



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO

Plan de Bienestar e Incentivos



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL





PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO

TABLA DE CONTENIDO

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO LEGAL
3. CONCEPTOS
4. OBJETIVO GENERAL
5. MATRIZ OPERATIVA
6. MEDICIÓN



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2023 de la Alcaldía de Pasto, busca crear espacios donde se puedan satisfacer las necesidades de los funcionarios en cuanto a su bienestar y la calidad de vida laboral, considerando que ellos son la base del proceso de Gestión del Talento Humano, y este el 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 diseñado a partir 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, y el presupuesto designado.

La Secretaría General de la mano con la Subsecretaría 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, actividades fundamentales tanto para motivarlos a mantener estilos de vida saludables como también a mantener un ambiente laboral productivo, enfocado en cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales y la correcta atención a los ciudadanos, alineado con el Plan de Desarrollo Municipal contribuyendo a hacer de Pasto la Gran Capital.



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 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

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano 2023.



3. CONCEPTOS

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. 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.

4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Satisfacer las necesidades de los servidores de la Alcaldía de Pasto en torno al Bienestar desarrollando actividades de interés colectivo, determinadas a través del diagnóstico de las necesidades.
- Aplicar 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.
- 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.

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



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO

5. MATRIZ OPERATIVA

Estrategias	Producto	Indicador de Cumplimiento	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Final
Contratar las actividades necesarias para cumplir con el Plan de Bienestar	Contratos de actividades necesarias realizados	Número de contratos realizados	Subsecretario Talento Humano	Febrero 2023	Diciembre 2023
Ejecutar el Plan de Bienestar	Actividades realizadas dentro de la vigencia	Número de actividades realizadas	Subsecretario Talento Humano	Febrero 2023	Diciembre 2023
Evaluar la ejecución del Plan de Bienestar	Evaluación del Plan de Bienestar ejecutado	Encuesta de satisfacción del Plan de Bienestar	Subsecretario Talento Humano	Junio 2023	Diciembre 2023

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano 2023.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTIMULOS E INCENTIVOS 2023

No	Ruta	Actividad	Población Objeto	2023											
				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 Publico	Funcionarios												
4	Ruta de la Felicidad	Día de la Familia	Funcionario/Familia												
5	Ruta de la Felicidad	Actividad de Fin de Año	Funcionario												
6	Ruta de la Felicidad	Actividades deportivas	Funcionarios												
Área Artística y Cultural															
7	Ruta de la Felicidad	Danzas	Funcionarios												
8	Ruta de la Felicidad	Musica	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 SG-SST	Funcionarios												
Área de capacitación formal en artes y artesanías															
13	Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento	Taller de Gastronomía	Funcionarios												
14	Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento	Taller de Pintura	Funcionarios												
Área de promoción de programas de vivienda															
15	Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento	Feria de Vivienda	Funcionarios/Familia												
Área de capacitación formal															



6. MEDICIÓN

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD
Contratos adjudicados	Calcular el número de contratos de actividades adjudicados	(Número de contratos adjudicados/ Número de contratos programados)*100	ANUAL
Cobertura (Eficacia)	Medir el porcentaje de ejecución de gestión alcanzado	(Número de actividades realizadas/ Número de actividades programadas)*100	
Impacto (Efectividad)	Medir la percepción después del desarrollo de las acciones realizados respecto al objetivo del plan	Encuesta de satisfacción del Plan de Bienestar	
Ejecución presupuestal (Eficiencia)	Medir el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	(Presupuesto ejecutado/presupuesto asignado)*100	

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano 2023

Aprobado en sesión ordinaria del CIGD, (completo) el 30 de enero de 2023



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO

CONTROL DE CAMBIOS

No. REVISIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	VERSIÓN ACTUALIZADA
		Acta 001 de 30 de enero de 2023	