



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

**SUBSECRETARÍA DE
TALENTO HUMANO**

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS 2020



SC-CER367095



NIT: 891.280.000-3
CAM Anganoy Vía Los Rosales 2
Tel: 7222231

Correo: electrónico: talentohumano@pasto.gov.co



INTRODUCCION

Una buena gerencia necesariamente se relaciona con el bienestar de los empleados en cada entidad, pues son estos el activo más importante que posee una organización y su gerencia efectiva será la clave para el éxito; pero tal éxito dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo de personal, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes institucionales; además propiciará una adecuada cultura, se reafirmaran valores y se creará un buen clima organizacional.

Como puede verse, una buena gerencia de recursos humanos favorece la integración al conseguir que todos los miembros de la organización participen y trabajen unidos en la consecución de un propósito común.

De lo anterior surge la importancia del diseño, gestión, implementación, aplicación de metodologías y desarrollo del Plan de Bienestar Social, estímulos e Incentivos en la Alcaldía de Pasto y para todos los servidores que las conformen, acorde con las políticas estatales de administración del talento humano.

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, la Alcaldía de Pasto desarrolla el Plan de Bienestar Social, estímulos e Incentivos para el año 2020, promoviendo el desarrollo personal, laboral y familiar de los empleados públicos, logrando así una mayor efectividad en el desempeño de sus funciones, en mejora de su calidad de vida.

Los programas y actividades son definidos por la Secretaria General a través de la Subsecretaria de Talento Humano, y para su correcta ejecución deben ser ajustados a las necesidades y particularidades de los servidores.



1. MARCO NORMATIVO

Norma	CONTENIDO	Fecha
Decreto Ley 1567	<p>"Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado", junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los servidores para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.</p> <p>Adicionalmente en su capítulo II, artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto-ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos."</p>	05 de agosto de 1998
Ley 909	<p>"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.", artículo 36 parágrafo numeral 3, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley.</p> <p>Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.</p> <p>De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.</p> <p>Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.</p> <p>La segunda área es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.</p>	23 de septiembre de 2004
Decreto 1083	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"	26 de mayo de 2015



	<p>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.</p> <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Deportivos, recreativos y vacacionales.2. Artísticos y culturales.3. Promoción y prevención de la salud.4. 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.5. 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. (...) <p>Artículo 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.</p> <p>Artículo 2.2.10.4. Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles. (...)</p> <p>Artículo 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.	
--	--	--



	<p>5. Fortalecer el trabajo en equipo.</p> <p>6. Adelantar programas de incentivos.</p> <p>Artículo 2.2.10.8. Planes de incentivos. 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.</p> <p>Artículo 2.2.10.9. Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el programa de incentivos institucionales y señalará en él 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, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.</p> <p>Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley. (...)"</p>	
Ley 1857	<p>"Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones"</p> <p>"Artículo 3. Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así: Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.</p> <p>El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.</p> <p>Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.</p> <p>Artículo 4. Modifíquese el artículo 6° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así: Artículo 6°. Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año, como el "Día Nacional de la Familia". (...)"</p>	de 26 de julio de 2017
Decreto 051	<p>"Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009", el cual establece en su artículo 4, modificar el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, el</p>	16 de enero de 2018



SC-CER367095





	<p>cual quedará así: "Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor." 1.7. Decreto 894 de 2017</p> <p>"Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera", "Artículo 1. Modificar el literal g) de artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. (...)"</p>	
Decreto 1499	<p>"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015" "Artículo 2.2.22.3.3. Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tendrá como objetivos:</p> <p>1. Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas (...)"</p>	11 de septiembre de 2017
Resolución 0523	<p>"Por medio de cual se reglamentan los parámetros, criterios y procedimiento para el otorgamiento de incentivos en el marco del Programa Bienestar Social e Incentivos para empleados de la Alcaldía de Pasto".</p>	de 15 de Junio de 2018



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Propiciar un clima laboral confortable y condiciones óptimas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios, que se traduzcan en felicidad, motivación y calidez humana para los mismos y que se refleje en el cumplimiento efectivo de sus funciones alineándose con la misión y visión institucional.

Objetivos Específicos

- Satisfacer las expectativas de los servidores de la Alcaldía de Pasto en torno al programa de Bienestar y fomentar la participación en las actividades programadas.
- Definir acciones relacionadas con el bienestar y la ruta de la felicidad, con el fin de mejorar la productividad y satisfacción de los servidores de la Administración Municipal.
- Mejorar la percepción generalizada en la entidad respecto al bienestar, mediante la inclusión de las preferencias de los servidores en cuanto a las actividades previstas en este programa.
- Reforzar una cultura de valores, enmarcados en el Código de Integridad que nos identifican como servidores públicos.
- Fortalecer las competencias laborales de los servidores, en forma individual y colectiva para un buen cumplimiento de sus funciones y por ende el logro de los objetivos institucionales.



BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del plan de bienestar todos los servidores de la Alcaldía de Pasto, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Se entenderá por familia el cónyuge o Compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Serán beneficiarios del plan anual de incentivos de la Alcaldía de Pasto, los empleados de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico administrativo y operativo. Anualmente se seleccionarán los empleados y equipos de trabajo con desempeños en niveles de sobresaliente, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

METAS

5.1. Cobertura Alcanzar una cobertura del 98% en la ejecución del Plan de Bienestar Social, estímulos e Incentivos programada para la vigencia 2020.

5.2. Satisfacción Lograr un nivel de satisfacción promedio con las actividades de bienestar igual o superior al 95%.

RESPONSABLE

La Secretaria General a través de la Subsecretaría de Talento Humano, tiene la responsabilidad de formular, coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar social, estímulos e incentivos

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar Social, estímulos e Incentivos para la vigencia 2020, en la Alcaldía de Pasto se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa de los Planes de Bienestar, así como la medición de clima laboral, siendo estos los principales insumos para la realización del Programa y del Cronograma de Actividades.

Los resultados de su aplicación permitieron obtener información cuantitativa de las preferencias de los servidores en cuanto a las actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales. Así entonces esta información fue analizada y descrita como base para la estructuración del plan de Bienestar 2020.



Metodología

A través de una metodología mixta, la cual se aplicó a una muestra representativa de la Alcaldía de Pasto, mediante preguntas estandarizadas en busca de tendencias de la organización en temas de bienestar.

Características	Descripción
Instrumento	Encuesta De Valoración
Medio	Correos Electrónicos
Forma	Virtual
Población Total	1100
Muestra Representativa	463
Fechas de Aplicación	14 de febrero 2019

Procedimiento de recolección de información

La encuesta fue enviada por correo electrónico a cada uno de servidores que conforman la planta de la Alcaldía de Pasto, durante la segunda y tercera semana del mes de febrero de 2020.

El resultado del ejercicio contó con la participación de 463 servidores públicos de planta

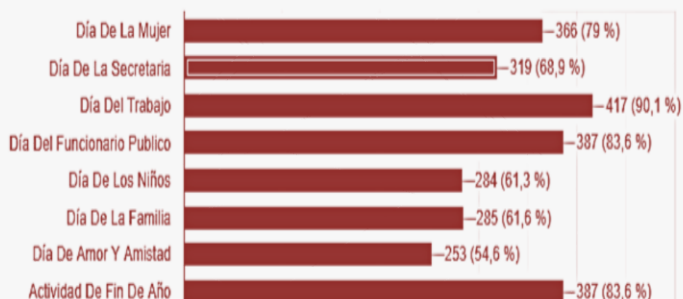
Resultados obtenidos

A continuación, se relacionan las preferencias con base en los resultados, como producto de la encuesta aplicada a los servidores públicos de planta



Recreativos: pertenece a todas las actividades de carácter lúdico y recreativo que contribuyan al desarrollo personal y laboral tanto del funcionario como de grupo familiar

463 respuestas



Deportivos: con este programa, se pretende, estimular el mejoramiento de la condición física, y la solidaridad de los funcionarios.

463 respuestas



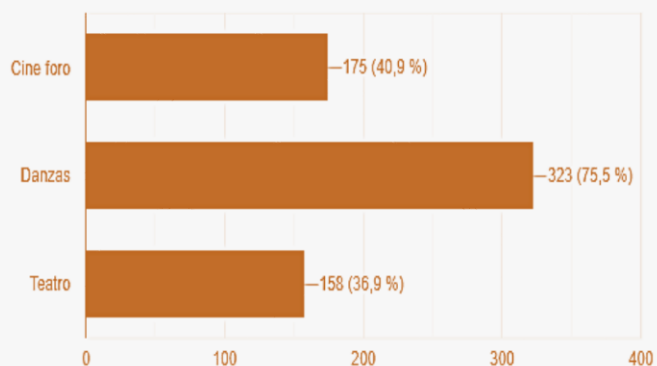
SC-CER367095





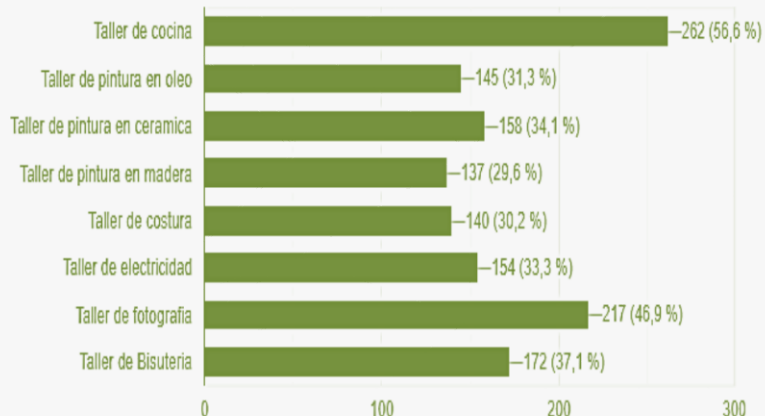
Culturales: con este programa se busca generar espacios de producción de cultura donde los funcionarios tengan la oportunidad de desarrollar las actividades artísticas.

428 respuestas



Capacitación informal en artes y artesanías:

463 respuestas





Teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de bienestar y estímulos se relacionan en un cuadro resumen las preferencias de los servidores con base en los resultados.



SC-CER367095





Áreas de intervención	Actividades
Actividades recreativas	Conmemoración día de los derechos de la mujer
	Día de la secretaria
	Día del trabajo
	Día del funcionario público
	Día del niño (Halloween)
	Día de la familia
	Actividad de fin de año
Actividades deportivas	Gimnasio (Acondicionamiento físico)
Culturales	Danzas
Artes y artesanías	Taller de cocina
Pre-pensionados	Charlas informativas sobre trámite de pensiones
	Actividad de integración/ salida recreativa
	Cursos de artes y oficios
Promoción de programas de vivienda	Asesorías de vivienda
	Ferías de vivienda

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

De acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, las entidades deben organizar el Sistema de Estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso con los funcionarios.

Teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de bienestar e incentivos realizado en el mes de Enero de 2020, se evidencia que los servidores de la Alcaldía de Pasto, encuentran que es importante priorizar respecto a su bienestar, los programas de clima laboral y calidad de vida laboral. Dado lo anterior, se planteó los siguientes programas para el año 2020.

Área de Protección y Servicios Sociales:

Se encuentra enfocada a desarrollar programas de bienestar que atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda recreación, cultura y educación.

Así mismo, la administración organizará eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo y la comunicación asertiva, que promuevan la



SC-CER367095





creatividad y la sana alegría mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas de acuerdo con las preferencias de los servidores.

Programa De Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. Es responsabilidad del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que hace parte de la subsecretaría de Talento Humano permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Estrategias

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Atención permanente y personalizada desde el momento de la afiliación información de servicios y traslados.
- El SG-SST se desarrolla la "Semana de la Seguridad y Salud en Trabajo", a través de actividades enfocadas en la prevención de la salud.

Programa De Recreación Y Deportes

La recreación y el deporte son importantes herramientas en el aprendizaje social del servidor, generan espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo; que posibilitan el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Por lo tanto, la Subsecretaría de Talento Humano busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales fortaleciendo así valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucionales.

Las actividades que se realizarán dentro de este programa estarán enfocadas a estimular la sana utilización del tiempo libre y a satisfacer las necesidades de integración, identidad cultural, institucional y pertenencia.





Estrategias

- Coordinar y ejecutar los torneos deportivos en modalidades Microfútbol, Baloncesto y Voleibol Masculino y femenino.
- Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.

Programas Artístico Culturales

busca desarrollar aptitudes artísticas, fomentando la cultura y el arte como un medio de sensibilización, de esparcimiento y de interés por los valores artísticos, que influyan en la percepción generalizada en la Entidad respecto al bienestar y como medio de integración entre los servidores de la alcaldía y de sus familias también, mediante la divulgación, socialización e inclusión de los servidores en algunas actividades que han manifestado estar interesados, como de danzas.

Estrategia

- Para el 2020, la Subsecretaría de Talento Humano de Talento Humano realizará la convocatoria para determinar si los servidores de la alcaldía de Pasto se inscriben para conformar un grupo dentro de la administración, si en la convocatoria se logra el propósito de la misma, se buscarán espacios de encuentros para presentaciones del grupo de danzas en los eventos recreativos de fechas especiales.

Programa de Promoción y Prevención de salud

La salud laboral de los servidores, es sin lugar a dudas uno de los componentes más importantes del bienestar. Por tal razón se trabajará en conjunto con el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la subsecretaría de Talento Humano, promoviendo una vida sana, feliz, placentera y productiva a través de las actividades deportivas que conlleven a un buen estado físico y a una sana convivencia.

Estrategias

- Acondicionamiento físico (Gimnasio)
- Campeonatos interdependencias
- Semana de seguridad y salud en el trabajo





Capacitación informal en artes y artesanías

La Administración busca promover el desarrollo de destrezas para los colaboradores, a través de la capacitación en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado, los cuales serán desarrollados por la subsecretaría de talento humano.

Estrategias

- Cursos de cocina.

Promoción de Vivienda

La vivienda es hoy en día una de las grandes preocupaciones que más afecta a la sociedad, una muestra de ello es el resultado que arrojó la encuesta del diagnóstico de necesidades, indicaron su interés en la promoción en programas de vivienda.

Estrategia

- Estas actividades se gestionarán con las Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se encuentran afiliados los servidores de la administración, igualmente con el Fondo Nacional del Ahorro, generando espacios para realizar la divulgación de los programas de vivienda ofrecidos por el Fondo, facilitando el acceso de los servidores públicos a los préstamos y demás beneficios ofrecidos, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos por Ley.

AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, lo que impacta directamente en la productividad y en las relaciones interpersonales.

De igual forma se ocupa de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades, para el correcto desarrollo personal, profesional y organizacional.

Se desarrollarán los siguientes programas





Medición de Clima Laboral:

El clima laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo y su relación interpersonal como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Tomando como punto de partida la medición de Clima Laboral aplicada a través de una encuesta en línea, y de acuerdo a su resultado y análisis se presentan las siguientes estrategias en torno a la denominada "Ruta de la Felicidad"

Estrategias

- **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.

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"

Tiempo Flexible por Maternidad: Una vez finalizada la licencia de maternidad de ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales.



Tiempo Flexible por Paternidad: conceder un permiso remunerado de 3 días adicionales a la licencia de paternidad, que le permita al reciente papá disfrutar de su bebé.

Jornadas Laborales Comprimidas: tener jornadas comprimidas en fechas como día sin carro y moto, semana de receso escolar, partidos de la selección Colombia, día de las velitas, entre otras.

Tres días remunerados a los funcionarios que obtengan en la evolución del desempeño sobresaliente (95) en adelante. Personal de carrera administrativa.

- **Cine Foro:** Se adopta esta estrategia en vista de los resultados arrojados por la encuesta de Clima Laboral donde se identifican falencias en diferentes áreas, de esta forma se pretende intervenir a través de la proyección de diferentes películas su posterior socialización y debate, enriqueciendo de esta forma comunicación interna.
- **Tarde de Integración por Dependencias:** Esta estrategia surge a partir del diagnóstico de Clima Laboral, donde se identifica una débil integración del personal incluyendo el nivel directivo, esto debido a que la interacción entre ellos resulta ser netamente laboral, es así como en búsqueda de esos espacios extralaborales surge la necesidad de crear una jornada de integración, donde se desarrollarán actividades que tendrán como objetivo mitigar las brechas.
- **Amor y Amistad:** Esta actividad se desarrollará dentro de la jornada laboral el día Viernes 13 de septiembre (día de Amor y Amistad), y consiste en un compartir a través de un refrigerio que brindará directamente el jefe inmediato a todo su equipo de trabajo con el fin de integrar a todo el personal.
- **Reconocimiento al servicio:** Se realizara un reconocimiento meritorio a los funcionarios que cumplan 15 y 20 años de servicio, dicha actividad se desarrollara durante la celebración del día del Funcionario Público.

Programa de Pre-pensionados:

Creado para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.





Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales.

Plan de Incentivos

Los programas de Incentivos están destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia.

Uno de los fines del sistema de incentivos es fortalecer en los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la administración, un concepto de desempeño en nivel sobresaliente que establezca la diferencia entre lo que es el cumplimiento regular de las funciones, de aquel que genera un valor agregado y requiere un esfuerzo adicional.

Mediante la Resolución No. 543 de 15 de junio de 2018, se reglamentaron los parámetros y criterios generales para el otorgamiento de incentivos en el marco del Programa Bienestar Social e Incentivos para empleados de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico administrativo y operativo.

A continuación, se relacionan por ejes temáticos cada una de las actividades a desarrollar para la vigencia 2020.

8 Actividades

EJE	ACTIVIDAD	RESPONSABLE	PARTICIPANTES
Calidad de vida laboral	Día de la mujer	Secretaría General Subsecretaría de Talento Humano	Personal femenino que labora en la Alcaldía de Pasto
	Día de la secretaria	Secretaría General Subsecretaría de Talento Humano	Personal que realiza labores secretariales dentro de la Alcaldía de Pasto
	Día del trabajo	Secretaría General Subsecretaría de Talento Humano	Todo el personal que labora en la Alcaldía de Pasto
	Día del funcionario público	Secretaría General Subsecretaría de Talento Humano	Personal de Planta que labora en la Alcaldía de Pasto



SC-CER367095





	Día del niño	Secretaría General Subsecretaria de Talento Humano	Niños y niñas hijos de los funcionarios de la alcaldía menores de 12 años (Inscritos)
	Día de la familia	Secretaría General Subsecretaria de Talento Humano	Todo el personal de planta que labore en la Alcaldía de Pasto y su núcleo familiar (conyugue e hijos, inscritos)
	Actividad de fin de año	Secretaría General Subsecretaria de Talento Humano	Todo el personal que labora en la Alcaldía de Pasto
Promoción y prevención de salud	Terapias de Relajación	Secretaría General Subsecretaria de Talento Humano	Todo el personal de planta que labore en la Alcaldía de Pasto
	Acondicionamiento físico (gimnasio)	Secretaría General Subsecretaria de Talento Humano	Todo el personal de planta que labore en la Alcaldía de Pasto (Inscritos)
	Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Secretaría General Subsecretaria de Talento Humano Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Todo el Personal que labora en la Alcaldía de Pasto
Actividades Deportivas	Campeonato Libre de Microfutbol (Femenino y Masculino)	Secretaría General Subsecretaria de Talento Humano	Todo el Personal que labora en la Alcaldía de Pasto (Inscritos)
	Campeonato Libre Baloncesto (Femenino y Masculino)	Secretaría General Subsecretaria de Talento Humano	Todo el Personal que labora en la Alcaldía de Pasto (Inscritos)
	Campeonato Libre Vólibol (Mixto)	Secretaría General Subsecretaria de Talento Humano	Todo el Personal que labora en la Alcaldía de Pasto (Inscritos)
Promoción de Vivienda	Feria de Vivienda	Secretaría General Subsecretaria de Talento Humano	Todo el personal de planta que labore en la Alcaldía de Pasto
Cultural	Conformación Grupo de danzas Alcaldía de Pasto	Secretaría General Subsecretaria de Talento Humano	Todo el personal de planta que labore en la Alcaldía de Pasto
Artes y	Curso en	Secretaría	Todo el personal de



Artesanías	Gastronomía	General Subsecretaria de Talento Humano	planta que labore en la Alcaldía de Pasto
Programa pre- pensionados	Charlas informativas sobre tramites de pensión	Secretaría General Subsecretaria de Talento Humano	Personal de planta próximo a pensionarse
	Salida recreativa	Secretaría General Subsecretaria de Talento Humano	Personal de planta próximo a pensionarse
	Cursos Ocupacionales	Secretaría General Subsecretaria de Talento Humano	Personal de planta próximo a pensionarse
Estrategias clima laboral "Ruta de la Felicidad"	Cine Foro	Secretaría General Subsecretaria de Talento Humano	Todo el personal de planta que labore en la Alcaldía de Pasto
	Tarde de integración por dependencias	Secretaría General Subsecretaria de Talento Humano	Todo el personal de planta que labore en la Alcaldía de Pasto
	Amor y amistad	Secretaría General Subsecretaria de Talento Humano	Todo el personal que labora en la Alcaldía de Pasto
	Reconocimiento al servicio	Secretaría General Subsecretaria de Talento Humano	Todo el personal de planta que labore en la Alcaldía de Pasto
Plan De Incentivos	Incentivos a mejores funcionarios Carrera Administrativa	Secretaría General Subsecretaria de Talento Humano	Todo el personal de Carrera Administrativa

Este plan tiene validez a partir de la fecha de su expedición.

ORIGINAL FIRMADO

Gerardo Ramon de los Ríos Chavarriaga
Secretario General

ORIGINAL FIRMADO

Lorena Guerrero Zúñiga
Subsecretaria de Talento Humano



SC-CER367095





 ALCALDIA MUNICIPAL DE PASTO						
ALCALDÍA DE PASTO						
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS						
Fecha de publicación	30/01/2020					
Contexto normativo	En cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector Público y en conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 (Artículos 13 al 38), donde se establece la creación del sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos el Decreto 1083 de 2015 donde se definen los lineamientos respecto a estos programas, la Alcaldía de Pasto elabora el Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos vigencia 2020, en búsqueda del desarrollo integral de los funcionarios y el mejoramiento de su calidad de vida laboral incrementando el sentido de pertenencia Institucional.					
Componente 1: Plan de Bienestar social estímulos e incentivos						
	Actividades	Producto	Responsable	Fecha inicio	Fecha final	
ELABORACION	1.1	Elaboración y aplicaciones de herramientas de recolección de información (encuesta de clima laboral)	Indicadores de Clima Laboral	Subsecretaría de talento Humano	Enero de 2019	Enero de 2019
	1.2	Elaboración y aplicaciones de herramientas de recolección de información (encuesta de necesidades)	Necesidades de Bienestar Social	Subsecretaría de talento Humano	Enero de 2019	Enero de 2019
	1.3	Análisis y clasificación de resultados	Diagnostico de clima laboral y diagnostico de necesidades de Bienestar	Subsecretaría de talento Humano	Enero de 2019	Enero de 2019
	1.5	Construcción y elaboración del plan de bienestar social estímulos e incentivos	Plan de bienestar social estímulos e incentivos	Subsecretaría de talento Humano	Enero de 2019	Enero de 2019
EJECUCION	2.1	Proceso de contratación	Contrato con prestador del servicio	Subsecretaría de talento Humano/ departamento de contratación pública	Febrero 2020	Diciembre 2020
	2.2	Gestión de convenios interadministrativos (Turnario, Pasto Deporte etc.)	Convenios	Subsecretaría de talento Humano/ departamento de contratación pública	Febrero 2020	Diciembre 2020
	2.3	Elaboración de cronograma de actividades del plan de bienestar	Cronograma de trabajo	Subsecretaría de talento Humano	Enero de 2020	Febrero 2020
	2.4	Desarrollo de las actividades del plan de bienestar	Fortalecimiento del Bienestar de los funcionarios	Subsecretaría de talento Humano	Febrero 2020	Diciembre 2020
EVALUACION	3.1	Aplicación de Encuesta de Satisfacción	Indicadores de Satisfacción	Subsecretaría de talento Humano	Febrero 2020	Diciembre 2020
	3.2	Medición de Impacto de Actividades Realizadas	Indicadores de Impacto	Subsecretaría de talento Humano	Febrero 2020	Diciembre 2020
	3.3	Medición de Impacto en el Clima Laboral de la Alcaldía de Pasto	Indicadores de Impacto en el Clima Laboral	Subsecretaría de talento Humano	Febrero 2020	Diciembre 2020