

**INTRODUCCION**

El Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2021 de la Alcaldía de Pasto, busca crear espacios donde se puedan suplir las necesidades de bienestar y calidad de vida laboral de los funcionarios, ya que ellos son la base del proceso de Gestión del Talento Humano, y este el centro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Comprometidos con el Bienestar de sus trabajadores y seguros de la necesidad de mantener un ambiente laboral adecuado, se establece un Plan de Bienestar estímulos e incentivos para la vigencia 2021 basado en el resultado de la medición de las necesidades de bienestar y el diagnostico de clima laboral, los cuales permiten identificar las actividades a llevar a cabo, en concordancia con la normatividad vigente.

La Secretaria General de la mano con la Subsecretaria de Talento Humano son los responsables de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar el plan, de tal forma que se adecue a las necesidades e intereses laborales, familiares, culturales, deportivos entre otros, de los funcionarios, siendo fundamental tanto para motivarlos a desarrollar de forma correcta sus actividades 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 contribuyendo a hacer de Pasto la Gran Capital.

**1. 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.

**1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

* Satisfacer las expectativas de los servidores de la Alcaldía de Pasto en torno al Plan de Bienestar desarrollando actividades de interés colectivo, determinadas a través del diagnóstico de las necesidades.
* Fomentar la aplicación de estrategias que acrecienten la participación de los funcionarios en las actividades programadas, para generar un mayor impacto.
* 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.
* Generar estrategias que fortalezcan la apropiación de conductas asociadas a los 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.
* Optimizar los recursos destinados al Plan generando actividades acordes y dirigidas a cumplir las necesidades de los funcionarios en materia de bienestar y calidad de vida laboral.

**2. 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 logica según las necesidades de los servidores.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **NORMA** | **CONTENIDO** | **FECHA** |
| Decreto Ley 1567 | Por el cual se crean el sistema nacional de capacitaciones y el sistema de estímulos | Del 5 de agosto de 1998 |
| Ley 909 | Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones | Del 23 de septiembre del 2004 |
| Decreto 1083 | Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Publica | Del 26 de mayo del 2015 |
| Ley 1857 | Por medio de la cual se modifica la Ley 1361de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones. | De julio 26 de 2017 |
| Decreto 051 | 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 | De enero 16 del 2018 |
| Decreto 1499 | Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 | Del 11 de septiembre del 2017 |
| Decreto 0413 | “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”. | Del 10 de noviembre del 2020 |

**3. DEFINICIONES**

* 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 a 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).

**4. PRIORIDADES DE BIENESTAR**

Para determinar las actividades que los funcionarios consideran incrementarían los índices de bienestar laboral, se aplico una encuesta de necesidades a través de un formulario de Google publicado por los medios de comunicación interna a partir del 18 de diciembre del 2020, fue diligenciada por 290 funcionarios.

A través de los resultados que arroja la encuesta se priorizaron las actividades y se evidencio que las actividades llevadas a cabo en el año 2020 cumplieron con su objetivo y vuelven a tener gran acojida de esta forma se vuelven a ver reflejadas dentro de las preferencias de la presente vigencia.

**5. ESTRUCTURA DEL PLAN**

|  |  |
| --- | --- |
| **BIENESTAR SOCIAL**  Dirigido a los servidores públicos de la Alcaldía de Pasto y sus familias | |
| CALIDAD DE VIDA LABORAL  Cómo fomentar la cultura organizacional en la empresa?  Liderazgo  Trabajo en equipo  Cultura Organizacional  Desvinculación Laboral Asistida  Adaptación al cambio organizacional  Medición de Clima Laboral | PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES    Promoción prevención de la salud  Educación Formal  Promoción en programas de vivienda  Capacitación informal en artes y artesanías  Artísticos y Culturales  Deportivos y Recreativos |

|  |  |
| --- | --- |
| **PROGRAMA DE INCENTIVOS** | |
| No pecuniarios  **Dirigido a:** Servidores de carrera administrativa, equipos de trabajo, servidores con cargo de libre nombramiento y remoción  BECAS  COMISIONES  VIAJES  PUBLICACIONES  ENCARGOS | Pecuniarios  Dirigido a: Equipos de Trabajo  DINERO |

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).

**5.1 PROGRAMA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES**

Este programa tiene como objetivo principal beneficiar a los servidores y sus familias impactando su calidad de vida, atendiendo las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje factores extra laborales que pueden ser percibidos de acuerdo a las circunstancias que viven diariamente y que afectan su comportamiento. De acuerdo a esto la Administración Municipal trabaja en espacios que coadyuven a sus servidores en las diferentes áreas, tales como:

* Deportivos, recreativos y vacacionales
* Artísticos y Culturales
* Promoción y prevención de la salud
* Capacitación informal en artes y artesanías
* Promoción de programas de vivienda
* Educación formal dirigida a los funcionarios de carrera administrativa

**5.1.1 AREAS DEL PROGRAMA DE PROTECCION Y SERVISIOS SOCIALES**

* **Área deportiva, recreativa y vacacional**

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 Subsecretaria 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, la sana competencia y a satisfacer las necesidades de integración, identidad cultural e institucional.

* **Área Artística y cultural**

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 las actividades de interés.

* **Área de promoción y prevención de la 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 Sistema 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.

* **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 y así lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales.

* **Área de promoción de programas de vivienda**

Teniendo en cuenta que tener vivienda propia es hoy en día una de las grandes preocupaciones que más afecta a la población y en búsqueda del mejoramiento d la calidad de vida de los servidores se desarrollaran jornadas con diferentes beneficios y planes de vivienda que ofrecen diferentes entidades.

* **Educación formal dirigida a los funcionarios de carrera administrativa**

Consiste en un programa de apoyo educativo que beneficia a los funcionarios de Carrera administrativa que deseen capacitarse en instituciones públicas o privadas, reconocidas por el Ministerio de Educacion Nacional en las modalidades de pregrado y posgrado, se realizara a través de una convocatoria y de acuerdo a la asignación presupuestal.

Apoyo educativo 2021

* Se realizara la convocatoria correspondiente con todas las especificaciones y se dibulgara a través de los medios de comunicación interna.
* Se recibirán las solicitudes y se realizara el análisis de la documentación y cumplimiento de los requicitos.
* Se realizará un comité para la aprobación de las solicitudes
* Se realizará el trámite para el pago en la Universidad.

**5.2 PROGRAMA 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.

De acuerdo a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (…) se han convertido en argumentos en pro de un buen ambiente laboral, el reconocimiento de la importancia de las  
relaciones humanas e interpersonales dentro de las organizaciones como elementos importantes para la convivencia, la toma de decisiones de manera participativa e incluyente, los mayores niveles de flexibilidad  
laboral y el reconocimiento del mérito, entre otros. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018). Es así como desde el Área de calidad de vida laboral se deben abordar los siguientes programas.

* Medición del clima laboral
* Adaptación al cambio organizacional.
* Identificación de la cultura organizacional y su gestión.
* Fortalecimiento del trabajo en equipo.
* Programa de incentivos.
* Preparar al pre-pensionado para el retiro del servicio.

**5.2.1 GESTION DEL 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. Estas características pueden  
ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018). Por ello; su relación directa con la calidad de vida laboral, dado que depende de la percepción que los servidores tienen respecto a su bienestar, satisfacción, identidad referente a la entidad, la cual ejerce impacto en el ambiente laboral y la sensación de estar-bien a nivel colectivo.

Teniendo en cuenta esto el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, desarrolló los lineamientos de la política que sugiere de manera articulada el trabajo entre la cultura organizacional y el clima laboral, entendiendo que las condiciones físicas y funcionales dadas por la cultura impuesta por la entidad ejercen influencia en la percepción de los servidores.

Cada intervención en el clima laboral debe contemplar entonces todos los aspectos que enmarcan la entidad; desde la plataforma virtual hasta el aspecto humano de manera integral para trabajar en pro de su bienestar y desarrollo, lo cual beneficiara tanto a los servidores como a la entidad en el logro de sus objetivos institucionales que serán más fáciles de alcanzar con un talento humano motivado, satisfecho e identificado con la entidad.

Es importante tener en cuenta que para evaluar y mejorar el clima laboral se debe considerar la percepción total que tiene el servidor. Es decir, esa percepción se extiende desde la forma en que se adapta a su puesto de trabajo hasta el rendimiento que da en el mismo. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018, pág. 26).

Es por esto que trabajar en pro de la calidad de vida laboral de los funcionarios vista como el bienestar, la salud y desarrollo personal se convierte en uno de los principales objetivos del proceso de Gestión del Talento Humano quienes generan las condiciones que hará que la labor sea satisfactoria y por ello fortalecer el sentido de pertenencia y el logro de los objetivos institucionales, ya que la calidad, la productividad y el mejor desempeño de los funcionarios, tiene una relación directa con el ambiente que gira a su alrededor.

**5.2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL, ADAPTACION AL CAMBIO ORGANIZACIONAL**

Una estrategia para mejorar el clima laboral dentro de la Alcaldia de Pasto es gestionar continuamente la cultura organizacional y el ambiente dentro y fuera de las instalaciones de trabajo, impactando en la vida de los servidores, impactando su desempeño, su sentido de pertenencia y motivando a la consecución de los objetivos institucionales.

Las acciones dirigidas al cambio organizacional deben ser constantes, de acuerdo a como se gestionen los cambios se pueden convertir en riesgos

organizacionales que debilitan la cultura administrativa o en fortalezas que permitan convertirla en una cultura flexible, abierta al cambio y por lo tanto preparada para afrontar las exigencias de los nuevos retos permitiendo evolucionar. Es necesario que la cultura organizacional este orientada al factor humano y le dé la mayor importancia a contar con servidores motivados que tengan confianza en la Administración y capacitados para el cumplimiento de los objetivos.

El cambio organizacional se basa principalmente en dos conceptos: una situación inicial de la que se quiere o se desea salir y una situación objetivo que se juzga como relativamente ventajosa o ideal, en si consiste en poder moverse de un equilibrio actual hacia un equilibrio futuro pasando por un periodo normal de inestabilidad o desequilibrio. Las actividades propuestas van encaminadas a que dicha inestabilidad este bien manejada dentro de un esquema que incluya estrategias de comunicación, retroalimentación y ajuste, para lograr asi un equilibrio estable.

Las actitudes y compromisos para intervenir en el proceso del cambio organizacional planificado son preparación para el cambio, asimilación para el cambio, aceptación del cambio, compromiso con el cambio, este proceso se obtiene a partir de los acuerdos y compromisos entre los líderes de los procesos o directores de las distintas oficinas y toda la estructura organizacional.

**5.2.3 GESTION DEL CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ALCALDIA DE PASTO**

Para dar gestión y poner en marcha el fortalecimiento del ambiente laboral y la cultura organizacional la Secretaria General a través de la Subsecretaria del Talento humano realizara actividades relacionadas con el tema acorde a los diagnósticos de Clima Laboral y las necesidades manifestadas por los líderes, se propone realizar estrategias de intervención que permitan cerrar las brechas detectadas poder intervenir en el Clima Laboral y así impactar el bienestar de los servidores.

Para ello todas las actividades propuestas en este Plan tanto recreativas, culturales, deportivas entre otras antes durante y después de su ejecución se articularán teórica y contextualmente con el modelo de ambiente laboral y la cultura organizacional adoptada por la Alcaldía Municipal, para de esta forma generar sentido de pertenencia con la misma.

Este programa cuenta con las siguientes actividades específicas:

1. Realizar la medición de Clima Laboral durante el primer trimestre de la vigencia con una periodicidad de dos años, con el fin de definir la brecha a intervenir de acuerdo con los resultados y de esta manera conseguir el índice de satisfactorio a sobresaliente.
2. Liderazgo Transformacional, se realizará un plan de capacitación de habilidades blandas con los Lideres de cada proceso.
3. Se realizará la intervención del ambiente laboral con cada dependencia a partir del diagnóstico de la encuesta de Clima Laboral, en las dependencias donde se perciba menor índice de ambiente laboral se realizará una intervención dirigida.

**5.2.4 DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA**

* **Programa de Pre-pensionados:**

Este programa se encuentra enmarcado en la normatividad vigente la Ley 100 de 1993, la cual establece las condiciones para la promoción de los servicios sociales complementarios para la tercera edad, las cuales contemplan la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación. Los programas de preparación a la jubilación deben propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de reflexión que les permitan tomar decisiones, basados en una amplia información sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral por derecho a pensión.

La preparación para el retiro de los funcionarios de la Alcaldía de Pasto, tiene en cuenta aspectos fundamentales no laborales como la salud física y psicológica, la administración económica y financiera, el manejo del tiempo libre y el conocimiento sobre la normatividad vigente relacionada con las Normas Constitucionales, las leyes laborales y de seguridad social y demás.

La población objetivo del programa de preparación para la jubilación son los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Pasto que en el caso de las mujeres esten entre los 56 y 57 años y los hombres que estén entre los 61 y 62 años de edad, con el objetivo de abordar una estrategia para la jubilación y preparar al trabajador para el cambio de estilo de vida, la ocupación del tiempo libre y la entrega de alternativas ocupacionales o de inversión.

Se proponen tres ejes de capacitación de tal manera que los servidores públicos asistan de forma virtual.

1. **Estrategias para realizar de manera exitosa los tramites de jubilación**: Se brindará a los funcionarios públicos información clara y suficiente a cerca de los aspectos normativos y legales que regulan la jubilación en Colombia.
2. **Producción y emprendimiento**: Se orientará al funcionario para que se identifique como una persona productiva y emprendedora en el momento de su retiro laboral de tal manera que pueda integrar a su vida diaria el correcto uso del tiempo libre, actividades recreativas y deportivas, cuidado de su salud, así como ocupación en artes u oficios que le generen reconocimiento social y económico.
3. **Fortalecimiento Psicológico, social, familiar y personal**: Se brindará información y asesoría sobre esta etapa laboral identificando dificultades y fortalezas y aprender a utilizarlas a su favor.

**5.3 PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS**

**5.3.1 Estímulos y 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”.

La Subsecretaria de Talento Humano comprometida precisamente con

* **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.
* **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 evaluación del desempeño sobresaliente (90) en adelante. Personal de carrera administrativa.

**5.3.2 PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES**

El Plan de Incentivos Institucionales tiene como objetivo lo señalado en el artículo 29 del Decreto 1567 de 1998, “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado” el cual establece que: “*Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia”.*

De acuerdo con el artículo 2.2.10.8 Decreto 1083 de 2015 *“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*.*” (…)*

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.

Por lo tanto, el Plan de Incentivos de la Alcaldía de Pasto está orientado a destacar a los servidores públicos de gerencia publica, de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, así como a los equipos de trabajo que muestren niveles de excelencia en la evaluación de desempeño y en el desarrollo de sus proyectos.

Mediante la Resolución No. 0800 de 11 de noviembre de 2020, 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.

Distribucion presupuesto incentivos

|  |  |
| --- | --- |
| Actividad | Porcentaje de distribucion |
| Incentivos por desempeño individual | 80% |
| Incentivos para equipos de trabajo | 20% |

**OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS POR DESEMPEÑO INDIVIDUAL**:

Todo funcionario público de carrera administrativa, de los niveles profesional, técnico y asistencial y libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico administrativo y operativo (artículo 30 del decreto 1567 de 1998) podrá ser seleccionado como mejor empleado del nivel jerárquico al que pertenezca de la Alcaldía de Pasto, siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

1. Tener más de un año al servicio en la Alcaldía Municipal de Pasto.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la última calificación definitiva de servicios, en firme. Entiéndase sobresaliente aquella superior o igual a noventa puntos (90).

**OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS PARA LOS EQUIPOS DE TRABAJO:**

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la Alcaldía Municipal de Pasto.

Para este incentivo se tendrá en cuenta los siguientes criterios: Los equipos estarán conformados por un mínimo de dos (2) personas y un máximo de cinco (5) funcionarios que se encuentren adscritos a carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles profesional; técnico administrativo y operativo (artículo 30 del decreto 1567 de 1998).

El Equipo de trabajo presentará evidencias de la ejecución del proyecto y sus resultados. El proyecto a evaluar no debe comprometer recursos del plan de desarrollo de ninguna de las dependencias adscritas al ente territorial, pero si debe encontrarse inmerso en la misión institucional.

Del total del presupuesto asignado para incentivos en la vigencia se realizará una distribución para el caso de los Incentivos Individuales se otorgará a cada nivel jerárquico un numero de cupos de forma equitativa y con los grupos de trabajo se distribuirá de acuerdo a la convocatoria en primero segundo y tercer puesto.

**6. RUTAS DE CREACION DEL VALOR**

Las actividades programadas dentro del Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos de la Alcaldía de Pasto están enfocadas directamente desde los elementos de calidad de vida dimensiones claves que sé que se trabajan de manera transversal desde las rutas de creación de valor propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

|  |
| --- |
| **RUTA DE LA FELICIDAD: La felicidad nos hace productivos** |
| Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. |
| * Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos los funcionarios estén a gusto en su puesto de trabajo * Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: familia, trabajo, ocio, estudio. * Ruta para implementar un sistema de incentivos basados en el Salario Emocional * Ruta para generar espacios de Innovación |

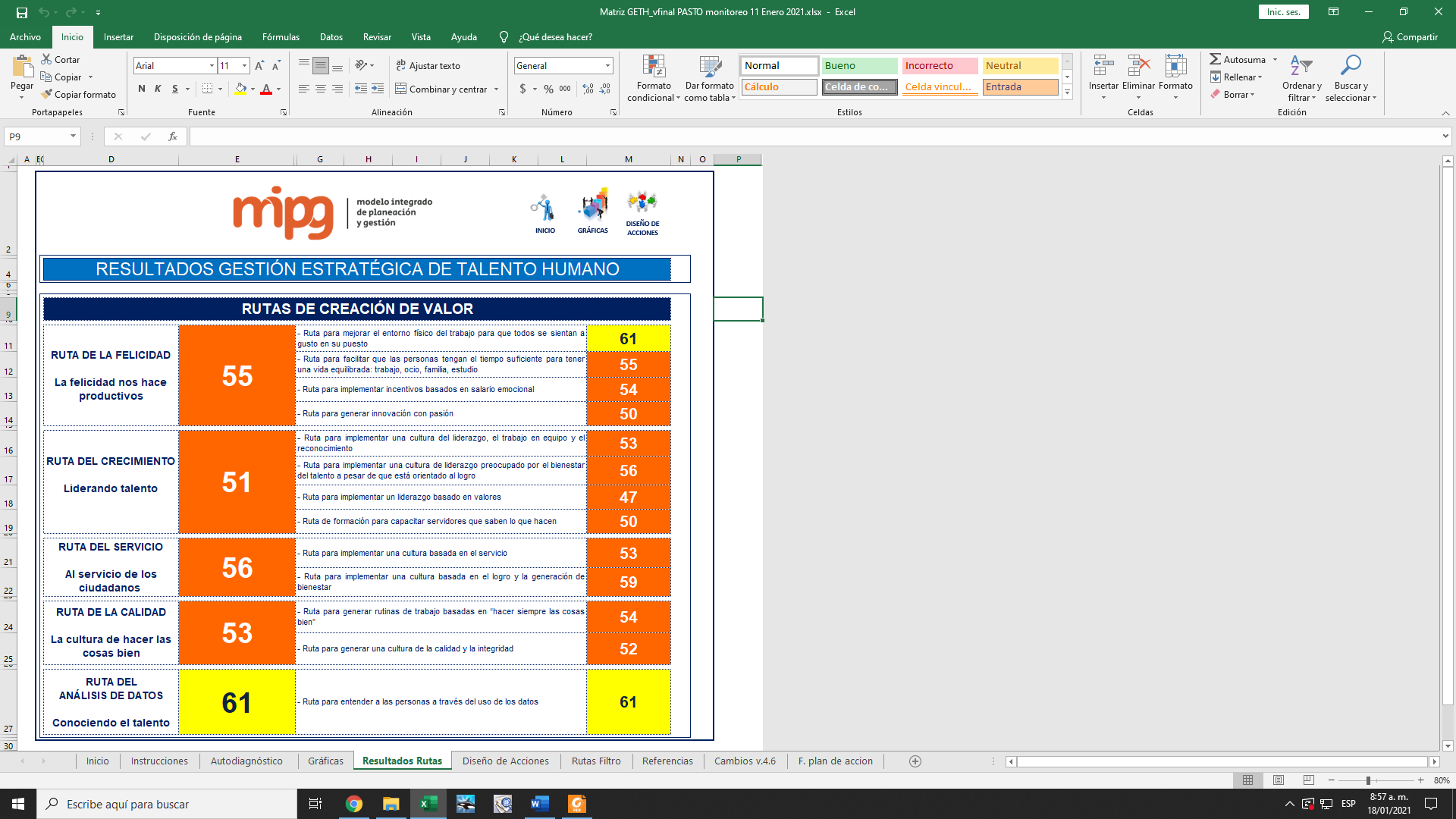
|  |
| --- |
| **RUTA DEL CRECIMIENTO: Liderando Talento** |
| El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento. |
| * Ruta para implementar una cultura de Liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento * Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del Talento Humano orientado al logro * Ruta para implementar un liderazgo basado en valores * Ruta de formación para capacitar servidores que sabe lo que hacen |

|  |
| --- |
| **RUTA DEL SERVICIO: Al servicio de los ciudadanos** |
| El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos |
| * Implementar una cultura basada en el servicio * Implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar |

|  |
| --- |
| **RUTA DE LA CALIDAD: La cultura de hacer las cosas bien** |
| La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad. |
| * Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en hacer siempre las cosas bien. * Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad. |

|  |
| --- |
| **RUTA DEL ANALISIS DE DATOS: Conociendo el Talento** |
| Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso |
| * Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos * Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad. |

De acuerdo a los resultados del Autodiagnostico de la Gestion Estrategica del Talento Humano se determina la siguiente evaluación con respecto a la implementación de las rutas de valor dentro de la Administracion durante la vigencia 2020



**7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION**

Teniendo en cuenta los principios del Modelo Integrado de Gestión y aplicando el ciclo PHVA, se debe realizar una evaluación permanente de cada programa desarrollado dentro del plan de igual forma evaluar eficiencia, eficacia y efectividad, con el fin de determinar logros, lecciones aprendidas, buenas prácticas y por último tener el insumo para el diseño de un plan de mejora.

**Indicadores**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| INDICADOR | NOMBRE | DEFINICION | UNIDAD DE MEDIDA | FORMULA |
| EFICACIA | Cobertura | Mediante este indicador se logra medir el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado | Porcentaje de Actividades realizadas | (No de actividades realizadas/No de actividades programadas)\*100 |
| EFICIENCIA | Ejecución presupuestal | Mediante este indicador se mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado | Porcentaje de ejecución presupuestal | (Presupuesto ejecutado/presupuesto asignado)\*100 |
| EFECTIVIDAD | Impacto | Mide los cambios generados después del desarrollo de las acciones realizados respecto al objetivo del plan | Impacto | Encuesta de satisfacción Plan de Bienestar |

**8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021** | | | | | | | | | | | | | | | |
|  |
| **No** | **Ruta** | **Actividad** | **Población Objeto** | **2021** | | | | | | | | | | | |  |
| **Ene** | **Feb** | **Mar** | **Abr** | **May** | **Jun** | **Jul** | **Ago** | **Sep** | **Oct** | **Nov** | **Dic** |  |
| **Programa de Protección y Servicios Sociales** | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Área deportiva y Recreativa | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 1 | Ruta de la Felicidad | Ciclo Rutas | Funcionarios y/o Familia |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | Ruta de la Felicidad | Torneos deportivos | Funcionarios |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | Ruta de la Felicidad/Ruta del Servicio | Dia del Trabajo | Funcionarios |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | Ruta de la Felicidad/Ruta del Servicio | Dia del Funcionario Publico | Funcionarios |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | Ruta de la Felicidad | Actividad de Fin de Año | Funcionario/Familia |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | Ruta de la Felicidad | Dia de la Familia | Funcionario/Familia |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Área Artística y Cultural | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 7 | Ruta de la Felicidad | Festival Virtual de Talentos | Funcionarios/Familia |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | Ruta de la Felicidad | Danzas | Funcionarios |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento | Cine Foro | Funcionarios/Familia |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Área de promoción y prevención de la salud | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 10 | Ruta de la felicidad | Caminatas ecológicas | Funcionarios |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | Ruta de la felicidad | Acondicionamiento físico "Gimnasio" | Funcionarios |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | Ruta de la felicidad | Semana de Seguridad y Salud en el Trabajo | Funcionarios |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | Ruta de la felicidad | Terapias antiestrés | Funcionarios |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Área de capacitación formal en artes y artesanías | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 14 | Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento | Taller de Gastronomía | Funcionarios |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento | Talleres Culturales | Funcionarios |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Área de promoción de programas de vivienda | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 16 | Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento | Feria de Vivienda | Funcionarios/Familia |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Área de capacitación formal | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 17 | Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento | Apoyo Educación Superior | Funcionarios de carrera administrativa |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Programa de Calidad de Vida Laboral** | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| Medición de Clima Laboral | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 18 | Ruta de análisis de datos/Ruta de la Calidad | Diagnostico de Clima Laboral | Funcionarios |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 | Ruta de la Felicidad/Análisis de datos/del Crecimiento/de la Calidad | Intervención Clima Laboral 2021 | Funcionarios |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | Ruta del crecimiento/Ruta de la Calidad | Taller de intervención trabajo en equipo | Funcionarios |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 21 | Ruta del crecimiento/Ruta de la Calidad | Taller de comunicación asertiva |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 22 | Ruta del crecimiento/Ruta de la Calidad | Talleres de Liderazgo | Líder de cada Área |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Cultura Organizacional | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 23 | Ruta de la Felicidad/del Crecimiento/de la Calidad/del servicio | Entrenamiento en habilidades blandas | Funcionarios |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 24 | Ruta de la Felicidad/del Crecimiento/de la Calidad/del servicio | Taller de Cultura Institucional | Funcionarios |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Desvinculación Laboral Asistida | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 25 | Ruta de la Felicidad | Actividad de Integración | Funcionarios |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 26 | Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento | Charla de Aspectos legales | Funcionarios |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 27 | Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento | Charla de emprendimiento y desarrollo personal | Funcionarios |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Plan de Incentivos Institucionales** | | | | | | | | | | | | | | | |  |
| 28 | Ruta de la Felicidad/del servicio/de la calidad | Mejores Funcionarios |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 29 | Ruta de la Felicidad/del servicio/de la calidad/Crecimiento | Mejor Equipo de Trabajo |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Anexo 1. INFORME DE RESULTADOS ENCUESTA DETECCION DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2021**

La encuesta de necesidades de bienestar fue dirigida a todos los funcionarios de planta de la Alcaldía Municipal de Pasto, fue estructurada con preguntas cerradas de opción múltiple y aplicada a través de un formulario de Google publicada por medios de comunicación interna.

Fecha de aplicación: 18 de diciembre 2020 al 18 de enero 2021

Total Poblacion:1.122 funcionarios

Muestra: 290 funcionarios

Margen de error: 5%

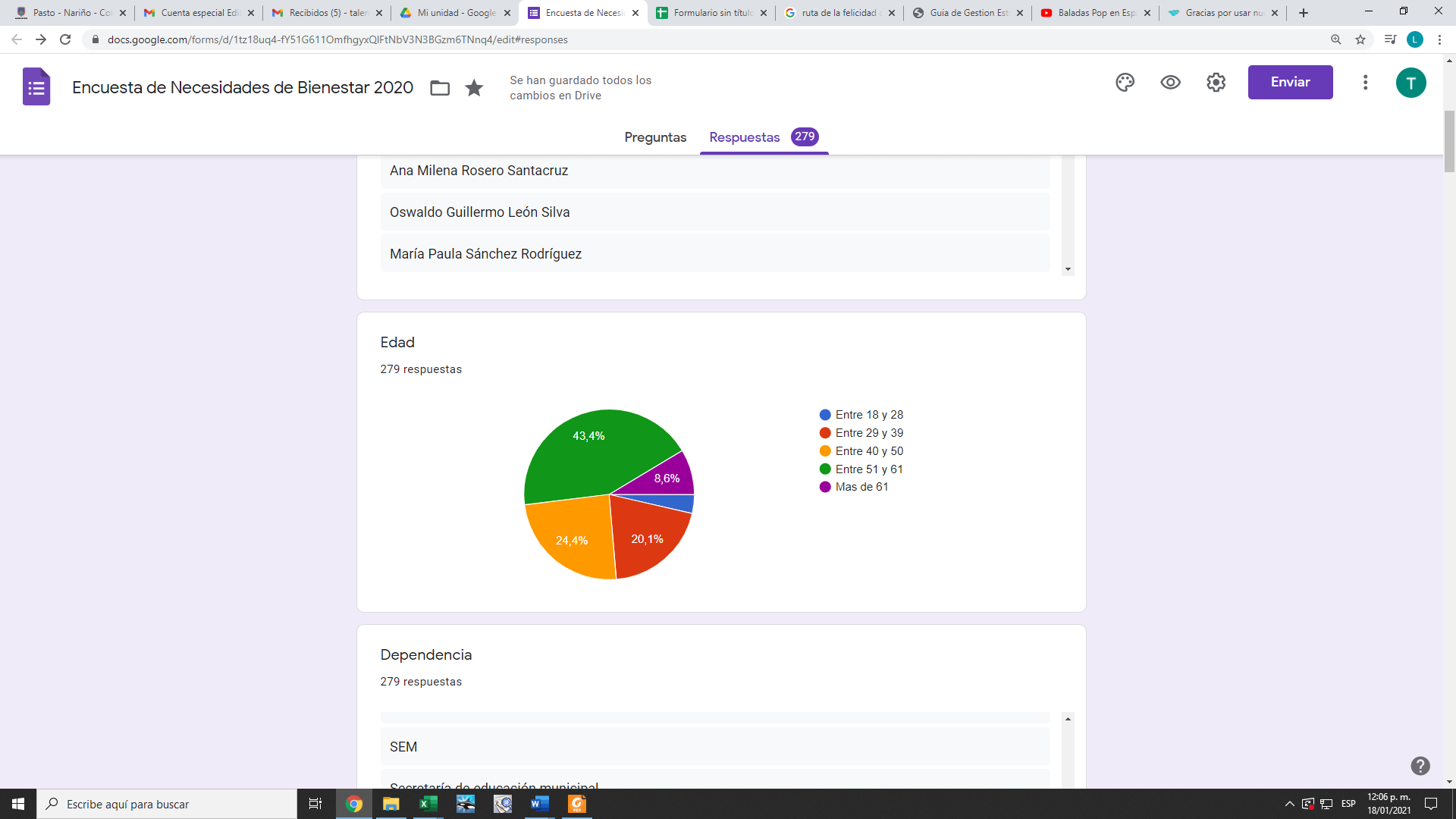
Nivel de Confianza: 95%

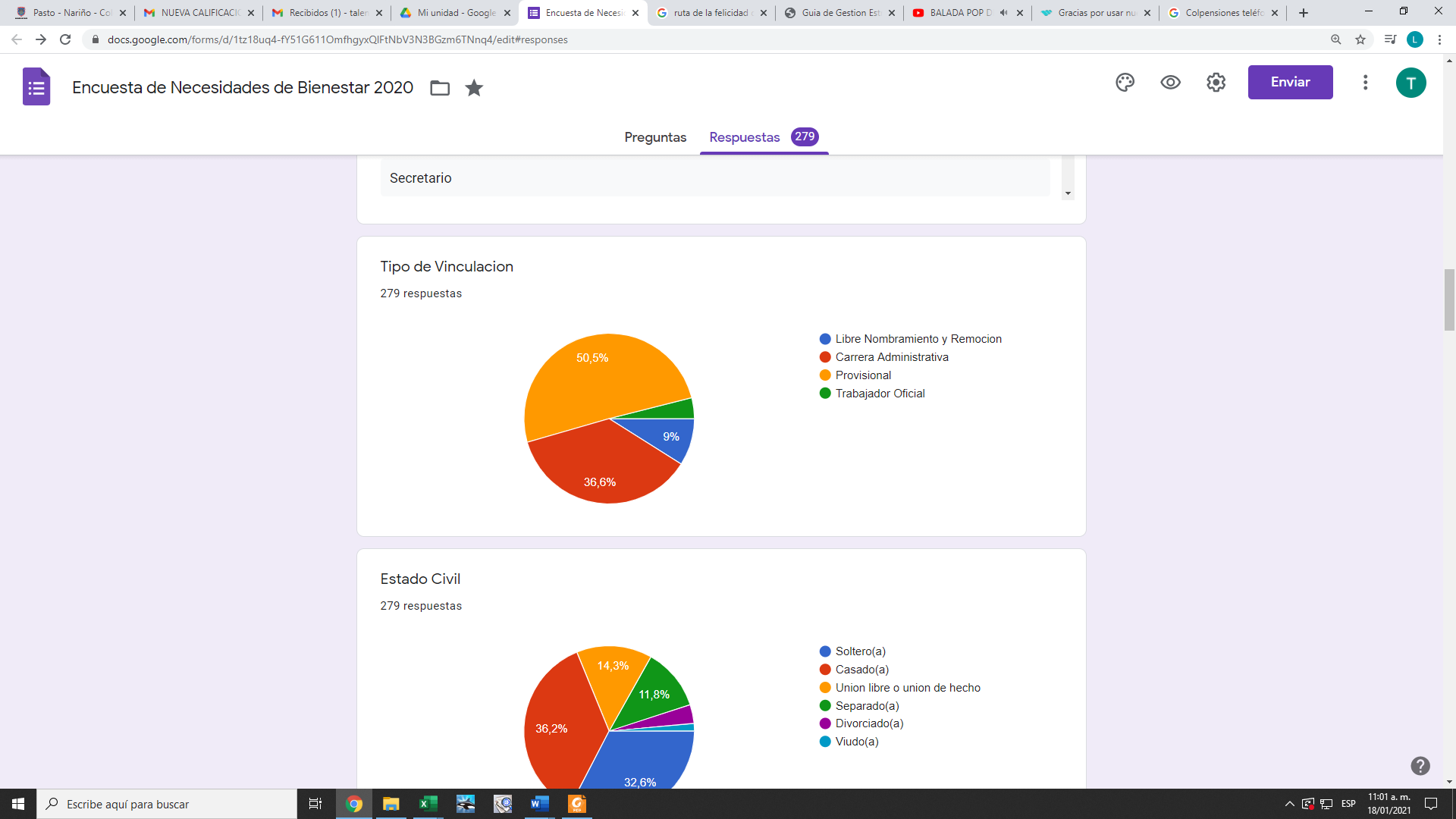
Heterogeneidad: 40%

**Descripción:**

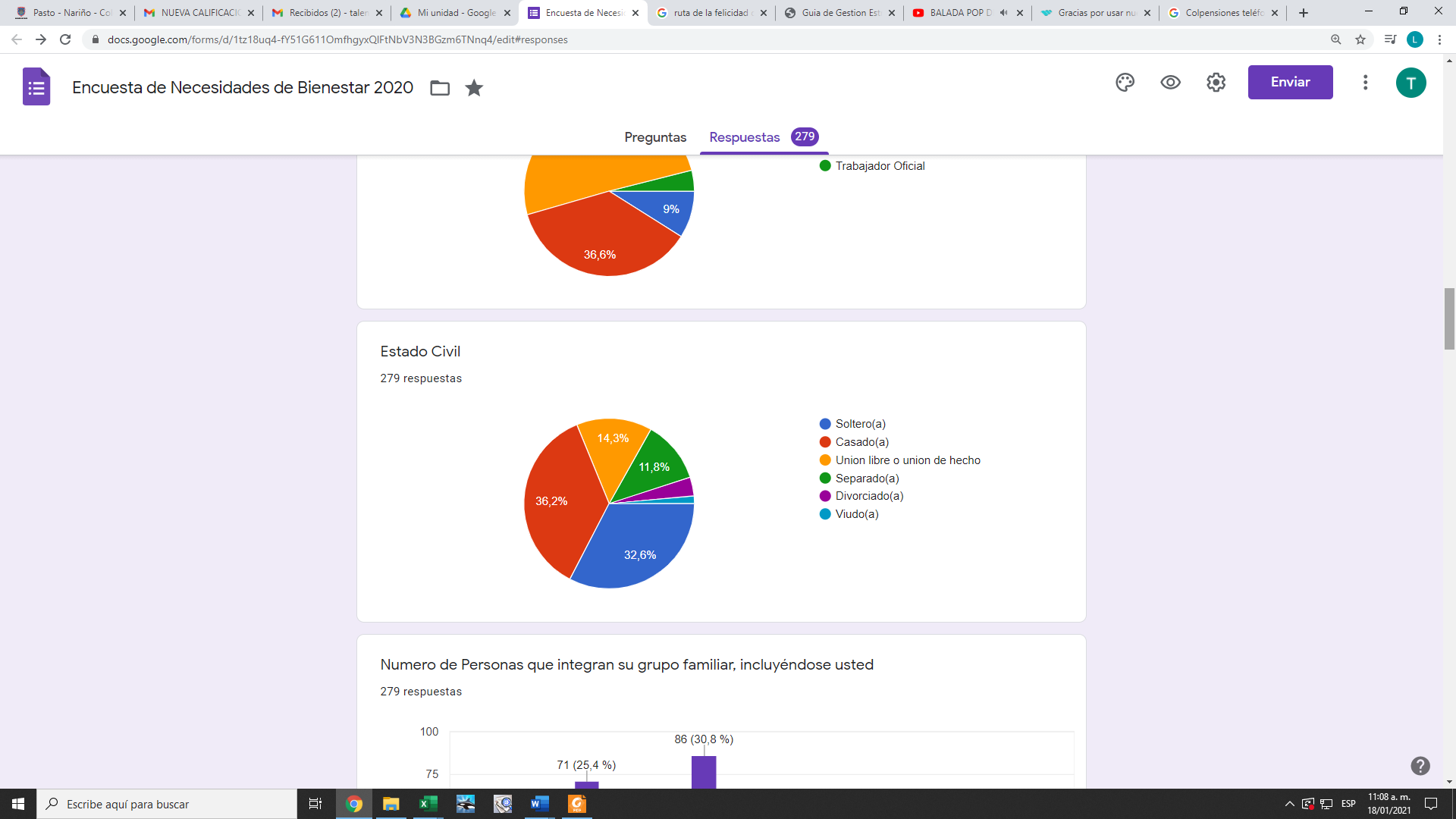
La encuesta fue diseñada en base a las actividades desarrolladas en vigencias anteriores y en las necesidades actuales de acuerdo a las diferentes áreas de intervención y los programas de bienestar tales como recreativo, deportivo, cultural, etc. Además, se cuenta con un espacio donde cada funcionario puede sugerir actividades que no estén propuestas.

**Resultados:**



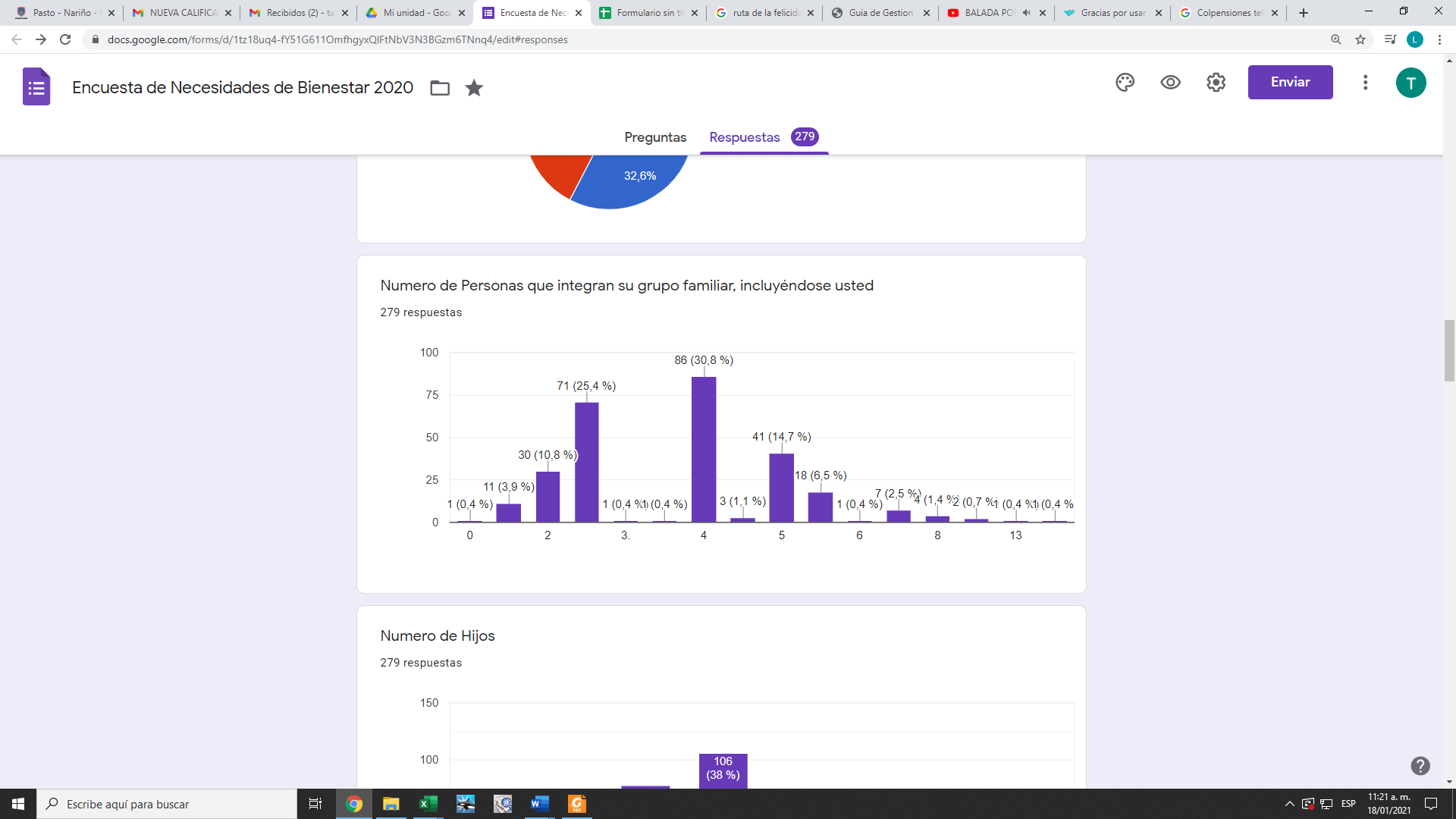
La grafica indica que el 43.5% de los funcionarios que respondieron la encuesta se encuentran entre los 51 y 61 años, el 24.1% entre los 40 y 50 años, el 20.1% entre los 29 y 39 años, el 8.6% tienen más de 61años y el 3.7% tienen entre 18 y 29 años.

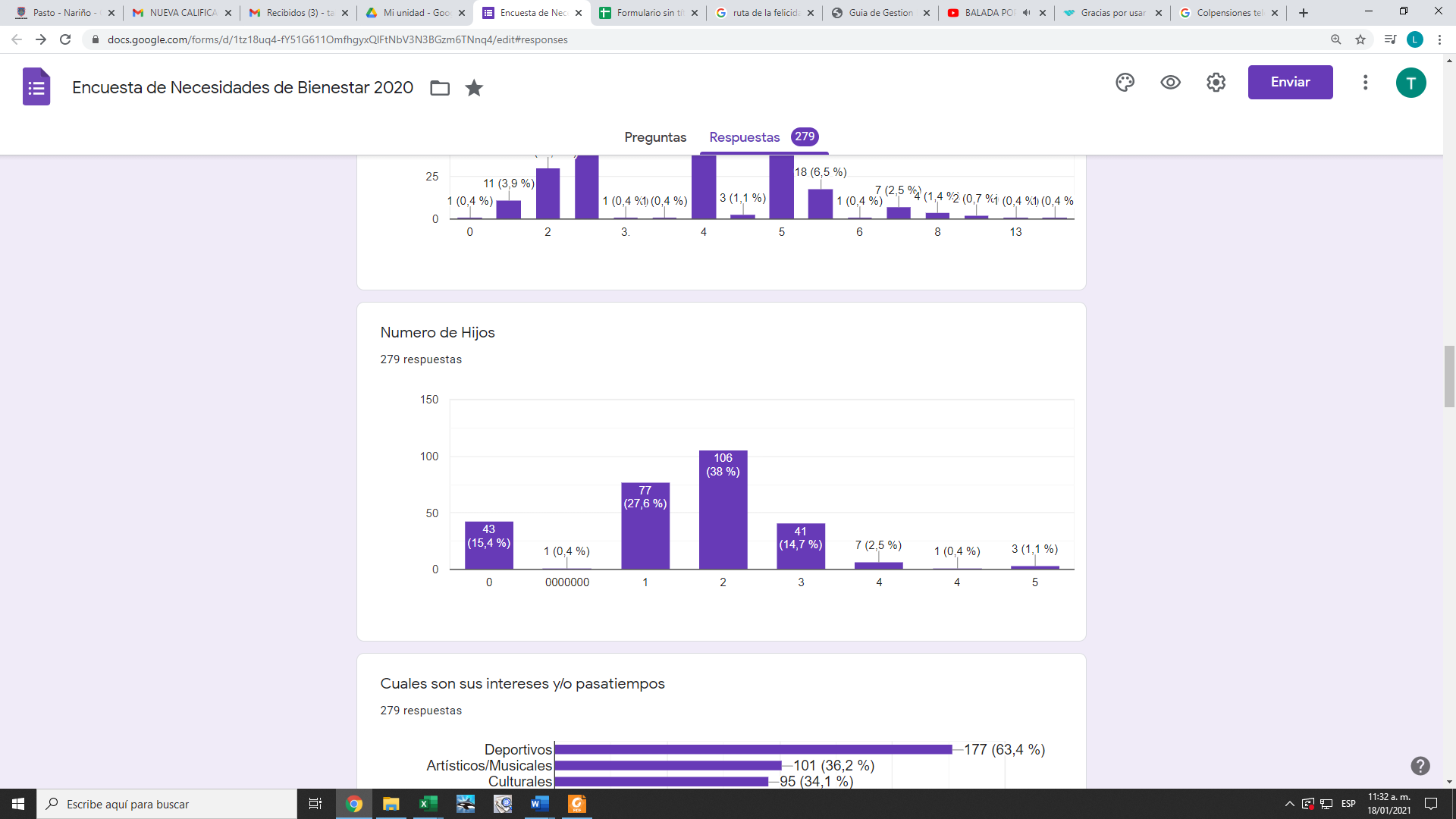
El 50.5% de los funcionarios que diligenciaron la encuesta se encuentran vinculados a través de nombramiento provisional, el 36.6% son de la ver nombramiento y remoción, un 9% son funcionarios de carrera administrativa y un 3.9% corresponde a trabajadores oficiales.

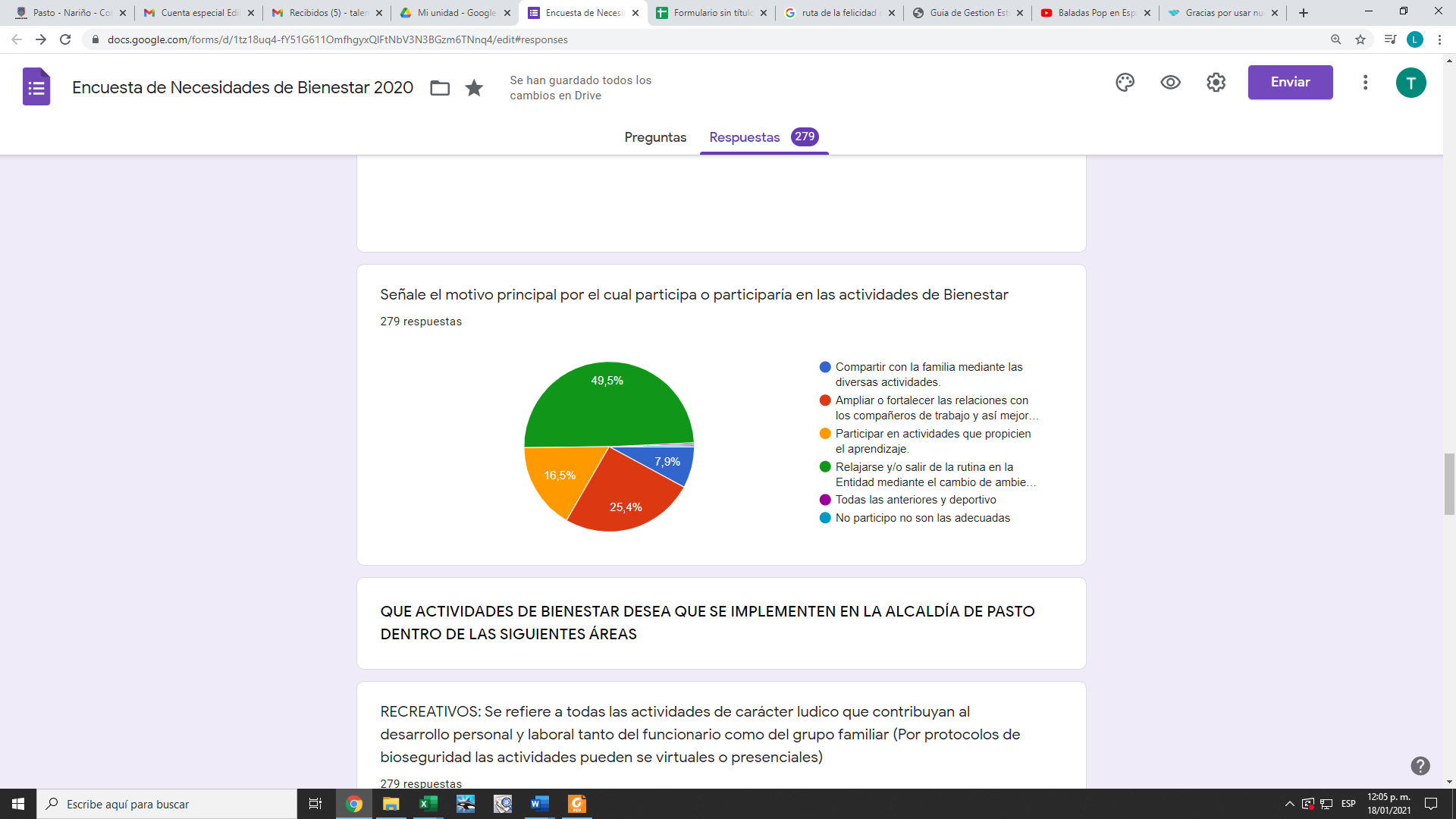


El 36.2% de los funcionarios son casados, 32.6% son solteros, el 14.3% conviven en unión libre o unión de hecho, un 11.8% son separados, 6.1 divorciados y 3.5% de los funcionarios son viudos.

Con respecto al número de personas que integran el núcleo familiar incluido el trabajador se puede determinar que en promedio los funcionarios tienen un grupo familiar conformado por 4 y 5 personas en su mayoría.

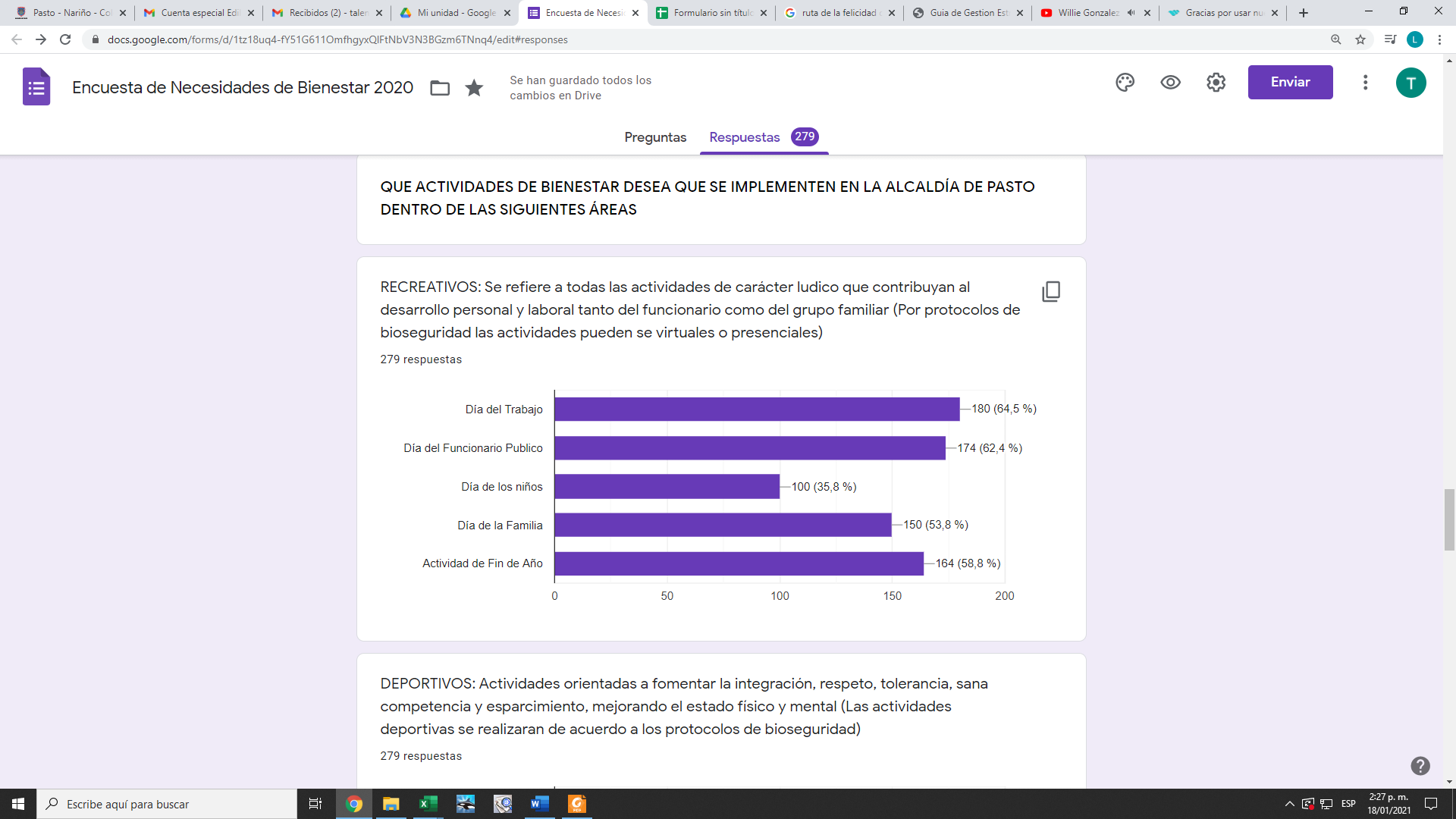


De acuerdo a los resultados de la encuesta el 38% de los funcionarios tiene 2 hijos, el 27.6% 1 hijo, el 15.8% no tiene hijos, el 14.7% tiene 3 hijos, el 2.9% tiene 4 hijos y el 1.1% tiene 5 hijos.

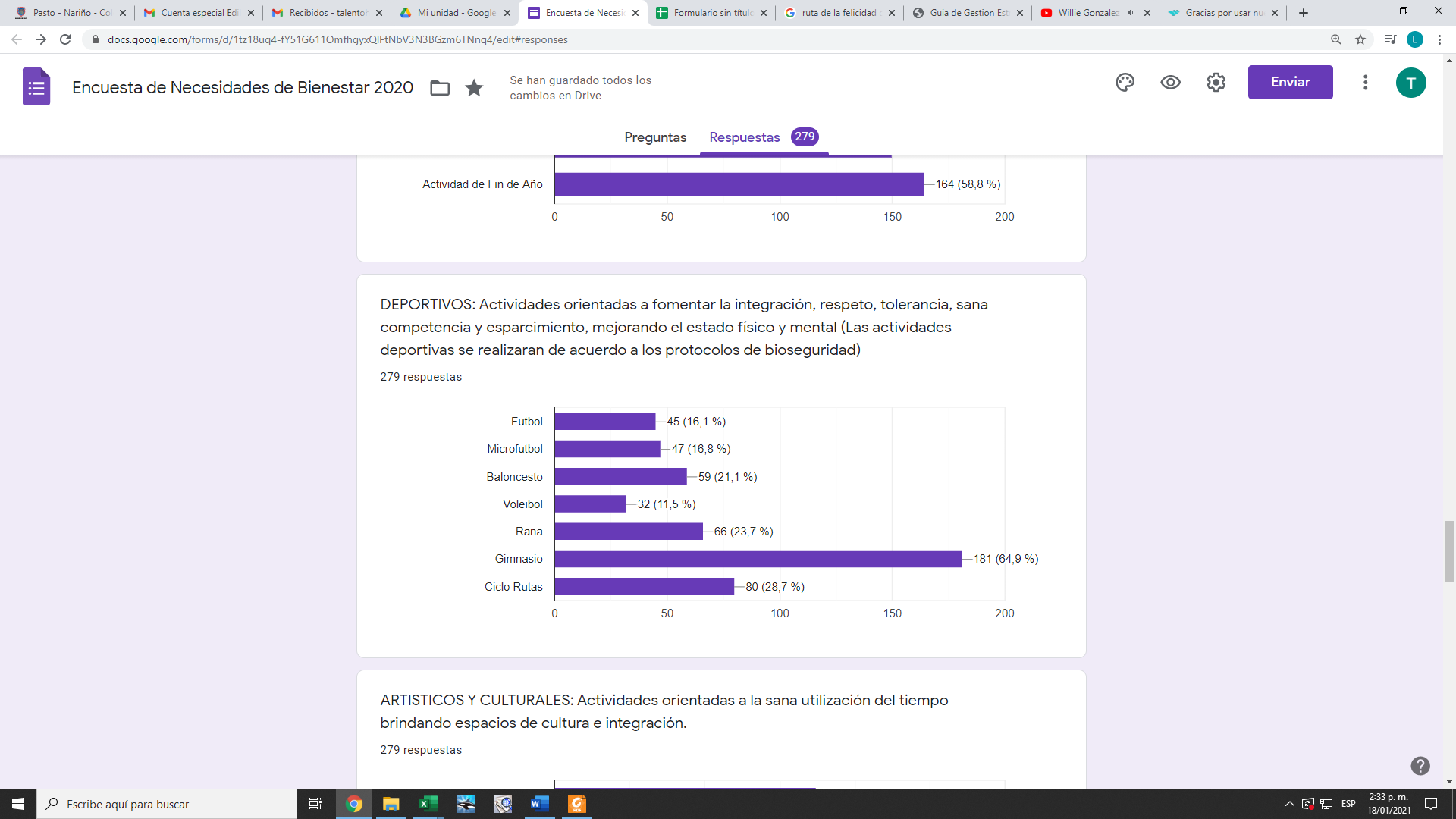
Dentro de la encuesta de necesidades se solicitó mencionar cual era el principal motivo por el cual el funcionario participa o no en las actividades planeadas del plan de bienestar para lo cual el 49.5% respondió que relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambiente y situaciones, para el 25.4% el principal motivo es ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y así mejorar el clima organizacional, el 16.5% considera que es participar en actividades que propicien aprendizaje, para un 7.9% es importante compartir con la familia mediante las diversas actividades y para el 0.7% restantes consideran otros motivos diferentes.

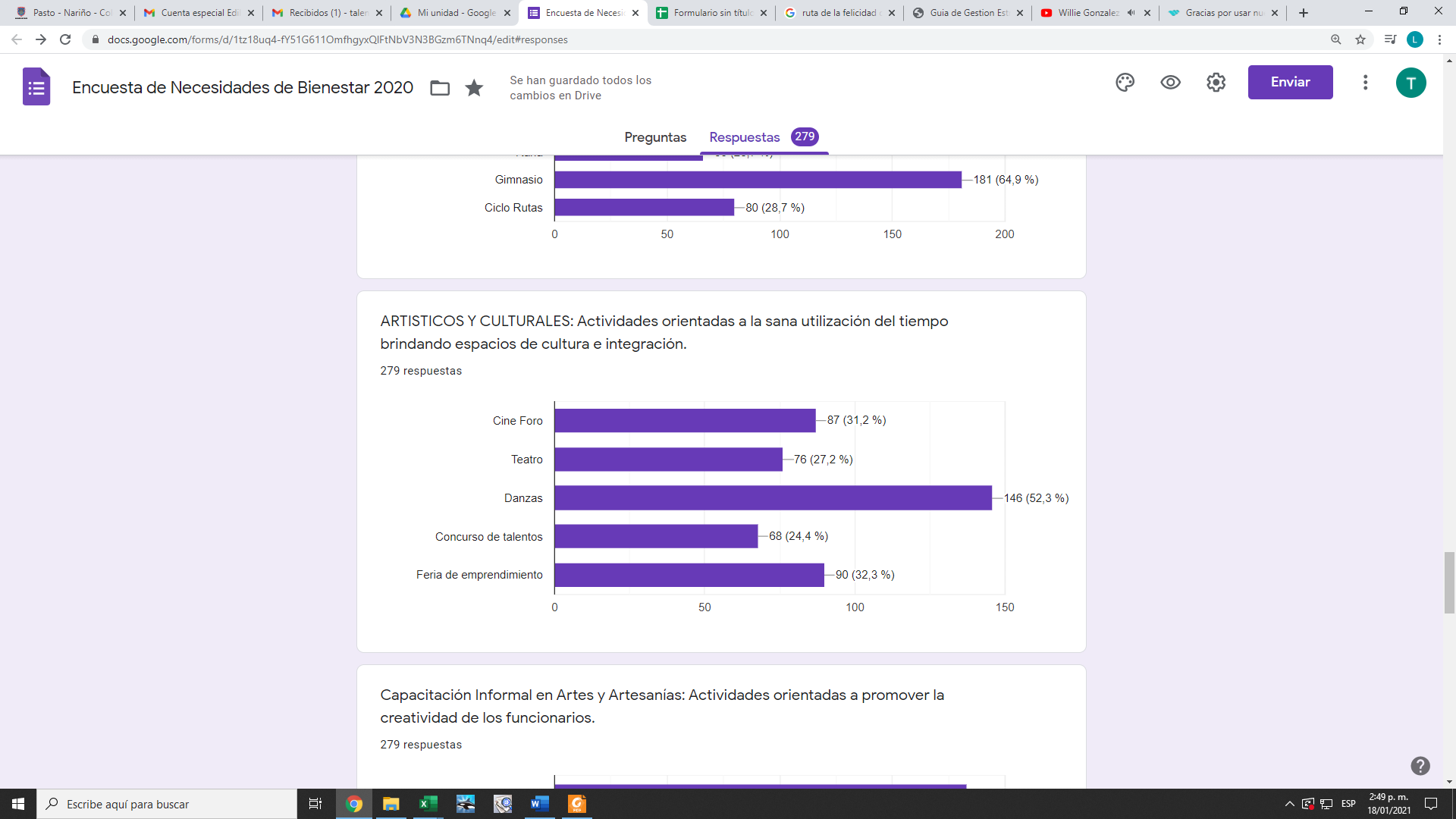
**Área de Calidad de Vida Laboral**

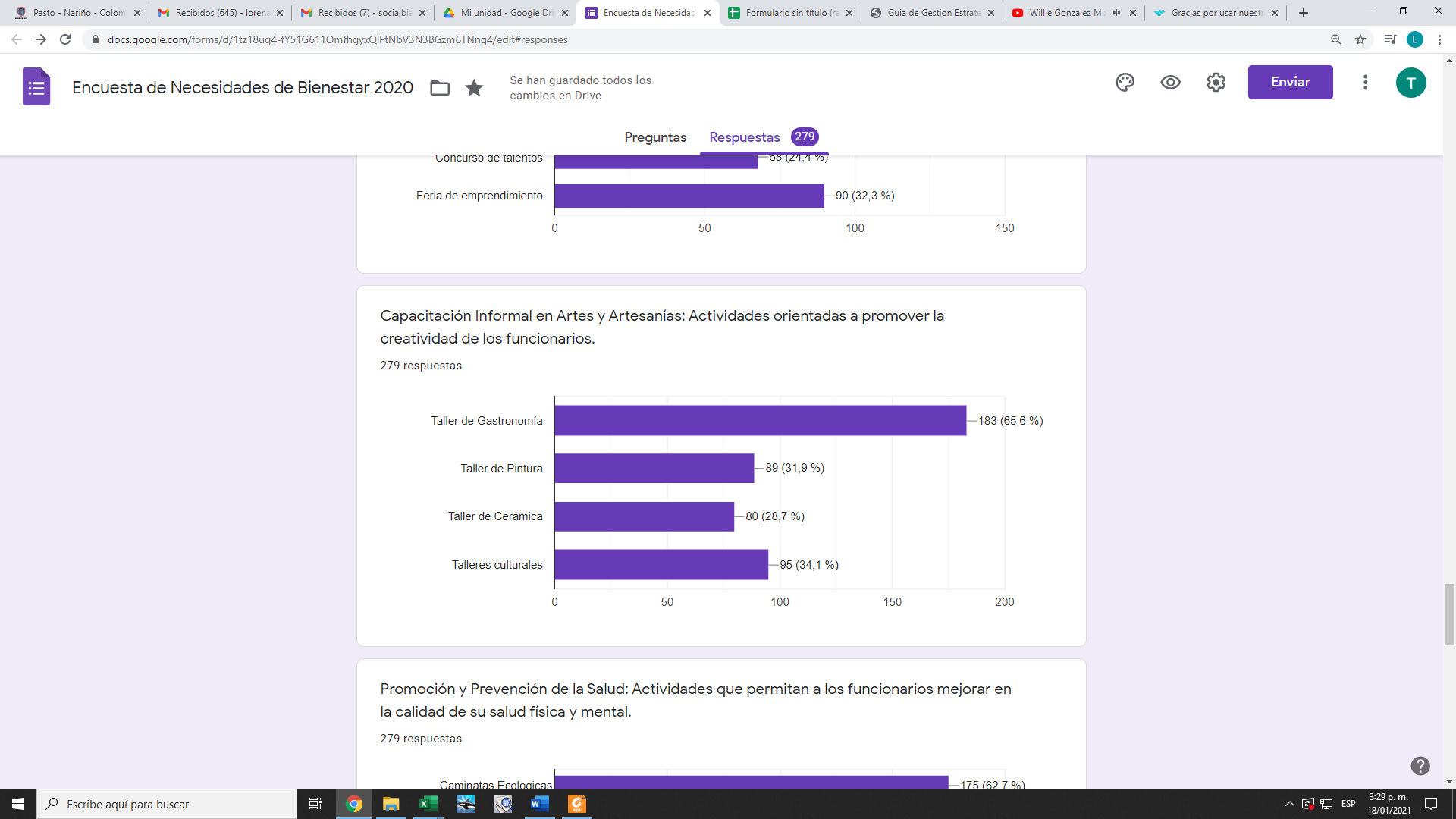
Dentro de las actividades recreativas de carácter ludico la encuesta nos indica que el interés de los funcionarios esta en realizar actividades como: día del Trabajo 64.4%, día del Funcionario Público 62.4%, día de la familia 53.8%, actividad de fin de año 58.8%.



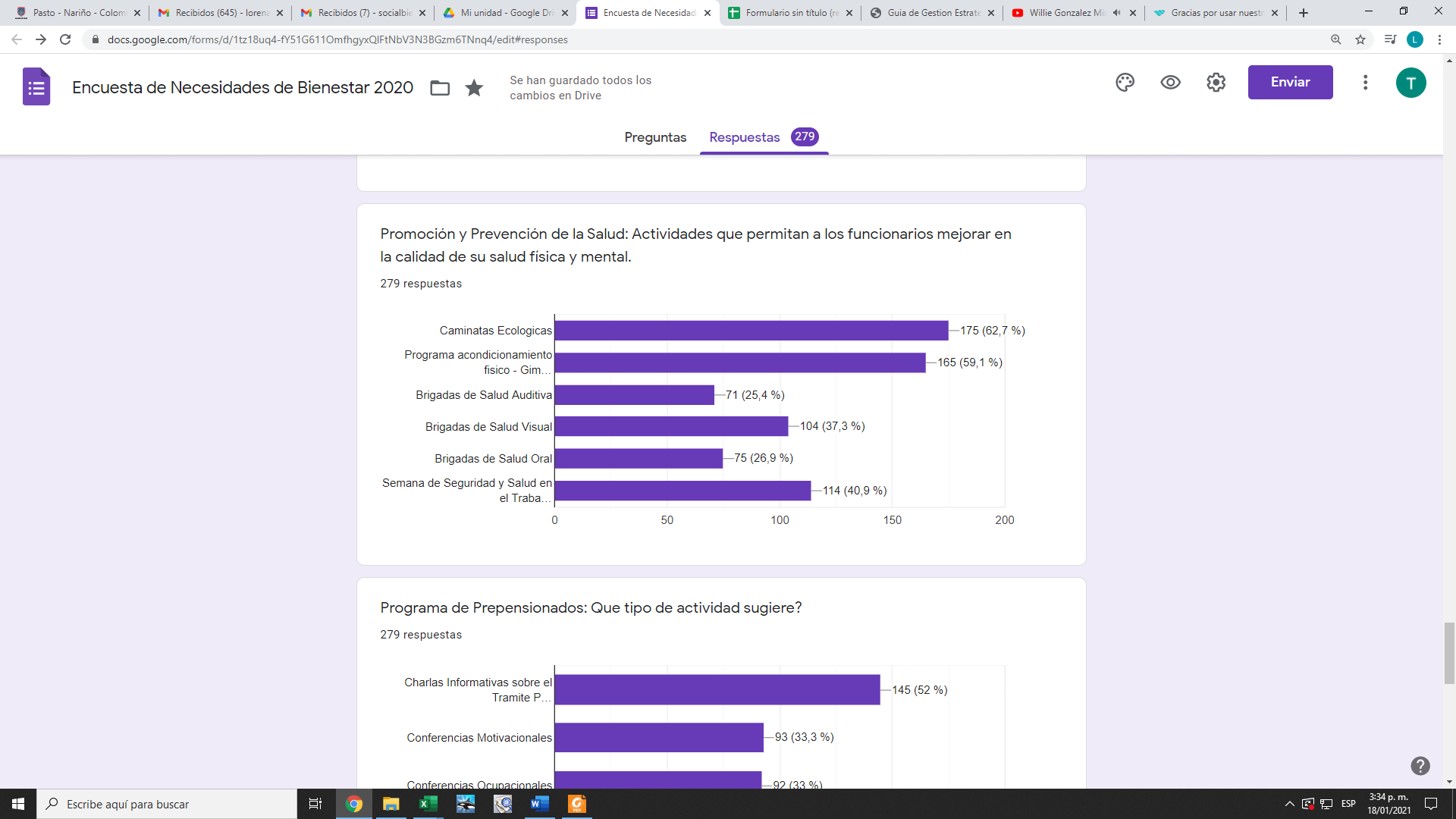
En cuanto a las actividades deportivas los funcionarios manifestaron lo siguiente: acondicionamiento físico – Gimnasio con 64.9.%, ciclo rutas 28.7%, torneos de rana 23.7%, campeonato de baloncesto 21.1%, campeonato de microfutbol 16.8%, campeonato de futbol 16.1% y campeonatos de voleibol 11.5%.

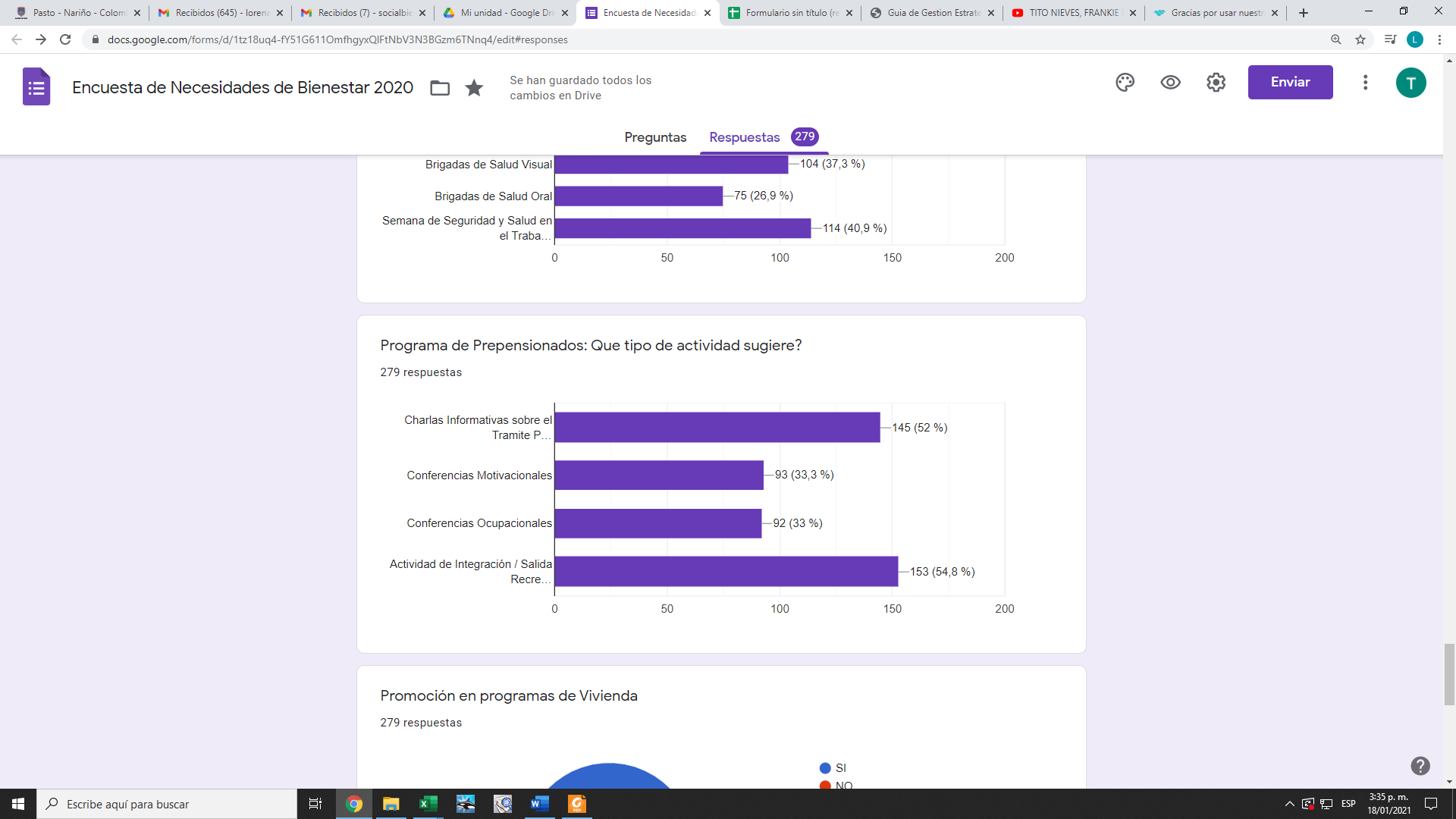


Para el Área Artística y Cultural la actividad con mayor interés son las Danzas con 52.3%, feria de emprendimiento 32.3%, Cine foro 31.2%, seguido de teatro con 27.2% y concurso de talentos 24.4%.

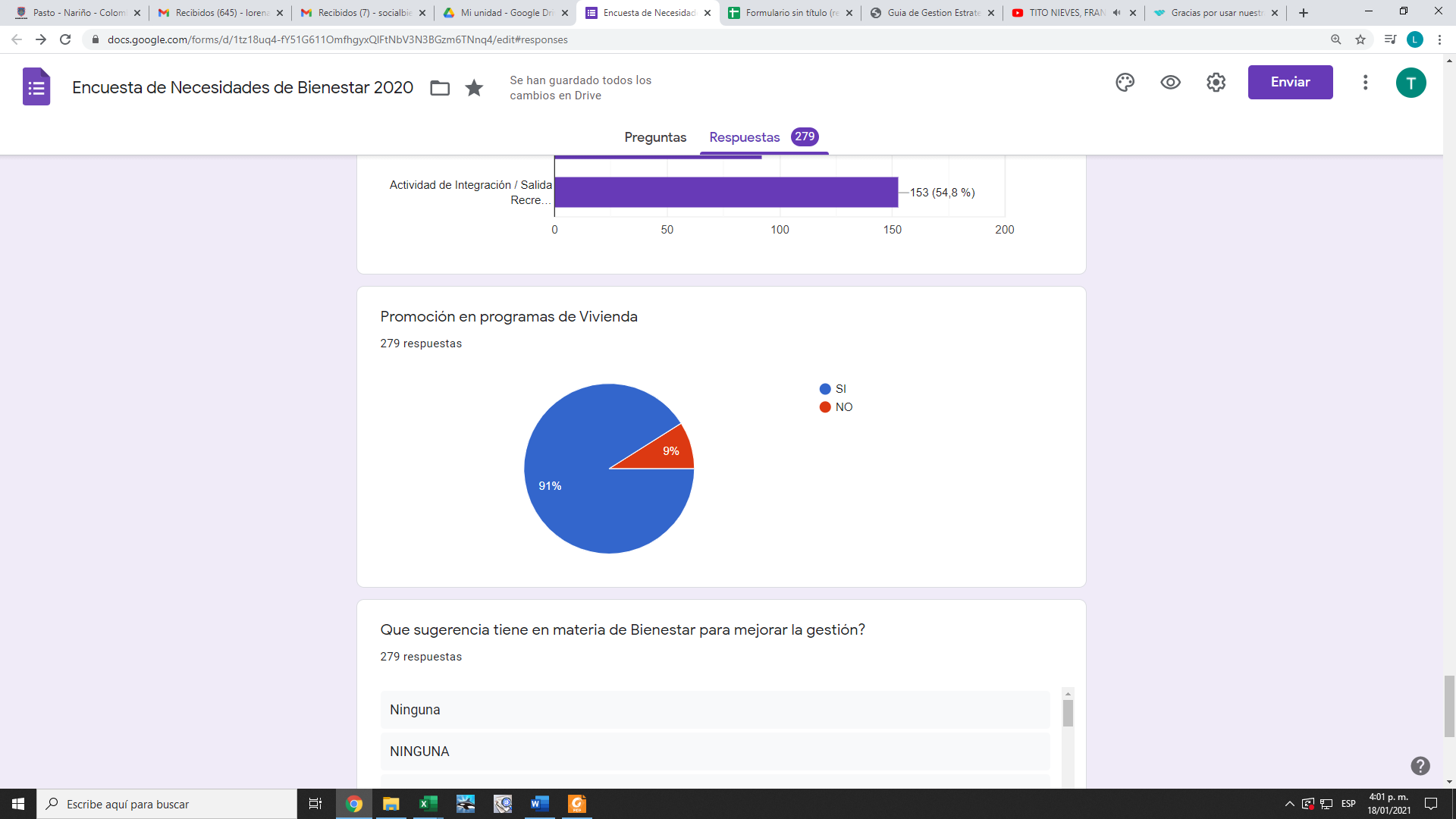
La grafica indica que a los funcionarios las actividades que más les interesan del programa de artes y artesanías es el Taller de gastronomía con un 65.6%, los talleres culturales 34.1%, taller de pintura 31.9% y taller de cerámica 28.7%.

En el área de promoción y prevención de la salud un 62.7% prefieren realizar caminatas ecológicas, un 59.1% actividad de acondicionamiento físico “gimnasio”, semana de seguridad y salud en el trabajo 40.9%, brigadas de salud oral 26.9% y brigadas de salud auditiva 25.4%.



Para los funcionarios encuestados es importante que dentro del programa de preparación para la jubilación se realice una actividad de integración con un 54.8%, charlas informativas 52%, conferencias motivacionales 33.3% y conferencias ocupacionales 33%.

El 91% de los funcionarios considera que es importante realizar actividades de promoción en programas de vivienda contra un 9% que considera que no se debe realizar.



El análisis general de la encuesta nos permite identificar las actividades que para los funcionarios son las más importantes, las cuales deben mantenerse en el Plan de Bienestar Social Estímulos e incentivos, se debe identificar las actividades que superan el 50% y en caso de que no existan actividades que superen esta brecha se tendrá en cuenta la que más porcentaje tenga, de esta forma se deberán analizar y proponer estrategias de cobertura y ejecución que garantizando el bienestar de los funcionarios.