


| | | |
|---|------------------------------------|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PGE-FR02 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 06 Fecha: 17/01/2024 |
| | | Página 1 de 4 |

RESOLUCIÓN No 030 DE 2025

(29 de Abril de 2025)

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2025 Y SE ESTABLECE LOS LINEAMIENTOS PARA LA EJECUCIÓN DIRIGIDOS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA”

LA MESA DIRECTIVA DEL CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA, en uso de sus atribuciones Constitucionales y Legales, en especial las conferidas en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1567 de 1998, el Decreto 1227 de 2005: y

CONSIDERANDO

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los empleados del estado, integrado por dos programas A) Bienestar Social e Incentivos que comprende, así mismo, dos áreas que son la de calidad de vida laboral y la de protección y servicios sociales, B) Dirigido a otorgar los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios y se tiene como objetivos crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades.

Que en el literal C. Artículo 17 del Decreto Ley 1567 de 1998, COMPETENCIAS Y RESPONSABILIDADES. El sistema de estímulos a los empleados estará a cargo de las siguientes entidades, las cuales tendrán las responsabilidades que a continuación se describen:

(...) “c) Entidades públicas del orden nacional y territorial. Actuarán con autonomía administrativa en el marco de las disposiciones vigentes para diseñar en su interior y poner en marcha en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos. Para el desarrollo de sus programas de bienestar e incentivos las entidades podrán realizar acuerdos o convenios interinstitucionales”. (...)

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 establece, PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, así como la FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL, AREAS DE INTERVENCIÓN, ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES en los siguientes artículos:

ARTÍCULO 18. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

ARTÍCULO 19. PROGRAMAS ANUALES. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente decreto — ley están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

ARTÍCULO 20. BIENESTAR SOCIAL. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos 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.

PARÁGRAFO. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

ARTÍCULO 21. Decreto Ley 1567 de 1998. FINALIDAD DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.



c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

d) Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

ARTÍCULO 22. ÁREAS DE INTERVENCIÓN. Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

ARTÍCULO 23. ÁREAS DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Que la Ley 734 de 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, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

Que la Ley 909 de 2004 en el párrafo del artículo 36 establece: "(...) con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley"

Que el Decreto 2029 de 2005 en el artículo 32 determina: "Con los programas institucionales de bienestar se buscará intervenir en las áreas de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, para atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el propósito de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura".

Que la Ley 1562 de 2012 en el artículo 1 define el término salud ocupacional así: "(...) como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones".

Que en el presupuesto de la actual vigencia se incluyó una partida de acuerdo a las posibilidades financieras de la Corporación, con el objeto de dar cumplimiento legal de los organismos públicos.


Que se hace necesario establecer el Programa Institucional de Capacitación, Bienestar y Estímulos del Concejo Municipal para el año 2025.

Que el día 13 de febrero del año 2025, los nueve (09) funcionarios participaron en la Encuesta Diagnóstico de Necesidades para la elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos Vigencia 2025.

Que una vez dada la respuesta los nueve (09) funcionarios del Concejo Municipal de Floridablanca, se tabularon las encuestas a fin de conocer las principales prioridades y adoptar el respectivo plan de bienestar Social laboral.

En virtud de lo anteriormente expuesto,

Solidario, Comprometido y Participativo

| | | |
|---|------------------------------------|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PGE-FR02 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 06 Fecha: 17/01/2024 |
| | | Página 3 de 4 |

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos Vigencia 2025, dirigido a todos los funcionarios del Concejo Municipal de Floridablanca, en la ejecución de sus procesos, el desarrollo de sus funciones y la normatividad aplicable, el cual forma parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO: El presupuesto inicialmente asignado para la ejecución del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2025, es de **TREINTA Y CUATRO MILLONES DE PESOS MCTE (\$34.000.000=)**, suma que será ejecutada de acuerdo a las necesidades y requerimientos del Plan; por lo cual cada funcionario invertirá como mínimo en dos programas tales como salud, educación, capacitación, recreación, entre otros; así:

a.-) La suma equivalente a **TREINTA Y CUATRO MILLONES DE PESOS MCTE (\$34.000.000=)** disponible para ser utilizada por los nueve (09) funcionarios. Servicios que estarán a cargo de una Caja de Compensación Familiar.

b.-) De la suma antes descrita se descontará la suma utilizada por los nueve (09) funcionarios, para el programa de educación que establece la Ley; y otros servicios que no ofrezca la Caja de Compensación Familiar, lo cual deberá ser demostrado. Rubro que podrá ser utilizado por cada funcionario, previa solicitud, presentando el debido soporte con los respectivos anexos legales.

ARTÍCULO TERCERO: Remítase el Plan de Bienestar a cada uno de los funcionarios del Concejo Municipal de Floridablanca; y publíquese este Acto Administrativo en cartelera y en la página web de la Entidad.

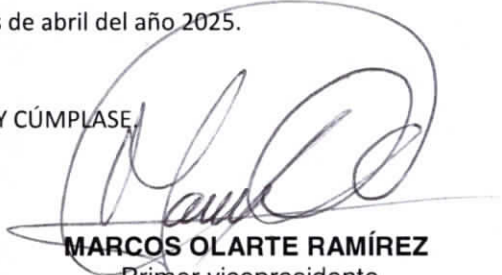
ARTÍCULO CUARTO: Corresponde a la secretaria general, o quien haga sus veces efectuar la divulgación y seguimiento del Plan de Bienestar Social, vigencia 2025 a todo el personal de la entidad.

ARTÍCULO QUINTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y publicación.


Se expide en Floridablanca, a los veintinueve (29) días del mes de abril del año 2025.


COMUNÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


DIEGO FERNANDO MANCILLA LEÓN
Presidente


MARCOS OLARTE RAMÍREZ
Primer vicepresidente



JHON JAIRO RUIZ LAMUS
Segundo vicepresidente

| | NOMBRE | FIRMA | FECHA |
|---|--|--|------------|
| Proyectó: | Francisco Javier Villamizar - abogado – cps | | 29/04/2025 |
| Revisó: | Luis Eduardo Altahona Gomez- Secretario General |  | 29/04/2025 |
| Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma. | | | |

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 1 de 20 |

**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VIGENCIA - 2025**


CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA


DIEGO FERNANDO MANCILLA LEON
Presidente


MARCOS OLARTE RAMIREZ
Primer vicepresidente


JHON JAIRO RUIZ LAMUS
Segundo vicepresidente

FLORIDABLANCA, 29 ABRIL DE 2025

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 2 de 20 |

1. INTRODUCCIÓN


El Plan de Bienestar del Concejo Municipal de Floridablanca, en línea con la normatividad establecida para las entidades del Sector Público, busca promover el desarrollo integral y la calidad de vida de sus servidores(as) y familias, ya que nuestro Talento Humano es un componente fundamental en la misión de la entidad.

Por esta razón, nuestro Plan de Bienestar 2025 busca fortalecer la calidad de vida de nuestros funcionarios tomando como pilar estructural la cultura institucional que promueve el sentido de pertenencia, motivación y productividad de los funcionarios que redundan en optimizar el ambiente laboral.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector Público Colombiano, el plan institucional de bienestar e incentivos del Concejo Municipal de Floridablanca diseñado para la vigencia 2025, se proyecta hacia la atención de las necesidades primordiales e intereses de los servidores públicos de la corporación. Considerando la importancia del desarrollo humano de los trabajadores y su incidencia en el desempeño productivo, se diseña el presente plan de bienestar social con fundamento en la disposición normativa, pretendiendo abordar de manera integral al trabajador como persona que precisa atender sus necesidades básicas humanas de orden axiológico y existencial, a fin de garantizar y preservar la dignidad de cada servidor público como persona humana que es, inmersa en el entorno laboral.

El bienestar social integral en el contexto laboral, entendido como la calidad de vida de un funcionario, engloba crecimiento personal y profesional, e involucra el área de protección y servicios sociales, y el área de calidad de vida laboral y los incentivos, en las cuales los satisfactores o planes de bienestar social integral, actúan como facilitadores de procesos direccionados al bienestar integral de los funcionarios en el contexto laboral y familiar. Los incentivos inciden en la motivación y desempeño en el desarrollo de competencias, mejoran la disposición para el trabajo, y constituyen una herramienta de gestión de resultados de máxima eficiencia.


Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan de Bienestar e incentivos se formula desde la perspectiva transversal que apalanca tanto el clima como la cultura, teniendo como punto de partida el ser humano enfocado en el Equilibrio Psicosocial, la Salud Mental, y la Convivencia Social, de acuerdo en lo contenido en el Plan Nacional de Bienestar 2025, Servidores saludables, entidades sostenibles. En este sentido el programa de Bienestar 2025 del Concejo Municipal de Floridablanca, incluye las actividades a desarrollar de carácter educativo, lúdico, recreativo, cultural, vacacional y de calidad de vida laboral que conecten a los diferentes momentos de vida que atraviesan los servidores públicos; y que promuevan el bienestar físico, mental y social de los funcionarios del Concejo Municipal de Floridablanca; los cuales se plantean desde un abordaje integral del servidor público para coadyuvar en el mejoramiento de su calidad de vida y como estrategia en la gestión institucional.

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 3 de 20 |

Los resultados de la encuesta que se realizó entre los funcionarios de medición del Clima Laboral – Plan de bienestar, estímulos e incentivos realizada en febrero de 2025, fue la base para construir el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025. Por lo que, en este documento se observará el detalle de las actividades propuestas.

2. GLOSARIO

- **ATENCIÓN PSICOSOCIAL:** Conjunto de procesos articulados de servicios que tienen la finalidad de favorecer la recuperación o mitigación de los daños psicosociales, sufrimiento emocional y los impactos a la integridad psicológica y moral y al proyecto de vida.
- **BICIUSUARIO:** Usuario de la bicicleta que generalmente realiza un intercambio modal en Estaciones Cabeceras o Intermedias que dispongan de ciclo parqueadero.
- **BIENESTAR:** Estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica.
- **CAJA DE COMPENSACIÓN:** Personas jurídicas de derecho privado, sin ánimo de lucro, que, bajo la forma de corporaciones previstas en el código civil, cumplen con funciones de seguridad social. Son entidades que están bajo control y vigilancia del estado.
- **CLIMA LABORAL:** Es el medio ambiente, tanto físico como humano, en el que se desarrolla una actividad laboral, que influye en la satisfacción del trabajador y que tiene que ver con su forma de relacionarse y con la cultura organizacional.
- **CÓDIGO DE INTEGRIDAD:** Es una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol.
- **EDUCACIÓN FORMAL:** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos de educación oficialmente reconocidos, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015.
- **FERIAS:** Espacio presencial o virtual en el que el servidor público o contratista y sus familias pueden acceder a productor y servicios del sector público y privado.


| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 4 de 20 |

- **HORARIOS FLEXIBLES.** Horario de trabajo en el cual los trabajadores, dentro de unos límites y condiciones establecidos por la entidad, pueden adaptar a su conveniencia las horas de entrada y salida.
- **INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:** Están constituidos por un conjunto de programas dirigidos a reconocer a los servidores inscritos en carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción o equipos de trabajo, su desempeño productivo en el nivel sobresaliente.
- **INCENTIVOS PECUNIARIOS:** Son los reconocimientos económicos que se asignarán a los servidores públicos integrantes del equipo que ocupe el primer lugar de los mejores equipos de trabajo.
- **MEDICIÓN DE CLIMA:** Es la manera de determinar el grado de satisfacción que tienen los trabajadores con respecto a varios aspectos que conforman su entorno laboral, tanto físicos como humanos.
- **PERMISOS DE ESTUDIO:** Es la autorización concedida por la entidad para adelantar capacitación formal, previo cumplimiento de los requisitos establecidos.
- **RECONOCIMIENTO MEJOR SERVIDOR PÚBLICO:** Se otorgarán los incentivos a los mejores servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción diferentes a gerentes públicos y que se ubiquen en nivel sobresaliente. In embargo, de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 36 del Decreto 1567 de 1998 "Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener conocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida."
- **VALORES:** Son los principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona, una acción o un objeto que se consideran típicamente positivos o de gran importancia para un grupo social.

3. JUSTIFICACIÓN

El Bienestar y el Estímulo de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social, y laboral; en consecuencia, la política de bienestar social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la entidad como del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo los retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y del estado, con los fines de desarrollo personal.

El Talento Humano del Concejo Municipal de Floridablanca como responsable del cumplimiento de la misión institucional, y en atención a la repercusión social de su actividad, precisa mantener y mejorar las condiciones para el trabajo en la

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 5 de 20 |

corporación, así como obtener reconocimiento por su desempeño, producto de una mayor disposición para el trabajo en cumplimiento de sus funciones y competencias laborales; razones por las que se plantean en el componente de Formación y Capacitación estructurado para la corporación, diversas capacitaciones que representen un incremento sustancial de las capacidades intelectuales, morales, deportivas y culturales, que contribuyan al fortalecimiento de las capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y competencias del talento humano de la entidad.

El plan de Bienestar para la vigencia 2025 se diseñó teniendo en cuenta las normas vigentes para la implementación de Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público; y teniendo en cuenta los resultados de la encuesta que se realizó entre los funcionarios el mes de febrero del año 2025 siendo la base para construir el presente Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025 del Concejo Municipal de Floridablanca.

Se pretende con lo anterior, dar cumplimiento a las disposiciones establecidas para las Entidades del Sector Público Nacional relacionadas con el bienestar integral de los funcionarios públicos.

MISIÓN

El Concejo Municipal de Floridablanca, es una Corporación político administrativa de elección popular, encargada de ejercer control político y vigilar el uso adecuado de los recursos para garantizar la calidad de vida y bienestar de la comunidad, mediante la aprobación de proyectos de acuerdo de iniciativa de la administración central y el Concejo Municipal.


VISIÓN

Para el año 2027, el Concejo Municipal de Floridablanca, será reconocido a nivel regional como modelo de gestión político- administrativa, capacitado y comprometido, destacándose por sus aciertos en la aprobación de acuerdos municipales adecuados, oportunos, dinámicos y transparentes, que busquen el bienestar general de los habitantes del municipio y cuidado del medio ambiente, proyectando credibilidad y confianza en el ejercicio de sus funciones constitucionales y administrativas.

PRINCIPIOS Y VALORES

RESPECTO: El respeto es el reconocimiento de las diferencias individuales son naturales y fundamentales para la integración y el desarrollo de la organización, así como su posicionamiento en la sociedad.

El respeto va desde el que nos debemos a nosotros mismos hasta el que debemos a todos nuestros semejantes.

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 6 de 20 |

Como base de buena convivencia en sociedad, es establecer hasta dónde llegan mis derechos y dónde comienzan los de los demás.

Es el valor de ver en mí mismo y en el otro a un ser humano que debe ser tratado con consideración y al que le deben ser reconocidos su dignidad, integridad, creencias, costumbres y tradiciones.

RESPONSABILIDAD: Es la atención adecuada y oportuna de los deberes y derechos propios como individuos como miembro activo de una familia, una organización y la sociedad.

Es la obligación moral que tenemos como servidores públicos de cumplir con nuestros deberes laborales y con lo que nos hemos comprometido; es un claro signo de nuestra madurez.

Es realizar nuestros deberes con calidad y oportunidad aplicando todo nuestro talento en los diferentes procesos a nuestro cargo, satisfaciendo y respondiendo permanentemente a las necesidades de los usuarios.

La responsabilidad nos permite administrar nuestro tiempo y recursos de manera óptima.

TRANSPARENCIA: Es actuar y asumir un comportamiento evidentemente recto con relación a la entidad que represento.

JUSTICIA: Ser justo es la manifestación permanente de la equidad y la verdad en nuestras relaciones y decisiones.

Es dar a cada cual lo que se merece; es reconocer, respetar y hacer valer los derechos de las personas.

Es el valor de ver el mundo como es, y no como queremos que sea.

Es centrarnos en los problemas y no en las circunstancias.

Es observar las cosas de fondo y no superficialmente.

Es emitir conceptos dentro del marco de la equidad, el respeto y del conocimiento.

HONESTIDAD: Es aquella cualidad humana por la que la persona elige actuar siempre con base en la verdad y la auténtica justicia.

La honestidad no consiste solo en la franqueza sino en asumir que la verdad es sola y única. Y no depende de las personas sino del mundo real.

La honestidad expresa respeto por uno mismo y por los demás.


Brinda confianza, sinceridad, disposición de vivir a la luz de la verdad.

Alcaldía de Floridablanca, cuarto piso Concejo Municipal
 Email: secretariageneral@concejomunicipalfloridablanca.gov.co

Web: concejomunicipalfloridablanca.gov.co

Tel: 6497550



| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 7 de 20 |

TOLERANCIA: Es el valor que nos permite reconocer que los otros son diferentes, que tienen su propio criterio, su manera de ser y de pensar: las personas tolerantes son aquellas que aceptan a los demás tal como son, los respetan y reconocen toda esa riqueza y diversidad como aporte a su conocimiento.

La Tolerancia contribuye en la construcción de un clima de civilidad y convivencia respetuosa, permitiendo solucionar conflictos.

La tolerancia reafirma el reconocimiento de los principios de libertad e igualdad y nos fortalece en su práctica diaria, minimizando confrontaciones.

SOLIDARIDAD: La Solidaridad es el valor que nos permite sentirnos unidos a nuestros semejantes y a cooperar con ellos; además nos fortalece para asumir sin temor grandes desafíos. Implica trabajar juntos por ideales comunes.

Para ser solidarios, debemos ver a los demás como si fueran otro yo, debemos desarrollar la capacidad de adaptarnos a las circunstancias, los tiempos y las personas, a fin de lograr un mejor entendimiento y convivencia lo cual nos conducirá a mejorar la comunicación, a ser más productivos y a establecer relaciones duraderas.

SERVICIO: Es estar en disposición permanente de ayudar a alguien a satisfacer sus necesidades y expectativas, de manera amable, generosa y firme.

Las personas serviciales aparecen con una sonrisa, decididas a colaborar de la mejor manera, con recursividad y valor agregado; es decir, ofreciendo a los demás un poco más de lo que esperan.


COMUNICACIÓN: Permite el encuentro para la búsqueda de la verdad y la solución de los conflictos, pues nos ayuda a intercambiar de forma efectiva pensamientos, ideas y sentimientos con las personas que nos rodean, en un ambiente de cordialidad que busca el enriquecimiento personal de ambas partes.

La comunicación efectiva es comprensiva, participativa y conciliadora para estrechar las relaciones interpersonales entre compañeros y usuarios, lo cual facilita el desarrollo Institucional, mejora el clima laboral y permite la toma de mejores decisiones.

SINERGIA: todo estímulo entregado beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los servidores como a la Entidad.

4. MARCO CONCEPTUAL

Para el autor Manfred Max-Neef, el Bienestar social integral significa tener calidad de vida, y la calidad de vida es una función de la satisfacción integral de las

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 8 de 20 |

necesidades humanas básicas que describió así: universales, pocas, clasificables, interdependientes, señalando que su genuina solución exige satisfactores auténticos, (PROGRAMAS DE PROTECCIÓN SOCIAL) con el objeto de evitar la alienación de la persona, con estrategias adecuadas para su auténtica satisfacción.

El investigador clasifica las necesidades básicas así: axiológicas y existenciales. Las primeras son nueve necesidades (del mundo de los valores) que vertebran el sistema: Subsistencia, Protección, Afecto, Entendimiento, Participación, Ocio, Creación, Identidad, Libertad. Y las segundas según las categorías existenciales de: Ser, Tener, Hacer y Estar.

Con fundamento en los planteamientos del investigador mencionado, y a la luz del cual se tracen las principales orientaciones en el campo del sistema de estímulos y se diseñen los principales programas de bienestar integral dentro de la Administración Pública Colombiana, el Bienestar Laboral de los empleados al servicio del Estado deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda continua de la calidad de vida integral del funcionario, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano.

Las competencias laborales pertenecen al eje de capacitación, su fortalecimiento promueve el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que facilitan el desempeño exitoso en función de resultados propuestos, por lo anterior, son abordadas en concordancia con la misión institucional y la capacidad para enfrentar los retos de cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico.

5. MARCO NORMATIVO


El plan de bienestar, estímulos e incentivos tiene fundamento en las siguientes normas constitucionales vigentes:

Constitución Política de Colombia. Artículo 25. “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Ley 9 de 1979. “Por la cual se dictan medidas sanitarias para preservar, restaurar u mejorar las condiciones sanitarias que favorezcan la salud humana, así como las medidas para la regulación, legalización y control de residuos y materiales que afectan o puedan afectar el medio ambiente”.

El Decreto 752 de 1984 “Por el cual se reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social previstos en los Decretos 2400 y 3129 de 1968” establece que los organismos y entidades de la administración pública deberán establecer para los servidores públicos y sus familias programas de bienestar social, con el objeto de elevar su nivel de vida y de propender por su mejoramiento social y cultural.

Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, con el propósito de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 9 de 20 |

empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora; además, está orientado a la creación de condiciones favorables para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia”.

Ley 909 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.” Establece que los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para otorgar incentivos.

El Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998 así:

Bienestar social que comprende Protección y Servicios Sociales, a través de programas:

Deportivos, recreativos y vacacionales

Artísticos y culturales

Promoción y prevención de la salud

Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.


Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (Modificado por el decreto N. 051 de 2017).

Calidad de Vida Laboral, a través de los programas de:

Alcaldía de Floridablanca, cuarto piso Concejo Municipal
 Email: secretariageneral@concejomunicipalfloridablanca.gov.co
 Web: concejomunicipalfloridablanca.gov.co
 Tel: 6497550

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 10 de 20 |

Medición del clima laboral

Evaluación de la adaptación al cambio

Preparación de los pre pensionados para el retiro del servicio

Identificación e intervención de la cultura organizacional.

Fortalecimiento del trabajo en equipo

Programas de incentivos que se otorgan a los mejores empleados y a los mejores equipos de trabajo, para lo cual el Decreto define con precisión los requisitos a tener en cuenta en uno y otro caso.


Con la expedición de la Ley 909 de 2004, el legislador afirma el compromiso por parte de las Entidades del Estado de capacitar y formar a los empleados públicos, orientado al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y Organizacional, de manera que se posibilite el mejoramiento continuo y la calidad del servicio.

Decreto 2539 del 22 de julio de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen: competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. El artículo 52 de la Constitución Política de Colombia de 1991 reglamenta que “El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano.

La Ley General de la Cultura, Ley 397 de 1997, señala diferentes alternativas para promover la práctica de la actividad física, en la medida que múltiples expresiones culturales están basadas en el movimiento.

La Ley 734 de 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, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Sobre el sistema de estímulos, señala que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través del programa de bienestar social mediante programas de protección y servicios sociales. Con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 11 de 20 |


- Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos.

Para este último expone que “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.”

Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017. "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la ley 1753 de 2015", teniendo en cuenta que uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión —MIPG es "Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y la mejora continua"

Ley 1857 de 2017. "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" teniendo en cuenta lo señalado en el Artículo 3º "Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 el cual quedará así: "Artículo 54. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia. El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

Decreto 051 de 2018. Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, que, a partir de lo expuesto en el presente documento, nos atañe la modificación realizada al Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios., del citado Decreto que en el párrafo 2 cita: "Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 12 de 20 |

compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor."

6. OBJETIVO GENERAL

Intervenir en las distintas áreas contempladas por disposición normativa como proveedoras de bienestar social, atendiendo necesidades e iniciativas de bienestar y estímulos, como estrategia que trascienda el crecimiento personal, profesional, e institucional, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios del Concejo de Floridablanca.

7. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Implementar actividades de capacitación a partir del diagnóstico de necesidades, efectuado en un proceso de auto evaluación, y evaluación de los conocimientos y competencias de los servidores públicos.

Incrementar la disposición para el trabajo en las prácticas laborales de los funcionarios de la entidad.

Propiciar mejores condiciones en el entorno laboral desde un abordaje integral de las necesidades del funcionario.

Promover actividades para proteger la salud física, mental, y la seguridad en el ambiente de trabajo de los servidores públicos.

Generar una cultura organizacional productiva y competitiva de bienestar en el desarrollo laboral de los colaboradores de la organización.


Realizar procesos que propicien la participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los trabajadores.

Desarrollar actividades artísticas, ecológicas, artesanales y deportivas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, como espacios de esparcimiento integrados con su grupo familiar y social.

Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores del Concejo.

8. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social los servidores del Concejo Municipal de Floridablanca y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, y los hijos

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 13 de 20 |

menores de 25 años que se encuentren estudiando en una entidad certificada por el Ministerio de Educación.

Tendrán derecho a beneficiarse de la capacitación, todos los empleados de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y remoción, y Periodo. Los Empleados Provisionales y temporales tendrán derecho solo al entrenamiento en el puesto de trabajo e inducción.

Por disposición legal, en ningún caso podrá ser beneficiario, salvo cuando se trate de procesos de inducción, el empleado que haya sido objeto de sanción disciplinaria en el último año.

9. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Las áreas de intervención reúnen conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos.

Para éxito del programa se debe lograr niveles superiores de satisfacción y desempeño de máxima eficiencia, que se evidencien en la calidad de la prestación de servicios tanto al interior de la corporación como hacia la comunidad, se trabajará en diferentes ejes que definen las actividades programadas para los funcionarios y su núcleo familiar.

Las áreas de trabajo son:

9.1 CAPACITACIÓN


Comprende la Educación no formal e Informal según Ley 1064 de 2006, Educación para el trabajo.

a) Área: Estado y Servicio Público: En esta área temática, se deben desarrollar programas orientados a lograr que el servidor público conozca y/o se actualice en la conceptualización e interpretación del Estado, como también que alcance a identificar el nuevo ordenamiento social que rige al país. Los contenidos deben conducir a:

La comprensión del Estado y, como parte integral de éste, la organización y gestión de la Administración Pública, su estructura, los objetivos y servicios que presta cada uno de los organismos y entidades que la componen y las normas que rigen su funcionamiento, dentro de la dinámica de la transformación, cambio y mejoramiento continuo.

El dominio de conocimientos y habilidades que faciliten la participación ciudadana en la gestión.

El proceso de formación ética que oriente la conducta y la actitud de los servidores públicos

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 14 de 20 |

b) Área: Gestión Integral y Mejoramiento de Procesos: Esta área temática debe propiciar en el servidor público una cultura de calidad en la gestión soportada en el liderazgo, que facilite la adaptación al cambio y al mejoramiento permanente de los procesos y servicios que presta la entidad.

c) Área: Ética Pública. Los programas que se formulen en esta área temática, deben propiciar en el funcionario público una clara conciencia de su responsabilidad en el manejo de lo público, incorporar valores y sentimientos propios del sentido de la responsabilidad y la transparencia como un bien propio. La ética y el nivel de desarrollo moral de los individuos hacen parte del servicio público, razón por la cual la formación deberá dirigirse a:

Redescubrir y afianzar valores para el desempeño en el servicio, tales como el respeto por lo público; la responsabilidad por las acciones, servicios y los recursos a su cargo; equidad en la toma de decisiones, solidaridad con los ciudadanos y con los demás funcionarios.

Estrategias: Se plantean las siguientes estrategias cuyo interés fundamental es fomentar en los funcionarios públicos de la corporación la motivación que incremente su disposición para el trabajo, enriquezca sus competencias laborales, mejore el clima organizacional y en conjunto se traduzca en calidez humana en la prestación de los servicios.

El plan de bienestar está cimentado en el desarrollo de actividades de promoción como estrategia para promover la motivación de los Servidores Públicos de la Corporación, e incidir en la disposición con la que realizan sus actividades laborales procurando el mejoramiento continuo.


El cumplimiento de las metas planteadas exige la obligatoriedad de asistencia a los programas de formación técnico- académicos relacionados con sus funciones en el cargo.

La puntualidad y el cumplimiento de la intensidad horaria establecida para cada Programa de Capacitación, Bienestar y Salud Ocupacional es de estricto cumplimiento.

La transferencia y aplicación del conocimiento se debe evidenciar en el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

Los convenios interinstitucionales para el desarrollo de los planes de bienestar facilitarán el desarrollo de las actividades tendientes a la promoción y prevención de la salud de los servidores públicos del concejo.

Los estímulos se otorgarán como refuerzos positivos, teniendo en cuenta las características estipuladas en las normas vigentes para que sea un verdadero estímulo, y se harán en el momento oportuno.

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 15 de 20 |

Las actividades programadas, son concebidas como significativas para el crecimiento humano y la realización del proyecto de vida.

9.2 PROGRAMAS DEPORTIVOS, RECREATIVOS

Área deportiva: El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, es la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario. De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Por lo anterior y dado que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa su desempeño laboral, se llevarán a cabo actividades que involucren su núcleo familiar.

Área Cultural, Recreativa y Social: Promueve eventos de interés colectivo que impliquen propiciar el trabajo en equipo, desarrollen la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.


Se abrirán espacios para el esparcimiento, la recreación e integración desarrollando actividades lúdicas que redunden en el bienestar integral del funcionario y su familia.

Se adoptará para promover la integración y el sano esparcimiento la conmemoración de fechas especiales para dar reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias. Algunas de las actividades son: Jornada de integración familiar en la novena navideña, reuniones de retroalimentación, integración y/o reconocimiento a los servidores públicos.

10. PROGRAMAS DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD.

Gestionar la promoción y prevención de la salud en el medio psicosocial de trabajo precisa un ambiente idóneo con las condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales adecuadas que preserven la salud integral y la seguridad del funcionario, e involucra su disposición y responsabilidad en la prevención de riesgos que puedan afectar su salud. En concordancia, se promoverá una cultura de prevención de riesgos, para lo cual se proyecta realizar talleres sobre la importancia de la prevención de toda causa que pueda dañar la salud en el entorno laboral.

Teniendo en cuenta que no todos los funcionarios son de carrera administrativa, es importante precisar que dentro de los programas de capacitación se excluye la educación formal para los cargos de provisionalidad, por cuanto la misma hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y solamente está dirigida a los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, conforme las disposiciones del artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015. Por lo anterior los

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 16 de 20 |

funcionarios que se encuentren en cargos de provisionalidad, serán beneficiados los demás incentivos que determina la ley.

11. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Comprendida la capacitación como satisfactor legítimo sinérgico que atiende necesidades axiológicas de entendimiento, participación, creación libertad e identidad.

11.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Está dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional, en lo que tiene que ver con el sistema de valores, formación ética, servicio público, la organización y las funciones del Estado, así como en los lineamientos estratégicos de la entidad y las funciones por dependencia, entre otros aspectos.

11.2 PROGRAMA DE RE INDUCCIÓN

Se trata de actualizar y enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y sus funciones, informarles sobre la reorientación institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

Las capacitaciones informales se realizarán siguiendo las sugerencias de los funcionarios, y en las modalidades relacionadas por ellos para que conlleven a su bienestar. Algunas serán gestionadas como dicta la normativa, en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten su realización.


Área de calidad de vida: La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades. En esta área el Plan de Bienestar e Incentivos implementará acciones de promoción que estimulen e incrementen la calidad de vida laboral.

12. PROGRAMAS DE FORTALECIMIENTO EN LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Clima organizacional: la Corporación fortalecerá el Clima Organizacional con la ejecución de actividades tendientes a mejorar la Motivación hacia el Trabajo, el manejo del estrés, la calidad del servicio, al igual que aspectos de tipo recreacional y de motivación artística.

Se proyectan charlas encaminadas al fortalecimiento del clima laboral y motivacional desde lo personal, a partir del conocimiento de herramientas de autorregulación, habilidades sociales asertivas que mejoren el ambiente laboral en la entidad.



| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 17 de 20 |

13. PROGRAMA DE INCENTIVOS

La administración de los incentivos en el sector público constituye una parte importante de la gestión del talento humano, forma parte esencial del sistema de estímulos establecido por la normatividad vigente (Decreto 1567 de 1998 y 1227 de 2005).

Los incentivos (satisfactores) planteados en el presente Plan de Bienestar para el Concejo de Floridablanca, se otorgarán como estrategia institucional, con posterioridad a la emisión de comportamientos deseables, para fortalecer dicho comportamiento y aumentar la probabilidad de repetición, y para reconocer el desempeño, pretendiendo crear una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad donde se evidencie mayor disposición y compromiso en el ejercicio de las funciones y con los objetivos de las entidad.

Con relación a los incentivos se adjunta para el caso específico de los subsidios de estudio para los hijos sugeridos por los funcionarios textualmente lo que reza la norma:

Decreto 4661 de 2005 que modifica el parágrafo primero del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual queda así:

PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

14. SEGUIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS


La Secretaría General realizará el respectivo seguimiento a las solicitudes que presenten los nueve (9) funcionarios del Concejo Municipal de Floridablanca para el uso del rubro asignado al plan de bienestar social e incentivos de esta Corporación, a fin de verificar su viabilidad y ajuste a la normatividad del tema.

15. DEBERES Y SANCIONES.

Es deber de quienes laboran en Concejo Municipal de Floridablanca , atender lo señalado a continuación, para su participación y la de su grupo familiar en las diferentes actividades y eventos del Programa:

- Mantener actualizada la información de su hoja de vida
- Consultar la programación de los eventos y actividades en los correos institucionales, intranet y demás herramientas comunicativas utilizadas, con el fin mantenerse actualizado y a su vez comunicar en forma óptima y veraz

Alcaldía de Floridablanca, cuarto piso Concejo Municipal
 Email: secretariageneral@concejomunicipalfloridablanca.gov.co
 Web: concejomunicipalfloridablanca.gov.co
 Tel: 6497550

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 18 de 20 |

a los demás compañeros de trabajo. Todo esto en desarrollo del principio de corresponsabilidad.

- Realizar la inscripción a las actividades dentro de los tiempos establecidos y entregarla por correo electrónico o personalmente, según el procedimiento que se indique.
- No está permitida la participación en las actividades del Programa, de personas que se encuentren bajo los efectos del alcohol o de sustancias psicoactivas o de medicamentos que puedan alterar la conducta.
- Cuando la actividad o evento se desarrolle dentro de la jornada laboral, la inscripción al evento deberá tener el visto bueno del jefe inmediato.
- Permanecer durante las actividades programadas en el lugar donde se realizan. El permiso concedido para ausentarse del trabajo es exclusivo para asistir a las mismas.
- El comportamiento de quienes participen en los eventos y actividades del Programa, estará regulado por las normas del Código Único Disciplinario, el Código de Ética, las obligaciones contractuales y demás reglamentos que se expidan para el efecto.
-

16. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR

Se invitó a participar al 100% de los funcionarios de la planta de la Entidad en la Encuesta Diagnóstico de Necesidades; las cuales hacen parte integral del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos.

17. PRESUPUESTO 2025

El monto asignado para las actividades de Bienestar, Incentivos y Estímulos para la vigencia 2025 es de TREINTA Y CUATRO MILLONES DE PESOS (\$34.000.000=).


De conformidad a las definiciones de ingresos y egresos contempladas en el acuerdo de presupuesto para la vigencia 2025, el Concejo Municipal de Floridablanca, puede disponer los recursos para el Plan de Bienestar, Estímulos Incentivos 2025; teniendo como fundamento el Marco Normativo del presente Plan de Bienestar.

Acorde con las necesidades institucionales, los recursos se podrán reasignar entre las líneas de gestión el Programa de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025.

18. INCLUSION DE BENEFICIONES DERIVADOS DE LA NEGOCIACION SINDICAL.

En razón a que durante el periodo legal se sigue adelantando la negociación sindical SUNET, se conservara dentro del programa de Bienestar Social los siguientes reconocimientos del 2024, hasta tanto finalicen las negociaciones sindicales para la vigencia:



| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 19 de 20 |

PERMISOS SINDICALES. La ENTIDAD, autoriza permiso sindical remunerado a los afiliados de las organizaciones sindical SUNET para asistir a reuniones de Junta, Asamblea Departamental y/o Nacional, simposios, foros, capacitaciones y demás actividades propias de la organización sindical, sin que se afecte la prestación del servicio. La solicitud sindical se debe presentar con cinco (5) días de antelación a la fecha de permiso, tramitado por presidente y secretario general de la Junta Directiva, estableciendo nombre, cargo, lugar de trabajo y tiempo de permiso. La Entidad responderá dentro de los tres (3) días posteriores a la radicación de la solicitud de permiso, so pena de dar por aprobados los mismos en caso de omisión.

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL. La ENTIDAD destinará hasta el cinco por ciento (5%) del valor total de la nómina anual incluidos todos los factores salariales para el programa de Bienestar Social de los servidores públicos. De acuerdo a la normatividad vigente. Se acuerda que se garantizará el rubro que se encuentra vigente. si llegase a haber algún excedente se concertará el beneficio con los empleados. En todo caso, se tendrá en cuenta la normatividad vigente para el disfrute del Plan de Bienestar por parte de los funcionarios que de acuerdo a la normatividad legal tienen derecho.

ESTIMULO NO PECUNIARIO POR SERVICIOS PRESTADOS. La ENTIDAD otorgará a los empleados públicos provisionales y de libre nombramiento y remoción estímulo no pecuniario por servicio prestado, otorgando por vigencia, tres (3) días de descanso remunerado a un empleado que haya sobresalido en el acompañamiento institucional, de acuerdo a una convocatoria y votación liderada por la oficina de talento humano. Se hará la votación los primeros cinco días de diciembre, y la fecha del disfrute se hará en ese mismo mes, la cual se concertará con el jefe de personal.

PROMOCION A CARGOS SUPERIORES Y/O DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION. EL CONCEJO DE FLORIDABLANCA concederá comisión o encargo al empleado que por sus estudios y capacidades pueda realizar un cargo superior o el que desee desempeñar solo bastará con cumplir los requisitos que el cargo ordene. Se dará prioridad para la provisión de empleos públicos que no esté sometido a régimen especial priorizado la comisión o encargo a los empleados que cumplan los requisitos de estudios y capacidades que el cargo ordena, de conformidad con el decreto 1083 de 2015 en lo que el régimen reglamente o modifique.

ESTIMULO POR LA ANTIGÜEDAD DE LOS EMPLEADOS. El concejo de Floridablanca se compromete a dar un estímulo por antigüedad a los trabajadores que se encuentren a su servicio así:

Tres días a los empleados de 21 años en adelante.


Dos días a los empleados de 11 años en adelante.

Un día a los empleados de 5 años en adelante.

Estos días se aplicarán en el periodo vacacional y no comportan factor prestacional ni salarial.

CELEBRACION DEL DIA DEL SERVIDOR PUBLICO Y EL DÍA DE LA FAMILIA. EL Concejo de Floridablanca, se compromete a celebrar el día del servidor público y el día de la familia el cual se definirá en consenso con los trabajadores.

19. ANEXOS

| | | |
|---|---|----------------------------------|
|  | CONCEJO MUNICIPAL DE FLORIDABLANCA | Código: PSC-FR06 |
| | COMUNICACIONES OFICIALES | Versión: 01 Fecha: 19/02/2024 |
| | | Página 20 de 20 |

Hace parte integral del presente Plan de Bienestar la Encuesta Diagnóstico de Necesidades realizada por los funcionarios; y el acto administrativo que adopta el presente Plan de Bienestar.

19. SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

El seguimiento del Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales está dado a partir de la formulación de herramientas de medición de los logros alcanzados, que se constituyen en el mecanismo para evaluar la gestión en cada uno de los módulos que lo integran.

Estas herramientas, son de naturaleza de "Eficiencia", a través de los cuales se determina el cumplimiento de las actividades programadas, y de "Efectividad", a través de los cuales se evalúan los niveles de satisfacción con la ejecución de las actividades realizadas, así como los niveles de impacto de actividades determinadas.