



**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 |
| <b>Programa de Protección y Servicios Sociales</b> |   |                                     |  |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| <b>Área deportiva y Recreativa</b>                 |   |                                     |  |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 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                      | Actividades deportivas              | Funcionarios                           |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| <b>Área Artística y Cultural</b>                   |   |                                     |  |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 6  | Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento | Feria de Emprendimiento             | Funcionarios/Familia                   |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| <b>Área de promoción y prevención de la salud</b>  |   |                                     |  |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 7  | Ruta de la felicidad                      | Caminatas ecológicas                | Funcionarios                           |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 8  | Ruta de la felicidad                      | Acondicionamiento físico "Gimnasio" | Funcionarios                           |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 9  | Ruta de la felicidad                      | Semana de SG-SST                    | Funcionarios                           |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| <b>Área de promoción de programas de vivienda</b>  |   |                                     |  |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 10   | Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento | Feria de Vivienda                   | Funcionarios/Familia                   |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| <b>Área de capacitación formal</b>                 |   |                                     |  |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 11   | Ruta de la Felicidad/Ruta del crecimiento | Apoyo Educación Formal              | Funcionarios de carrera administrativa |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| <b>Programa de Calidad de Vida Laboral</b>         |   |                                     |  |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| <b>Medición de Clima Laboral</b>                   |   |                                     |  |      |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |







## 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