




PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

VERSIÓN 11.0

SAN JUAN DE PASTO
2024

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	11.0	2

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

ELABORÓ:
KAREN CRISTINA MOSQUERA HERNÁNDEZ
Profesional Contratista

COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

SAN JUAN DE PASTO
2024


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	11.0	3

TABLA DE CONTENIDO

1	CONTROL DE CAMBIOS	7
2	INTRODUCCIÓN	8
3.	MARCO JURÍDICO	9
4.	OBJETIVO GENERAL	11
5.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	11
6.	COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL	12
7.	BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	12
8.	ESTUDIO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL	14
9.	PRESUPUESTO	23
10.	EVALUACIÓN	24
11.	PLAN DE INCENTIVOS	25
12.	BENEFICIARIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS Y PECUNIARIOS.	26
12.1	INCENTIVOS INSTITUCIONALES	26
12.3	REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES:	27
13.	PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA Y DE EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	28
13.2	OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO:	28
13.3	CONVOCATORIA:	29
13.4	TEMATICA GENERAL DE LOS PROYECTOS:	29
13.5	CONTENIDO MÍNIMO DEL PROYECTO:	29
13.6	EVALUADORES DEL PROYECTO O PROGRAMA:	30
13.7	REGLAS GENERALES PARA LA SELECCIÓN DE EQUIPOS DE TRABAJO:	30
14.8	CRITERIOS DE EVALUACIÓN PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO:	31
14.9	CRONOGRAMA PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO:	32
14.10	FINANCIAMIENTO:	33
	BIBLIOGRAFIA	34



FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	11.0	4



RESOLUCIONES

VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	MUN
4.0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	GSIR	062

GERENCIA

RESOLUCIÓN No.0083
 (26 de enero de 2024)

"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 2024"

El 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 al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 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 a los pre pensionados 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 Decreto 1567 de 1998 en el artículo 26 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

FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	11.0	5

VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
6.0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	GSI R	062

resultados del desempeño en niveles de excelencia (...) de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

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 1112 del 27 de diciembre de 2023 se conformó el Comité de Bienestar Social de La Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., para la vigencia 2024 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 de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E. previa coordinación con el Comité actual de Bienestar Social e incentivos de la Empresa, elaboró el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024.

Que el Decreto 612 de 2018, en su Artículo Primero establece que todas las entidades del estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

Que mediante reunión del 25 de enero de 2024, 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 para la vigencia 2024

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 2024, conforme a la parte motiva del presente proveído; el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024, podrá ser ajustado en cualquier momento de acuerdo a las necesidades que surjan para la entidad dentro de la ejecución del mismo.

ARTÍCULO TERCERO: El seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos de Talento Humano, serán realizados por el Grupo de Gestión de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E y el Comité de Bienestar Social e Incentivos.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
PASTO SALUD E.S.E
NIT.900091143-9

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	11.0	6



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
PASTO SALUD E.S.E

RESOLUCIONES

VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
8.0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	GGI-R	062

GERENCIA

ARTÍCULO CUARTO: Publicar la presente resolución junto con el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024 en la página web de la entidad.

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

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE


SEBASTIAN GRANJA ORDOÑEZ
Gerente (E)

Proyecto: Ángela Daniela Rodríguez Goyes – Asesora Talento Humano 


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	
11.0	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	Karen Mosquera Hernández – Profesional Contratista - Comité de Bienestar Social e Incentivos	Resolución No.083 del 26 de enero de 2024
10.0	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. 039 del 26 de enero de 2023
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	11.0	8

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 1083 de 2015, cuyo propósito es garantizar espacios para el desarrollo integral de los funcionarios y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, 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 2023” 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 2023 – 2026 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 individuos¹.

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.

¹ DIRECCIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO, Plan Nacional de 2023 - 2026” Disponible en <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talento-humano-geth>


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	11.0	9

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 13º.- Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Establece 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:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	11.0	10

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 1083 de 2015: *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Establece lineamientos que regulan lo relacionado a programas de bienestar y plan de incentivos de las entidades públicas. Algunas disposiciones son: Título 10: Sistema de Estímulos. 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 2.2.10.2 *Beneficiarios*. 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	11.0	11

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 trabajadores de Pasto Salud E.S.E. Promoviendo iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar, laboral y social.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las preferencias de los trabajadores con relación al tipo de actividad de bienestar que desearían desarrollar.
- Articular la priorización de actividades teniendo en cuenta 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 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	11.0	12

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 técnica.
- 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.

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 Fija y Planta Temporal.

PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023 - 2026

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 2023 - 2026 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 trabajadores y sus servidores públicos, para tal fin, el programa ha desarrollado Son cinco (5) los ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	11.0	13

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

Eje 3: Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Eje 4: Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el

artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

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	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
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
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
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 2024.

Muestra

Para efectos de la aplicación de la encuesta, ésta convocará a los 501 trabajadores de planta de la entidad y se valida con el 70% (350) de participación del personal de planta de PASTO SALUD E.S.E.

Metodología del desarrollo de la encuesta

Se desplegó la encuesta mediante comunicación oficial y fue realizada por los trabajadores en el lapso del 02 de enero de 2024 al 18 de enero de 2024.

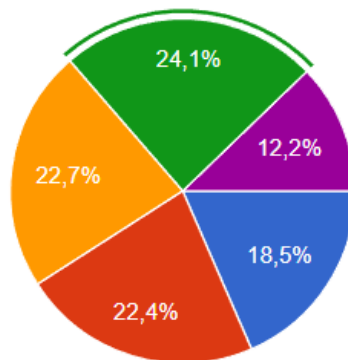
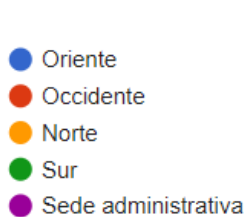
Con la aplicación del instrumento se obtuvieron los siguientes datos:

Datos generales

La participación por cada red es la siguiente:

Red

352 respuestas

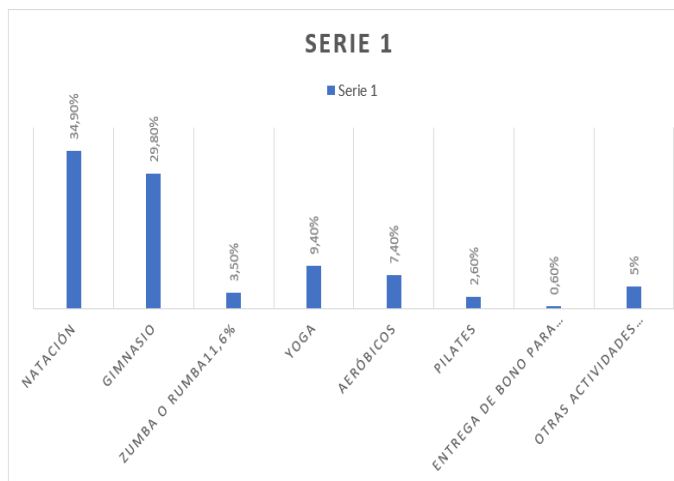


Red o sede	Número de participantes	Porcentaje
Oriente	65	18,5%
Occidente	79	22,4%
Norte	80	22,7%
Sur	85	24,1%
Sede administrativa	43	12,2%
Total	352	100%

8.1.1 Encuesta de preferencias

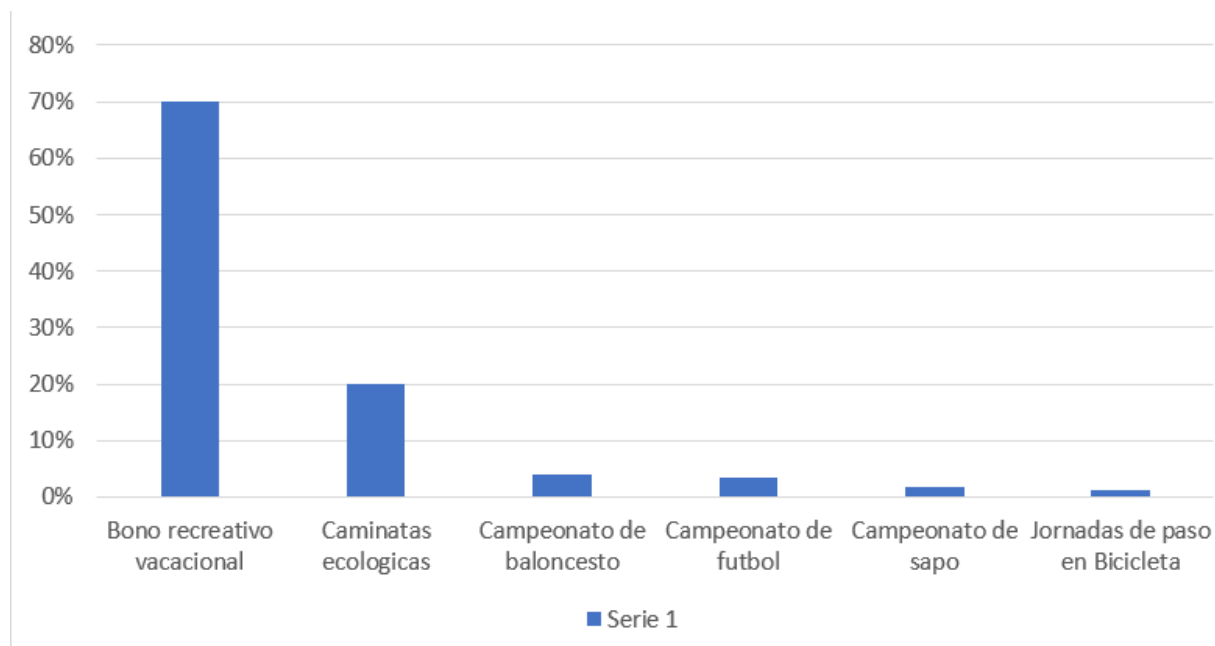
Carácter deportivo, recreativo o vacacional

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



Priorización actividad deportiva		
Actividad	Participantes	Porcentaje
Natación	123	34,9%
Gimnasio	105	29,8%
Zumba o Rumba	41	11,6%
Yoga	33	9,4%
Aeróbicos	26	7,4%
Pilates	9	2,6%
Entrega de bono para actividades deportivas	2	0,6%
Otras actividades recreativas	13	5%
Total	352	100%

En otras actividades para ser desarrolladas en el carácter deportivo, recreativo y vacacional los trabajadores priorizaron las siguientes actividades:



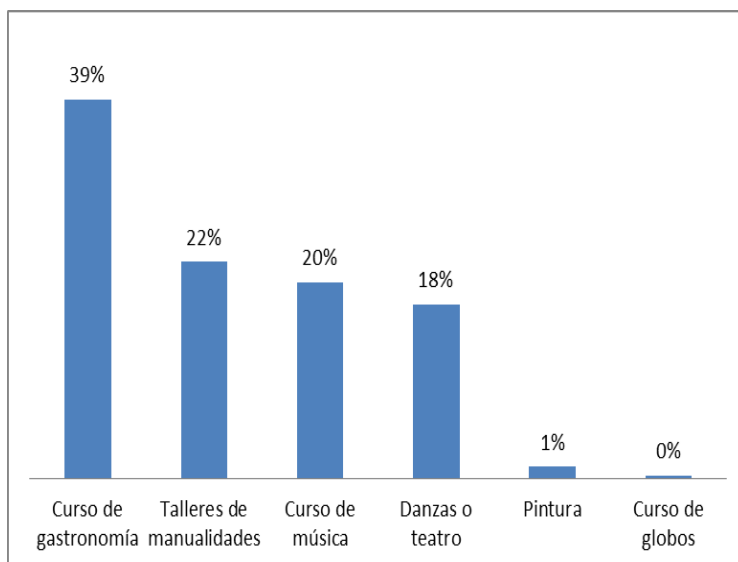
Con relación a las actividades de carácter deportivo relacionadas por trabajador, se distribuyen de la siguiente manera:

Priorización actividad deportiva		
Actividad	N° Participantes	Porcentaje
Bono recreativo vacacional	248	70%
Caminatas ecológicas	70	19,9%
Campeonato de baloncesto	14	4%
Campeonato de Fútbol	12	3,4%
Campeonato de sapo	6	1,7%
Jornadas de pase en bicicleta	1	0,3%
Bono para educación	1	0,3%
Total	352	100%

Carácter artístico y cultural

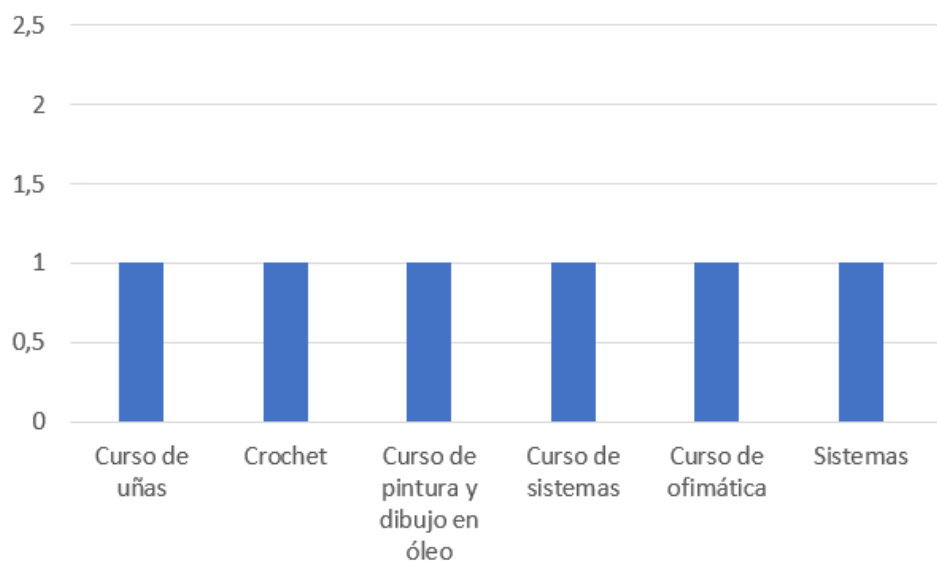
Educación en artes y artesanías

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

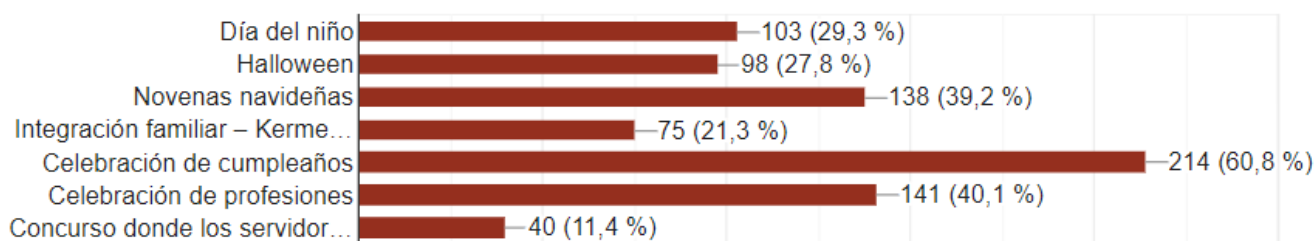


Educación en artes y artesanías		
Actividad	N° Participantes	Porcentaje
Curso de gastronomía	153	43,5%
Talleres de manualidades	77	21,9%
Curso de música	65	18,5%
Danzas o teatro	47	13,6%
Otros cursos	6	2,5%
Total	352	100%

Otras actividades que los trabajadores priorizaron para esta categoría son las siguientes:



Con relación a las actividades artísticas o culturales, los trabajadores priorizaron las siguientes:



En la encuesta se priorizan temas de Celebración de cumpleaños, celebración de profesiones, novenas navideñas y Halloween por parte de los funcionarios.

En la encuesta también se indaga de manera abierta, que actividad desean los trabajadores que se desarrolle relacionadas con el tema artístico y cultural, obteniendo los siguientes resultados:

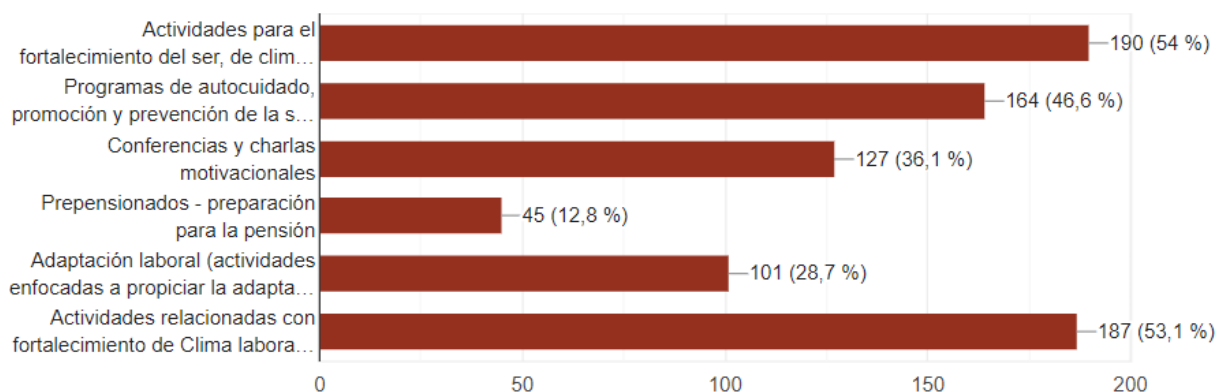
Carácter artístico y cultural	
Actividad	N° Participantes
Den un día o medio por el cumpleaños	1

Celebración por el año laborado	1
El día de la familia	1
Integración con centros de salud rurales	1
Paseos	1
Celebración de profesiones pero que sea para todas las profesiones teniendo en cuenta al personal auxiliar en sus diferentes áreas	1

Cambio organizacional, adaptación laboral y cultura organizacional

En la encuesta se indagan las actividades que desean priorizar los trabajadores relacionados con cambio organizacional, adaptación laboral y cultura organizacional:

352 respuestas



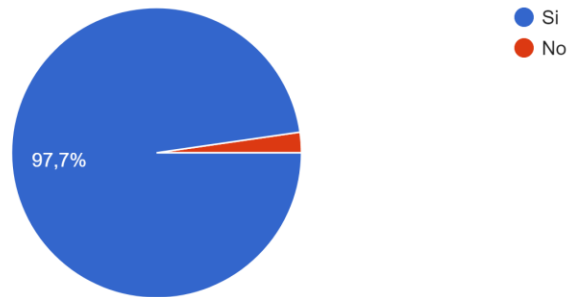
Cambio organizacional, adaptación laboral y cultura organizacional	
Se priorizaron 3 actividades por participante	Porcentaje
Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)	54%
Actividades relacionadas con fortalecimiento de Clima laboral y Cultura Organizacional (talleres de comunicación asertiva, trabajo colaborativo, de felicidad, liderazgo, inteligencia emocional, manejo de conflictos, entre otros)	53,1%
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	46,6%
Conferencias y charlas motivacionales	36,7%
Prepensionados - preparación para la pensión, Adaptación laboral (actividades enfocadas a propiciar la adaptación a nuevos ambientes de trabajo, tareas, sistemas, etc)	12,8%
Adaptación laboral (actividades enfocadas a propiciar la adaptación a nuevos ambientes de trabajo, tareas, sistemas, etc)	28,7%

Con respecto a esta categoría, también se indagó 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:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	11.0	20

Está de acuerdo con que se realicen jornadas de fortalecimiento de los valores de la empresa, en espacios que permitan estar en contacto con la naturaleza?

352 respuestas



De acuerdo al grafico anterior se observa:

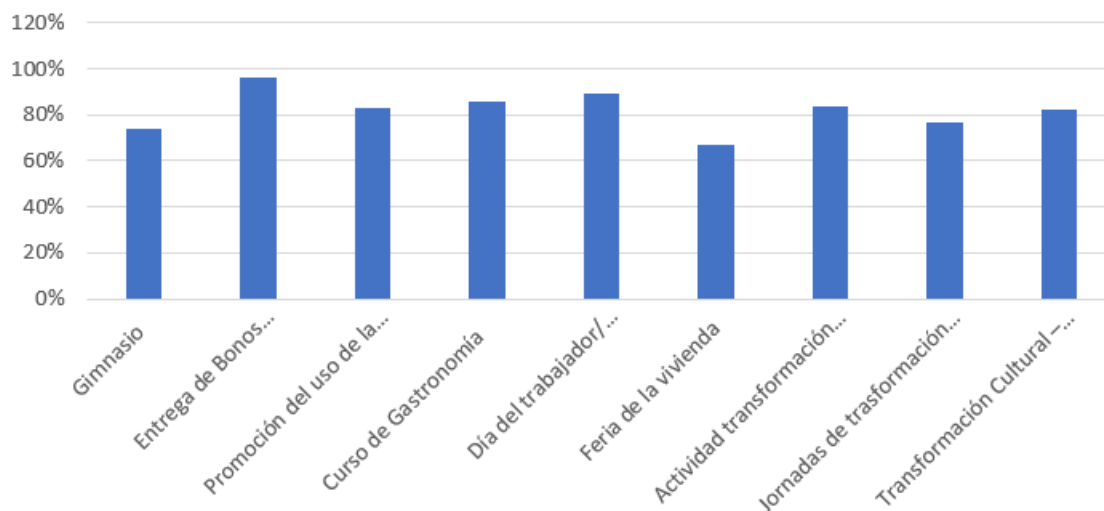
- El 97,7% de los funcionarios están de acuerdo en que se realicen jornadas de fortalecimiento de los valores de la empresa en espacios que permitan estar en contacto con la naturaleza.

Promoción y prevención de la salud

Para el desarrollo de esta categoría, se tiene en cuenta las actividades priorizadas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

8.1.2 Encuesta de Satisfacción

Con el fin de evaluar la satisfacción de las actividades realizadas en el 2023, se indago la opinión con respecto a cada una de ellas y se obtuvo los siguientes resultados:




La encuesta se desplegó aplicando la escala de Likert para conocer el nivel de satisfacción de los funcionarios con relación a las actividades desarrolladas

ACTIVIDAD	% SATISFACCION
<i>Entrega de Bonos vivienda/educación/recreación</i>	96%
<i>Día del trabajador/ funcionario público (Entrega chaquetas)</i>	89%
<i>Actividad transformación Cultural – Cierre de año</i>	84%
<i>Halloween</i>	89%
<i>Curso de Gastronomía</i>	86%
<i>Promoción del uso de la bicicleta</i>	83%
<i>Transformación Cultural – COMFAMILIAR (REINADO)</i>	82%
<i>Jornadas de transformación cultural –</i>	77%
<i>Gimnasio</i>	74%
<i>Feria de la vivienda</i>	67%

De acuerdo al cuadro anterior se observa:

- Un porcentaje de satisfacción mayor al 90% lo obtuvo la actividad de Entrega de Bonos vivienda/educación/recreación

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	11.0	22

-Un porcentaje de satisfacción entre el 80% y el 89%, lo obtuvieron las actividades de Día del trabajador/ funcionario público (Entrega chaquetas), curso de gastronomía, actividad transformación Cultural – Cierre de año, Promoción del uso de la bicicleta y transformación Cultural – COMFAMILIAR (REINADO)

-Un porcentaje de satisfacción menor al 80%, lo obtuvieron las actividades de *Jornadas de transformación cultural – Dr Patricio Rivadeneira*, gimnasio y la feria de la vivienda

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 2024, el Comité de Bienestar Social de Pasto Salud E.S.E de la presente vigencia, establece las actividades y presupuestos descritos en la matriz definida para tal fin (280-PLANBIENESTARSOCIALEINCENTIVOS).


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

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	11.0	23

la entidad a nivel macro. Para abarcar éste item se tendra en cuenta la evaluacion de cultura organizacional y se realizaran 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 realizaran 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 los 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.

9. PRESUPUESTO

El presupuesto inicial asignado para la vigencia 2024 en el Rubro Presupuestal No. 2.1.1.01.03.020.01.01 para desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos es de CUATROCIENTOS CIENCUENTA Y SIETE MILLONES NOVECIENTOS SESENTA Y NUEVE MIL TRECIENTOS DOCE PESOS (**\$457'969.312**), el cual puede incrementarse de acuerdo a direccionamientos administrativos.

El Plan de Bienestar social laboral para la vigencia 2024 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 Decreto 1083 de 2015, y socializado al personal beneficiario del mismo.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	11.0	24

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	25

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:** Perteneciente o relativo al dinero en efectivo.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL- BSI	6.0	26

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) 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.
- c) 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.
- d) 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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL- BSI	6.0	27

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:

- a) Tener más de una (1) año al servicio de PASTO SALUD ESE.
- b) 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.
- c) 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	28

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 en 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 Gestión del Talento Humano a través de los informes de evaluación de desempeño individual 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 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: el empleado obtuvo título de educación formal en el periodo evaluado.
- b) Segundo criterio: el empleado en el año evaluado haya participado como miembro principal de un Comité de la Institución.
- c) Tercer criterio: certificación de la última de votación electoral de Colombia.
- d) Cuarto criterio: 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	29

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) interesados 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 su formulación haya concluido en el año inmediatamente anterior.

La recepción de las inscripciones se realizará en la Oficina de Talento Humano. Para poder darle cumplimiento a las actividades se tendrá en cuenta la inscripción de mínimo 2 equipos de trabajo. En caso de no cumplirse lo anterior, el 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) Objetivos general y específicos
- f) Alcance
- g) Impacto del proyecto o programa
- h) Recursos: humanos, físicos y financieros
- i) Indicadores
- j) Metodología
- k) Resultados

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	6.0	30

- l) Conclusiones
- m) Recomendaciones
- n) 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	31

El 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 trabajadores 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	
Total		100	

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	6.0	32

14.9 CRONOGRAMA PARA LA SELECCIÓN DEL MEJOR EQUIPO DE TRABAJO:

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

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.”
- “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.”
- 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.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	6.0	33

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.

14.10 FINANCIAMIENTO:

El presupuesto asignado para el año 2024 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

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

BIBLIOGRAFIA

Programa de Bienestar Social 2023 – 2026 - Departamento Administrativo de la Función Pública - Dirección de Empleo Público Diciembre de 2023
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048

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 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

DIRECCIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO, Plan Nacional de Bienestar 2023 - 2026”
 Disponible en
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048

Fin del documento.

ELABORADO POR:

KAREN CRISTINA MOSQUERA HERNÁNDEZ
 Profesional Contratista

REVISADO POR:

ANGELA DANIELA RODRÍGUEZ GOYES
 Asesora Talento Humano

APROBADO POR:

SEBASTIAN GRANJA AORDOÑEZ
 Gerente