



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

Plan de Incentivos Institucionales





INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2022 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 2022 basado en el resultado de la medición de las necesidades de bienestar y el diagnóstico 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.



Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| 1. OBJETIVOS..... | 4 |
| 1.1 OBJETIVO GENERAL..... | 4 |
| 1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS..... | 4 |
| 2. ALCANCE | 5 |
| 3. MARCO LEGAL..... | 5 |
| 4. MARCO CONCEPTUAL | 6 |
| 5. DIAGNOSTICO..... | 7 |
| 6. ESTRUCTURA DEL PLAN..... | 8 |
| 6.1 PROGRAMA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES..... | 11 |
| 6.2 PROGRAMA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL | 13 |
| 6.2.1 GESTION DEL CLIMA LABORAL | 14 |
| 6.2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL, ADAPTACION AL CAMBIO ORGANIZACIONAL..... | 15 |
| 6.2.3 GESTION DEL CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA ALCALDIA DE PASTO | 16 |
| 6.2.4 DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA..... | 17 |
| 6.3 PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS | 18 |
| 6.3.1 SALARIO EMOCIONAL..... | 18 |
| 6.3.2 PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES..... | 19 |
| 7. RUTAS DE CREACION DEL VALOR | 21 |
| 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACION | 24 |
| 9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022..... | 26 |



1. OBJETIVOS

1.1 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.

1.2 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 acordadas y dirigidas a cumplir las necesidades de los funcionarios en materia de bienestar y calidad de vida laboral.



2. ALCANCE

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

Para efectos del Plan de Bienestar, se entiende como grupo familiar al conyugue o compañero permanente, sus padres e hijos hijastros y custodios hasta los 24 años.

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

3. MARCO LEGAL

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

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

| 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 pública y se dictan otras disposiciones. | Del 23 de septiembre del 2004. |
| Ley 734. | En los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado. | De febrero del 2002. |



| | | |
|---------------|---|--------------------------------|
| Decreto 1083. | Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública. | Del 26 de mayo del 2015. |
| Ley 1857. | 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. | 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. |

4. MARCO CONCEPTUAL

➤ **Programa de Bienestar Social:**

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

➤ **Programa de Incentivos:**

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

➤ **Calidad de Vida:**

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



➤ **Calidad de Vida Laboral:**

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

➤ **Clima Laboral:**

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

➤ **Cultura Organizacional:**

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

5. DIAGNOSTICO

Para determinar las actividades que los funcionarios consideran incrementarían los índices de bienestar laboral, se aplicó una encuesta de necesidades a través de un formulario de Google publicado por los medios de comunicación interna a partir del 09 de diciembre del 2021, fue diligenciada por 563 funcionarios.

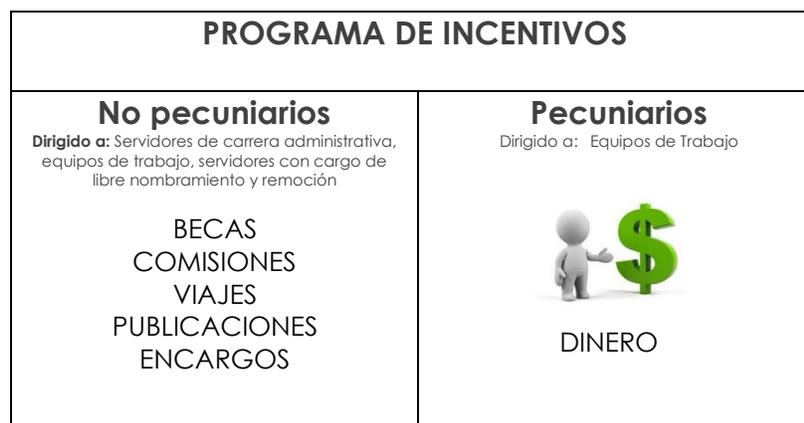
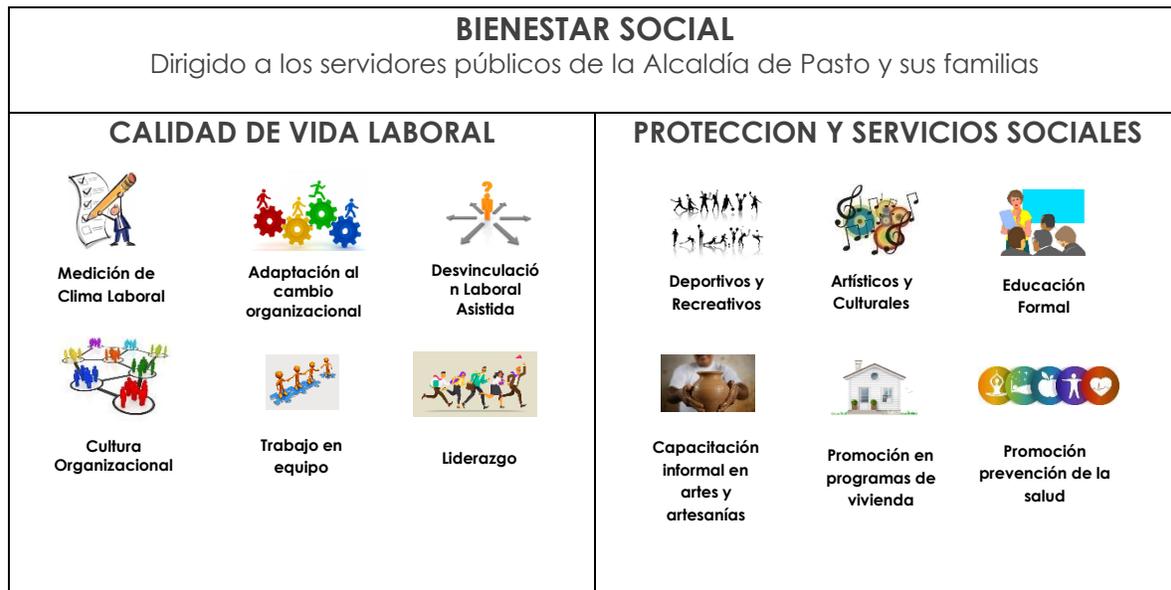
La encuesta se desarrolla a partir de actividades desarrolladas en vigencias anteriores y que tuvieron gran aceptación participación además de las necesidades actuales de acuerdo con las diferentes áreas de intervención.



A través de los resultados que arroja la encuesta se priorizan las actividades con mayor porcentaje de aceptación para ser desarrolladas y se incluyen además actividades que nos llevan al cumplimiento de los objetivos propuestos, en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN

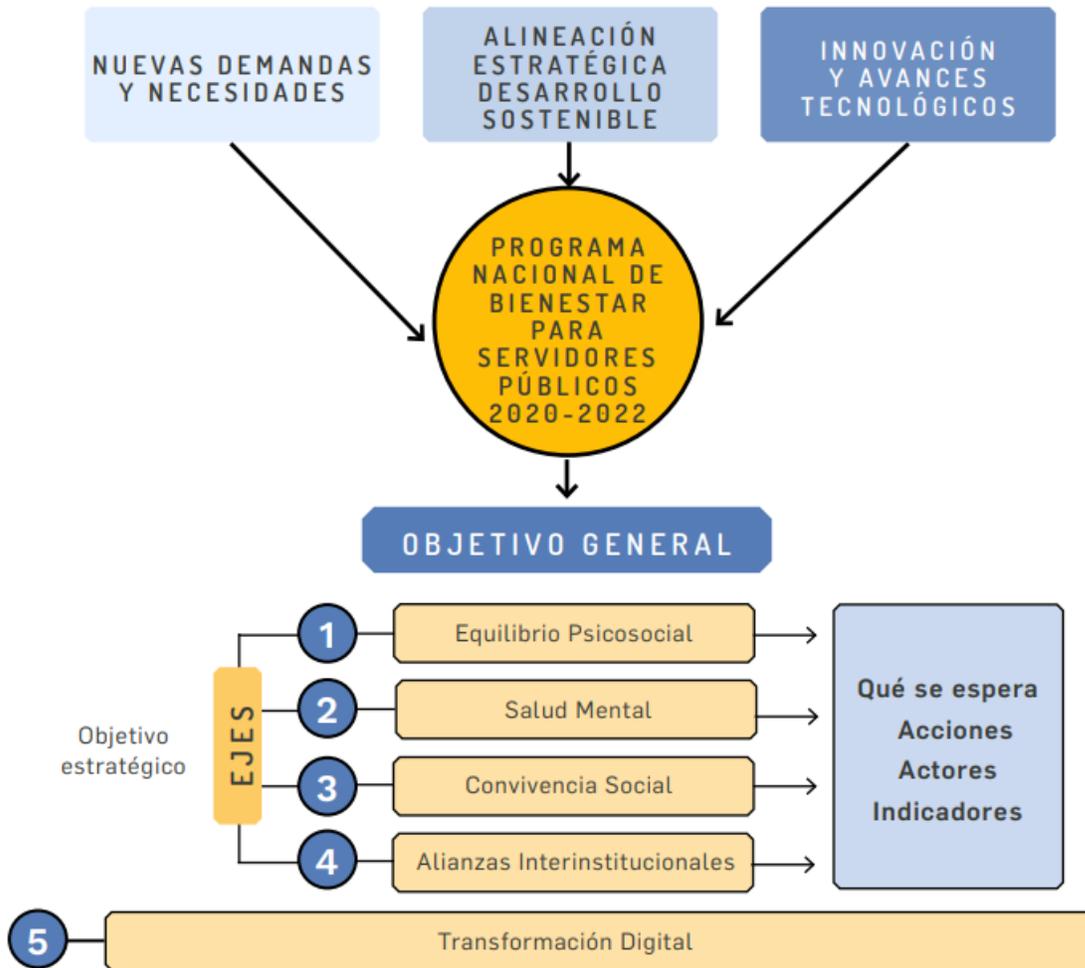
El artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que las Entidades Públicas deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados, estos estímulos se deben aplicar a través del Plan bienestar social, los cuales deberán estar enmarcados en dos grandes programas así:





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).

El Departamento Administrativo de la función Pública a través de su Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludable Entidades Sostenibles”, nos brinda lineamientos basados en 5 Ejes, estructurados de la siguiente manera:



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL: Este eje está orientado a la adaptación a nuevas formas de trabajo, debido a los cambios que se han presentado por la emergencia sanitaria derivada de la pandemia por COVID – 19, hace referencia a factores intralaborales, extra laborales y el equilibrio entre estos dos.

EJE 2: SALUD MENTAL: Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los funcionarios realizan sus actividades, trabajan de forma eficiente y contribuyen a la comunidad, de igual forma incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener actividad física, nutrición saludable, etc.



EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL: Incluye las actividades orientadas a fomentar la inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES: Promueve el establecimiento de dichas alianzas para apalancar el cumplimiento de objetivos, mediante la coordinación institucional y la creación de bancos de experiencias en materia de bienestar y fomento de buenas prácticas.

EJE 5: TRANSFORMACION DIGITAL: Este eje es transversal a los anteriores, implica un reto de transformación tecnológica, mediante la implementación de una cultura basada en la tecnología digital en búsqueda del bienestar de los servidores públicos facilitando los procesos y procedimientos de la entidad.

6.1 PROGRAMA DE PROTECCIÓN 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 extralaborales que pueden ser percibidos de acuerdo con las circunstancias que viven diariamente y que afectan su comportamiento. De acuerdo con 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

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 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, 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 duda 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 de 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 Educación Nacional en las modalidades de primaria, secundaria, media vocacional y pregrado, se realizara a través de una convocatoria y de acuerdo con la asignación presupuestal.

Apoyo educativo segundo semestre 2022

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

6.2 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 con 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.

6.2.1 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 DAFF, 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.

6.2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL, ADAPTACION AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

Una estrategia para mejorar el clima laboral dentro de la Alcaldía 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 con cómo 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 esté bien manejada dentro de



un esquema que incluya estrategias de comunicación, retroalimentación y ajuste, para lograr así 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.

6.2.3 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 al diagnósticos de Clima Laboral realizado en el año 2021 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.



Mencionado esto, la Subsecretaría de Talento Humano de la Alcaldía Municipal de Pasto en el segundo periodo del 2021 puso en marcha la intervención en el clima laboral, en donde se llevó a cabo la visita a todas las dependencias logrando identificar necesidades específicas que se presentan en cada área, para ello se trabajó con las metas que se plantearon con el diagnóstico anteriormente realizado. De igual manera se intervienen temas de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva.

6.2.4 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 estén entre los 56 y 57 años y los hombres que estén entre los 61 y 62 años, 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 trámites 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.

6.3 PROGRAMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

6.3.1 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”.

De esta forma la Subsecretaria de Talento Humano desarrolla actividades en pro del cumplimiento de este objetivo.

- **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, otorgándoles una hora de lactancia, la Administración dará a dichas



funcionarias una hora adicional durante el primer mes posterior a su licencia.

- **Jornadas Laborales Comprimidas:** Se crearán 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 evaluación de desempeño sobresaliente noventa (90) puntos en adelante para el personal de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de los niveles profesional y técnico operativo y administrativo.
- **Cumpleaños – Día libre:** La Alcaldía de Pasto dará el beneficio a todos los funcionarios de planta del disfrute de un (1) día libre por el día de su cumpleaños; el disfrute de este beneficio se concede en la misma fecha o dentro de los 5 días calendario, siguientes a la fecha del cumpleaños del servidor público.

La solicitud se debe realizar en común acuerdo con su jefe inmediato y se deberá diligenciar el formato de novedades GTH-f-008 y radicarlo en la oficina de Bienestar de la Subsecretaria de Talento Humano.

Los funcionarios cuyo cumpleaños es en el mes de enero, podrán disfrutar de este beneficio en el transcurso del mes de febrero.

6.3.2 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 los niveles profesional, técnico administrativo y operativo 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 de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico administrativo y operativo, así como a los equipos de trabajo que muestren niveles de excelencia en la evaluación de desempeño y en el desarrollo de sus proyectos.

Distribución presupuesto incentivos

| Actividad | Porcentaje de distribución |
|-------------------------------------|----------------------------|
| 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).
4. Haber cumplido a cabalidad con el cronograma estipulado por la Comisión Nacional del Servicio Civil en lo referente a la fecha límite para generar las evaluaciones de primer semestre, segundo semestre y evaluación definitiva, de lo contrario se considerará como evaluación extemporánea.



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 por 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 número de cupos de forma equitativa y con los grupos de trabajo se distribuirá de acuerdo con la convocatoria en primero segundo y tercer puesto.

7. 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 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 con los resultados del Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano se determina la siguiente evaluación con respecto a la implementación de las rutas de valor dentro de la Administración durante la vigencia 2021.



modelo integrado
de planeación
y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

| | | | |
|---|-----------|---|----|
| RUTA DE LA FELICIDAD | 83 | - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto | 80 |
| La felicidad nos hace productivos | | - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio | 81 |
| | | - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional | 80 |
| | | - Ruta para generar innovación con pasión | 92 |
| RUTA DEL CRECIMIENTO | 81 | - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento | 78 |
| Liderando talento | | - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro | 79 |
| | | - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores | 86 |
| | | - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen | 80 |
| RUTA DEL SERVICIO | 81 | - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio | 84 |
| Al servicio de los ciudadanos | | - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar | 79 |
| RUTA DE LA CALIDAD | 80 | - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien" | 82 |
| La cultura de hacer las cosas bien | | - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad | 78 |
| RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS | 79 | - Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos | 79 |
| Conociendo el talento | | | |

8. 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 |
| EFFECTIVIDAD | Impacto | Mide los cambios generados después del desarrollo de las acciones realizados respecto al objetivo del plan | Impacto | Encuesta de satisfacción Plan de Bienestar |



9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2022

| PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|--------------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| No | Ruta | Actividad | Población Objeto | 2022 | | | | | | | | | | | |
| | | | | 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/Ruta del crecimiento | Día internacional de la mujer | Funcionarias | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Ruta de la Felicidad/Ruta del Servicio | Día del Trabajo | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Ruta de la Felicidad/Ruta del Servicio | Día del funcionario Público | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Ruta de la Felicidad | Día de la Familia | Funcionario / Familia | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Ruta de la Felicidad | Actividad de Fin de Año | Funcionario / Familia | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Ruta de la Felicidad | Ciclo - Rutas | Funcionarios y/o Familia | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Ruta de la Felicidad | Torneos deportivos | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| Área Artística y Cultural | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Ruta de la Felicidad | Danzas | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| 9 | Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento | Feria de Emprendimiento | 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 | | | | | | | | | | | | |



| PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| No | Ruta | Actividad | Población Objeto | 2022 | | | | | | | | | | | |
| | | | | Ene | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic |
| Programa de Protección y Servicios Sociales | | | | | | | | | | | | | | | |
| 15 | Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento | Taller de Manualidades | 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 Formal | Funcionarios de carrera administrativa | | | | | | | | | | | | |
| Programa de Calidad de Vida Laboral | | | | | | | | | | | | | | | |
| Medición de Clima Laboral | | | | | | | | | | | | | | | |
| 18 | Ruta de la Felicidad/Análisis de datos/del Crecimiento/de la Calidad | Intervención Clima Laboral 2022 | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| Cultura Organizacional | | | | | | | | | | | | | | | |
| 19 | Ruta de la Felicidad/del Crecimiento/de la Calidad/del servicio | Entrenamiento en habilidades blandas | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| 20 | Ruta de la Felicidad/del Crecimiento/de la Calidad/del servicio | Taller de Cultura Regional e Institucional | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| Desvinculación Laboral Asistida | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | Ruta de la Felicidad | Actividad de Integración | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| 22 | Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento | Charla de Aspectos legales, tramites de jubilación | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| 23 | Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento | Charla producción y emprendimiento | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| 24 | Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento | Charla fortalecimiento psicológico | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| Plan de Incentivos Institucionales | | | | | | | | | | | | | | | |



| PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS 2022 | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-------------------------|--|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| No | Ruta | Actividad | Población Objeto | 2022 | | | | | | | | | | | |
| | | | | Ene | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic |
| Programa de Protección y Servicios Sociales | | | | | | | | | | | | | | | |
| 25 | Ruta de la Felicidad/del servicio/de la calidad | Mejores funcionarios | Funcionarios de carrera administrativa | | | | | | | | | | | | |
| 26 | Ruta de la Felicidad/del servicio/de la calidad/Crecimiento | Mejor Equipo de Trabajo | Funcionarios de carrera administrativa | | | | | | | | | | | | |



Anexo 1. INFORME DE RESULTADOS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR 2021.

La encuesta de satisfacción fue dirigida a todos los funcionarios de planta de la Alcaldía Municipal de Pasto, se estructuró con preguntas cerradas de opción múltiple, la cual fue aplicada por vía virtual mediante un formulario de Google publicado por medios de comunicación interna.

Dicha encuesta se tomó como un insumo para la creación del Plan de Bienestar social estímulos e incentivos 2022, logrando así identificar el impacto que obtuvo en los trabajadores la ejecución del Plan del 2021.

Fecha de aplicación: 09 de diciembre 2021 al 14 de enero 2022

Total, Población: 1.122 funcionarios

Muestra: 286 funcionarios

Margen de error: 5%

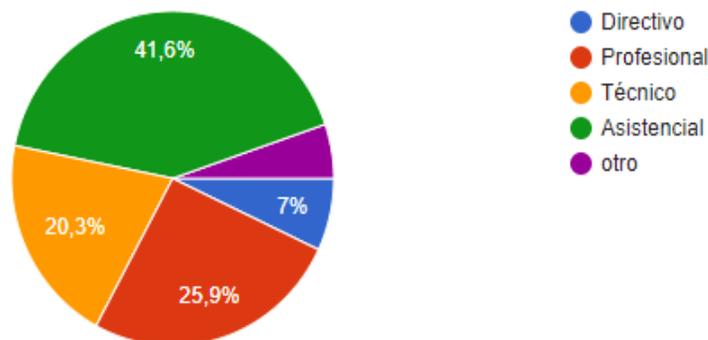
Nivel de Confianza: 95%

Heterogeneidad: 50%

Descripción:

La encuesta fue estructurada teniendo como base el plan desarrollado en el periodo anterior, logrando medir las actividades con mayor y menor participación, el impacto que tuvo y la acogida por parte de los funcionarios. De igual forma se tomó como referencia los aspectos a mejorar que manifestaron los trabajadores.

Resultados:

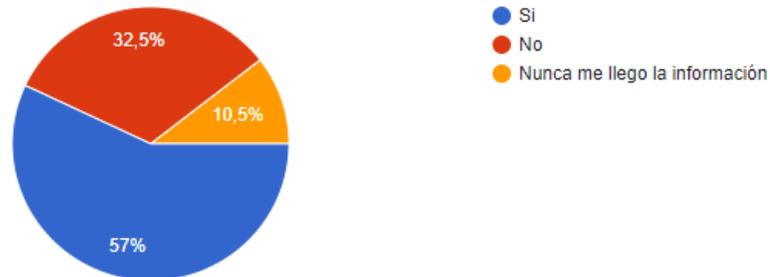




En la gráfica se evidencia que el 41,6% de los funcionarios públicos son de nivel asistencial, el 20,3% son técnicos, 25,9% están en nivel profesional, los directivos corresponden al 7% de los funcionarios que respondieron, y el 5,2% marcaron otro.

¿Usted conoce el plan de bienestar vigente al 2021?

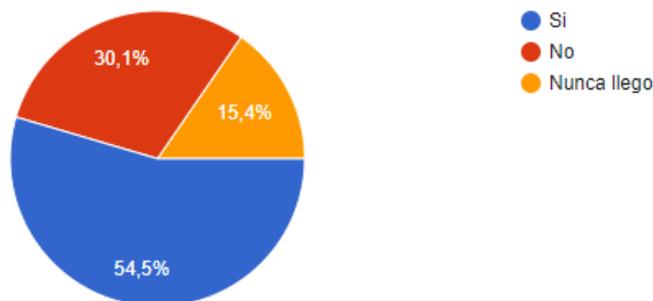
286 respuestas



En la gráfica se evidencia el resultado acerca del conocimiento que tenían los funcionarios sobre el plan ejecutado en el año 2021, dando como resultados que el 57% tenía conocimiento del tema, el 32,5% no tenía conocimiento y el 10,5% refiere que nunca recibió información de los planes.

¿La información sobre el Plan de Bienestar llegó a usted de forma clara y oportuna?

286 respuestas



El 54% manifiesta que la información que se daba acerca de las actividades llegaba de manera clara y oportuna, el 30,1% refiere que no era clara y

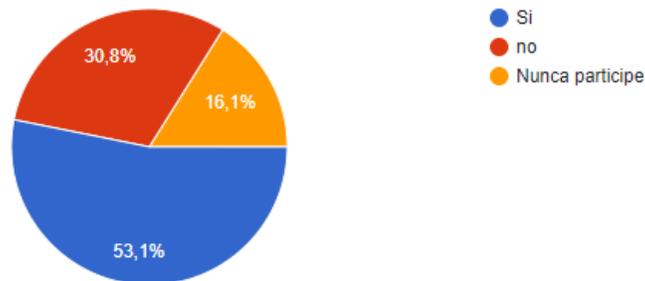


oportuna la información y el 15,4% expresa que dicha información nunca llegó.

En relación con el cumplimiento de las expectativas de los funcionarios con

El Plan de Bienestar 2021 cumplió con sus expectativas?

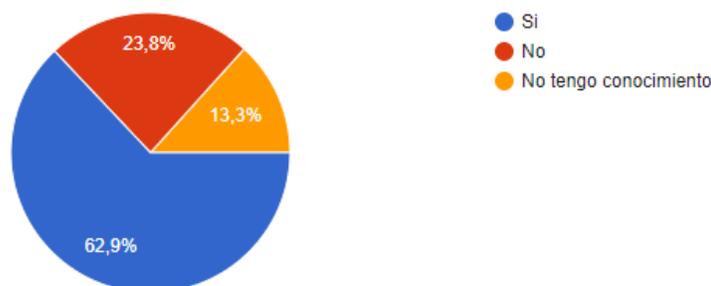
286 respuestas



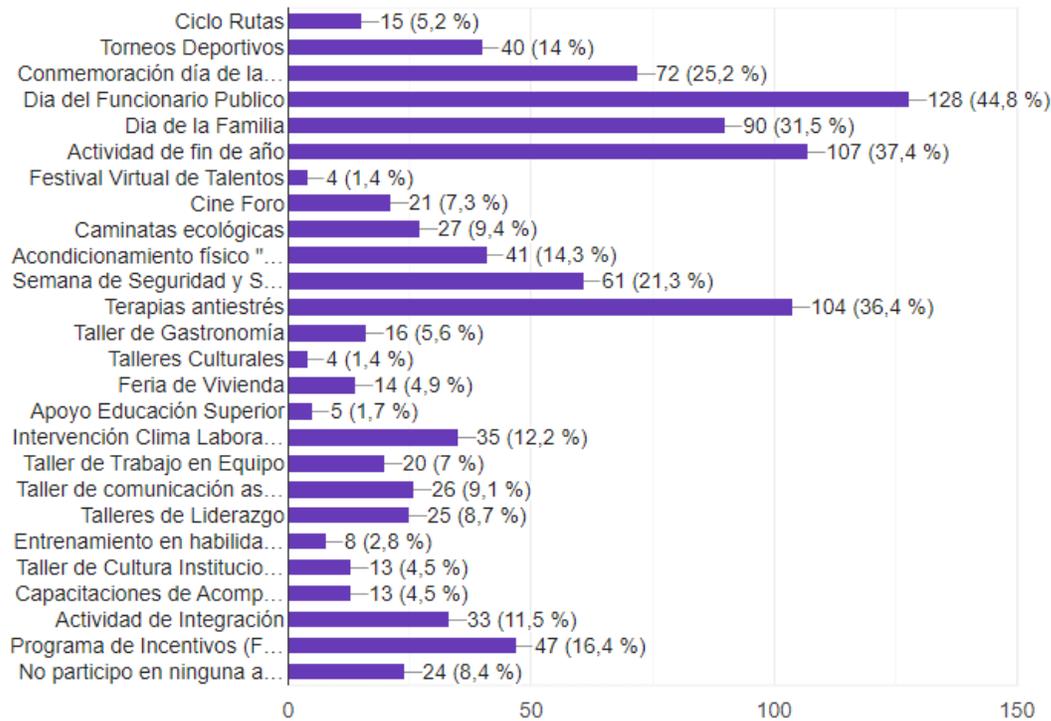
el plan de Bienestar 2021 se evidencia que el 53,1% manifiesta que, si se cumplieron, el 30,8% refiere que no, y el 16,1% nunca participó de las actividades.

Diligencio usted la encuesta de necesidades de Bienestar para la construcción del Plan 2021

286 respuestas



Para la creación del Plan de bienestar 2021 se realizó una encuesta de necesidades de la cual el 62,9% la diligencio, el 23,8% no diligencio la encuesta y el 13,3% no tenía conocimiento.



En la gráfica anterior se evidencia las actividades que tuvieron más acogida por parte de los funcionarios y las que tuvieron poca participación, donde el 44,8% tuvo mayor participación en el día del funcionario público, el 37,4% en la actividad de fin de año, el 36,4% asistieron a terapias anti estrés, el 31,5% de los funcionarios participó en el día de la familia, el 25,2% estuvo en la conmemoración del día de la mujer, el 21,% en la semana de seguridad y salud en el trabajo; siendo así estas las actividades con mayor participación.

Anexo 2. INFORME DE RESULTADOS ENCUESTA DETECCIÓN 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 publicado por medios de comunicación interna.

Fecha de aplicación: 09 de diciembre 2021 al 14 de enero 2022

Total, Población: 1.122 funcionarios

Muestra: 563 funcionarios

Margen de error: 3%

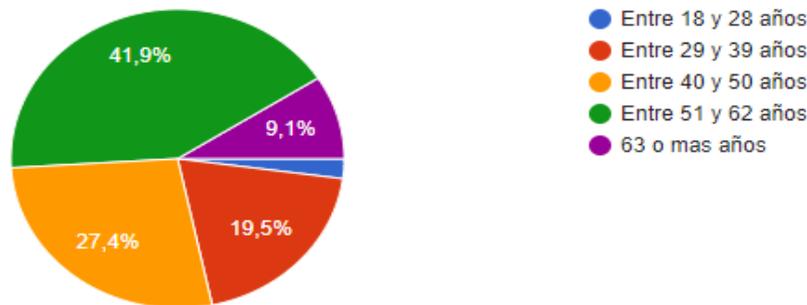
Nivel de Confianza: 96%



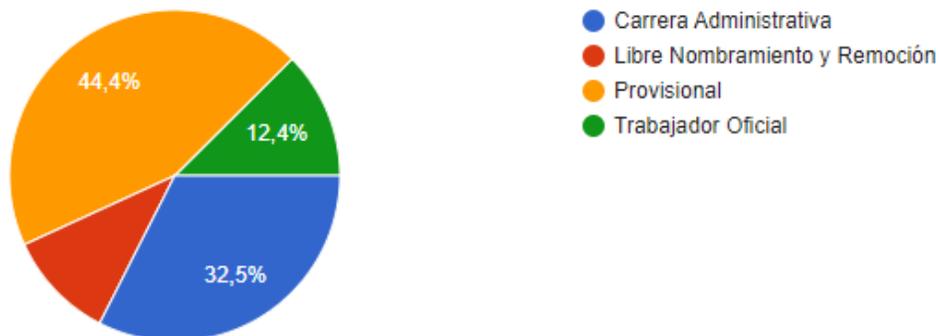
Heterogeneidad: 50%

Descripción: La encuesta fue diseñada en base a las actividades desarrolladas en vigencias anteriores y en las necesidades actuales de acuerdo con 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:



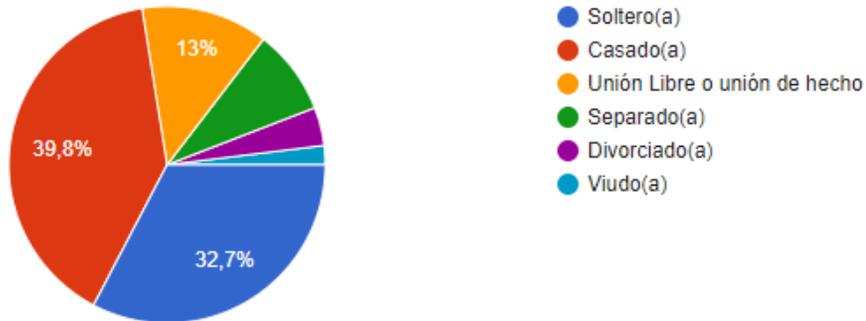
La gráfica indica que el 41.9% de los funcionarios que respondieron la encuesta se encuentran entre los 51 y 62 años, el 27.4% entre los 40 y 50 años, el 19.5% entre los 29 y 39 años, el 9.1% tienen más de 63 años y el 2.1% tienen entre 18 y 28 años.



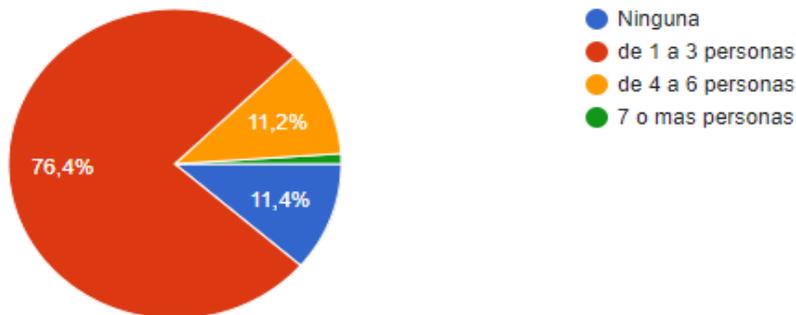
El 44.4% de los funcionarios que diligenciaron la encuesta se encuentran vinculados a través de nombramiento provisional, el 10.7% son de



nombramiento y remoción, un 32,5% son funcionarios de carrera administrativa y un 12.4% corresponde a trabajadores oficiales.



El 39.8% de los funcionarios son casados, 32.7% son solteros, el 13% conviven en unión libre o unión de hecho, un 8,7% son separados, 3.9% divorciados y 2% de los funcionarios son viudos.

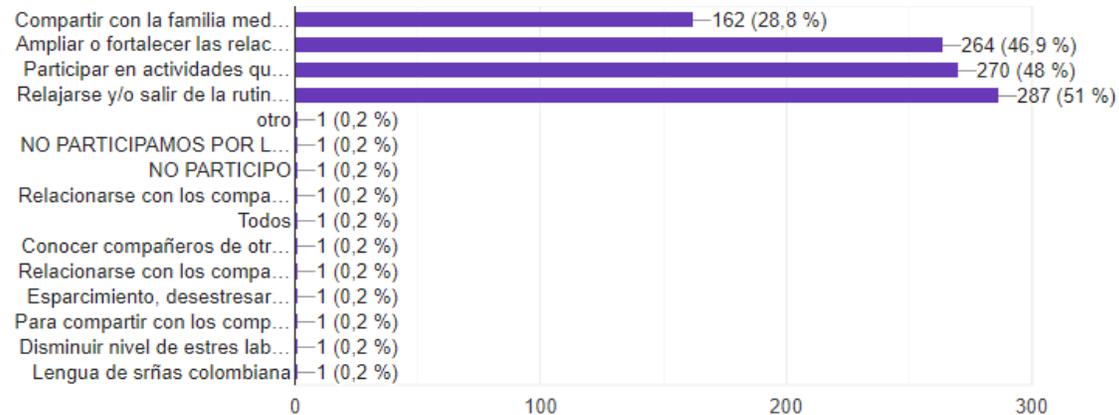


De acuerdo con los resultados de la encuesta el 76,4% de los funcionarios tienen de 1 a 3 personas a su cargo en su núcleo familiar, el 11.2% de 4 a 6 personas, el 1.1% de 7 o más personas, y el 11.4% ninguna persona a su cargo.



Señale el motivo principal por el cual participa o participaría en las actividades de Bienestar

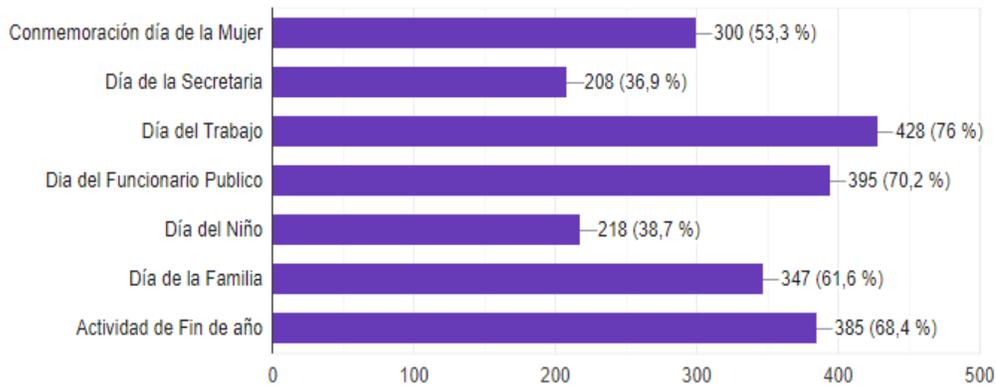
563 respuestas



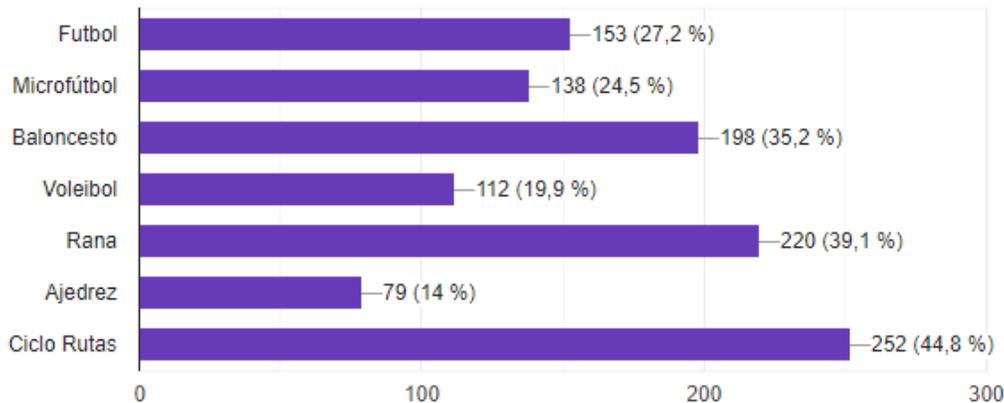
Dentro de la encuesta de necesidades se solicitó mencionar cuál era el principal motivo por el cual el funcionario participa o no en las actividades planeadas del plan de bienestar para lo cual el 51% respondió que relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambiente y situaciones, para el 48% el principal motivo es participar en actividades que propicien aprendizaje, el 46.9% considera que es ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y así mejorar el clima organizacional, para un 28.8% es importante compartir con la familia mediante las diversas actividades y para el 0.2% restantes consideran otros motivos diferentes.

Área de Calidad de Vida Laboral

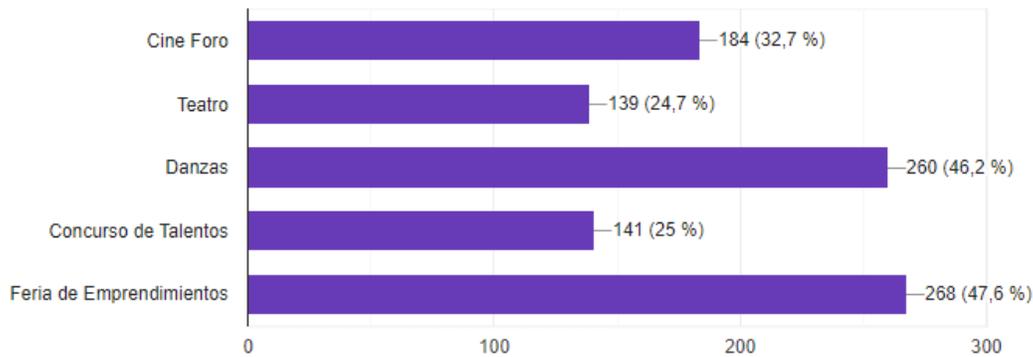
Dentro de las actividades recreativas de carácter lúdico la encuesta nos indica que el interés de los funcionarios está en realizar actividades como: día del Trabajo 76%, día del Funcionario Público 70.2%, actividad de fin de año 68.4%, día de la familia 61.6%, y conmemoración del día de la mujer 53.3%



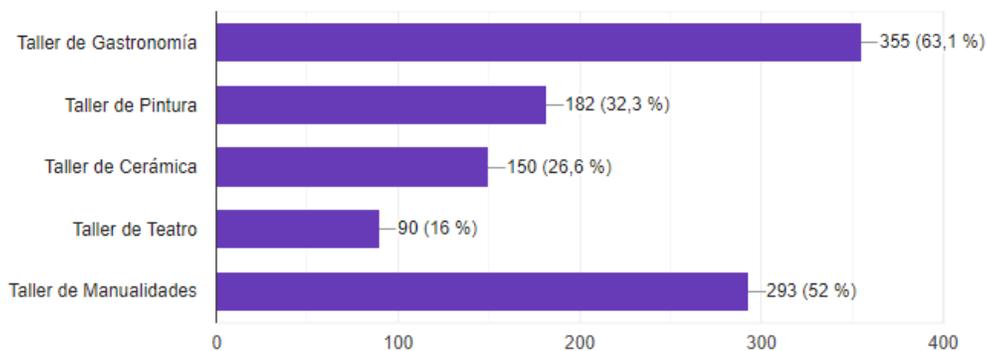
En cuanto a las actividades deportivas los funcionarios manifestaron lo siguiente: ciclo rutas 44.8%, torneos de rana 39.1%, campeonato de baloncesto 35.2%, campeonato de fútbol 27.2%, campeonato de microfútbol 24.5%, campeonatos de voleibol 19.9% y campeonato de ajedrez 14%.



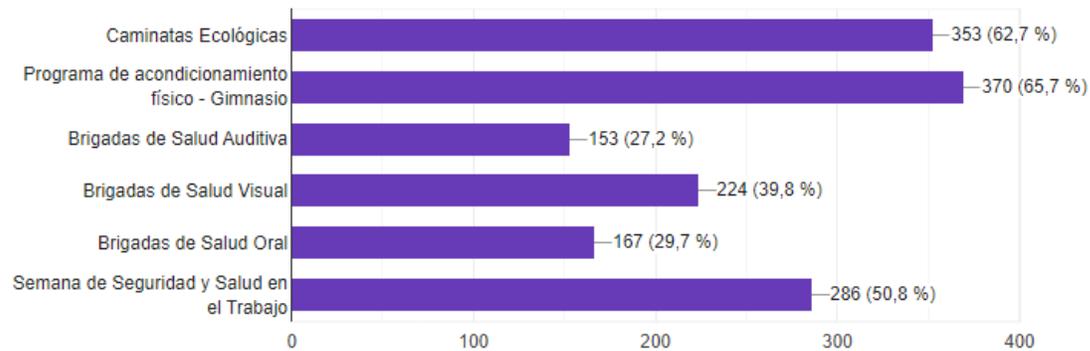
Para el Área Artística y Cultural la actividad con mayor interés es la feria de emprendimientos con 47.2%, Danzas con 46.2%, Cine foro 32.7%, seguido concurso de talentos con 25% y teatro 24.7%.



La gráfica indica que a los funcionarios las actividades que más les interesan del programa de artes y artesanías es el Taller de gastronomía con un 63.1%, Talleres de manualidades 52%, taller de pintura 32.3%, taller de cerámica 26.6% y taller de teatro 16%.



En el área de promoción y prevención de la salud un 65.7% prefieren actividad de acondicionamiento físico - gimnasio, un 62.7% caminatas ecológicas, semana de seguridad en el trabajo 50.8%, con un 39.8% brigadas de salud visual, brigadas de salud oral 29.7% y brigadas de salud auditiva 27.2%.



El análisis general de la encuesta nos permite identificar las actividades que son más importantes para los funcionarios, es decir las que deben mantenerse dentro del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos; para ello dichas actividades deben superar el 50% en la encuesta evidenciada en este apartado. Sin embargo, en el caso en el caso que no existan actividades que superen esta brecha se tendrá en cuenta las actividades con mayor porcentaje. Es así como se analiza y propone estrategias de cobertura y ejecución que logren garantizar el bienestar de los funcionarios.