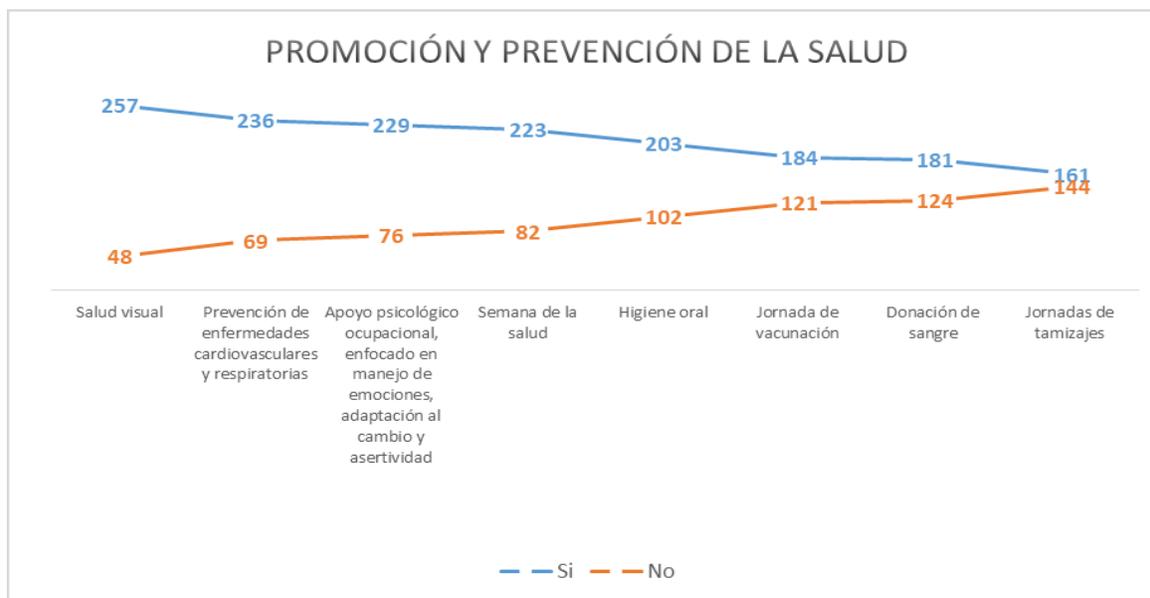
Con respecto a esta categoría, también se indago si los funcionarios estaban de acuerdo o no con la realización de jornadas de fortalecimiento de los valores de la empresa, en espacios que permitan estar en contacto con la naturaleza. Se obtuvieron los siguientes resultados:



	Ítem	%
Si	289	95%
No	16	5%
<b>TOTAL</b>	<b>305</b>	<b>100%</b>

## Promoción y prevención de la salud

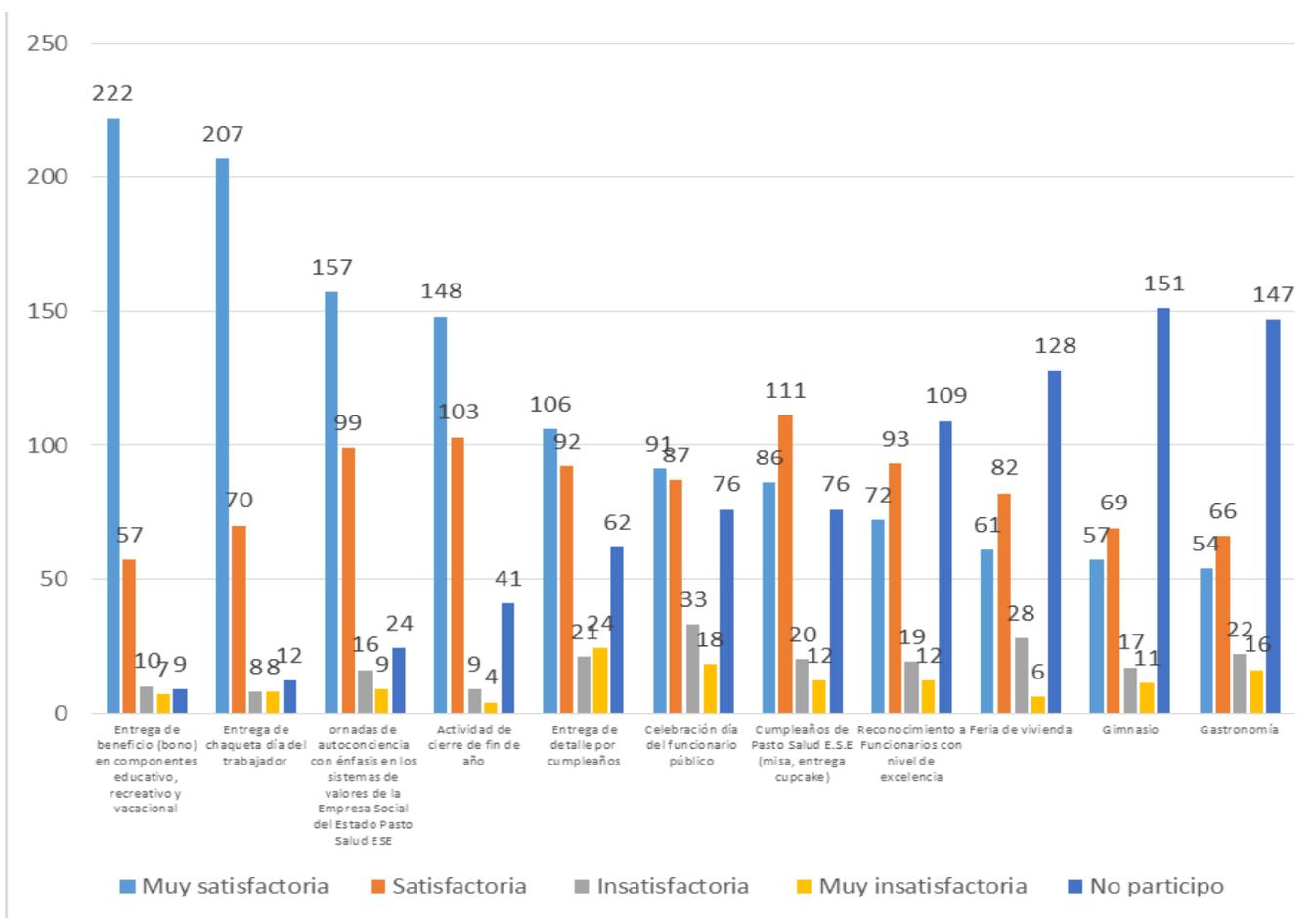
Para ésta actividad, se indago si los funcionarios preferían realizar o no actividades de promoción y prevención de la salud. Se obtuvieron los siguientes resultados:



	Si	No
Salud visual	257	48
Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias	236	69
Apoyo psicológico ocupacional, enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad	229	76
Semana de la salud	223	82
Higiene oral	203	102
Jornada de vacunación	184	121
Donación de sangre	181	124
Jornadas de tamizajes	161	144

## ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Con el fin de evaluar la satisfacción de las actividades realizadas en el 2021, se indagó la opinión con respecto a cada una de ellas y se obtuvo los siguientes resultados:



	Muy satisfactoria	Satisfactoria	Insatisfactoria	Muy insatisfactoria	No participo
Entrega de beneficio (bono) en componentes educativo, recreativo y vacacional	222	57	10	7	9
Entrega de chaqueta día del trabajador	207	70	8	8	12
ornadas de autoconciencia con énfasis en los sistemas de valores de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE	157	99	16	9	24
Actividad de cierre de fin de año	148	103	9	4	41
Entrega de detalle por cumpleaños	106	92	21	24	62
Celebración día del funcionario público	91	87	33	18	76
Cumpleaños de Pasto Salud E.S.E (misa, entrega cupcake)	86	111	20	12	76
Reconocimiento a Funcionarios con nivel de excelencia	72	93	19	12	109
Feria de vivienda	61	82	28	6	128
Gimnasio	57	69	17	11	151
Gastronomía	54	66	22	16	147

### 8.1.3 Priorización de actividades de bienestar social

Teniendo en cuenta el resultado de la encuesta y demás insumos para la elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022, el Comité establece las siguientes actividades que serán programadas en la matriz definida mediante el Sistema de Gestión de Calidad (280-PLANBIENESTARSOCIALEINCENTIVOS).

Las actividades a realizar estarán sujetas a las condiciones de salubridad y directrices relacionadas con la emergencia sanitaria:

Eje	Componente	Actividad	Fecha de ejecución
Eje 1: equilibrio psicosocial	Carácter deportivo, recreativo y vacacional	Gimnasio	Febrero - Diciembre
Eje 1: equilibrio psicosocial		Bono (teniendo en cuenta la priorización, se otorga un reconocimiento destinado al área recreativa o vacacional)	Febrero - Diciembre

Eje 1: equilibrio psicosocial		Promoción del uso de la bicicleta	Febrero - Diciembre	
Eje 1: equilibrio psicosocial	Educación en artes y artesanías	Curso de Gastronomía	Febrero - Diciembre	
Eje 1: equilibrio psicosocial		Celebración día del trabajador	Mayo	
Eje 1: equilibrio psicosocial		Día de la familia - Caminata ecológica	Mayo	
Eje 1: equilibrio psicosocial		Celebración día del Funcionario Público - Entrega de Sombrillas con imagen institucional	Junio	
Eje 1: equilibrio psicosocial		Actividad cierre de fin de año	Diciembre	
Eje 1: equilibrio psicosocial		Celebración de Cumpleaños con oficina de sistemas y comunicaciones	Febrero - Diciembre	
Eje 2: salud mental		Actividades Promoción y Prevención de la Salud y prevención del estrés	Ejecución programa de estilos de vida y trabajo saludable	Febrero - Diciembre
Eje 2: salud mental			Ejecución programa de vigilancia epidemiológica en riesgo psicosocial	Febrero - Diciembre
Eje 2: salud mental	Vida saludable: información y motivación innovadoras, teoría y práctica, para orientar los hábitos y conductas propias de un estilo de vida saludable en la alimentación, entorno inmediato, interacción humana y relación mente cuerpo		Febrero - Diciembre	
Eje 4. Alianzas interinstitucionales	Promoción de programas de vivienda	Convenios para la promoción de los planes de vivienda ofrecida por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades	Febrero - Diciembre	
Eje 4. Alianzas interinstitucionales		Feria del vehículo	Febrero - Diciembre	
Eje 1: equilibrio psicosocial		Bono (teniendo en cuenta la priorización, se otorga un reconocimiento destinado al	Febrero - Diciembre	

		mejoramiento de vivienda)	
Eje 2: salud mental	Cambio organizacional	Viviendo la mejor versión de mí mismo: los sistemas de valores de la institución en beneficio de la vida personal y laboral de los funcionarios, enmarcada en la filosofía del poder transformador de vivir conscientemente la presencia del aquí y el ahora	Febrero - Diciembre
Eje 3. Convivencia social		Campañas con oficina de comunicaciones para el fomento de la cultura inclusiva	Febrero - Diciembre
Eje 2: salud mental		Charla enfocada a cambios en la edad madura, nutrición, prevención del cáncer, patología lumbar, riesgos cardiovasculares	Febrero - Diciembre
Eje 1: equilibrio psicosocial. Eje 4. Alianzas interinstitucionales	Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio	Caminata ecológica por grupos en convenio con ARL	Febrero - Diciembre
Eje 2: salud mental		Orientación psicológica para pre pensionados	Febrero - Diciembre
Eje 1: equilibrio psicosocial		Agradecimiento en página web institucional y diferentes medios de comunicación interna	Febrero - Diciembre
Eje 1: equilibrio psicosocial		Cumpleaños Pasto Salud E.S.E - Misa extensiva a todos los colaboradores - Mural en IPS y torta	Febrero - Diciembre
Eje 3. Convivencia social	Cultura organizacional	Desarrollo plan de trabajo del Comité de Convivencia Laboral de Pasto Salud E.S.E con el fin de desarrollar acciones encaminadas a la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder	Febrero - Diciembre

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	6.0	28

Eje 1: equilibrio psicosocial	Trabajo en equipo	El poder de la unión, la sinergia: el trabajo en equipo a la luz de principios que aplican a las interacciones sociales la cooperación creativa (sinergia)	Febrero - Diciembre
Eje 1: equilibrio psicosocial		Incentivos mejor equipo de trabajo	Febrero - Diciembre
Eje 5. Eje transversal: transformación digital	Adaptación laboral	Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales en convenio con NUVA	Febrero - Diciembre
Eje 1: equilibrio psicosocial	Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Bono: teniendo en cuenta la priorización, se otorga un reconocimiento destinado a educación formal al funcionario o su familia	Febrero - Diciembre
Eje 1: equilibrio psicosocial	Incentivos por Evaluación de desempeño	Reconocimiento a Funcionarios con nivel de excelencia	Febrero - Diciembre

## 8.2 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 Social 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
- ✓ Actividades encaminadas a estilos de vida saludable

**8.3. Cambio y Cultura Organizacional:** el cambio organizacional centra sus objetivos en modificar la forma de participación dentro de la entidad y a su vez generar interacciones para construir el tipo de relaciones que necesitan tanto los servidores a nivel micro, como

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	6.0	29

la entidad a nivel macro. Para abarcar éste ítem se tendrá en cuenta la evaluación de cultura organizacional y se realizarán actividades relacionadas con:

- ✓ Identidad organizacional: propósito, misión, visión, valores
- ✓ Conocimiento: capital intelectual, procesos de gestión del conocimiento, aprendizaje organizacional
- ✓ Estrategia (orientación a resultados): planeación de la entidad
- ✓ Buen trato y relaciones interpersonales
- ✓ Trabajo en equipo

**8.4 Adaptación laboral:** cuando se den procesos de reforma organizacional se realizarán actividades relacionadas con los cambios presentados en la empresa.

**8.5 Programa de retiro de personal:** Teniendo en cuenta lo establecido en los objetivos de la Oficina de Grupo de Gestión de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE, se realiza un programa de retiro laboral como apoyo a las situaciones que afronta el personal en variados momentos de su actividad ocupacional como son: pre pensión retiro laboral voluntario, reestructuración de planta y finalización de nombramientos en provisionalidad por concurso de mérito, las cuales impactan directamente las dimensiones laborales, sociales y familiares del mismo, generando cambios significativos.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	6.0	30

## 9. PRESUPUESTO

El presupuesto inicial asignado para la vigencia 2022 en el Rubro Presupuestal No. 2.1.1.01.03.020.01.01 para desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos es de SETENTA Y UN MILLONES, SESENTA Y CINCO MIL TRESCIENTOS SESENTA Y DOS PESOS MCTE (**\$71'675.362**), el cual puede incrementarse de acuerdo a direccionamientos administrativos.

El Plan de Bienestar social laboral para la vigencia 2022 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
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	6.0	31

## 10. EVALUACIÓN

La evaluación del plan de Bienestar se realizará mediante los siguientes indicadores que miden el nivel de cumplimiento y satisfacción de las actividades desarrolladas:

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	META	FRECUENCIA
Nivel de satisfacción de las actividades	Numero de encuestas de satisfacción con calificación favorable *100/ Número total de encuestas	≥80%	Anual

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	6.0	32

## 11. PLAN DE INCENTIVOS

### 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

### DEFINICIONES

- **Equipo de trabajo:** En el artículo 2.2.10.9 en parágrafo 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	6.0	33

## 12. 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.

### 12.1 INCENTIVOS INSTITUCIONALES

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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	6.0	34

e) Recreativo y vacacional: 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.

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

## 12.2 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.

## 12.3 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	6.0	35

### **13. 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).

#### **13.1 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.

#### **13.2 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).

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	6.0	36

### 13.3 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.

### 13.4 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.

### 13.5 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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	6.0	37

- n) Conclusiones
- o) Recomendaciones
- p) Bibliografía

### 13.6 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.

### 13.7 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”.
- 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.”

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	6.0	38

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.

#### 14.8 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	
<b>Total</b>		<b>100</b>	

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	6.0	39

#### 14.9 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

#### 14.10 FINANCIAMIENTO:

El presupuesto asignado para el año 2022 por parte de Empresa Social del Estado - Pasto Salud E.S.E., para el Plan de Incentivos es la suma de CUATRO MILLONES DE PESOS (\$4.000.000), 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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	6.0	40

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:

- a) “En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración;”
- b) “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;”
- c) “Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.”
- 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	6.0	41

## 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.

DIRECCIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO, Plan Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020 - 2022” Disponible en [https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document\\_library/bGsp2ljUBdeu/view\\_file/37826733](https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/37826733)

Fin del documento.

ELABORADO POR:

ALEJANDRA PÉREZ ANDRADE  
Profesional Universitaria

REVISADO POR:

ANGELA DANIELA RODRÍGUEZ GOYES  
Asesora Talento Humano

APROBADO POR:

ADRIANA ENRIQUEZ MEZA  
Gerente (E)