




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

## PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

VERSIÓN 13.0

SAN JUAN DE PASTO  
2026

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	13.0	2

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

ELABORÓ:


ANGELA DANIELA RODRIGUEZ GOYES  
Asesora de Talento Humano

ALVARO NICOLÁS ORTIZ FIGUEROA  
Profesional Contratista

REVISÓ:

COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

SAN JUAN DE PASTO  
2026

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	13.0	3

## TABLA DE CONTENIDO

RESOLUCIÓN NO. 086 DE 27 DE ENERO DEL 2026.....	4
1 CONTROL DE CAMBIOS.....	6
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. ALIENACION PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023 - 2026.....	12
9. ESTUDIO DE SATISFACCIÓN E IDENTIFICACION DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS DE BIENESTAR SOCIAL.....	15
10. PRESUPUESTO.....	32
11. EVALUACIÓN.....	33
12. PLAN DE INCENTIVOS.....	34
13. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS Y PECUNIARIOS.....	35
14. PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS A LOS MEJORES EMPLEADOS DE CARRERA Y DE EMPLEADOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN.....	37
BIBLIOGRAFIA.....	43

FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	13.0	4

RESOLUCIONES			
VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
6.0	GESTIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACION	GSI-R	062
GERENCIA			

RESOLUCIÓN No. 086  
27 de enero de 2026

"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 2026"

El Gerente de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., en ejercicio de sus facultades legales, y en especial a las conferidas por el Acuerdo 004 de 2006 emanado del Concejo Municipal de Pasto, 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 Estímulos, 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.

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

FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	13.0	5

RESOLUCIONES

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

GERENCIA

entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

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 Acta No 001 del 27 de enero de 2026, 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 2026.

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 2026, documento que hace parte integral del presente acto administrativo.
- ARTÍCULO SEGUNDO: - El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, podrá ser ajustado por Gerencia, 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.
- ARTÍCULO CUARTO: - La Oficina Asesora de Comunicaciones y Sistemas publicará la presente Resolución junto con el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 en la página web de la entidad.
- ARTÍCULO QUINTO: - La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

Dada en San Juan de Pasto, a los 27 días del mes de enero de 2026.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE



DIEGO FERNANDO MORALES ORTEGÓN  
Gerente

Proyectó: Proyectó: Paola Andrea Zarame Burbano / Contratista   
Revisó: Ángela Daniela Rodríguez Goyes / Asesora Talento Humano   
Revisó: Carlos Ernesto Chaves Bravo / Jefe Oficina Asesora Jurídica 

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	13.0	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	
13.0	Plan de Bienestar Social e Incentivos para los Empleados de Pasto Salud E.S.E.				Actualización del contenido del Plan de Bienestar Social e Incentivos a partir del nivel de satisfacción obtenido y la identificación de necesidades como insumo para determinar los lineamientos a efectuar en el plan, para la vigencia 2026	Álvaro Nicolás Ortiz Figueroa – Profesional Contratista – Ángela Daniela Rodríguez Goyes – Asesora – Comité de Bienestar Social e Incentivos.	Resolución No. 086 del 27 de Enero del 2026
12.0	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	Grupo de Gestión de Talento Humano	Resolución del 27 de Enero 2025
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



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

13.0

7

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	13.0	8

## 2 INTRODUCCIÓN


Bajo la premisa clásica de “un trabajador feliz, es un trabajador mas productivo” las empresas actualmente han centrado sus esfuerzos en definir estrategias de bienestar laboral dirigida al trabajador, en vista de que su calidad de vida laboral, influye de manera directa en variables clave de desempeño, tales como, la motivación, el compromiso y sentido de pertenencia por la organización, el desarrollo eficiente de las responsabilidades encomendadas y la calidad permanente en su quehacer laboral.

En este sentido, cuando la persona mantiene en el trabajo un equilibrio físico, mental y emocional, genera altos niveles de bienestar que coadyuvan a su capacidad cognitiva (atención, toma de decisiones y resolución de problemas), se reduce el estrés y la fatiga laboral, así como la disminución de errores en la operación de los procesos definidos por la Empresa. Adicionalmente, contribuye a la reducción de indicadores críticos para la gestión estratégica del talento humano, tales como, el ausentismo laboral y la alta rotación del personal, que representan barreras para la continuidad en la prestación del servicio, así como generan costos directos e indirectos para la organización.

Bajo este contexto, la Empresa Social del Estado, Pasto Salud E.S.E formula el Plan de Bienestar Social e Incentivos, como herramienta para contribuir a lograr un equilibrio psicosocial, promover la salud mental y fomentar la convivencia social, con apoyo de alianzas interinstitucionales y estrategias de transformación digital, en aras de coadyuvar a mejorar la motivación intrínseca del personal, su percepción sobre el clima organizacional y en general a su bienestar integral en el trabajo; motivo por el cual, en alineación a la normativa legal vigente, Decreto ley 1567 de 1998, Artículo 70 de la Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, su 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.


Para la elaboración del presente plan también se tuvo en cuenta el “Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026” el cual 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>. El programa en mención, complementa el sistema de bienestar social y estímulos definidos por las normas antes en cita.

<sup>1</sup> 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	13.0	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:
  - a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
  - b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
  - c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
  - d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
  - e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.
- **Ley 909 de 2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 1. La

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	13.0	10

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 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:
  - a) Deportivos, recreativos y vacacionales.
  - b) Artísticos y culturales.
  - c) Promoción y prevención de la salud.
  - d) 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.
  - e) 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.
- **Decreto 612 de 2018:** “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” numeral" en el numeral 2.2.22.3.14., establece que las entidades públicas deberán integrar los planes institucionales y estratégicos entre los que se encuentra en el numeral 8 “Plan de Bienestar Social e Incentivos”
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	13.0	11

#### 4. OBJETIVO GENERAL

Diseñar e implementar actividades de bienestar social dirigidas a los servidores públicos de Pasto Salud E.S.E., orientadas al fortalecimiento del clima laboral y a la mejora de la calidad de vida laboral, que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia y eficiencia en la prestación del servicio, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el liderazgo con el ejemplo.

#### 5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diagnosticar el nivel de satisfacción de los servidores públicos frente a las actividades de bienestar social e incentivos desarrolladas durante la vigencia anterior.
- Identificar las necesidades, intereses y expectativas de los trabajadores en relación con los tipos de actividades de bienestar en las que desearían participar.
- Articular la priorización de las actividades de bienestar a partir de la información derivada de los estudios de riesgo psicosocial, clima laboral y del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fomentar la participación activa de todos los colaboradores en el desarrollo de las actividades contempladas en el Programa de Bienestar e Incentivos.
- Implementar actividades de bienestar que promuevan procesos de participación, integración y fortalecimiento de las relaciones del trabajador con su entorno laboral y con sus compañeros.
- Evaluar el nivel de cumplimiento y satisfacción de las acciones de bienestar implementadas, con el fin de establecer oportunidades de mejora continua.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	13.0	12

## 6. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL

Para el cumplimiento y seguimiento del presente plan, la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, ha conformado un Comité de Bienestar Social e Incentivos, mediante Acto Administrativo Resolución No. 1612 del 31 de diciembre del 2025 que establece un período de operatividad de un (1) año, cuyos integrantes que lo conforman son:


- Gerente: Ejercerá la presidencia del comité.
- Asesor(a) de Talento Humano: Desempeñará las funciones de Secretaría Técnica.
- Dos (2) representantes del empleador con sus respectivos suplentes: designados por la Gerencia, pertenecientes a la planta permanente y a la planta temporal de la Empresa. Se designarán dos (2) representantes principales y dos (2) suplentes, quienes actuarán en caso de ausencia o situación administrativa de los titulares.
- Dos (2) representantes de los trabajadores con sus respectivos suplentes: elegidos entre los servidores de la planta permanente y la planta temporal de la Empresa, mediante proceso de votación realizado en reunión convocada para tal fin, en el cual los trabajadores seleccionarán a sus representantes a través de voto, entre quienes se postulen.

## 7. BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

El Plan de Bienestar e Incentivos está dirigido a los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la entidad en sus distintos tipos de vinculación: carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad, trabajadores oficiales y personal de Planta Temporal.

## 8. ALIENACION 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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	13.0	13

diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

**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”.


- **Objetivo rector:** Promover el equilibrio psicosocial de los colaboradores mediante estrategias orientadas a fortalecer la satisfacción laboral, el bienestar individual y la armonía entre las dimensiones personal y organizacional, incorporando el desarrollo de actividades deportivas y artísticas que contribuyan al bienestar integral y al desempeño organizacional.

**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”.

- **Objetivo rector:** Promover la salud mental de los colaboradores a través de acciones de promoción y prevención que incorporen espacios de libre esparcimiento, orientadas a la gestión del estrés, la mitigación de factores de riesgo psicosocial y el fortalecimiento del bienestar emocional.

**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”.

- **Objetivo rector:** Promover la diversidad, inclusión y equidad en el entorno laboral, implementando acciones que prevengan la discriminación y la violencia de género, y ampliando la cobertura de los programas de bienestar social mediante alianzas interinstitucionales y un enfoque diferencial que garantice participación y acceso inclusivo para todos los colaboradores.


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	13.0	14

**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”.

- **Objetivo rector:** Fortalecer gestión del bienestar social mediante la implementación de herramientas digitales que faciliten el acceso, la divulgación, la inscripción, realización y el seguimiento de las actividades de bienestar e incentivos, optimizando la comunicación interna y mejorando la experiencia del colaborador.

**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”.

- **Objetivo rector:** Fortalecer la cultura organizacional de las servidoras y los servidores públicos, promoviendo el sentido de pertenencia, la vocación por el servicio público y la convivencia social y organizacional, mediante iniciativas que incentiven la participación activa, la integración entre los colaboradores y sus familias, y el desarrollo de relaciones interpersonales armónicas y solidarias, orientadas a la apropiación de los valores del Código de Integridad del Servicio Público y de los principios de la función pública, contribuyendo al mejor desempeño institucional y al incremento de los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado.


	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	13.0	15

## 9. ESTUDIO DE SATISFACCIÓN E IDENTIFICACION DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS 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 el sistema de 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

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	13.0	16

## 9.1 Encuesta de Satisfacción e Identificación de Necesidades de Bienestar

- **Objetivo de la Encuesta:** Evaluar el nivel de satisfacción de las actividades de bienestar desarrolladas durante el año 2025 e identificar las necesidades y expectativas prioritarias para el año 2026, con el fin de fortalecer la calidad de los servicios de salud, mejorar la calidad de vida del trabajo y orientar la toma de decisiones estratégicas de la organización.

- **Cobertura:**

% DE PARTICIPACIÓN DEL INSTRUMENTO			
Cobertura	2024	2025	2026
Población Esperada	501	484	541
Población Participante	352	344	435
<b>% PARTICIPACIÓN TOTAL</b>	<b>70,26%</b>	<b>71,07%</b>	<b>80,41%</b>

Fuente: Planes de Bienestar Social e Incentivos (2024 – 2026)

La participación en el instrumento muestra una tendencia creciente durante el período evaluado. En 2024, el 70,26% de la población esperada participó, aumentando ligeramente a 71,07% en 2025. Para 2026, se observa un incremento significativo, alcanzando un 80,41%, lo que representa una mejora de aproximadamente 10 puntos porcentuales respecto al primer año de comparación. Este comportamiento indica una mayor involucración de la población objetivo, lo cual permite conocer una mejor percepción acerca de la satisfacción y las necesidades de bienestar social.

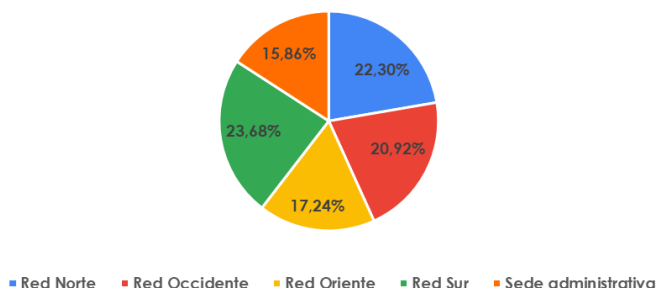
- **Metodología del Desarrollo de la Encuesta:** El instrumento de encuesta fue diseñado con la herramienta Google Forms y desplegado a través de canales internos de comunicación mediante comunicación oficial No. 2025562484 a partir del 18 de diciembre del 2025 y hasta el 9 de enero del 2026.

- **Información General:**

REPRESENTACION POR REDES DE LA ENCUESTA		
RED A LA QUE PERTENECE	%	No. De Trabajadores
Red Norte	22,30%	97
Red Occidente	20,92%	91
Red Oriente	17,24%	75
Red Sur	23,68%	103
Sede Administrativa	15,86%	69
<b>TOTALES</b>	<b>100,00%</b>	<b>435</b>

Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

Representación de Respuesta en la Encuesta por Red Operativa



Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

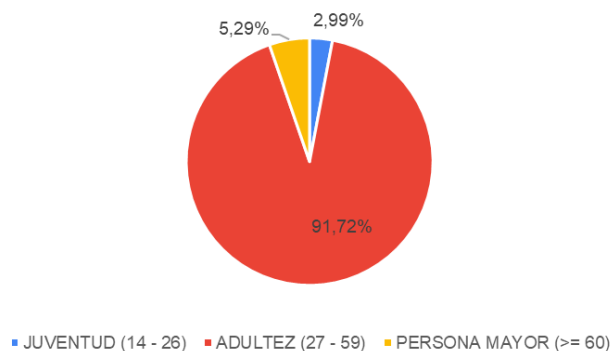
La participación de los trabajadores se distribuye de manera relativamente equilibrada entre las diferentes redes de la organización. La Red Sur presenta el mayor nivel de participación con un 23,68% (103 trabajadores), seguida por la Red Norte con 22,30% (97 trabajadores) y la Red Occidente con 20,92% (91 trabajadores). La Red Oriente registra un 17,24% (75 trabajadores), mientras que la Sede Administrativa tiene la menor representación con 15,86% (69 trabajadores).

REPRESENTACIÓN POR EDADES

EDADES POR GRUPO ETARIO	%	No. De Trabajadores
Juventud (14 - 26)	2,99%	13
Adultez (27 - 59)	91,72%	399
Persona Mayor (>= 60)	5,29%	23
<b>TOTALES</b>	<b>100,00%</b>	<b>435</b>

Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

REPRESENTACION POR GRUPO ETARIO

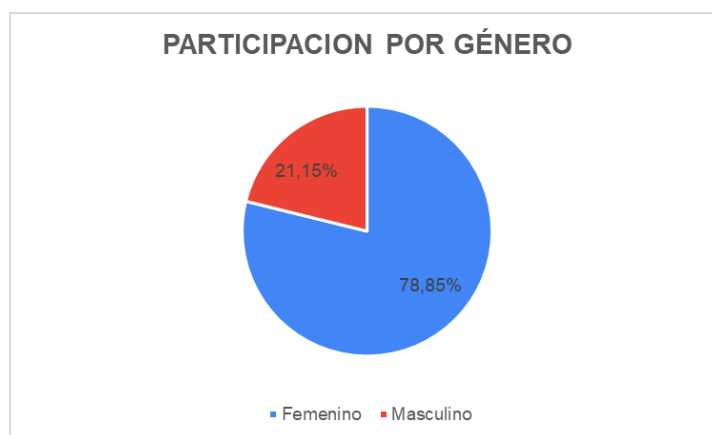


Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

La mayoría de los participantes corresponde al grupo de adultez (27-59 años) con un 91,72% (399 trabajadores), mientras que la juventud (14-26 años) y las personas mayores ( $\geq 60$  años) representan un 2,99% y 5,29%, respectivamente. Esto evidencia una participación concentrada en el grupo adulto

PARTICIPACION POR GENERO	
GÉNERO	PARTICIPACION
Femenino	78,85%
Masculino	21,15%
<b>TOTALES</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)




Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

La participación se concentra mayoritariamente en el género femenino con un 78,85%, mientras que el género masculino representa el 21,15%. Esta distribución refleja la predominancia de mujeres en la participación del instrumento.

## 9.2. Nivel de Satisfacción General:

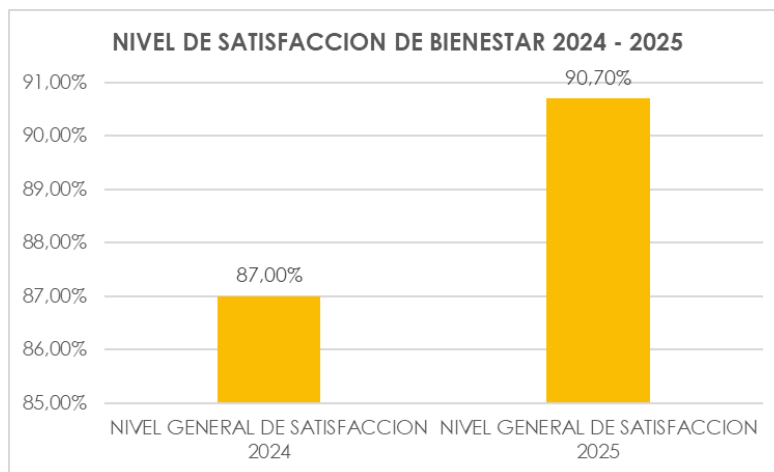
ACTIVIDAD DE BIENESTAR	SATISFACCION ALCANZADA
Celebración día de la familia (Entrega de Ancheta Navideña)	<b>93,37%</b>
Actividad transformación cultural - COMFAMILIAR	<b>93,33%</b>
Entrega de Bono - reconocimiento destinado al área recreativa, vacacional, vivienda o Salud)	<b>92,86%</b>
Actividad de transformación cultural - cierre fin de año (En Club del Comercio)	<b>92,41%</b>
Celebración día de la familia (Bingo)	<b>90,64%</b>
Festividad Octubre (Concurso Halloween)	<b>90,18%</b>

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	13.0	19

Campeonato Deportivo	<b>89,57%</b>
Novenas Navideñas	<b>89,05%</b>
Promoción del uso de la bicicleta	<b>85,39%</b>
Programa de Prejubilados ("Construyendo Nuevos Propósitos")	<b>85,00%</b>
Curso de Gastronomía Navideña	<b>83,33%</b>

*Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)*

Los resultados muestran alta aceptación general de las actividades (todas por encima del 80%). Las mejor valoradas fueron la Celebración del Día de la Familia (Ancheta Navideña) y las actividades de transformación cultural, superando el 92%. Las de menor calificación, aunque positivas, fueron el Curso de Gastronomía Navideña y el Programa de Prejubilados



*Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)*

El nivel general de satisfacción aumentó de 87,00% en 2024 a 90,70% en 2025, lo que representa un incremento de 3,7 puntos porcentuales. Este avance evidencia un impacto positivo y sostenido de las estrategias de bienestar social, así como una mejor percepción por parte de los colaboradores.

- Evaluación Cualitativa:** Se preguntó a los trabajadores, ¿Qué palabra resume mejor su opinión sobre el Plan de Bienestar Social ejecutado durante la vigencia 2025 en Pasto Salud ESE? cuyas respuestas, según el número de repeticiones de la palabra, logro construir la siguiente nube:



CONSTRUYENDO NUEVOS PROPOSITOS			
Respuesta	No.	Porcentaje	Total de Satisfacción
Muy Satisfactoria	20	62,50%	<b>88%</b>
Satisfactoria	8	25,00%	
Insatisfactoria	1	3,13%	12%
Muy Insatisfactoria	3	9,38%	
<b>TOTALES</b>	32	100,00%	100,00%

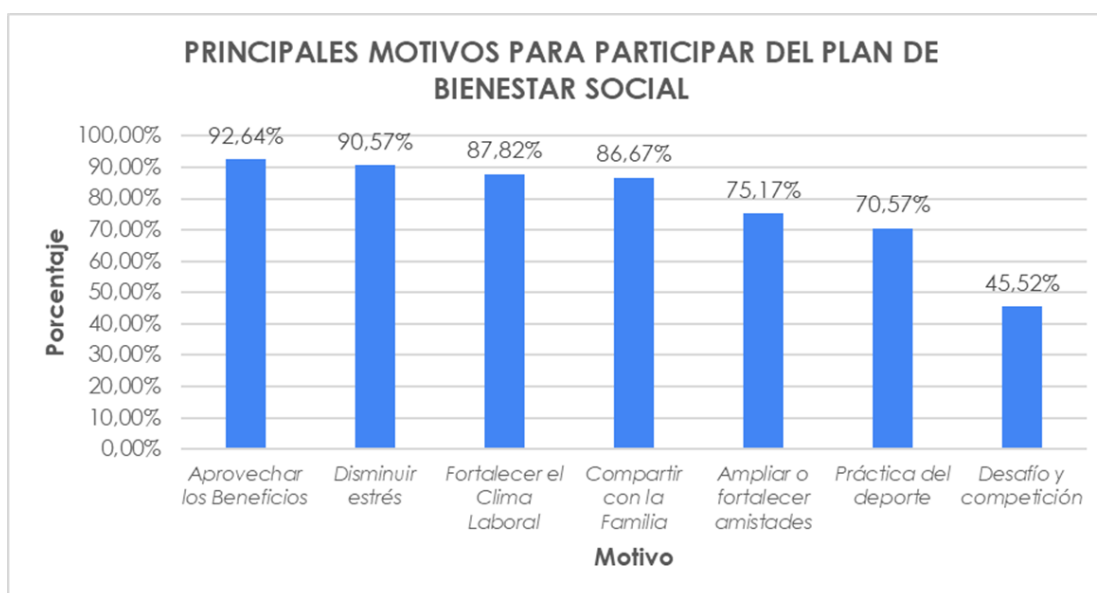
Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

CURSO DE GASTRONOMIA			
Respuesta	No.	Porcentaje	Total de Satisfacción
Muy Satisfactoria	87	65,41%	<b>87%</b>
Satisfactoria	29	21,80%	
Insatisfactoria	13	9,77%	13%
Muy Insatisfactoria	4	3,01%	
<b>TOTALES</b>	133	100,00%	100,00%

Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

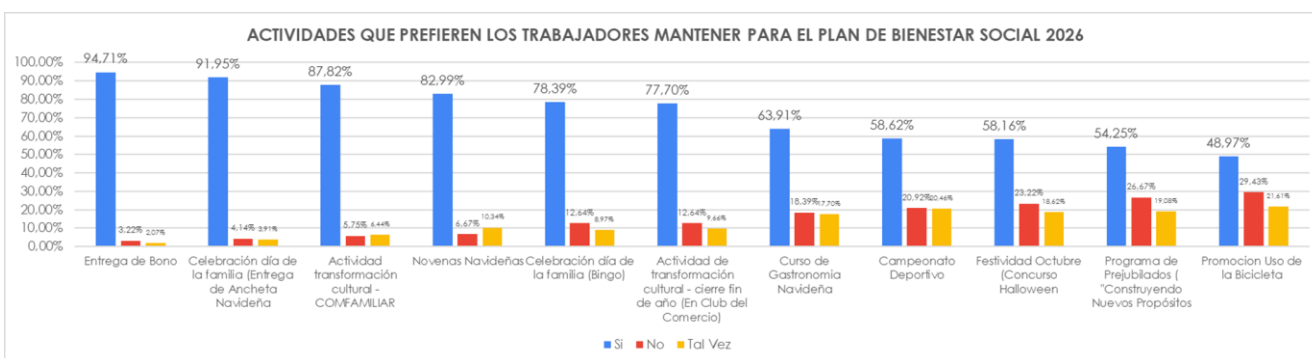
Todas las actividades de bienestar presentan altos niveles de satisfacción (>87%), confirmando que las estrategias implementadas cumplen con los objetivos de integración, bienestar emocional y recreación.

#### 9.4. Identificación de Necesidades y Expectativas



Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

Las actividades de bienestar social son valoradas principalmente por los beneficios directos y la reducción del estrés, mientras que los aspectos de competición o desafío son menos relevantes. Esto puede orientar a enfocar futuras actividades en bienestar, integración y recreación, más que en competencias, para maximizar la participación y satisfacción; por otra parte, la participación está limitada principalmente por factores de tiempo y carga laboral, mientras que los motivos relacionados con desinterés o restricciones externas son poco significativos. Esto sugiere que ajustar horarios, flexibilizar la asistencia y comunicar mejor las oportunidades podría aumentar significativamente la participación en las actividades de bienestar.



Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

Las actividades más valoradas son aquellas que ofrecen beneficios directos (bonos) y momentos familiares, mientras que las actividades de formación, deporte o recreación más especializadas tienen menor aceptación. Este análisis se alinea con los resultados anteriores: la motivación está más asociada a beneficios y bienestar social, y menos a actividades de desafío, deporte o competencia. A partir de estos resultados, se complementa el análisis estratificado, según los trabajadores quienes realmente participaron de las actividades, obteniendo los siguientes datos:

INTERÉS EN MANTENER LA ACTIVIDAD DE CONSTRUYENDO NUEVOS PROPOSITOS	
Criterio	%
SI	100,00%
NO	0,00%
<b>TOTALES</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

<b>INTERÉS EN MANTENER LA ACTIVIDAD DE CAMPEONATO</b>	
<b>Criterio</b>	<b>%</b>
SI	<b>98,73%</b>
NO	1,27%
<b>TOTALES</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)*

<b>INTERÉS EN MANTENER LA ACTIVIDAD DE BINGO</b>	
<b>Criterio</b>	<b>%</b>
SI	<b>92,22%</b>
NO	7,78%
<b>TOTALES</b>	<b>100,00%</b>

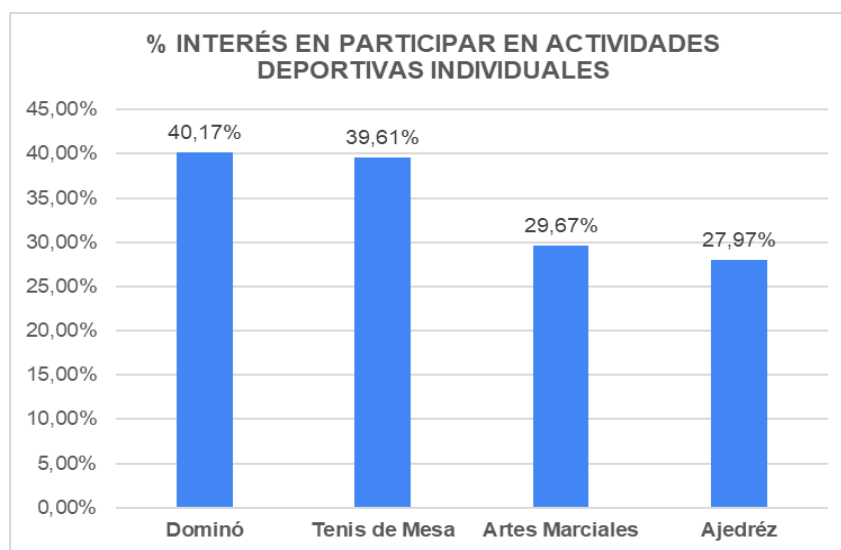
*Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)*

<b>INTERÉS EN MANTENER LA ACTIVIDAD DE GASTRONOMÍA</b>	
<b>Criterio</b>	<b>%</b>
SI	<b>91,87%</b>
NO	8,13%
<b>TOTALES</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)*

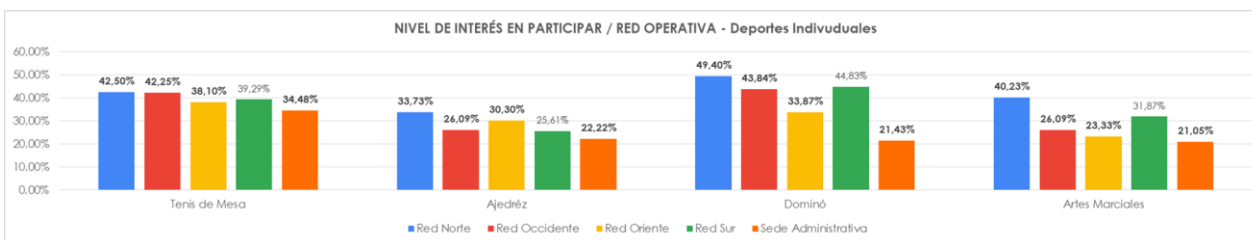
- El 98,73% de los participantes desea que se continúe con el Campeonato Deportivo, indicando muy alta aceptación y valor percibido.
- El 91,87% desea mantener Gastronomía, también un indicador de éxito, pero ligeramente menor que el campeonato.
- El 92,22% de los participantes desea que se continúe la actividad familiar de Bingo, confirmando que es altamente valorada por su componente de integración familiar y recreación.
- El programa Construyendo Nuevos Propósitos, alcanzó 100% de interés, mostrando que quienes participaron consideran la actividad extremadamente relevante y positiva, aunque el número de participantes es menor.

Frente al componente deportivo, dividido en actividades individuales, grupales y autóctonos, los resultados encontrados fueron:



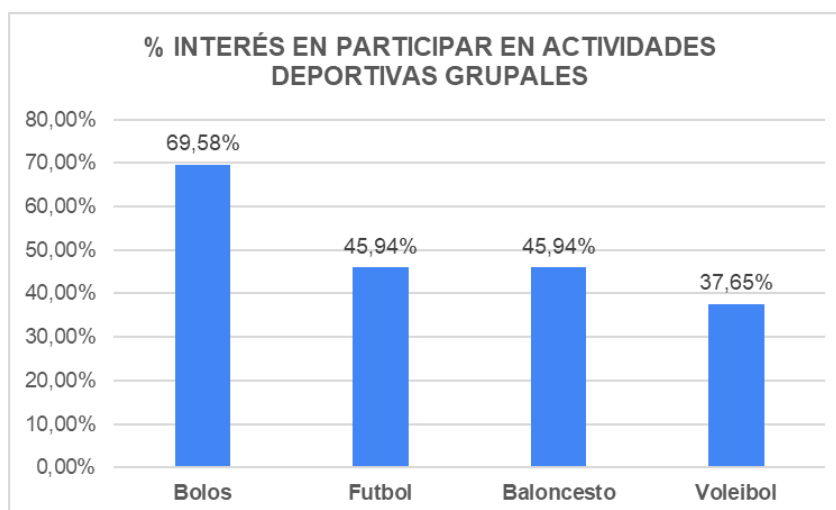
Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

Los trabajadores muestran mayor interés en participar en juegos de Dominó (40,17%) y Tenis de Mesa (39,61%), seguidos de Artes Marciales (29,67%) y Ajedrez (27,97%). Este interés muestra preferencia por actividades de baja exigencia física y mejor estrategia mental.



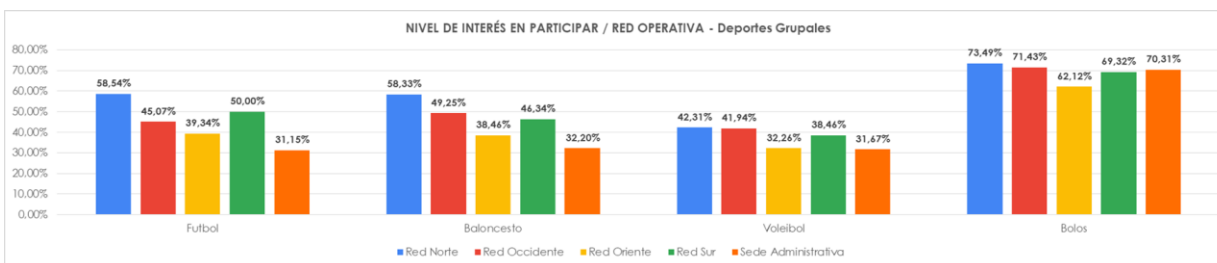
Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

El interés en actividades deportivas individuales muestra mayor participación en las redes operativas, con la Red Norte liderando en Tenis de Mesa (42,50%), Dominó (49,40%), Ajedrez (33,73%) y Artes Marciales (40,23%). Las otras redes presentan porcentajes intermedios, mientras que la Sede Administrativa registra los niveles más bajos en todas las actividades.



Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

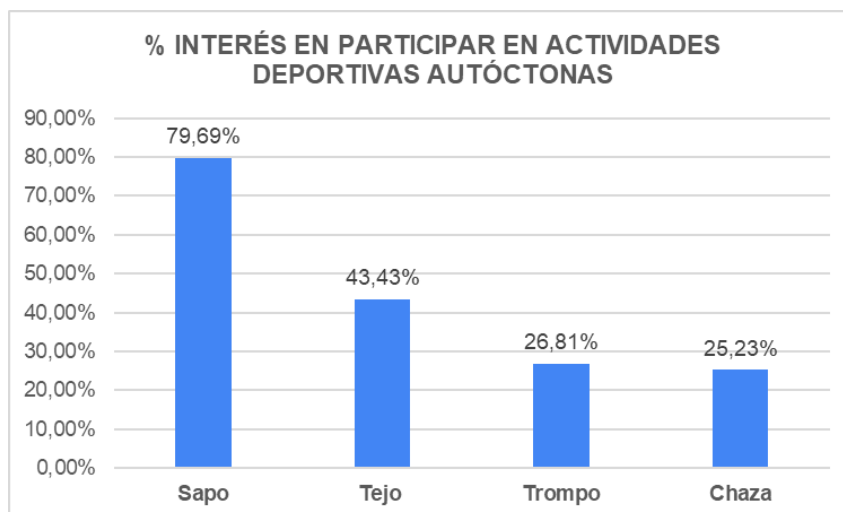
El mayor interés se registra en Bolos (69,58%), seguido de Fútbol y Baloncesto (45,94%) y Voleibol (37,65%), lo que refleja una preferencia por actividades recreativas y de colaboración grupal.



Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

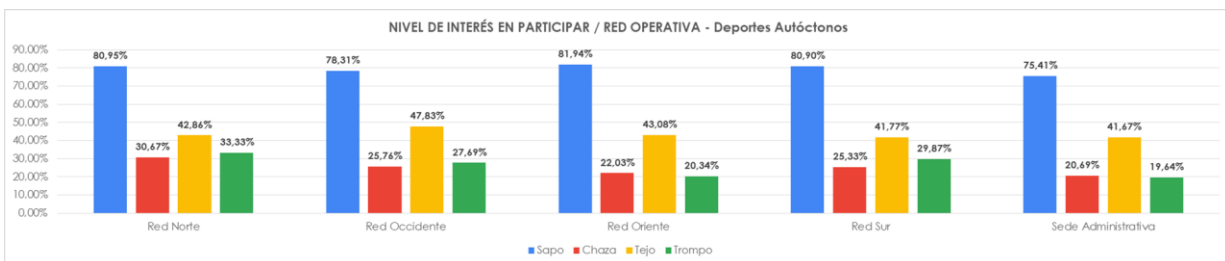
El interés en actividades deportivas grupales varía según la red y la disciplina. Bolos es la actividad con mayor participación en todas las redes, liderada por la Red Norte (73,49%) y con la Sede Administrativa alcanzando 70,31%, mostrando alta acogida por los trabajadores quienes diligenciaron el instrumento. Con relación a deportes de cancha, la Red Norte también registra los mayores porcentajes: Fútbol (58,54%), Baloncesto (58,33%) y Voleibol (42,31%). Las otras redes presentan porcentajes intermedios, mientras que la Sede Administrativa muestra menor participación.

En general, las actividades grupales con menor exigencia física y más recreativas, como Bolos, tienen amplia aceptación, mientras que los deportes de cancha muestran una participación más variable entre redes y sede administrativa.



Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

El mayor interés se concentra en Sapo (79,69%), seguido de Tejo (43,43%), Trompo (26,81%) y Chaza (25,23%), indicando una fuerte preferencia por juegos tradicionales emblemáticos de la región.

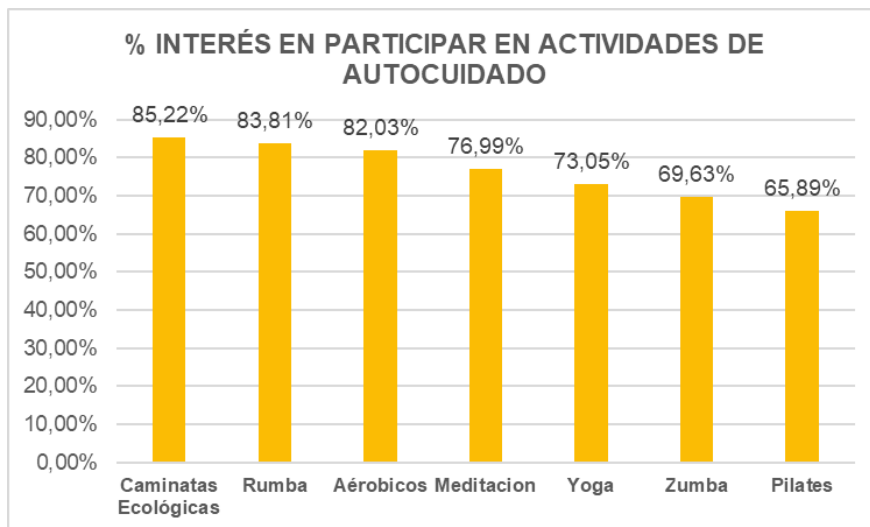


Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

Las actividades autóctonas muestran alto nivel de interés en participar, especialmente Sapo, con un interés superior al 75% en todas las redes (Red Oriente 81,94%, Red Norte 80,95%, Red Sur 80,90%, Red Occidente 78,31%, Sede Administrativa 75,41%). Tejo también presenta acogida, con porcentajes entre 41,67% y 47,83%, mientras que Chaza y Trompo registran menor interés por parte de los trabajadores.

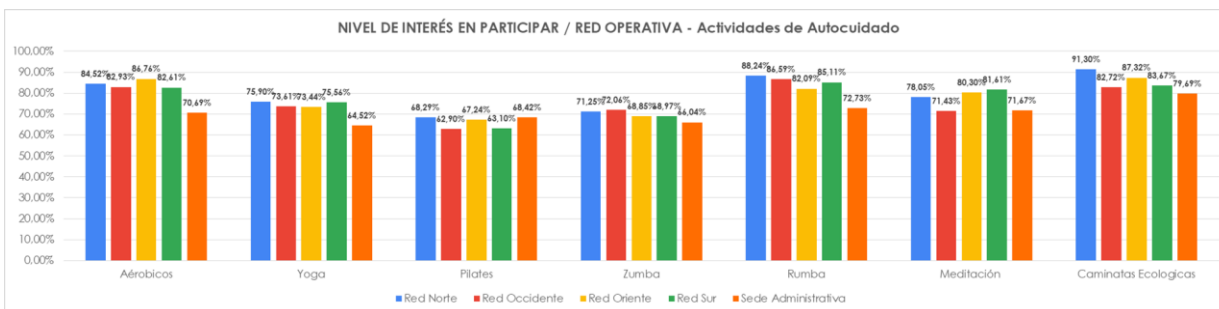
Con relación al componente de actividades relacionadas con el autocuidado, los resultados encontrados fueron:

FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	13.0	27



Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

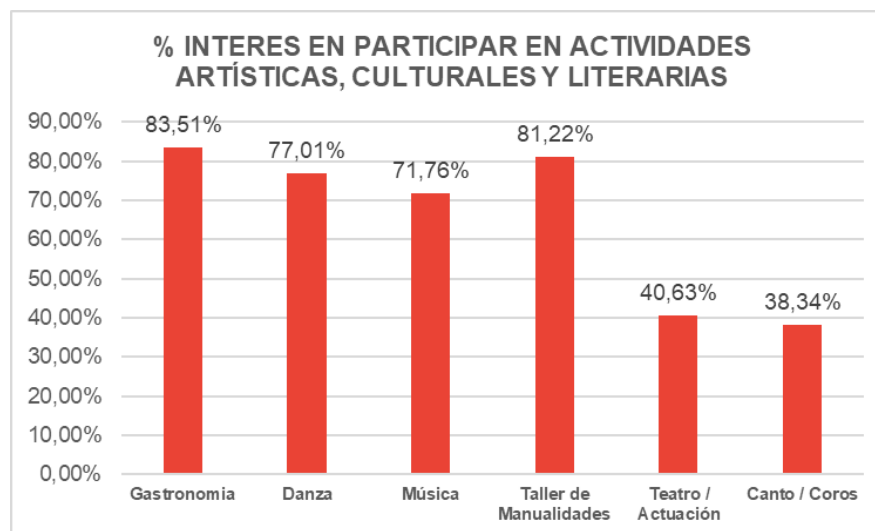
Los trabajadores muestran un alto interés en participar de actividades de Caminatas Ecológicas (85,22%), Rumba (83,81%) y Aéreobicos (82,03%), seguidas de Meditación (76,99%), Yoga (73,05%), Zumba (69,63%) y Pilates (65,89%). Esto evidencia una fuerte preferencia por actividades que promueven la salud física, el bienestar emocional y la recreación activa.



Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

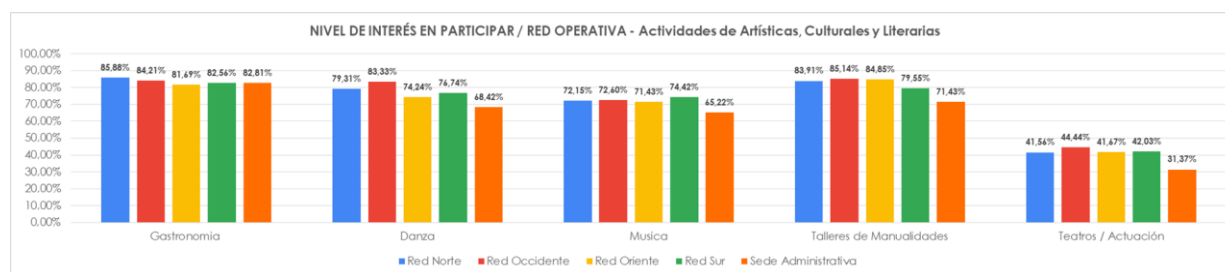
Las actividades de autocuidado presentan alta participación en todas las redes, con especial interés en Caminatas Ecológicas (Red Norte 91,30%, Red Oriente 87,32%, Red Occidente 82,72%, Red Sur 83,67%, Sede Administrativa 79,69%) y Rumba (Red Norte 88,24%, Red Occidente 86,59%, Red Sur 85,11%). Actividades como Aéreobicos, Meditación y Yoga también muestran participación significativa, superior al 70% en la mayoría de redes. estas cifras reflejan un fuerte interés en actividades de bienestar físico y emocional.

Finalmente, con respecto al componente de actividades artísticas, culturales y literarias, los resultados encontrados fueron:



Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

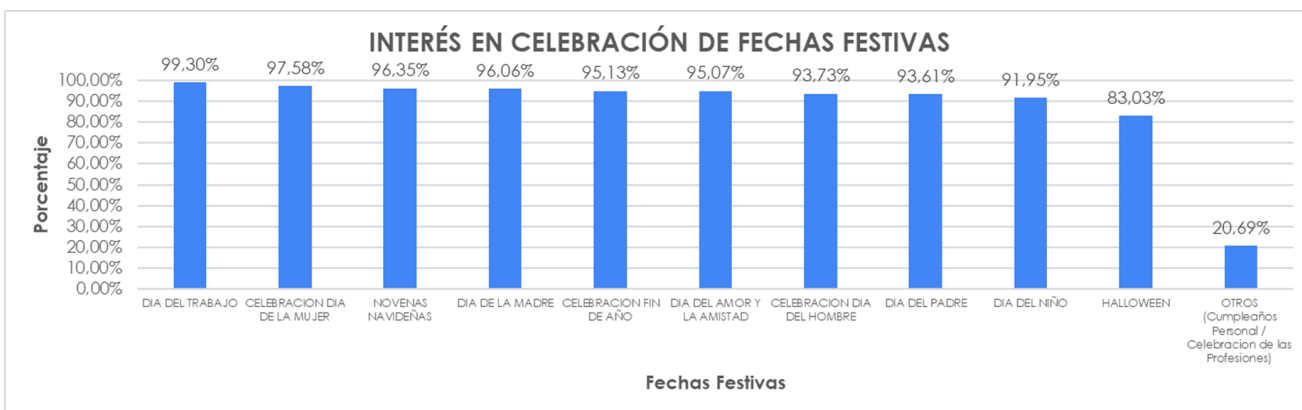
Los trabajadores muestran mayor interés en Gastronomía (83,51%), Taller de Manualidades (81,22%), Danza (77,01%) y Música (71,76%), mientras que Teatro/Actuación (40,63%) y Canto/Coros (38,34%) registran menor preferencia. Esto indica una inclinación hacia actividades prácticas y creativas.



Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

Las actividades con mayor interés son Gastronomía (Red Norte 85,88%, Red Occidente 84,21%, Red Oriente 81,69%, Red Sur 82,56%, Sede Administrativa 82,81%) y Talleres de Manualidades (Red Occidente 85,14%, Red Oriente 84,85%, Red Norte 83,91%, Red Sur 79,55%, Sede Administrativa 71,43%). Danza y Música muestran buena participación en todas las redes, superando generalmente el 70%, mientras que Teatro/Actuación presenta menor interés, especialmente en la Sede Administrativa (31,37%).

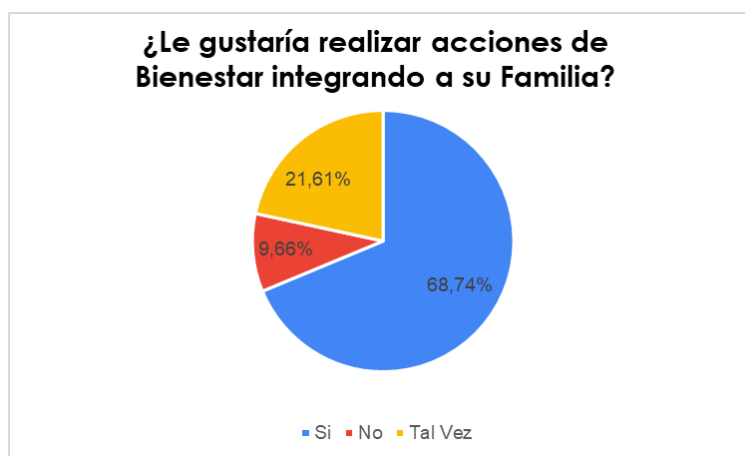
Con respecto a la promoción y prevención de la salud, para el desarrollo de esta categoría, se tiene en cuenta las actividades priorizadas por el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)


Las celebraciones con mayor favorabilidad son el Día del Trabajo (99,30%), Día de la Mujer (97,58%) y las Novenas Navideñas (96,35%), reflejando una alta apreciación por las fechas institucionales y tradicionales. Otras festividades como Halloween (83,03%) y eventos personales o de profesiones (20,69%) muestran menor participación o impacto.

Finalmente, se cuestionó a los trabajadores si desean integrar a la familia y mascotas en las actividades de bienestar, cuyos resultados se reflejan a continuación:

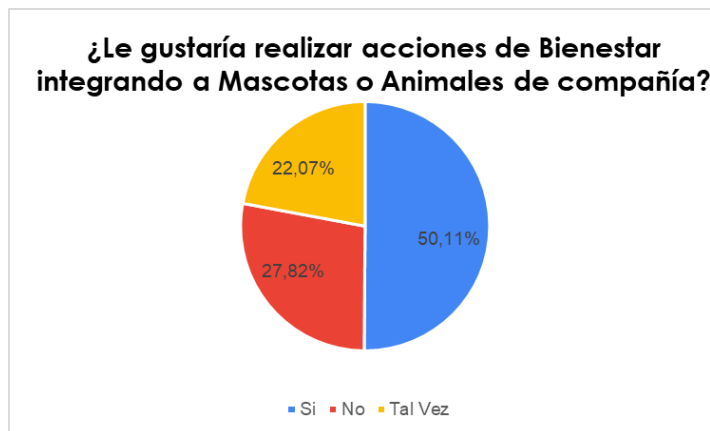


Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

La mayoría de los trabajadores (68,74%) está interesada en participar en actividades de Bienestar junto con su familia, lo que evidencia que la dimensión familiar es un factor importante para la motivación y el compromiso dentro de la organización. Un 21,61% se

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	13.0	30

muestra indeciso (“Tal vez”), lo que sugiere que la flexibilidad y accesibilidad de estas actividades es clave para aumentar la participación.



Fuente: Tabulación de datos del instrumento (2026)

La integración de mascotas o animales de compañía en las actividades de Bienestar genera interés moderado, con 50,11% de los empleados a favor. Sin embargo, un 27,82% no está interesado, y 22,07% se muestra indeciso (“Tal vez”), lo que indica que este tipo de actividades no es una prioridad para toda la organización. Esto sugiere que las iniciativas con mascotas pueden implementarse de manera opcional o en actividades específicas.


### 9.5. Priorización de actividades de bienestar social

Considerando los resultados de la encuesta y demás insumos utilizados para la elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, el Comité de Bienestar Social de Pasto Salud E.S.E., en ejercicio de sus funciones durante la presente vigencia, define las actividades y asignaciones presupuestales detalladas en la matriz correspondiente (280-PLANBIENESTARSOCIALEINCENTIVOS).

La ejecución de dichas actividades estará condicionada al cumplimiento de las normas de salubridad vigentes y a las directrices emitidas en el marco de evitar riesgos asociados al desarrollo de las actividades planeadas.

### 9.6. Estudios de riesgo psicosocial, clima organizacional y seguridad y salud en el trabajo

Con base en los resultados obtenidos en los estudios realizados, se recomienda incluir en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos las siguientes actividades:

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	13.0	31

- Promoción de la Pausa Activa.
- Actividades orientadas a la prevención del estrés laboral y extralaboral.
- Establecimiento de convenios para la provisión de vivienda, a través del Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades equivalentes.
- Fortalecimiento de las relaciones humanas y la comunicación en el entorno laboral.
- Desarrollo de actividades de integración familiar.
- Implementación de acciones encaminadas a promover estilos de vida saludables.


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

- Identidad organizacional: Socialización de misión, visión y valores de la entidad (Plataforma Estratégica).
- Gestión del conocimiento: Desarrollo del capital intelectual, implementación de procesos de gestión del conocimiento y fomento del aprendizaje organizacional.
- Buen trato y relaciones interpersonales: Promoción de un clima laboral respetuoso, inclusivo y colaborativo.
- Trabajo en equipo: Fortalecimiento de la cooperación y coordinación entre los colaboradores para el logro de metas comunes.

### 9.8. 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 “Construyendo Nuevos Propósitos” como apoyo a las situaciones que afronta el personal en variados momentos de su actividad ocupacional como son: pre pensión retiro laboral voluntario, restructuración 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 y posibles escenarios de incertidumbre que requieren ser abordados.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	13.0	32

## 10. PRESUPUESTO

El presupuesto inicial asignado para la vigencia 2026 en el Rubro Presupuestal No. 2.1.1.01.03.020.01.01 para desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos es de **QUINIENTOS SEIS MILLONES SEIS MIL TREINTA Y OCHO PESOS (\$506'006.038)**, el cual puede incrementarse de acuerdo a directrices emitidas por la administración.

El Plan de Bienestar social laboral para la vigencia 2026 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	13.0	33

## 11. 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 DE MEDICION
<b>Satisfacción del personal respecto al Plan de Bienestar Social e Incentivos</b>	Número de respuestas favorables (satisfechos) obtenidas en la Encuesta de Bienestar Social e Incentivos / Total de respuestas obtenidas en la Encuesta de Bienestar Social e Incentivos	≥80%	Anual

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Grupo Gestión de Talento Humano	PI- BSI	6.0	34

## 12. PLAN DE INCENTIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Dar a conocer al Talento Humano de la Empresa 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 párrafo según el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 lo define: “Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.”
- **Funcionamiento como equipo de trabajo:** “Es un método de trabajo colectivo en el que los participantes intercambian experiencias, respetan sus roles y funciones para lograr un objetivo u objetivos comunes al realizar una tarea conjunta”.
- **Mejoramiento del Servicio:** Proceso mediante el cual se realiza una constante evaluación y seguimiento del servicio con el fin de hacerlo más efectivo, eficiente, buscando una mayor productividad y competitividad del mismo.
- **Nivel de excelencia:** Se refiere al desempeño sobresaliente del equipo de trabajo en el desarrollo del proyecto caracterizado por los óptimos resultados obtenidos, una excelente calidad del trabajo en equipo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio.
- **Pecuniario:** Pertenece o relativo al dinero en efectivo.

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL- BSI	6.0	35

### 13. 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.

#### 13.1. INCENTIVOS INSTITUCIONALES

**13.1.1 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	36

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

### **13.2 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.

### **13.3 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	37

## **14. 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).

### **14.1 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.

### **14.2 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	38

### 14.3 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.

### 14.4 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.

### 14.5 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	39

- l) Conclusiones
- m) Recomendaciones
- n) Bibliografía

#### **14.6 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.

#### **14.7 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	40

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	
<b>Total</b>		<b>100</b>	

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	6.0	41

**Nota.** Los criterios de evaluación específicos relacionados en la anterior tabla, podrán ser sujetos de modificación, con revisión y aprobación del Comité de Bienestar Social vigente.

#### 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.”

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaria General	PL- BSI	6.0	42

- e) 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.

#### 14.10 FINANCIAMIENTO:

El presupuesto asignado para el año 2026 por parte de Empresa Social del Estado - Pasto Salud E.S.E., para el Plan de Incentivos es la suma de SEIS MILLONES DE PESOS (\$6.000.000), 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
INCENTIVO PECUNIARIO	No.
Primer lugar equipo de trabajo	1

	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	Secretaría General	PL- BSI	6.0	43

## 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 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](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:

ALVARO NICOLAS ORTIZ FIGUEROA  
Profesional Contratista

ANGELA DANIELA RODRÍGUEZ GOYES  
Asesora Talento Humano

REVISADO POR:

COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026

APROBADO POR:

DIEGO FERNANDO MORALES ORTEGÓN  
Gerente