



RESOLUCIÓN No. 009

Del 03 de enero de 2024

“POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA CONTRALORÍA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS VIGENCIA 2024

El Contralor Municipal de Dosquebradas, en uso de sus atribuciones constitucionales conferidas por los articulo 267 y 272, y ley 909 de 2004, decreto 1083 de 2015, en especial, las conferidas en la Resolución 019 del 31 de marzo de 2022 y Acta de Posesión No 02 del 31 de marzo de 2022.

CONSIDERANDO

Que el Decreto 1567 de 1998 crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, Capítulos I, II y III contemplan el Sistema de Incentivos para los servidores públicos, disposiciones generales del Sistema y programas de Bienestar Social e Incentivos, cuyo fin es crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, su calidad de vida y el de su familia, favoreciendo así la satisfacción y el sentido de pertenencia de este hacia la entidad; crear condiciones apropiadas para dar cumplimiento al logro de los objetivos de la entidad, así como respecto al reconocimiento por el desempeño laboral de cada uno de los servidores de la organización.

Que El Decreto 1567 contempla las siguientes disposiciones para el Sistema de Estímulos:

- a. "Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados,
- b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.



d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados”.

Los fundamentos y principios, que comprenden el Sistema de Estímulos son los siguientes:

a. Humanización del Trabajo: Entendida como la oportunidad de crecimiento del trabajador en sus múltiples facetas: cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social, técnica y desarrollo de las potencialidades creativas, lo que redundará en el mejoramiento de la gestión institucional y el desempeño personal.

b. Equidad y Justicia: Implica el generar actitudes de reconocimiento para todos en un escenario de igualdad de oportunidades, de manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para buscar mejorar.

c. Sinergia: Considera que todo estímulo que se dé al empleado debe beneficiar a la organización en su conjunto generando valor agregado, es decir, procurando el bienestar del conjunto de empleados proyectado en el tiempo.

Objetividad y Transparencia: Los procesos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos y darse a conocer por todos los miembros de la entidad.

e. Coherencia: Las entidades deben desarrollar efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos y cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.

f. Articulación: La motivación del empleado deberá encaminarse a la integración de todas las acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan tanto a la satisfacción de sus necesidades materiales como espirituales.” (Artículo 15 Decreto 1567 de 1998.)

La norma ya mencionada, establece en su artículo 30 que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrán derecho a estos incentivos todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo

Que el artículo 2.2.10.2. Y 2.2.10.6., del Decreto 1083 de 2015, señalan que la entidad podrá ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales, entre ellos, los deportivos, recreativos y



vacacionales; artísticos y culturales; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.

Asimismo, el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, estipula que las entidades también deben adelantar las siguientes actividades:

“(…) 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 a los pre-pensionados 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”.

Según las normas antes relacionadas los programas de bienestar deben responder a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional; los cuales deben organizarse 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, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual laboran.



RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. Adóptese el PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE LA CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS

ARTICULO SEGUNDO. Hace parte Integral de esta Resolución como Anexo el Plan de Bienestar e Incentivos

ARTÍCULO TERCERO. VIGENCIA Y DEROGATORIA: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

ALVARO TRUJILLO MEJIA
Contralor Municipal

Elaboró: Marta Soranly Pineda Aristizábal
Profesional Universitaria



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS CONTRALORIA MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS 2023

OBJETIVOS 2.1.

2.1. Objetivo General Implementar actividades de bienestar y reconocimiento al desempeño en niveles de excelencia, que favorezcan el desarrollo integral y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y de su núcleo familiar, con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia y pertenencia en la Contraloría Municipal de Dosquebradas . El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores motivación y relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad, innovación y logro de la misión institucional.

2.2. Objetivos Específicos

- Realizar actividades de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.
- 1delantar estrategias orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos.
- Implementar mecanismos de bienestar a través de medios virtuales en el marco de la transformación digital.
- Gestionar los incentivos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción del servidor(a) de la Contraloría Municipal de Dosquebradas
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia por medio del proyecto de Incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

| NORMA | FECHA | DESCRIPCION |
|---------|------------|--|
| Ley 489 | 24/12/1998 | Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden |

| | | |
|------------------|------------|---|
| | | nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones |
| LEY 909 | 24/09/2004 | Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. |
| Decreto Ley 1567 | 05/08/1998 | Por el cual se reglamenta la Ley 443 de 1998 y el Decreto - Ley 1567 de 1998. Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios |
| Decreto 1083 | 26/05/2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, Título 10. Y los decretos que lo modifiquen |
| Decreto Ley 409 | 16/03/2020 | Por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales |
| | | |

3. MARCO CONCEPTUAL

Acorde con lo establecido en el Programa Nacional de Bienestar las entidades públicas están llamadas a desarrollar programas de bienestar social dirigidos al talento humano con el propósito de mejorar su calidad de vida desde el ámbito laboral. Sin embargo, las prácticas alrededor del bienestar laboral se definen teniendo en cuenta los factores personales e individuales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que proyectan a los individuos a determinar sus condiciones de calidad de vida.

4. DEFINICIONES BIENESTAR:

Acorde con los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas: i) Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad. ii) Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.



CLIMA LABORAL: Características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.

CULTURA ORGANIZACIONAL: Es el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a 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, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

CALIDAD DE VIDA: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico, social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

EQUIPO DE TRABAJO: Grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma o de distintas dependencias de la entidad.

INCENTIVOS: Son estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un programa de incentivos percibido por los servidores de la entidad como valioso, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

NIVEL DE EXCELENCIA: Se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral. El de los equipos de trabajo se



determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad de este y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo

SALARIO EMOCIONAL: Se define como aquellas remuneraciones no monetarias que reciben los empleados con el fin de satisfacer sus necesidades personales, familiares y profesionales. Este tipo de reconocimientos actúan como incentivos para los empleados y ayudan a mejorar su inserción dentro del desarrollo de la entidad.

5. ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

Este Plan de Bienestar Social e Incentivos permite plasmar los programas, proyectos y actividades que se plantean desarrollar para el año 2023 desde la Dirección Administrativa y para los servidores de la Contraloría Municipal de Dosquebradas.; El desarrollo de este plan está compuesto Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023 Página 21 de 51 por tres programas principales como lo son: Programa de Bienestar Social, Programa de Bienestar de Calidad de Vida Laboral y Programa de Incentivos.

EJES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

EJE 1: Equilibrio Psicosocial:

“Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral”. a. Salario Emocional y equilibrio vida laboral y familiar Comprende todas las actividades y estrategias orientadas a incentivar y elevar la satisfacción del servidor, siendo el atributo más importante lo que no es material, sino las experiencias.

DISFRUTA DE TU CUMPLEAÑOS (Día compensatorio y detalle), El funcionario podrá tener un día compensatorio dentro del mes de su cumpleaños.

DIA DE LA FAMILIA se otorgarán a los funcionarios de la Contraloría Municipal de Dosquebradas un día compensatorio cada semestre para que puedan compartir tiempo de calidad con sus familias.

SEMANA SANTA; Los funcionarios compensaran los días hábiles para poder disfrutar de actividades religiosas, o culturales con su núcleo familiar.



DÍA DE LA PROFESION: El funcionario gozará de media jornada laboral, como incentivo no económico en el mes de la exaltación del día de su título profesional, para lo cual deberá solicitarlo dentro del mes de la celebración, con dos días de anticipación; quien ostente más de un título universitario deberá elegir solo uno.

FECHAS REPRESENTATIVAS DEL AÑO: Para las fechas representativas como día de la madre, padre, mujer, hombre, niño, amor y amistad, entre otras se organizarán actividades de reconocimiento y/o integración de los funcionarios.

EJE 2: Salud Mental: “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, salud bucal, visual y auditiva, entre otros

Se realizará una actividad en coordinación con el plan institucional de capacitación, una jornada, donde se aborden temas del ser y de la gestión del talento humano, temas de manejo de las emociones, comunicación asertiva, liderazgo, la cual se realizará en un espacio externo con condiciones para la reflexión y convivencia del equipo de trabajo de la Contraloría Municipal de Dosquebradas.

Se realizará una actividad lúdico deportiva en asociación con la caja de bienestar familiar.

Se gestionará la socialización por parte de la caja de compensación, de los beneficios a los que pueden acceder los funcionarios en materia de formación, recreación, salud entre otros para fortalecer la salud mental y física.

EJE 3: Convivencia Social: “...Acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad”

Se realizará una actividad de integración al finalizar la vigencia 2024, donde participen todos los funcionarios en razón al presupuesto disponible.

DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO: Se realizará una jornada para la celebración del día del servidor público, donde se realizarán actividades de reconocimiento a los funcionarios y fortalecimiento del código de integridad de la entidad.

INCENTIVOS PARA RECONOCER Serán no pecuniarios y en ningún momento modifican el régimen salarial y prestacional de los servidores públicos.

Así, los incentivos a reconocer son:



- RECONOCIMIENTOS PÚBLICOS A LA LABOR MERITORIA.

A toda una vida de compromiso laboral; Con el fin de exaltar la permanencia en el servicio y la vocación como servidores públicos dentro de la Entidad, se reconocerá la antigüedad los servidores

Apoyo y compromiso institucional: funcionario destacado por su labor y compromiso institucional.

Mejor funcionario del año 2024: Mediante votación, los funcionarios elegirán al funcionario que se ha destacado durante la vigencia 2023 por su responsabilidad, compromiso, sentido de pertenencia y trabajo en equipo.