



ALCALDÍA DE PASTO

PLAN DE

BIENESTAR SOCIAL

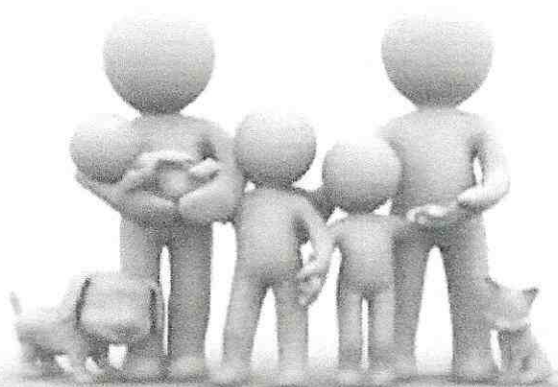
E INCENTIVOS

2015



ALCALDÍA DE PASTO

**PLAN DE
BIENESTAR SOCIAL
E
INCENTIVOS
2015**





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

ÍNDICE

- Introducción.....	1
- Marco legal.....	2
- Política de Estado.....	3
- Objetivo general.....	4
- Objetivos específicos.....	5
- Metas por lograr.....	5
- Acciones y programas por realizar.....	6
- Incentivos.....	12
- Metas por lograr.....	12
- Presupuesto.....	14
- Fuentes de información.....	14



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Plan de Bienestar Social

INTRODUCCIÓN

Comprende la Protección y los Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral.

Protección y Servicios Sociales: a través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, recreación, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998).

Es necesario tener en cuenta que los programas que forman parte de este componente deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional de Ahorro), así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- Deportivos
- Artísticos y culturales
- Recreativos y vacacionales
- Salud Ocupacional
- Higiene y Seguridad Industrial
- Medicina laboral
- Sociales y de Integración
- Capacitación

Calidad de Vida Laboral: La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

El concepto de calidad de vida laboral, gira alrededor de dos ejes sobre los cuales la Subsecretaría de Talento Humano debe trabajar, identificando los componentes de cada uno para determinar qué aspectos deben ser mejorados: si el que atañe al entorno laboral en que se realiza el trabajo, el que se relaciona con las experiencias de los servidores públicos o ambos.



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Por lo anterior, y en aras de procurar una adecuada calidad de vida laboral, es responsabilidad de la Subsecretaría de Talento Humano, intervenir en los siguientes campos:

Medición del Clima Laboral: Orientación organizacional, Administración del talento humano, Estilo de dirección, Comunicación e integración, Trabajo en grupo, Capacidad profesional y Medio ambiente físico.

MARCO LEGAL

1. Constitución Política: Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.
2. Ley 909 de 2004. Parágrafo del Artículo 36. 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 la desarrollen.
3. Ley 734 de 2002. 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, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
4. Ley 489 de 1998. Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
5. Ley 100 de 1993: Seguridad Social Integral.
6. Decreto 4661 de 2005. (Anexo 4). Modificó el parágrafo primero del artículo 70 del decreto 1227 de 2005, el cual quedó así: «PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto».
7. Decreto 1227 de 2005. Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998.
8. Decreto Ley 1572 de 1998. Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios. Decreto Ley 3054 de 1968. Crea y organiza el Fondo Nacional de Bienestar Social.
9. Decreto Ley 1567 de 1998. Título II. Establece el Sistema de Estímulos para los empleados del estado, el cual está integrado por dos grandes programas: Bienestar Social e Incentivos.
10. Decreto 2504 de 1998. Artículo Cuarto: Modifica el artículo 130 del Decreto 1572 del 5 de Agosto de 1998.
11. Decreto 1567 de 1998. Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

12. Decreto 752 de 1984. Reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social.
13. Ley 1562 DE 2012, SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
14. cartilla de bienestar laboral para empleados de la Función Pública.
15. El reglamento interno y las condiciones para que los funcionarios públicos accedan al Plan de Incentivos se encuentran en el Decreto 0951 del 2012 expedido por la Alcaldía de Pasto.

POLÍTICA DE ESTADO

El Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental, Cultural y de Obra Pública **PASTO: TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA**, define, fija y formula políticas públicas preferentes, proyectos con metas específicas, soportadas en condiciones de información, análisis y estudio, tomando como líneas base el Plan Nacional de Desarrollo "Prosperidad para Todos" y en segunda instancia, sobre los planes decenales, y Metas del Milenio.

La gestión del empleo público debe estar orientada hacia la obtención de resultados institucionales, alineando los procesos de bienestar social, capacitación, estímulos e incentivos, encaminados con el desarrollo y cumplimiento de la Misión y Visión Institucional, condiciones que posibiliten que el **Municipio de Pasto** aborde con responsabilidad y compromiso los procesos organizacionales, donde el *Talento Humano* es fundamental para el logro de metas y objetivos institucionales.

A raíz de las nuevas Políticas de Modernización del Estado, que buscan generar un cambio en el Fortalecimiento Institucional y de Modernización de la Administración Pública mediante la implementación de una Nueva Política de Talento Humano Estatal, La Alcaldía Municipal de Pasto, como Ente Territorial está encaminada a ofrecer a sus funcionarios un Plan de Bienestar Social que propenda por el desarrollo armónico e integral del empleado.

Con el Plan de Bienestar Social enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto Ley No.1567 de 1998 y Decreto No.1227 de 2005 se persigue "mejorar el nivel de vida de los funcionarios y de su familia, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Al elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que éste alcance un grado de motivación que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de los servicios que presta la Alcaldía Municipal de Pasto.

Siguiendo las Directrices Estatales el Plan de Bienestar Social de la Alcaldía Municipal de Pasto se implementa dicho plan según Decreto No 0951 del 21 de diciembre de 2012, expedido por la Alcaldía Municipal, por el cual se establece el reglamento interno que fija los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación y estímulos, dirigido a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Pasto.

Con el plan de Bienestar Social, se busca elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, está enmarcado en la ley 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto 1567 de 1998 y Decreto 1227 de 2005.

OBJETIVO GENERAL

Generar para los funcionarios, óptimas condiciones en el ambiente laboral para favorecer el desarrollo de la creatividad, participación y seguridad laboral de los empleados, así como mejorar su desempeño y calidad de vida en pro de optimizar la eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación de los servicios a la comunidad.

Promover estrategias que contribuyan al desarrollo humano integral, a generar actitudes favorables frente al servicio y el mejoramiento continuo de la organización.



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Objetivos Específicos

- ⊖ Favorecer la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, laboral y de salud de los funcionarios.
- ⊖ Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios y dependencias.
- ⊖ Estimular en todas las dependencias de la Alcaldía de Pasto y en todos los Funcionarios, la participación y consolidación del bienestar institucional, Individual y colectivo.
- ⊖ 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.

METAS POR LOGRAR

Generar para los funcionarios, condiciones en el ambiente laboral de manera que favorezcan el desarrollo de la creatividad, participación y seguridad laboral de los empleados, así como mejorar su desempeño y calidad de vida en pro de optimizar la eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación de los servicios a la comunidad.

Desarrollar planes y programas integrales articulados con la política de talento humano y el estilo de dirección de la Alta Dirección, que satisfagan las necesidades de los funcionarios y sus familias, elevando su calidad de vida, su desarrollo personal y Familiar.

Desarrollar habilidades y competencias de liderazgo y comunicación en los servidores públicos de la Alcaldía de Pasto, que contribuyan al mejoramiento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad, promoviendo estrategias de desarrollo humano integral, que genere actitudes favorables frente al servicio y el mejoramiento continuo de la organización.

Favorecer la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, laboral y de salud de los funcionarios, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los empleados de la alcaldía y por ende de sus familias.

Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios y las diferentes dependencias que forman parte de la Alcaldía Municipal de Pasto.



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Propender en los empleados públicos de la Alcaldía la participación y consolidación del bienestar institucional, Individual y colectivo.

Realizar en coordinación con las EPS, ARL y Cajas de Compensación Familiar, programas de promoción y prevención de la salud.

ACCIONES Y PROGRAMAS POR REALIZAR

El Plan de Bienestar para el primer y segundo semestre del año 2015 en la Alcaldía de Pasto se circunscribe a seis (6) Áreas, ellas son: Área Deportiva, Área de Promoción Cultural, Área Recreativo-Turística, Área Educativa (capacitaciones), Área Preventiva (Seguridad y Salud en el Trabajo, Medicina Laboral) y Área de Promoción del Desarrollo Humano. Se pretende desarrollar una serie de actividades que fomenten la capacidad de relación y de comunicación, desarrollar el sentido de pertenencia y el compromiso individual para con la Alcaldía.





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Área Cultural: pretende desarrollar aptitudes artísticas y creativas así como la formación pertinente en dichas artes, facilitando su expresión y apreciación. Contribuyendo en beneficio de la Institución en la búsqueda y creación de soluciones creativas e innovadoras.

Área Recreativa: busca orientar el esparcimiento y la integración de los funcionarios a través de la realización de unas convivencias en sitios campestres fuera de la ciudad. Así como mostrar el interés y orgullo de la Institución por el buen desempeño y trabajo de sus funcionarios.

Área Deportiva: busca motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de competencia, conformación de los equipos de fútbol, baloncesto, voleibol, tenis de mesa; Inscripción de los equipos en torneos locales, regionales y departamentales. Compra uniformes y elementos deportivos. Programa de Acondicionamiento físico Programación recreativa y la realización de un Torneo de diferentes disciplinas deportivas.

Área Preventiva: procura proveer a los funcionarios de una serie de conocimientos esenciales que les permita reaccionar de manera adecuada ante situaciones de riesgo grave, que ponga en peligro sus vidas. Además supone un ahorro futuro a la Institución.

Área Educativa: intenta incentivar en los funcionarios el espíritu de superación mediante el estímulo a continuar con su proceso de formación, adelantando estudios en diferentes áreas a través del programa de capacitación. Esto beneficia a la Institución en el modo de efectividad, eficiencia e innovación.

Área de Desarrollo Humano: se aspira a forjar una conciencia de identidad cultural en torno a celebraciones de particular interés, tales como Día Internacional de la Mujer, Día de la Secretaria, Día Internacional del Trabajo, Semana de Salud Ocupacional, Novenas Navideñas y Despedida de fin de año.

Por lo anterior, y en aras de procurar una adecuada calidad de vida laboral, es responsabilidad de la Subsecretaría de Talento Humano, intervenir en los siguientes campos:

Medición del Clima Laboral: Orientación organizacional, Administración del talento humano, Estilo de dirección, Comunicación e integración, Trabajo en equipo, Capacidad profesional y Medio ambiente físico.

Evaluación de la adaptación al cambio organizacional y realización de acciones de preparación frente al cambio y a la desvinculación laboral asistida, o de readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Programa	Obejivo	Actividad	Población Objetivo	Responsable	Herramientas	Tareas Especificas
Bienestar	Reconocer el servicio del personal femenino que elabora en toda la administración, en pro del Crecimiento de las Instituciones	Celebración "Día de la Mujer"	Personal en general	Secretaría General: Subsecretaría de Talento Humano	Recursos ofrecidos por la administración	- Determinación de las actividades que generen interés y motivación a los funcionarios - Definición del evento - Realización del evento
Bienestar	Reconocer el servicio del personal de secretaría que elabora en toda la administración, en pro del Crecimiento de las Instituciones	Celebración "Día de la Secretaría"	Personal con funciones secretariales	Secretaría General: Subsecretaría de Talento Humano	Recursos ofrecidos por la administración	- Determinación de las actividades que generen interés y motivación a los funcionarios - Definición del evento - Realización del evento





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL

Subsecretaría de Talento Humano

Programa	Obejivo	Actividad	Población Objetivo	Responsable	Herramientas	Tareas Específicas
Bienestar	Reconocer el servicio del personal que elabora en toda la administración, en pro del Crecimiento de las Instituciones	Celebración "Día Internacional del Trabajador"	Personal en general	Secretaría General: Subsecretaría de Talento Humano	Recursos ofrecidos por la administración	- Determinación de las actividades que generen interés y motivación a los funcionarios - Definición del evento - Realización del evento
Bienestar	Fomentar y apoyar el ámbito familiar del personal que componen la administración en pro del Crecimiento de las Instituciones	Celebración "Día de la Familia"	Personal en general	Secretaría General: Subsecretaría de Talento Humano	Recursos ofrecidos por la administración	- Determinación de las actividades que generen interés y motivación a los funcionarios - Definición del evento - Realización del evento





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Programa	Obejtivo	Actividad	Población Objetivo	Responsable	Herramientas	Tareas Especificas
Bienestar	Fomentar la práctica de técnicas de relajación para eliminar el estrés	Manejo del Estrés y Relajación	Personal en general	Secretaría General: Subsecretaría de Talento Humano	Recursos ofrecidos por la administración	- Determinación de las actividades que generen interés y motivación a los funcionarios - Definición del evento - Realización del evento
Bienestar	Reconocer y celebrar el servicio del personal que elabora en toda la administración, en pro del Crecimiento de las Instituciones	Celebración "Fin de Año"	Personal en general	Secretaría General: Subsecretaría de Talento Humano	Recursos ofrecidos por la administración	- Determinación de las actividades que generen interés y motivación a los funcionarios - Definición del evento - Realización del evento





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL

Subsecretaría de Talento Humano

Programa	Obejivo	Actividad	Población Objetivo	Responsable	Herramientas	Tareas Especificas
Bienestar	Educativo y recreativo hacia las familias y los niños que la conforman, para preservar el respeto y los derechos de los menores	Celebración "Día del Niño"	Personal en general	Secretaría General: Subsecretaría de Talento Humano	Recursos ofrecidos por la administración	- Determinación de actividades que generen interés y motivación a funcionarios y sus familias - Definición del evento - Realización del evento
Deporte	Fomentar la práctica deportiva, mediante la integración en actividades de diferentes disciplinas generando espacios de integración a nivel competitivo y recreativo	Preparación de los diferentes aspectos para Juegos Nacionales de Servidores Públicos	Personal en general	Secretaría General: Subsecretaría de Talento Humano	- Escenarios deportivos definidos por la administración municipal - Implementos deportivos - Personal de entrenamiento	- Determinación de actividades deportivas de preferencia a JNSP - Programación de cada modalidad deportiva. Inscripción de equipos. - Ejecución de la programación - Fomento de la participación en JNSP





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

INCENTIVOS

Con el Plan de Incentivos y de Estímulos enmarcado en la Ley 909 de 2004, y sus Decretos reglamentarios 1567 de 1998 y 1227 de 2005, se persigue motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados para con la Gestión Pública.

El Plan de Incentivos y Estímulos de la Alcaldía de Pasto, se enmarca dentro de los Programas de Bienestar Social y Capacitación cuyo fin es el reconocimiento al excelente desempeño laboral.

METAS POR LOGRAR

Recompensar justamente el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de la Alcaldía Municipal que se encuentren en niveles de excelencia, de manera que se logre un cambio en la actitud de los empleados.

⊖ Implementar el reconocimiento a los servidores públicos por los resultados y logros en su gestión y por su buena actitud hacia el trabajo en la Alcaldía de Pasto.

⊖ Generar condiciones favorables en el desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

⊖ Estimular y elevar los niveles de motivación de los funcionarios públicos, con el fin de satisfacer sus necesidades sociales y de crecimiento personal.

Contribuir con el mejoramiento de la capacidad productiva de la Alcaldía, premiando los logros de los funcionarios, estimulando el sentido de pertenencia institucional.





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Actividad	Responsable	Documento/Registro
Analizar evaluaciones de desempeño laboral; dentro de los criterios para acceder al plan de incentivos se consideraran las evaluaciones de desempeño en niveles de sobresaliente. Para lo cual se consolida, registra, notifica y ejecuta; la EDL para la vigencia del año respectivo	Subsecretaría de Talento Humano	EDL definitiva
Concertar el plan de incentivos; los funcionarios tienen derecho al incentivo se reúnen con el comité de bienestar social, capacitación e incentivos, para definir las líneas de reconocimiento	Comité de C.B.S.C.I	Proyecto Plan de Incentivos Acta de Concertación
Aprobación del Plan de Incentivos; aprobado por el comité de Bienestar Social, capacitación e incentivos de la Alcaldía de Pasto	Comité de C.B.S.C.I	Plan de Incentivos Acta reunión de comité
Selección de funcionarios: será acreedor del incentivo el funcionario que obtenga el mayor puntaje. En caso de empate se tendrá en cuenta la formación durante la vigencia del año respectivo y experiencia	Subsecretaría de Talento Humano	Matriz de evaluación
Otorgar incentivos; cada funcionario seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de lo establecido en el plan de incentivos de la entidad.	Alcalde	Acto Administrativo de reconocimiento





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

PRESUPUESTO

El presupuesto con el que cuenta la Alcaldía Municipal de Pasto para la implementación del plan de bienestar es de \$ 113.400.000 (ciento trece mil cuatrocientos millones de pesos M/cte.), según el rubro presupuestal No 2104012230208 de enero 2015, que se debitaran del presupuesto general del municipio de Pasto de la cuenta "Bienestar e Incentivos"

El presupuesto con el que cuenta la Alcaldía Municipal de Pasto para la implementación del plan de incentivos es de \$ 10.000.000 (diez millones de pesos M/cte.), según el rubro presupuestal No 2104012230208 de enero 2015, que se debitaran del presupuesto general del municipio de Pasto de la cuenta "Bienestar e Incentivos"

FUENTES DE INFORMACIÓN

- > Decreto 1567 de 1998.
- > Decreto 1572 de 1998.
- > Decreto 2504 de 1998.
- > Decreto 1227 de 2005

- > Ley 489. Estatuto básico de organización y funcionamiento de la Administración Pública. 1998.
- > Ley 115 de febrero 8 de 1994.
- > Ley 100 del 23 de diciembre de 1993.
- > MAX-NEEF, Manfred y Otros. Desarrollo a Escala Humana. Una opción para el futuro. Centro de alternativas para el desarrollo, Fundación DagHammar skjold. Medellín: Proyecto 20 Editores, 2000.



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Este Plan tiene validez a partir de la fecha de su expedición,

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en San Juan de Pasto a los veinticuatro (24) días del mes de Febrero de 2015.



Ernesto Andrade Solarte
PRESIDENTE



Elena Pantoja Guerrero
SECRETARIA TÉCNICA

COMITÉ BIENESTAR SOCIAL CAPACITACIÓN E INCENTIVOS

 ALCALDÍA DE PASTO	PROCESO INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN			
	NOMBRE DEL FORMATO			
	CITACIÓN A REUNIÓN			
VIGENCIA	VERSIÓN	CÓDIGO	CONSECUTIVO	
30-Noviembre-11	02	IC-F-045		


DEPENDENCIA RESPONSABLE DE LA CITACIÓN	SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
---	--

Fecha reunión			Hora Inicial	Hora Final	LUGAR DE LA REUNIÓN
Día	Mes	Año			
24	02	2015	8:00	10:00	DESPACHO SECRETARIO GENERAL
TEMA		Presentación y Aprobación del Plan de Bienestar Social y Capacitación			

CITADOS

NOMBRE	DEPENDENCIA / ENTIDAD	DIRECCIÓN	FIRMA
HAROLD GUERRERO LOPEZ	ALCALDE MUNICIPAL	DESPACHO	
ERNESTO ANDRADE SOLARTE	REPRESENTANTE ALCALDE – PRINCIPAL	SECRETARIA GENERAL	
ALVARO GOMEZ JURADO	REPRESENTANTE DEL ALCALDE – PRINCIPAL	SECRETARIO DE GOBIERNO	
MARTHA PATRICIA MARTINEZ SOLARTE	REPRESENTANTE PRINCIPAL DE DE FUNCIONARIOS CARRERA ADMINISTRATIVA	SUBSECRETARIA DE CONTOL	
ANA MARIA ERASO BASANTE	REPRESENTANTE PRINCIPAL DE DE FUNCIONARIOS CARRERA ADMINISTRATIVA	SECRETARIA DE EDUCACION	
JAIME ALBERTO SANTACRUZ SANTACRUZ	CONTROL INTERNO	CONTROL INTERNO	
ELENA PANTOJA GUERRERO	SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO (E)	SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO	
ANA MARÍA GONZALEZ BERNAL	JEFE DE LA OFICINA JURIDICA	OFICINA JURIDICA	

ORDEN DEL DIA PROPUESTO	RESPONSABLE
1. Verificación del quórum	Secretario Técnico ELENA PANTOJA GUERRERO
2. Presentación del Plan de Bienestar Social y Capacitación	
3. Aprobación del Plan de Bienestar y Capacitación	
4. Propositiones y Varios	

Responsable de la citación	Firma	Fecha de citación	Día	Mes	Año
ELENA PANTOJA GUERRERO			18	02	15



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Acta N° 1

Febrero 24 de 2015

En San Juan de Pasto, a los veinticuatro (24) días del mes de Febrero de dos mil quince (2015) en el Despacho del Secretario General, siendo las 8:10 am, previa citación, se dio inicio a la reunión del Comité de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Pasto, a efectos de desarrollar el siguiente:

ORDEN DEL DIA.

1. Llamado a lista y verificación del quórum.
2. Presentación del Plan de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos
3. Aprobación del Plan de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos
4. Propositiones y Varios.

DESARROLLO DE LA SESIÓN.

1. LLAMADO A LISTA Y VERIFICACIÓN DEL QUÓRUM.

Nº	NOMBRE	CARGO
1	HAROLD GUERRERO LOPEZ	Alcalde Municipal
2	ERNESTO ANDRADE SOLARTE	Representante del Alcalde – Miembro Principal
2	ALVARO JOSE GOMEZJURADO	Representante del Alcalde – Miembro Principal
3	MARTHA PATRICIA MARTINEZ SOLARTE	Representante de los empleados de carrera administrativa. Comisión de Personal

EP





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

4	ANA MARIA ERASO BASANTE	Representante de los empleados de carrera administrativa – Principal Comisión de Personal
6	JAIME ALBERTO SANTACRUZ SANTACRUZ	Jefe de Control Interno
7	ANA MARIA GONZALEZ BERNAL	Jefe Oficina Jurídica
8	ELENA PANTOJA GUERRERO	Secretaría de Técnica

La doctora Elena Pantoja Guerrero informa que existe quórum y se procede con la reunión.

La doctora Elena Pantoja Guerrero secretaria técnica del comité expone en primer lugar el Plan Institucional PIC 2015 de Capacitaciones, explicando que se encuentra dentro de la normatividad vigente, exponiendo que toda entidad tiene la responsabilidad de velar por sus recursos, en especial el recursos humano, pues es el funcionario es el que hace a la entidad, con el desempeño de sus labores y asumiendo su carga laboral y de igual forma mejorando la prestación del servicio.

Manifiesta también cual fue el método que se utilizó para el diagnostico de las necesidades de capacitación para lo cual se envió a cada jefe de dependencia de la Alcaldía de Pasto formato GTH –F 017 Encuesta de Necesidades de Capacitación en la cual los funcionarios deben dar su percepción acerca de los diferentes aspectos relacionados con las necesidades de capacitación mas relevantes que se deben ofrecer en cada dependencia y así diseñar el Plan Institucional de Capacitación PIC

2015 para el personal administrativo de planta de la Alcaldía Municipal de Pasto.





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

También aduce que en esta vigencia se incluirá la capacitación en Cultura de la Legalidad e integridad como una exigencia de la Procuraduría General de la Nación con el ánimo de apoyar esta labor tan importante.

Con los resultados obtenidos durante el estudio se detectaron los principales temas de capacitación en los que se requiere actualización de conocimientos e información para obtener un óptimo desempeño laboral.

Para el diseño del Plan Institucional de Capacitaciones se tuvieron en cuenta los temas de capacitación más relevantes en análisis del diagnóstico teniendo como resultado el siguiente:

Atención al Público

Informática – Ofimática

Archivo

Contratación Pública

Código Disciplinario

Formulación y Evaluación de proyectos

Actualización Derecho Administrativo

Derecho Político

También aclara que los funcionarios que reciben las capacitaciones deben convertirse en multiplicadores o socializadores del conocimiento que adquieren en las mismas, pero que esto depende de cada jefe de área.

La Doctora Elena manifiesta que este año se realizarán capacitaciones con una intensidad horaria de 16 a 24 horas por recomendación de ICONTEC.





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

De igual manera sustenta el Plan de Bienestar e Incentivos 2015 con el cual busca elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano.

Para el Plan de Bienestar, la Doctora Elena informa que se realizarán los siguientes eventos durante la vigencia 2015:

Día de la Mujer

Día de la secretaria

Día del Trabajo

Día del Niño

Tarde Navideña

Semana de la Salud Ocupacional

El doctor Ernesto Andrade interviene manifestando que la ciudad de Pasto es la sede de los Juegos Nacionales y por tanto todos los recursos destinados a los eventos deportivos se los incluirá en apoyar a los deportistas que conforman la selección que representara al Municipio tanto en la selección como en la preparación de los mismos en las disciplinas que conforman los juegos nacionales, sin embargo las actividades de Bienestar como son día del trabajo y semana de la salud ocupacional serán lúdico deportivas donde se incluye a todos los funcionarios de planta de la Alcaldía Municipal.

Con respecto a los incentivos el Doctor Ernesto Andrade Solarte expone que es únicamente para el personal de Carrera Administrativa y de libre Nomenclatura y Remoción, participan los funcionarios que tienen evaluación de desempeño sobresaliente (95 a 100 puntos), y los incentivos son de forma individual y por grupos de trabajo.





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

La Doctora Martha Patricia Martínez felicita por las capacitaciones realizadas la vigencia del año anterior.

El Doctor Ernesto informa que para la presente vigencia se incluirán en el Plan de Capacitación y Bienestar las secretarías de Educación y Salud siempre y cuando se llegue a un acuerdo presupuestal que permita la vinculación de estas dependencias en dichos planes.

También hace referencia a los contratistas de la Alcaldía Municipal de Pasto, manifestando que la ley 909 de 2004 establece que los recursos deben ser utilizados únicamente para los funcionarios de carrera administrativa y que según concepto del DAFP el cual es vinculante para la Administración Municipal y por tanto permite incluir a los funcionarios en provisionalidad, así las cosas, se solicito al jefe del Departamento de Contratación Publica, doctor Castulo Cisneros Trujillo vincularse al Plan de Capacitación y Bienestar quien informa que el Departamento Administrativo de Contratación no cuenta con recursos propios y por ese motivo no pueden vincularse a dichos planes.

El Doctor Ernesto Andrade Solarte manifiesta que aprovechando que la Doctora Ana María Erazo se encuentra presente en la reunión y es miembro del Sindicato de Empleados Públicos lleve esta información para que se comente y difunda el hecho de no vincular al personal de apoyo a la gestión y profesional es totalmente legal y no es un tema que la administración toma de manera caprichosa.

Por consiguiente y una vez escuchadas las intervenciones de los participantes se pone en consideración el Plan de Capacitación, Bienestar e Incentivos 2015 y se aprueba por unanimidad las decisiones tomadas, siendo las 10:05 a.m.


Atentamente:


ERNESTO ANDRADE SOLARTE
Presidente


ELENA PANTOJA GUERRERO
Secretario

NIT:891280000-3
CAM Anganoy vía Los Rosales II
Teléfonos: +(57) 2 7222624, +(57) 2 7291919, +(57) 2 7292000, - Fax: +(57) 2 7223347
Código Postal 520001 - Correo electrónico: talentohumano@pasto.gov.co
www.pasto.gov.co - Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento



 ALCALDÍA DE PASTO	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO			
	NOMBRE DEL FORMATO:			
	CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES			
VIGENCIA	VERSIÓN	CODIGO	PAGINA	
27-Sep-2013	01	GTH-F-019	1 de 2	

FECHA DE ELABORACIÓN: FEBRERO 24
2015

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	DIRIGIDA A	FECHA DE EJECUCIÓN	DURACIÓN	RESPONSABLE
Cultura de la Legalidad e Integridad	Servidores Públicos y Contratistas	Abril 17 de 2015	4 Horas	Talento Humano
Diplomado en Presupuesto	Servidores Público	Mayo -Julio	130 Horas	Talento Humano
Atención al Publico	Servidores Públicos	Agosto 12-13-14 de 2015	24 horas	Talento Humano
Informática - Ofimática	Servidores Públicos	Agosto 19-20-21 de 2014	24 horas	Talento Humano
Archivo	Servidores Públicos	Agosto 26-27-28 de 2015	24 horas	Talento Humano
Contratación Publica	Servidores Públicos	Septiembre 9-10-11 de 2015	24 horas	Talento Humano
Código Disciplinario	Servidores Públicos	Septiembre 23-24-25 de 2015	24 horas	Talento Humano
Fomulación y Evaluación de Proyectos	Servidores Públicos	Octubre 14-15-16 de 2015	24 horas	Talento Humano
Derecho Administrativo	Servidores Públicos	Octubre 28-29-30	24 horas	Talento Humano
Derecho Policivo	Servidores Públicos	Noviembre 25-26-27 de 2015	24 horas	Talento Humano



Nombre y firma Subsecretario de Talento Humano

