



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN**

**CÓDIGO**

**GTH – PII- 03**

LA PLATA - HUILA

VERSIÓN

1

NIT: 813.002.872 - 4

F. APROBACIÓN

2021

**PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS**

PÁGINA

1 de 17

# PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

La Plata – enero del 2023

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH – PII- 03</b>
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS</b>	PÁGINA	2 de 17

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	4
3. OBJETIVOS.....	5
3.1 Objetivo general.....	5
3.2 Objetivos específicos.....	5
4. AMBITOS DE APLICACIÓN.....	6
4. ALCANCE.....	6
5. BENEFICIARIOS.....	6
6. OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS.....	6
7. REQUISITOS.....	6
8. INCENTIVOS.....	12
9. DISTRIBUCION DE LOS INCENTIVOS.....	13
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	15
11. RESPONSABLE.....	15
12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	16
13. CONTROL DE COCUMENTOS Y DISTRIBUCIÓN.....	17

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH – PII- 03</b>
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS</b>	PÁGINA	3 de 17

## 1. INTRODUCCION

El Plan de Incentivos se enmarca en la gestión estratégica del talento humano, esto con el fin de mejorar el desempeño de los empleados de la entidad, el trabajo eficiente y orientado a resultados para el logro de objetivos estratégicos. Lo anterior implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas, propiciando el buen desempeño a nivel individual y grupal.

El bienestar social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos establecidos en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, reglamentan que las entidades deben organizar sistemas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, para lo cual deben implementar programas de bienestar social que ofrezcan servicios de carácter deportivo, recreativo y vacacionales, artísticos y culturales, así como la promoción y prevención de la salud y capacitación.

De conformidad con lo establecido por el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, para la ESE San Sebastián de La Plata se ha elaborado el presente Plan de Incentivos, vigencia 2023, con el fin de reconocer el buen desempeño de sus servidores públicos y favorecer con ello una cultura de trabajo orientada a la calidad y la productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la entidad.

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH – PII- 03</b>
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS</b>	PÁGINA	4 de 17

En él documento se señalan los incentivos que la ESE San Sebastián de La Plata ofrecerá a los funcionarios destacados, atendiendo lo dispuesto en las diferentes normas que regulan el proceso.

## 2. MARCO NORMATIVO

El presente Plan de Incentivos, se fundamenta en la siguiente normatividad:

- ❖ Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*. El Título 10. Artículo 2.2.10.8. específica *“Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”*.
- ❖ *Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP en su Artículo 35. LOS PROGRAMAS DE INCENTIVOS. “Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia.*

*Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos”*.

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH – PII- 03</b>
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS</b>	PÁGINA	5 de 17

- ❖ Decreto 1227 de 2005 *“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998”.*
- ❖ Ley 909 de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.*
- ❖ Ley 734 de 2002 *“Por la cual se expide el Código Único Disciplinario” -* Numerales 4 y 5 del artículo 33.
- ❖ Decreto - Ley 1567 de 1998 *“Por el cual se crean el (sic) sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.*

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar estrategias orientadas a favorecer el desarrollo integral de los servidores públicos de la ESE San Sebastián, mediante el reconocimiento de su desempeño en niveles de excelencia.

#### 3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Premiar el buen desempeño de los funcionarios de carrera administrativa.
- ❖ Reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de los resultados de la gestión y cumplimiento de los objetivos estratégicos

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH – PII- 03</b>
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS</b>	PÁGINA	6 de 17

#### 4. AMBITOS DE APLICACIÓN

Este plan está dirigido a los funcionarios de carrera administrativa de la E.S.E San Sebastián, dentro de las acciones definidas por el Comité de Bienestar Social, Capacitación y estímulos.

#### 4. BENEFICIARIOS

Teniendo como base los recursos presupuestales con los que cuenta la entidad, serán beneficiarios del presente plan los servidores públicos de carrera administrativa de la ESE San Sebastián de La Plata Huila.

#### 5. OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS

Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia 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.

#### 6. REQUISITOS

**PARA ACCEDER AL INCENTIVO DE MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA**

- ❖ Ser servidor público de carrera administrativa

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH – PII- 03</b>
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS</b>	PÁGINA	7 de 17

- ❖ Acreditar tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un año.
- ❖ No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- ❖ Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

El nivel de excelencia en la evaluación de desempeño se acredita con base con en las escalas de calificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 del acuerdo No. 617 de 2018.

Por tal razón, el funcionario cuando logre un porcentaje considerado el más alto en la escala definida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, será quien se haga acreedor al incentivo establecido para este caso.

Criterio de desempate mejor empleado de carrera administrativa: En el evento de presentarse empate en la calificación de la evaluación de desempeño entre dos o más empleados para la determinación de la elección del mejor empleado de carrera administrativa y/o mejor empleado del mismo nivel jerárquico y mejor empleado de libre nombramiento y remoción. El incentivo se otorgara atendiendo en estricto orden los siguientes criterios:

1. Acreditación de mayor formación académica, con base en la información que repose en la respectiva historia laboral, en caso de continuar el empate, se aplicara el siguiente criterio.
2. Resultado de la evaluación de la Evaluación de Desempeño del año inmediatamente anterior, en caso de persistir el empate, se aplicara el siguiente criterio.
3. Sorteo por sistema de balotas.

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH – PII- 03</b>
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS</b>	PÁGINA	8 de 17

## PARA ACCEDER AL INCENTIVO DE MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar los diferentes procesos de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Equipo de Trabajo: Se entenderá por equipo de trabajo, el grupo de servidores que, en forma cooperativa y coordinada, desarrollen sus funciones contribuyendo a la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los equipos de trabajo pueden estar integrados por servidores de una misma dependencia o de distintas dependencias. Los requisitos para participar como mejor equipo de trabajo son:

### Características de los equipos:

- Estarán integrados por servidores de carrera administrativa, no obstante, los proyectos postulados por los equipos, podrán contar con el apoyo de servidores vinculados en provisionalidad o por contrato de prestación de servicios.
- Sus integrantes pueden pertenecer a cualquiera de los niveles jerárquicos, así como a una misma dependencia o a distintas dependencias.

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH – PII- 03</b>
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS</b>	PÁGINA	9 de 17

- Cada equipo debe estar conformado mínimo por tres (3) integrantes cuya naturaleza de su empleo sea de carrera administrativa, máximo por cinco (5) integrantes.
- Cada equipo podrá postular solamente un trabajo, sin embargo, sus integrantes podrán hacer parte de más de un equipo.

#### Requisitos de los trabajos postulados

- Los resultados del trabajo deben responder a criterios de excelencia y que además signifiquen una mejora en los servicios que la entidad presta a sus grupos de valor.
- Deben estar sustentados en experiencias institucionales exitosas, e innovadoras, creativas, que demuestren productos de gestión y generación de impacto y resultados de mejoramiento de procesos o procedimientos de la entidad.
- Los logros o resultados alcanzados, deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la ESE San Sebastián.

#### Convocatoria e inscripción

- El proceso de Gestión del Talento Humano, realizará la convocatoria a los diferentes procesos para que se postulen desde del 15 de febrero hasta el 28 de febrero.
- Los equipos interesados deben tener en cuenta los lineamientos, requisitos y términos establecidos en la convocatoria de inscripción.
- Si vencido el termino o plazo fijado en la convocatoria, el número de proyectos inscritos es inferior a dos (2) o no cumplen los requisitos, el concurso será declarado desierto, y los recursos destinados para el

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH – PII- 03</b>
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS</b>	PÁGINA	10 de 17

reconocimiento de estos, será agregado al presupuesto total de Bienestar Social.

#### Evaluación y selección de los mejores equipos

- Concluida la etapa de inscripción, el proceso de gestión del talento humano convocará a los equipos para la presentación ante el jurado evaluador, conformado por los integrantes del Comité de Bienestar Social, Capacitación y estímulos. En la convocatoria se informará: día, hora, fecha, lugar y tiempo establecido para la sustentación.
- Los equipos de trabajo inscritos que cumplan los requisitos descritos en este documento, deberán realizar una sustentación pública del proyecto nominado por el mismo equipo. La sustentación se programará para el día 16 de noviembre de 2023 (De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.15, numeral 5 parágrafo 2).
- Para la evaluación de los equipos, el jurado tendrá en cuenta los criterios de evaluación establecidos en el procedimiento de asignación de incentivos vigente.
- La selección de los equipos se hará con base en la evaluación los resultados del trabajo inscrito, la calidad del mismo, sus efectos en el mejoramiento del servicio y la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.
- En la eventualidad de presentarse situación de empate, el monto de los incentivos asignado a cada uno de los equipos declarados en empate, se sumará y se redistribuirá por partes iguales entre los dos (2) equipos.
- Concluido el proceso de evaluación y selección de los mejores equipos de trabajo, el Comité de Bienestar Social Capacitación y Estímulos firmara el acta correspondiente.

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH – PII- 03</b>
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS</b>	PÁGINA	11 de 17

- El plazo máximo de 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 (De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.15, numeral 5 párrafo 2).

A nivel grupal, serán objeto de reconocimiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los equipos que logren el mejor puntaje de calificación, de acuerdo con los criterios fijados para tal fin, en el procedimiento de asignación de incentivos.

El acta que levante el Comité de Bienestar social, Capacitación y estímulos, debe consignar la motivación de la decisión adoptada y debe ser remitida al Gerente de la ESE San Sebastián para que mediante acto administrativo sea designado el beneficiario (o los beneficiarios) de los incentivos.

## 7. INCENTIVOS

Conforme a lo expuesto en el Artículo 30° del Decreto 1567 de 1998, en el presente plan se contempla el otorgamiento de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, los cuales serán distribuidos teniendo en cuenta el presupuesto asignado en la presente vigencia para el servicio de estímulos y respaldado con el Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP) expedido por el proceso de Presupuesto de la ESE San Sebastián de La Plata.

Incentivos Pecuniarios: El plan de incentivos pecuniarios, estará constituido por un reconocimiento económico asignado al equipo de trabajo que haya logrado el primer puesto en el “Concurso Mejor Equipo de Trabajo”; conforme a lo señalado al respecto en el artículo 31 del Decreto 1567 de 1998, en concordancia con el numeral 4 del artículo 2.2.10.15 del Decreto 1083 de 2015.

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH – PII- 03</b>
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS</b>	PÁGINA	12 de 17

Incentivos no pecuniarios: De acuerdo con lo estipulado en los artículos 32 y 33 del Decreto 1567 de 1998, el plan de incentivos no pecuniarios, estará orientado a hacer un reconocimiento a los servidores conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

## 8. DISTRIBUCIÓN DE LOS INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS

El monto de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, definido con base en el presupuesto asignado para la vigencia 2023, será establecido por el Comité de Bienestar Social, capacitación y estímulos, en reuniones ordinarias que se adelanten para determinar la asignación de presupuesto para las diferentes actividades a ejecutar en la vigencia.

DISTRIBUCION DE LOS INCENTIVOS		
A QUIEN VA DIRIGIDO	TIPO DE INCENTIVO	MODALIDAD DEL INCENTIVO
Mejor empleado de carrera de la entidad, obtenida en la evaluación de desempeño	NO PECUNIARIO	Reconocimiento de mutuo acuerdo entre el comité y el servidor público: reconocimientos públicos a labor meritoria.
Mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico	NO PECUNIARIO	Reconocimiento de mutuo acuerdo entre el comité y el servidor público: reconocimientos públicos a labor meritoria.
Equipo de trabajo, primer puesto	PECUNIARIO	Reconocimiento en especie otorgado por valor acordado por el Comité de Bienestar Social.
Equipo de trabajo, segundo puesto	PECUNIARIO	Reconocimiento en especie otorgado por valor acordado por el Comité de Bienestar Social.

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH – PII- 03</b>
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS</b>	PÁGINA	13 de 17

Equipo de trabajo, tercer puesto	PECUNIARIO	Reconocimiento en especie otorgado por valor acordado por el Comité de Bienestar Social.
----------------------------------	------------	--

### Otro tipo de incentivos

Además de los incentivos mencionados, se contemplan unos adicionales, aplicables a todos los funcionarios de la entidad durante la vigencia del Plan:

RESULTADO QUE ANTECEDE EL INCENTIVO	DEFINICION DEL INCENTIVO	INCENTIVO
Reconocimiento por competencias o comportamientos que promuevan el buen desempeño de los servidores públicos	Expresión de satisfacción de parte del jefe, compañeros, o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado.	-Reconocimiento público ante todo el personal de la entidad en ceremonia especial - Diploma de reconocimiento para hoja de vida
Informal	Se refiere a estímulos espontáneos, no planeados previamente, que se emiten en forma contingente a una conducta positiva o a la obtención de un resultado determinado.	En una reunión al momento en el que uno de los participantes aporta algo positivo, se le reconoce inmediatamente con una frase.

### Consideraciones generales para la asignación de incentivos

#### Incentivos no Pecuniarios

El incentivo no pecuniario que se le otorgara al mejor empleado de carrera de la entidad será definido en mutuo acuerdo entre el comité y el servidor público: reconocimientos públicos a labor meritoria.

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH – PII- 03</b>
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS</b>	PÁGINA	14 de 17

- Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

### Incentivos Pecuniarios

Los planes de incentivos pecuniarios a incluir para la vigencia 2023, es: reconocimiento en especie otorgado por valor acordado en el Comité de Bienestar social, Capacitación y estímulos al primer, segundo y tercer puesto de los equipos de trabajo.

### Socialización de incentivos

- ❖ Será proclamada en acto público: En la hoja de vida del funcionario se archivará copia del acto administrativo de reconocimiento junto con una mención especial.

## 9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	FECHA DE PROGRAMACION
Realizar la aprobación de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para el 2023	Comité de Bienestar Social	Enero 2023
Recepcionar evaluaciones de desempeño - Periodo 2022	Gestión Talento Humano y líderes inmediatos del personal evaluado	Febrero 2023
Consolidar las evaluaciones de	Gestión del Talento	Febrero 2023

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH – PII- 03</b>
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS</b>	PÁGINA	15 de 17

desempeño 2022	Humano	
Presentar al Comité de Bienestar los servidores que cumplen con el perfil para obtener incentivos en la vigencia 2023	Gestión del Talento Humano	Septiembre 2023
Asignación de reconocimiento por el buen desempeño y/o mejor equipo de trabajo	Comité de Bienestar Social	Entre marzo y noviembre del 2023.

## 10. RESPONSABLE

El desarrollo e implementación de este plan está bajo la responsabilidad del líder del proceso de Gestión del Talento Humano y el Comité de Bienestar Social.

## 11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

### Indicador del proceso

Con el fin de observar el progreso y efectividad del plan hacia el logro del cumplimiento, se plantea el siguiente indicador de proceso y actividad para evaluar la eficacia:

NOMBRE INDICADOR	FORMA DE CALCULO	TIPO	FRECUENCIA	META
Cumplimiento en la entrega de incentivos	$\frac{\text{N. de incentivos programados}}{\text{N. de incentivos entregados}}$	Eficacia	Anual	100%

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b><i>GTH – PII- 03</i></b>
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	<i>1</i>
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	<i>2021</i>
	<b><i>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS</i></b>	PÁGINA	<i>16 de 17</i>

Evaluación de efectividad.

Para evaluar la efectividad del plan de incentivos se llevara a cabo una encuesta de satisfacción, la cual permitirá observar la eficacia y el mejoramiento continuo de este.

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SAN SEBASTIAN</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH – PII- 03</b>
	LA PLATA - HUILA	VERSIÓN	1
	NIT: 813.002.872 - 4	F. APROBACIÓN	2021
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS</b>	PÁGINA	17 de 17

## 12. CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN

	Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Realizó	Miguel Antonio Tejada	Profesional Universitario	Gestión de Talento Humano	2023
Revisó				
Aprobó	Javier Mauricio Bahamón Salas	Gerente	Gestión Gerencial	

Estado:	Preparación:		Revisión:	X	Aprobación	X
---------	--------------	--	-----------	---	------------	---

### Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
02	28/02/2022	Segunda versión del Plan Institucional de Incentivos.	Gerente
03	Resol-039/23/01/2023	Tercera versión del plan institucional de incentivos.	

### Lista de distribución

VERSIÓN	FECHA	PROCESO	FIRMA
03	Resol-039/23/01/2023	Gestión Talento Humano	
		Gestión de Planeación	