



ALCALDÍA
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



Subsecretaría de Talento Humano

Enero 2024

Alcaldía de Pasto – NIT: 891280000-3
Sede electrónica: www.pasto.gov.co
Correo electrónico: contactenos@pasto.gov.co
Centro de llamadas: +57(602)7244326
CAM Anganoy Los Rosales II



SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos correspondiente a la vigencia 2024, de la Alcaldía Municipal de Pasto, fue formulado a partir de los resultados de la encuesta de necesidades de bienestar y el diagnóstico de Clima Laboral, al igual que de los cambios organizacionales, culturales y sociales del país y los lineamientos del Gobierno Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública a través del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

De esta manera la Subsecretaría de Talento Humano comprometida con el Bienestar de sus trabajadores y seguros de la necesidad de mantener un ambiente laboral adecuado, establece un Plan que crea espacios donde se pretende 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.

Dicho Plan es diseñado, estructurado e implementado, 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.

1. OBJETIVO GENERAL

Generar estrategias que contribuyan al bienestar, que propicien un clima laboral confortable en condiciones óptimas que mejoren 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 ESPECÍFICOS

- 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.
- Promover la participación de los funcionarios en las actividades que se desarrollan en torno al bienestar, las cuales propenden por el mejoramiento de la salud tanto física como mental.
- Fortalecer las habilidades de los funcionarios en el uso de las herramientas tecnológicas en el marco de la transformación digital.
- Desarrollar actividades que fomenten la inclusión y diversidad en los funcionarios de la Administración.
- 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, hijos, hijastros y custodios hasta los 24 años.



ALCALDÍA
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

Los Incentivos pecuniarios y no pecuniarios 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.

- Decreto Ley 1567 de agosto 05 de 1998. por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- La Ley 909 de septiembre 23 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Resolución 2646 de julio 17/2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- Ley 1616 de enero 21/2013. Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de mayo 26/2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1811 de octubre 21/2016. Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta y se modifica el código nacional de tránsito.



ALCALDÍA
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

- Decreto ley 894 de mayo 28/2017. Por la cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Ley 734 de febrero del 2002, 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.

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 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).

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 03 de enero del 2024, fue diligenciada por 367 funcionarios.

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

A través de los resultados que arroja la encuesta se priorizan las actividades con mayor porcentaje de aceptación es decir que superen el 50% o las que mayor porcentaje tengan, junto con las actividades que por normatividad se deben incluir dentro del Plan.

dentro del Plan, además se vincularán actividades que llevan al cumplimiento de los objetivos propuestos, en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

6. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024

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.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, emitió en el mes de diciembre del 2023 el Programa Nacional de Bienestar, con el fin de dar cumplimiento a los propósitos del documento denominado, Bases del Plan de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida".

Como parte del Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, se han diseñado 5 Ejes que representan los aspectos que contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores

6.1. EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este Eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral en relación a los cambios derivados de la Pandemia de COVID – 19, y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y servidores públicos afrontar los cambios que se presentan por diferentes circunstancias y que inciden en su estabilidad laboral y emocional. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

- **Factores Psicosociales:** Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la

productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.
- **Calidad de vida laboral:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

6.2 EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

- **Higiene mental o psicológica:** Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.
- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

6.3 EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.
- **Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

6.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.



ALCALDÍA
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

- **Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.
- **Analítica de datos para el bienestar:** Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.
- **Creación de ecosistemas digitales:** Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

6.5 EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de

Alcaldía de Pasto – NIT: 891280000-3

Sede electrónica: www.pasto.gov.co

Correo electrónico: contactenos@pasto.gov.co

Centro de llamadas: +57(602)7244326

CAM Anganoy Los Rosales II

los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

- **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

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).

7. PLAN DE 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.



ALCALDÍA
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

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.

Su principal objetivo es poder tener mayor autonomía para cumplir con las funciones asignadas y organizar el tiempo para de igual manera poder satisfacer las necesidades personales y familiares.

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, para lo cual se emitirá el **Plan de Salario Emocional** donde se definirán las modalidades implementadas y se determinarán las condiciones de uso.

8. 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

Alcaldía de Pasto – NIT: 891280000-3

Sede electrónica: www.pasto.gov.co

Correo electrónico: contactenos@pasto.gov.co

Centro de llamadas: +57(602)7244326

CAM Anganoy Los Rosales II



ALCALDÍA
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

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).



ALCALDÍA
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

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
5. 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 tres (3) personas y un máximo de cinco (5) funcionarios que se encuentren adscritos a carrera administrativa o 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 número de cupos de forma equitativa y con los grupos de trabajo se distribuirá de acuerdo a la convocatoria en primero segundo y tercer puesto.



SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2024

| PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2024 | | | | | |
|--|-------------------------------|------------------------|---|-------------------------------------|---------------------|
| No | EJES | COMPONENTES | ACTIVIDAD RELACIONADA | ACTIVIDADES A DESARROLLAR | FECHAS |
| EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL | | | | | |
| 1 | EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL | FACTORES PSICOSOCIALES | ACTIVIDADES DEPORTIVAS | ACTIVIDADES DEPORTIVOS | Febrero - Noviembre |
| 2 | | | | ACONDICIONAMIENTO FISICO (GIMNASIO) | Febrero - Noviembre |
| 3 | | | | CURSO DE NATACIÓN | Febrero - Noviembre |
| 4 | | | | CICLORRUTAS | Febrero - Noviembre |
| 5 | | | CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANÍAS | CURSO DE GASTRONOMÍA | Febrero - Noviembre |
| 6 | | | | TALLER DE MÚSICA | Febrero - Noviembre |
| 7 | | | SALARIO EMOCIONAL | PLAN DE SALARIO EMOCIONAL | Febrero - Noviembre |
| 8 | | | EVENTOS DE EMPRENDIMIENTO | FERIA DE EMPRENDIMIENTO | Febrero - Noviembre |



ALCALDÍA
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

| | | | | | |
|----------------------------|---------------------|---|--|--|-----------------------|
| 9 | | EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | ESPACIOS PARA COMPARTIR EN FAMILIA | CELEBRACIÓN DÍA DE LA FAMILIA | Septiembre - Octubre |
| 10 | | CALIDAD DE VIDA LABORAL | RECONOCIMIENTO A LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS | DÍA DEL FUNCIONARIO PUBLICO | Junio – Julio |
| 11 | | | | RECONOCIMIENTO A LOS FUNCIONARIOS POR SU TRAYECTORIA (QUINQUENIOS) | Febrero - Noviembre |
| 12 | | | CONMEMORACIÓN DE FECHAS ESPECIALES | DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER | Marzo - Abril |
| 13 | | | | DÍA DEL TRABAJO | Mayo – Junio |
| 14 | | | | ACTIVIDAD DE FIN DE AÑO | Noviembre – Diciembre |
| 15 | | | PROMOCIÓN DE SERVICIOS Y FERIAS | FERIA DE VIVIENDA | Febrero - Noviembre |
| 16 | | | DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA | PROGRAMA DE PREPENSIONADOS | Febrero - Noviembre |
| 17 | | | CLIMA LABORAL | INTERVENCIÓN EN CLIMA LABORAL | Febrero - Noviembre |
| 18 | | | INCENTIVOS | PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES | Febrero - Noviembre |
| 19 | | | | PROGRAMA DE APOYO A EDUCACIÓN FORMAL | Febrero - Noviembre |
| EJE 2: SALUD MENTAL | | | | | |
| 20 | EJE 2: SALUD MENTAL | HIGIENE MENTAL O PSICOLÓGICA | TALLERES EN PRO DE LA SALUD MENTAL | TALLER EN PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE SÍNDROME DE "BURNOUT" | Febrero - Noviembre |



ALCALDÍA
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

| | | | | | |
|--------------------------------------|-------------------------------|--|--|---|---------------------|
| 21 | | | | TALLER DE SALUD MENTAL Y CRECIMIENTO PERSONAL | Febrero - Noviembre |
| 22 | | | RELAJACIÓN DIRIGIDA | JORNADAS DE YOGA TERAPIAS DE RELAJACION | Febrero - Noviembre |
| 23 | | | ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR TRABAJO BAJO PRESIÓN | TALLER DE INTELIGENCIA EMOCIONAL | Febrero - Noviembre |
| 24 | | PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD | CAMPAÑAS CONTRA EL SEDENTARISMO | SEMANA DE SG-SST | Febrero - Noviembre |
| 25 | | | | CAMINATAS ECOLÓGICAS | Febrero - Noviembre |
| EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN | | | | | |
| 26 | | FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD, Y LA EQUIDAD | CAMPAÑA DE CREACIÓN DE CULTURA INCLUSIVA | DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD | Febrero - Noviembre |
| 27 | EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN | DIVERSIDAD E INCLUSIÓN | TALLERES SOBRE IDENTIFICACIÓN Y DETECCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO. | IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES RELACIONADAS CON EL ACOSO LABORAL, EL ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA FÍSICA Y VIOLENCIA PSICOLÓGICA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GENERO | Febrero - Noviembre |
| 28 | | | | SOCIALIZACIÓN DE RUTAS Y PROTOCOLOS | Febrero - Noviembre |
| EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL | | | | | |



SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

| | | | | | |
|--|--|---|---|--|------------------------|
| 29 | EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL | CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL GOBIERNO | PREPARACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN EL USO DE HERRAMIENTAS DIGITALES | TALLERES SOBRE UTILIDADES Y BENEFICIOS DE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS | Febrero - Noviembre |
| 30 | | ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR | ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR | TALLER DE FORMACIÓN EN BIG DATA Y HABEAS DATA | Febrero - Noviembre |
| EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO | | | | | |
| 31 | EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO | FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO | CÓDIGO DE INTEGRIDAD | ACTIVIDAD DE SOCIALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD | Febrero - Noviembre |
| 32 | | | | MEDICIÓN DE APROPIACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD | Febrero - Noviembre |
| 33 | | | SERVICIOS A LA COMUNIDAD | JORNADAS DE SERVICIOS SOCIALES | Febrero - Noviembre |



ALCALDÍA
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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, con el fin de determinar logros, lecciones aprendidas, buenas prácticas y por último tener el insumo para el diseño de un plan de mejora.

Anexo 1. INFORME DE RESULTADOS ENCUESTA DETECCIÓN DE NECESIDADES DE BIENESTAR 2024

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: 03 de enero 2024 al 15 de enero 2024

Total Población: 1.122 funcionarios

Muestra: 367 funcionarios

Margen de error: 5%

Nivel de Confianza: 95%

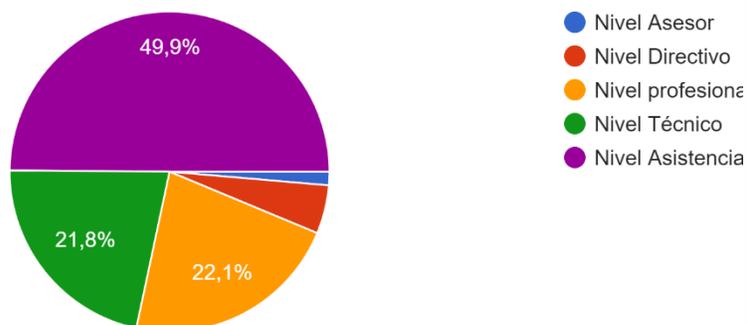
Heterogeneidad: 50%

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.

Resultados:

Nivel Jerárquico en el que se desempeña

367 respuestas





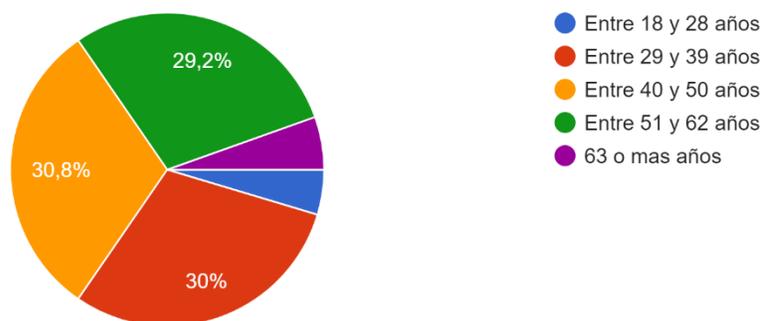
ALCALDÍA
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

De acuerdo a la encuesta aplicada los funcionarios pertenecen a los diferentes niveles jerárquicos de la Alcaldía de la siguiente manera: El 1.4% corresponde al nivel asesor, 4.9% nivel directivo, 22.1% nivel profesional, 21.8% nivel técnico y 49.9% nivel asistencial.

Edad

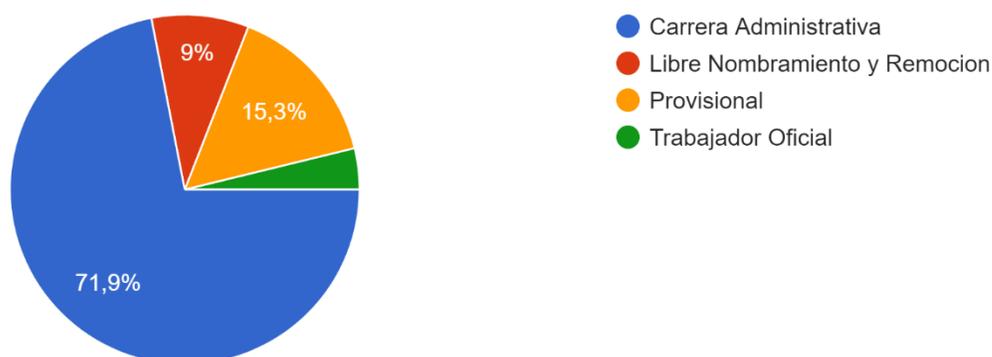
367 respuestas



La gráfica indica que el 4.6% de los funcionarios se encuentran entre los 18 y 28 años, el 30% entre los 29 y 30 años, el 30.8% entre 40 y 50 años, el 29.2% tienen entre 51 y 62 años y el 5.4% supera los 63 años de edad.

Tipo de vinculación

367 respuestas



El 15.3% de los funcionarios que diligenciaron la encuesta se encuentran vinculados a través de nombramiento provisional, el 9% son de Libre nombramiento y remoción,



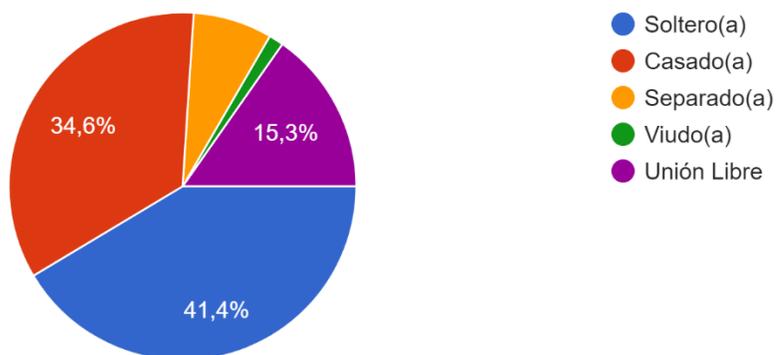
ALCALDÍA
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

un 71.9% son funcionarios de carrera administrativa y un 3.8% corresponde a trabajadores oficiales.

Estado Civil

367 respuestas



El 34.6% de los funcionarios son casados, 41.4% son solteros, el 15,3% conviven en unión libre o unión de hecho, un 7.4% son separados y 1.4% de los funcionarios son viudos.

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 79.3%, día del funcionario Público 77.1%, actividad de fin de año 72.8%, día de la familia 72.5%, y conmemoración del día de la mujer 61.6%.

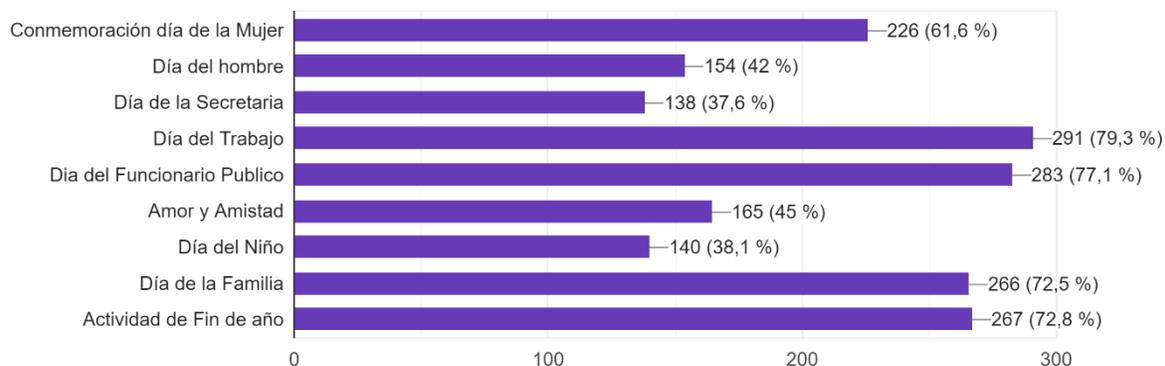


ALCALDÍA
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

RECREATIVOS: Se refiere a todas las actividades de carácter lúdico que contribuyen al desarrollo personal y laboral tanto del funcionario como del grupo familiar

367 respuestas

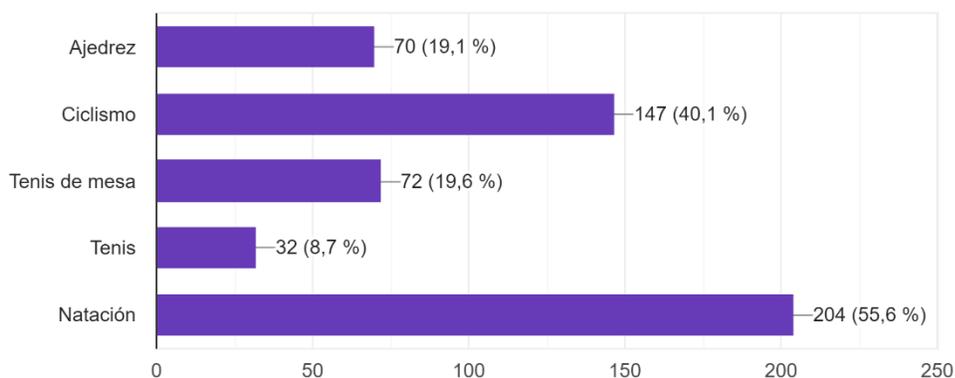


En cuanto a las actividades deportivas los funcionarios manifestaron lo siguiente:

Deporte Individual: En cuanto a la consulta realizada a los funcionarios sobre deportes individuales que se pueden practicar manifestaron su preferencia en la Natación 55.6% y el Ciclismo 40.1%.

Deporte Individual

367 respuestas





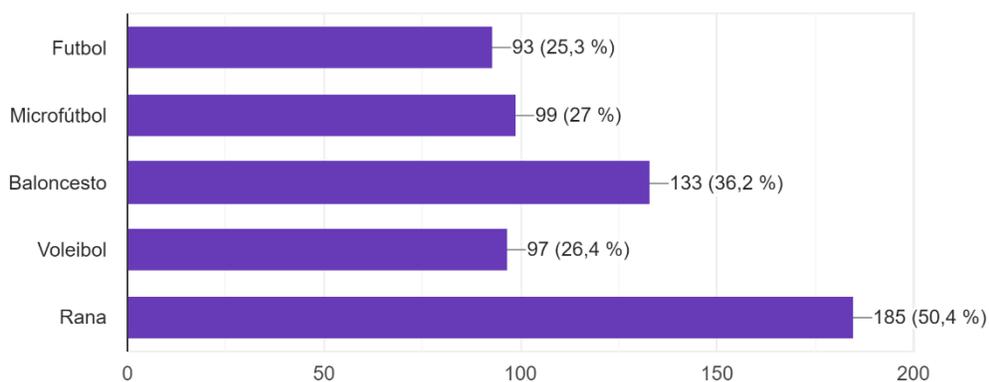
ALCALDÍA
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

Deporte Colectivo: En cuanto a la consulta realizada a los funcionarios sobre deportes colectivos o grupales que se puedan practicar manifestaron su preferencia en Rana 50.4%, Baloncesto 36.2%, Futbol 25.3%, Microfutbol 27%, Voleibol 26.4%.

Deporte Colectivo

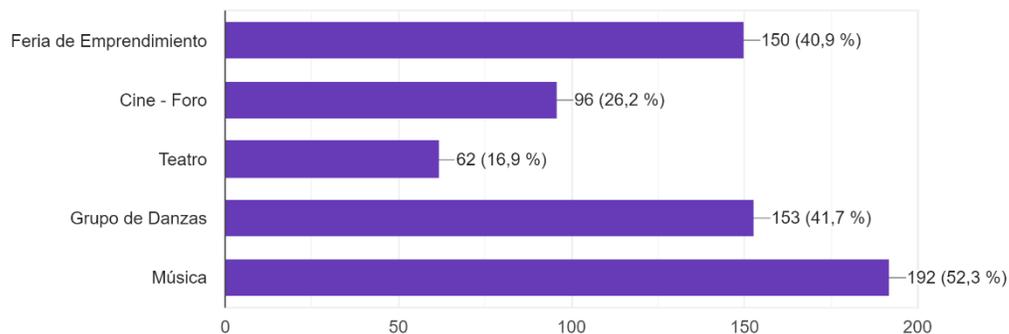
367 respuestas



Para el Área Artística y Cultural la actividad con mayor interés es el curso de música con el 52.3%, Grupo de danzas con 41.7% y la Feria de emprendimiento con 40.9%.

ARTISTICOS Y CULTURALES: Actividades orientadas a la sana utilización del tiempo brindando espacios de cultura e integración

367 respuestas





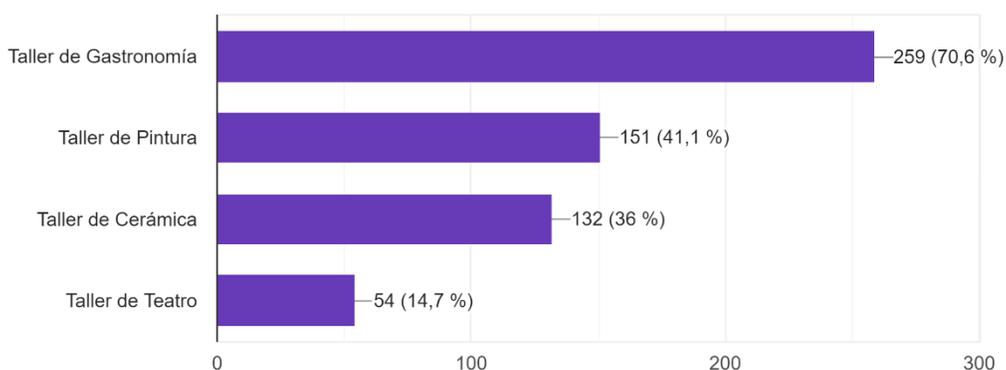
ALCALDÍA
DE PASTO

SUBSECRETARÍA DE TALENTO HUMANO

En cuanto a la capacitación formal en Artes y Artesanías la encuesta nos indica que a los funcionarios las actividades que más les interesan son el Taller de gastronomía con un 70.6% y el taller de pintura con 41.1%

CAPACITACION INFORMAL EN ARTES Y ARTESANIAS: Actividades orientadas a promover la creatividad de los funcionarios.

367 respuestas



En el área de promoción y prevención de la salud un 67.3% prefieren en programa de acondicionamiento físico, un 65.4% de los funcionarios eligieron Terapias de Relajación y un 61% Caminatas ecológicas.

PROMOCION Y PREVENCION DE LA SALUD: Actividades que permitan a los funcionarios mejorar la calidad de su salud física y mental.

367 respuestas

