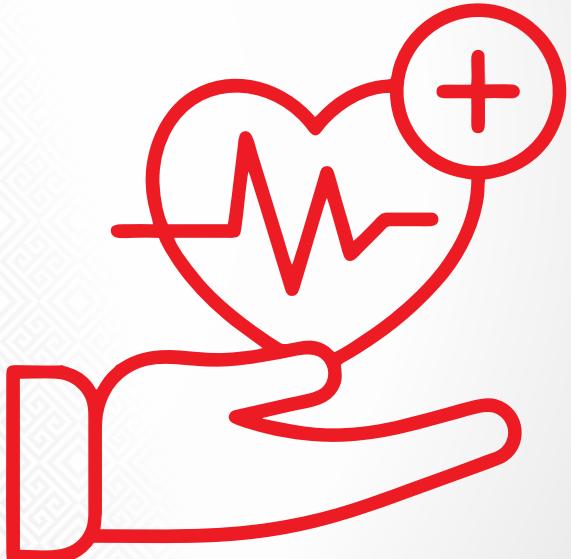




ALCALDÍA  
DE PASTO

# Plan de Bienestar e Incentivos



## TABLA DE CONTENIDO

### Introducción

1. Objetivo General
  - 1.1. Objetivos específicos
2. Alcance
3. Marco legal
4. Definiciones
5. Antecedentes y resultados de vigencias anteriores.
6. Formulación del plan
7. Estructura del plan de bienestar social estímulos e incentivos 2026
8. Plan de salario emocional
9. Plan de incentivos institucionales
10. Matriz operativa

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Pasto, fue formulado a partir de los resultados de la encuesta de necesidades de bienestar aplicada a los servidores y el diagnóstico de Clima Laboral, al igual que de los cambios organizacionales, culturales y sociales del país y los lineamientos del Gobierno Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

De esta manera la Alcaldía de Pasto comprometida con el Bienestar de sus trabajadores y seguros de la necesidad de mantener un ambiente laboral adecuado, establece un Plan que crea espacios donde se pretende satisfacer las necesidades de los funcionarios en cuanto a su bienestar y la calidad de vida laboral, considerando que ellos son la base del proceso de Gestión del Talento Humano, y este el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Dicho Plan es diseñado, estructurado e implementado, de tal forma que se aadecue a las necesidades e intereses laborales, familiares, culturales, deportivos entre otros, de los funcionarios, actividades fundamentales tanto para motivarlos a mantener estilos de vida saludables como también a mantener un ambiente laboral productivo, enfocado en cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y la correcta atención a los ciudadanos, alineado con el Plan de Desarrollo Municipal.

## **1. OBJETIVO GENERAL**

Fortalecer el Bienestar integral y la motivación de los servidores públicos de la Alcaldía de Pasto, mediante la implementación de programas, incentivos y estrategias orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, el desarrollo profesional y el sentido de pertenencia institucional.

### **1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Identificar las necesidades y expectativas de los funcionarios en relación con el Bienestar laboral.
- Ejecutar las actividades y programas definidos con el fin de promover el bienestar físico y mental de los servidores públicos de la Alcaldía de Pasto, con base en los ejes propuestos por el Programa Nacional de Bienestar 2023-2030.
- Evaluar el cumplimiento del Plan mediante el seguimiento al desarrollo de las actividades programadas.

## 2. ALCANCE

Los beneficiarios del Plan de Bienestar Social, estímulos e incentivos son los funcionarios de Carrera administrativa, Libre nombramiento y remoción, provisionales y trabajadores oficiales adscritos a la Alcaldía de Pasto y sus familias.

En el contexto del Plan de Bienestar Laboral, el núcleo familiar hace referencia a las personas con las que convive el trabajador y mantiene vínculos afectivos y de responsabilidad. Generalmente, se incluyen:

- Conyuge o pareja permanente
- Hijos o Hijas (Biológicos, adoptivos o en custodia)
- Padres

Los Incentivos pecuniarios y no pecuniarios están dirigidos a los servidores con derechos de carrera administrativa.

### 3. MARCO LEGAL

El marco legal se basa principalmente en la Constitución Política de 1991, por la cual se fundamenta en el respeto y la dignidad humana en el trabajo, que se logra a partir de los programas de calidad de vida, protección social e incentivos de esta forma el bienestar laboral comprende un conjunto de beneficios y programas estructurados de una forma lógica según las necesidades de los servidores.

El marco normativo aplicable al Plan Anual de bienestar se relaciona a continuación.

- Decreto Ley 1567 de agosto 05 de 1998. por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de febrero del 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado.
- La Ley 909 de septiembre 23 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1616 de enero 21/2013. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de mayo 26/2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1811 de octubre 21/2016. Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta y se modifica el código nacional de tránsito.

#### 4. MARCO CONCEPTUAL

- **Programa de Bienestar Social:**

Actividades encaminadas a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.

- **Programa de Incentivos:**

Actividades encaminadas a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, dirigido a trabajadores de carrera administrativa y servidores de libre nombramiento y remoción.

- **Calidad de Vida:**

De acuerdo con la OMS la calidad de vida se define como la percepción que un individuo tiene de su situación de vida en relación con su contexto, sus objetivos, aspiraciones y preocupaciones.

- **Calidad de Vida Laboral:**

La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permita desarrollar sus conocimientos, habilidades técnicas y sus competencias para así obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados; así como enaltecer la labor del servicio público (Departamento Administrativo de la Función Pública 2018).

- **Clima Laboral:**

El Clima Laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores.

- **Cultura Organizacional:**

Se define como el conjunto de valores, creencias y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento; esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una organización. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005).

## 5. ANTECEDENTES

### RESULTADOS DE LA VIGENCIA 2024

Una vez revisado el seguimiento realizado por la Oficina de Planeación y Gestión Institucional, quien realiza el seguimiento de los planes estratégicos que fueron establecidos mediante el decreto 612 de 2018, dentro de los cuales se encuentra el Plan de Bienestar e incentivos, al cual se realizaron dos (2) evaluaciones parciales o de seguimiento y una (1) evaluación final de cumplimiento donde se estableció el cumplimiento efectivo de las actividades o matriz operativa de cada plan para la vigencia 2024.

En ese orden de ideas, la evaluación del plan en cuestión, el cual se compone de un total de 33 actividades las cuales obtuvieron un puntaje de 5 (CUMPLIDA), alcanzando finalmente un puntaje total EFICAZ reflejado en un 100% de cumplimiento.

### RESULTADOS DE LA VIGENCIA 2025

En cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la Gestión Estratégica del Talento Humano y el seguimiento a los planes institucionales, durante la vigencia 2025 la Alcaldía Municipal de Pasto, a través de la Subsecretaría de Talento Humano, ejecutó el Plan de Bienestar Social e Incentivos, orientado a promover el bienestar integral de los funcionarios, fortalecer el clima laboral y contribuir al mejoramiento del desempeño institucional.

El plan contempló la ejecución de veintinueve (29) actividades, las cuales fueron desarrolladas en su totalidad, alcanzando un nivel de cumplimiento del 100 % conforme a la programación establecida. Las acciones implementadas incluyeron actividades de integración, reconocimiento, bienestar emocional, salud mental, recreación, deporte y fortalecimiento del clima organizacional, permitiendo una cobertura amplia y diversa de la población institucional.

Como mecanismo de evaluación del impacto del plan, se aplicó una encuesta de satisfacción entre el 18 de noviembre y el 15 de diciembre de 2025, en la cual participaron 413 funcionarios públicos, garantizando una muestra representativa y confiable. Los resultados obtenidos evidencian una valoración altamente positiva del programa, con un promedio global de satisfacción de 4,45 sobre 5.

Las dimensiones evaluadas reflejaron niveles de desempeño excelentes en satisfacción general con las actividades (4,58/5), calidad del programa (4,59/5), organización y logística (4,56/5) e impacto en el bienestar físico y emocional (4,55/5). La dimensión relacionada con la claridad y oportunidad de la comunicación obtuvo una calificación de 3,96/5, identificándose como una

oportunidad de mejora para fortalecer los procesos de difusión y convocatoria en futuras vigencias.

El análisis de participación permitió identificar un alto nivel de involucramiento de los funcionarios, destacándose las actividades orientadas al fortalecimiento del clima laboral, las cuales registraron la mayor aceptación, así como aquellas relacionadas con el reconocimiento institucional y el bienestar emocional. Estos resultados confirman la pertinencia de las estrategias implementadas y su alineación con las necesidades del talento humano.

## 6. FORMULACION DEL PLAN

Para determinar las actividades que los funcionarios consideran incrementarían los índices de bienestar laboral, se aplicó una encuesta de necesidades a través de un formulario de Google publicado por los medios de comunicación interna a partir del 15 de diciembre del 2025, la cual fue diligenciada por 232 funcionarios.

El tamaño de la muestra es suficiente para alcanzar un nivel de confianza del con un margen de error del 5.7%. Este cálculo asegura que los resultados del estudio serán tanto estadísticamente significativos como aplicables a la población general.

A través de los resultados que arroja la encuesta se priorizan las actividades con mayor porcentaje de aceptación es decir que superen el 50%, de no alcanzar este porcentaje se evaluarán los resultados y se desarrollaran las que mayor porcentaje tengan, junto con las actividades que por normatividad se deben incluir dentro del Plan, además se vincularán actividades que llevan al cumplimiento de los objetivos propuestos, en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

## 7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026

El artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que las Entidades Públicas deberán desarrollar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados, estos estímulos se deben aplicar a través del Plan bienestar social.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, emitió en el mes de diciembre del 2023 el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, con el fin de dar cumplimiento a los propósitos del documento denominado, Bases del Plan de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.

Como parte del Programa Nacional de Bienestar, se han diseñado 5 Ejes que representan los aspectos que contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores

### 7.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este Eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral en relación a los cambios derivados de la Pandemia de COVID – 19, y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y servidores públicos afrontar los cambios que se presentan por diferentes circunstancias y que inciden en su estabilidad laboral y emocional. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

- **Factores Psicosociales:** Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.
- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.
- **Calidad de vida laboral:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

## 7.2 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.

- **Higiene mental o psicológica:** Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.
- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

## 7.3 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.

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.
- **Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con 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.

## 7.4 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 al 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.

- **Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.
- **Analítica de datos para el bienestar:** Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.
- **Creación de ecosistemas digitales:** Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

## 7.5 EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas 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.

- **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

El plan de bienestar social se encuentra conceptualizado de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998 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." Este concepto que ha venido siendo elaborado y encontrando un alcance más amplio de acuerdo con los planteamientos del Modelo Integrado de Gestión MIPG (...) Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

## 8. PLAN DE SALARIO EMOCIONAL

La gerencia estratégica del talento humano a nivel mundial aborda elementos diferenciadores para motivar, retener y reconocer el trabajo de su personal y dentro de estos, la retribución emocional que complementa una paga o salario ha venido registrando permanente crecimiento.

Está demostrado que el objetivo de esta práctica compuesta por conceptos no económicos destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional de los empleados, mejora de forma global la calidad de vida, generando además impacto positivo en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones.

Su principal objetivo es poder tener mayor autonomía para cumplir con las funciones asignadas y organizar el tiempo para de igual manera poder satisfacer las necesidades personales y familiares.

Por lo anterior, es necesario facilitar el equilibrio de la vida laboral con la personal, de tal forma que se generen efectos positivos; con el fin de contribuir en la ruta de la felicidad de nuestros colaboradores tal como lo establece el MIPG, “la felicidad nos hace más productivos”.

De esta forma la Subsecretaría de Talento Humano desarrolla actividades en pro del cumplimiento de este objetivo, para lo cual se emitirá el **Plan de Salario Emocional** donde se definirán las modalidades implementadas y se determinarán las condiciones de uso.

## 9. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

De acuerdo con lo establecido en la Ley 909 del 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo integral de los funcionarios, lo que se verá reflejado en el cumplimiento de sus funciones contribuyendo al logro efectivo de los objetivos institucionales.

Uno de los fines del Plan de Incentivos es fortalecer en los servidores de Carrera Administrativa, un concepto de desempeño en nivel sobresaliente que establezca una diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de sus funciones, de aquel que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.

El Plan de Incentivos de la Alcaldía de Pasto tiene por objeto otorgar reconocimientos pecuniarios y no pecuniarios, por el buen desempeño de los funcionarios públicos de Carrera Administrativa y los mejores proyectos presentados por los equipos de trabajo, propiciando así una cultura de excelencia orientada al fortalecimiento del Talento Humano.

**Incentivos Pecuniarios y no pecuniarios para los mejores funcionarios y equipos de trabajo:** Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores funcionarios y para los mejores equipos de trabajo de la Alcaldía de Pasto, serán los que se señalan a continuación:

1. **Incentivos de carácter pecuniario:** Se otorgará al equipo de trabajo que ocupe el primer lugar a través de la excelencia en la presentación de su proyecto.
2. **Incentivos de carácter no pecuniario:** Se otorgan a los mejores servidores de Carrera Administrativa de cada nivel jerárquico que se destaquen por su nivel de excelencia y a los equipos de trabajo que ocupen el segundo y tercer lugar. Para el caso de los Incentivos no pecuniarios tendrán derecho a escoger el incentivo de su preferencia:
  - a. Ayuda Educativa para educación formal, en instituciones acreditadas en Colombia
  - b. Programas de Turismo Social
  - c. Financiación de Investigaciones
  - d. Publicación de Trabajos

El proceso de selección en relación con los Incentivos Institucionales será publicado a través de un acto administrativo emitido por la Subsecretaría de Talento Humano y aprobado por la Comisión de Personal.

ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2026				
No	EJES	COMPONENTES	ACTIVIDAD RELACIONADA	ACTIVIDADES PARA DESARROLLAR
1	EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	FACTORES PSICOSOCIALES	ACTIVIDADES DEPORTIVAS	TORNEOS DEPORTIVOS
2				ACONDICIONAMIENTO FISICO (GIMNASIO)
3				CURSO DE NATACIÓN
4				PEDALEA POR TU BIENESTAR
5			CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANÍAS	CLASES DE GASTRONOMÍA
6				CLASES DE BAILE
7				TALLER DE MANUALIDADES
8			SALARIO EMOCIONAL	PLAN DE SALARIO EMOCIONAL
9			EVENTOS DE EMPRENDIMIENTO	FERIA DE EMPRENDIMIENTO
10			EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	ESPACIOS PARA COMPARTIR EN FAMILIA
11			RECONOCIMIENTO A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS	DÍA DEL FUNCIONARIO PUBLICO
12				RECONOCIMIENTO A LOS FUNCIONARIOS POR SU TRAYECTORIA (QUINQUENIOS)
13				DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER
14			CONMEMORACIÓN DE FECHAS ESPECIALES	DÍA DEL TRABAJO
15				ACTIVIDAD DE FIN DE AÑO
16				PROMOCIÓN DE SERVICIOS Y FERIAS
17			DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA	FERIA DE VIVIENDA Y AUTOMOVIL
18			CLIMA LABORAL	PROGRAMA DE PREPENSIONADOS
				INTERVENCIÓN EN CLIMA LABORAL



19			INCENTIVOS	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES
20				PROGRAMA DE APOYO A EDUCACIÓN FORMAL
21	EJE 2: SALUD MENTAL	HIGIENE MENTAL O PSICOLÓGICA	TALLERES EN PRO DE LA SALUD MENTAL	TALLER EN GESTIÓN EMOCIONAL Y AUTOCUIDADO
22				TALLER DE SALUD MENTAL Y CRECIMIENTO PERSONAL
23				TELLER EN RESILIENCIA Y AFRONTAMIENTO DEL CAMBIO
24		PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD	RELAJACIÓN DIRIGIDA	TERAPIAS DE RELAJACIÓN
25			CAMPAÑAS CONTRA EL SEDENTARISMO	SEMANA DE SG-SST
26				CAMINATAS ECOLÓGICAS
27	EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	TALLERES SOBRE IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO.	IDENTIFICACIÓN DEL ACOSO LABORAL EN EL ENTORNO INSTITUCIONAL
28	EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL GOBIERNO	PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN EL USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES	TALLERES ENFOCADOS EN HERRAMIENTAS DIGITALES PARA LA PRODUCTIVIDAD LABORAL
29	EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	ACTIVIDAD DE SOCIALIZACIÓN DEL CODIGO DE INTEGRIDAD
30			SERVICIOS A LA COMUNIDAD	VOLUNTARIADO INSTITUCIONAL



## 10. MATRIZ OPERATIVA

PLANES DECRETO 612 DEL 2018	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	QUÉ (ALTERNATIVAS DE MEJORA)	CÓMO (MEJORAS/TAREAS A IMPLEMENTAR)	QUIÉN (RESPONSABLE DE CADA TAREA)	CUÁNDO (FECHA PREVISTA PARA INICIAR Y TERMINAR CADA TAREA)	EVIDENCIAS
<b>Plan De Bienestar e incentivos</b>	Identificar las necesidades y expectativas de los funcionarios en relación con el Bienestar laboral.	Identificar las necesidades y expectativas del plan de bienestar laboral	Diseñar el Instrumento que permita recolectar la información	Subsecretaria de Talento Humano	Enero	Una (1) Encuesta de Necesidades
			Aplicar la encuesta de necesidades de Bienestar dirigida a todo el personal de Planta	Subsecretaria de Talento Humano	Enero	una (1) Matriz de respuestas de los funcionarios
			Identificar si el plan de bienestar e incentivos contiene las necesidades identificadas	Subsecretaria de Talento Humano	Enero	Un (1) Plan de bienestar e incentivos
			Realizar las modificaciones a que haya lugar si las necesidades se mantienen	Subsecretaria de Talento Humano	Diciembre - enero 2026	Un (1) Acta de reunión
	Ejecutar las actividades y programas definidos con el fin de promover el	Promover el bienestar físico y mental de los servidores públicos de la	Analizar los Ejes propuestos por el Programa Nacional de Bienestar y los resultados de la encuesta de	Subsecretaria de Talento Humano	Enero	Una (1) Matriz de actividades

NIT: 891280000-3

CAM Anganoy - los Rosales II

Teléfono: +57 (602) 7244326 Ext: 1330

Correo electrónico: [contactenos@pasto.gov.co](mailto:contactenos@pasto.gov.co)

- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento -



bienestar físico y mental de los servidores públicos de la Alcaldía de Pasto, con base en los ejes propuestos por el Programa Nacional de Bienestar 2023-2030	alcaldía de Pasto	necesidades para priorizar actividades			
		Implementar el Plan de Bienestar	Subsecretaria de Talento Humano	Febrero - Diciembre	Un (1) Plan de Bienestar implementado
		Determinar la satisfacción de los funcionarios con respecto al plan de bienestar	Subsecretaria de Talento Humano	Febrero - Diciembre	Una (1) Encuesta de satisfacción
		Implementar ajustes en el plan de bienestar basados en los resultados obtenidos, siempre que la necesidad se genere	Subsecretaria de Talento Humano	Diciembre - enero 2026	Un (1) Plan de bienestar
Evaluar el cumplimiento del Plan mediante el seguimiento al desarrollo de las actividades programadas	Realizar seguimiento y control al cumplimiento de las actividades del plan de bienestar	Incluir el seguimiento al plan de bienestar dentro de auto seguimiento de la S.T.H.	Subsecretaria de Talento Humano	Febrero	un (1) Acta de reunión
		Participar en los autos seguimientos de la Subsecretaría de Talento Humano	Subsecretaria de Talento Humano	Marzo - Diciembre	Una (1) Matriz de Seguimiento diligenciada
		Evaluar el cumplimiento del plan de Bienestar	Subsecretaria de Talento Humano	Marzo - Diciembre	Una (1) Matriz de Seguimiento diligenciada
		Tomar acciones correctivas en caso de	Subsecretaria de Talento Humano	Marzo - Diciembre	Una (1) Acta de reunión

NIT: 891280000-3

CAM Anganoy - los Rosales II

Teléfono: +57 (602) 7244326 Ext: 1330

Correo electrónico: [contactenos@pasto.gov.co](mailto:contactenos@pasto.gov.co)

- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento -



no cumplir con las  
actividades

GINNA TATIANA ORTEGA CERÓN  
SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO  
LIDER DE PROCESO

NIT: 891280000-3

CAM Anganoy - los Rosales II

Teléfono: +57 (602) 7244326 Ext: 1330

Correo electrónico: [contactenos@pasto.gov.co](mailto:contactenos@pasto.gov.co)

- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento -