Alcaldía Municipal de Floridablanca

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS - VIGENCIA 2024
SECRETARIA GENERAL – ÁREA DE BIENESTAR Y CAPACITACIÓN
FLORIDABLANCA, ENERO DE 2024

TABLA DE CONTENDIDO

Contenido

1. OBJETIVO GENERAL 5
1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS 6
2. ALCANCE 6
3. DURACIÓN 6
4. MARCO LEGAL 7
5. MARCO CONCEPTUAL 10
6. DEFINICIONES.....10
7. RESULTADOS:.....14
8. CONCLUSIONES 18
Planta de personal actual 19
GENERO.....20
RANGOS POR EDAD.....20
CLASIFICACION POR ESCOLARIDAD 21
ESTADO CIVIL 22
CIUDAD DE RESIDENCIA.....22
TIPO DE VINCULACIÓN 22
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO 23
Resultados Evaluación del Desempeño Laboral.....24
9. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 26
11. BIBLIOGRAFIA 31
11.LISTA DE DISTRIBUCIÓN.....32

ULTIMA VERSION	*FECHA DE LA REVISION*	NATURALEZA DEL CAMBIO	LISTA DE DISTRIBUCIÓN
01	Noviembre 29 del 2012	*Emisión inicial*	Secretaría General Talento Humano www.floridablanca.gov.co
02	Junio 2014	*Actualización*	Secretaría General Talento Humano *www.floridablanca.gov.co*
03	Julio 03 2019	*Actualización*	Secretaría General Talento Humano *www.floridablanca.gov.co*
04	Enero 25 2021	*Actualización*	Secretaría General Talento Humano *www.floridablanca.gov.co*
05	Enero 14 de 2021	*Actualización*	Secretaría General Talento Humano *www.floridablanca.gov.co*
06	Enero 20 2022	*Actualización*	Secretaría General Talento Humano *www.floridablanca.gov.co*
07	Enero 30 de 2023	*Actualización*	Secretaría General Talento Humano *www.floridablanca.gov.co*
08	Enero 30 de 2024	*Actualización*	Secretaría General Talento Humano *www.floridablanca.gov.co*

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos es un documento estratégico, en donde se consignan los programas y proyectos de bienestar que se desarrollarán para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, social de los servidores y sus grupos familiares, con el fin de motivar, generar desempeño y compromiso de sus empleados, a través de programas de Bienestar Social contribuyendo así a tener cada día servidores felices, motivados y a su vez, buscando un desempeño eficiente y eficaz, para impactar en aspectos claves en la cultura organizacional de la Entidad.

El Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia de Vida” plantea a la gestión pública retos en temas como igualdad de género, paz, justicia, instituciones sólidas, respeto a los Derechos Humanos, inclusión, TIC, educación como derecho, economía productiva y lucha contra el cambio climático.

Desde la perspectiva integral del ser humano enfocada en el desarrollo de cinco dimensiones, Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Convivencia Social, Alianzas Institucionales y Transformación Digital, de manera articulada con las demás líneas de acción estipuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, estrategias que permiten generar un impacto positivo en su motivación, satisfacción laboral y calidad de vida laboral de todos funcionarios.

Siendo así, el sistema de estímulos interactúa con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo; generando motivación laboral que conlleva a un mayor compromiso con el cumplimiento de las funciones y actividades relacionadas con el cargo de los funcionarios, propiciando así una cultura organizacional orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

El Plan respeta las características propias de la Administración Municipal, guarda unidad conceptual y metodológica con las políticas institucionales, partiendo del diagnóstico de necesidades, el análisis de la información, la planeación, la propuesta de seguimiento y la evaluación y se da cumplimiento a los Acuerdos Colectivos suscritos en los años 2015, 2016, 2017, 2020 y 2023, mediante las Resoluciones No. 6880 de 16 de octubre de 2015, 3554 de 31 de agosto de 2016, 3400 de 24 de noviembre de 2017, 3673 de 2020 y 3300 de 2023, entre la

Administración Municipal y las organizaciones sindicales: Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Municipales y Distritales de Colombia – SINTRAMUNICIPALES, Sindicato Nacional de Servidores Públicos del Estado Colombiano - SINTRAESTATALES, Sindicato de Trabajadores Oficiales de Floridablanca - SINTRAOFICIALES, Sindicato de los Trabajadores del Sector.

Educativo de Santander – SES FLORIDABLANCA, Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Educación – SINTRENAL, Sindicato de Profesionales de la Educación – SIPRECOL, Asociación Sindical de Directivos Docentes – ASDIDOC, las cuales serán ejecutadas dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024.

La Alcaldía de Floridablanca acogiendo las políticas de humanización y modernización del estado; establecidas desde el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, la Ley 1960 el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5 y el Plan Estratégico de Talento Humano, en articulación con lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de sus objetivos y resultados, se presenta el plan de Bienestar e Incentivos para los servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción incluyendo a los gerentes públicos y provisionales.

"Se deben realizar acciones que lleven a desarrollar ecosistemas de bienestar y competencias profesionales enfocadas a una cultura de transformación y apropiación en las y los servidores públicos, en procura de alcanzar mejores resultados a nivel institucional y por ende una mejor prestación de servicios a los ciudadanos" (Función Pública-2024).

1. OBJETIVO GENERAL

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y su grupo familiar, generando espacios de esparcimiento e integración familiar motivando el desempeño eficaz y compromiso de los empleados públicos de la Alcaldía de Floridablanca en su labor.

El Programa de Bienestar, buscará generar un clima organizacional que manifieste en sus

servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a los grupos de interés.

1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar actividades de bienestar, que permitan mejorar el clima organizacional.
- Aportar espacios educativos, recreativos, culturales, deportivos, de promoción y prevención para el mejoramiento de la calidad de vida del empleado y su grupo familiar.
- Proporcionar a los funcionarios condiciones óptimas en su ambiente laboral, para contribuir en el buen desarrollo personal y laboral.
- Fomentar el trabajo en equipo, la adaptación al cambio a través de actividades lúdicas, recreativas y deportivas.
- Incentivar la participación en programas institucionales
- Crear sentido de pertenecía con la entidad, formando una cultura de valores encaminados en la responsabilidad social y la ética para el trabajo la cual genere un compromiso institucional.

2. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, pretende satisfacer las necesidades de bienestar de los funcionarios, de forma integral para fortalecer un clima organizacional buscando elevar su motivación, satisfacción laboral y calidad de vida con miras a obtener lo mejor de su potencial para alcanzar un alto nivel de excelencia en la Gestión.

Los beneficiados del Plan, Servidores Públicos de la administración Municipal de Floridablanca y su Grupo Familiar (se entenderá por grupo familiar: Cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado, los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del Servidor).

3. DURACIÓN

El presente plan de Bienestar Social, contempla las actividades que se desarrollaran en la vigencia 2024, por el término de un año.

4. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos.

- Ley 489 de 1998, Artículo 26 establece "Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgara anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.

- Ley 909 de 2004, en su artículo 16, establece la función de la Comisión de Personal de participar en el Plan de Estímulos. En el parágrafo del Artículo 36. Establece que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

- Ley 909 de 2004, parágrafo Artículo 36 El parágrafo del Artículo 36 establece que "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.

- Decreto 1567 de 1998, crea el sistema Nacional de Capacitación y el sistema de Estímulos, para los empleados del Estado.

  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 servidores, programas de bienestar social e incentivos.

  Artículo 26°. - Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

- ✓ Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- ✓ Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- ✓ Los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos. Ley 1811 de 2016 "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito".

- Resolución 312 de 2013 "Por la cual se establecen los parámetros para formular los programas de capacitación y estímulos para los servidores públicos" del Departamento Administrativo de la Función Pública

- Decreto 894 de 2017, Artículos 1 y 2 "Por el 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 1960 Art. 3 y 4, reforma la Ley 909 de 2004 y señala que todos los servidores públicos independiente de su vinculación podrán beneficiarse de los programas de bienestar.

- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios del sector que contiene lo establecido en temas de bienestar y estímulos.

- Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.11.1.4, 2.2.12.1.2.2 " Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

- Ley 1780 de 2016 "Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones"

- Concepto 216141 de 2016 DAFP "programa Estado Joven - Prácticas Laborales.

- Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 y siguientes "Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública." Decreto 1083 de 2015 Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social.

- Artículo 2.2.5.5.53 Implementación de Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.

- Ley 1857 de 2017 " Por la cual el empleador debe brindar al trabajador dos días libres al año para compartir con su familia".

- Ley 1823 de 2017, por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones"

- Decreto 612 de 2018, fija directrices para la integración de los Planes Institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

- Ley 1952 de 2019. Artículo 37. Numerales 4 y 5: “por medio de la cual se expide el código general disciplinario, la cual derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

    - ✓ Artículo 37. **Derechos.** Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

1. Participar en todos los programas bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

2. Disfrutar estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes”.

- Guía de estímulos para los servidores públicos, DAFP, 2018.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, DAFP, 2023.

- Resoluciones Municipales. No.6880 de 16 de octubre de 2015; 3554 del 31 de agosto de 2016; 3400 del 24 de noviembre de 2017, 3673 del 9 de diciembre de 2020 y 3300 del 31 de julio de 2023; por medio de las cuales se han adoptado los acuerdos colectivos, celebrados entre el municipio de Floridablanca y las diferentes asociaciones sindicales.

- Ley 2101 de 2021 por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.

- Ley 2191 de 2022. "por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral".

- Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida"

5. MARCO CONCEPTUAL

El plan de Bienestar Social e Incentivos, contribuye al cumplimiento de los objetivos de la Alcaldía de Floridablanca, en relación con el Plan Estratégico de Talento Humano y el código de integridad, mediante el diseño y formulación de programas que permiten crear un ambiente armónico entre los servidores públicos de la administración y generar una mejor disposición frente al desempeño cotidiano de las labores que le han sido asignadas.

El plan ha sido diseñado a partir de la priorización de necesidades en las áreas de cultura, capacitación formal, recreación, deporte, turismo social y eventos institucionales entre otros.

6. DEFINICIONES

SERVIDORES PÚBLICOS: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

NECESIDADES: a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

BIENESTAR: Siguiéndolos 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, estas se dividen en dos grandes grupos:

Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.

Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

BIENESTAR SOCIAL: Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

FELICIDAD EN EL TRABAJO: Es lograr el bienestar de los funcionarios de la entidad, a través de brindar o generar un buen Clima Laboral, un ambiente cálido, amable, respetuoso y cómodo que le ofrezca la oportunidad de realizarse profesionalmente desempeñando y disfrutando lo que le gusta y aprovechando los beneficios y reconocimientos, así como los éxitos compartidos.

INCENTIVOS: Los incentivos deben ser considerados como 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 buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, 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. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS: conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

CLIMA LABORAL: Es el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional. El concepto se asimila al de dinámica de grupo al analizar las fuerzas internas que inciden en el ambiente laboral como resistencia al cambio.

CULTURA ORGANIZACIONAL: Es la unión de normas, hábitos, valores, mitos, creencias, tabúes, interacciones personales, comunicación, estilos de autoridad y reglas, que son compartidos por las personas de la entidad que dan forma a una institución, y que a su vez son capaces de controlar la forma en la que interactúan con el entorno y entre ellos mismos.

CAMBIO ORGANIZACIONAL: Es aquella estrategia normativa que hace referencia a la necesidad de un cambio. Esta necesidad se basa en la visión de la organización para que exista un mejor desempeño administrativo, social, técnico y de evaluación de mejoras. El cambio se facilita no se gestiona. Para poder tener el conocimiento de cuando hacer cambios en la organización, se necesita tener una buena planeación, tener bien identificado cuáles son sus defectos, identificar problemas y errores que la organización sufre, y tener reflejado un enfoque de las consecuencias del cambio a producir.

ESTRATEGIAS DE ALTO IMPACTO: Comprende actividades específicas de carácter masivo orientadas a generar cambios significativos en los estilos de vida laborales a través de acciones de sensibilización, prevención y promoción.

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 y social y con la comunidad y

la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

CALIDAD DE VIDA LABORAL: Se define como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ambiente de trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión del municipio.

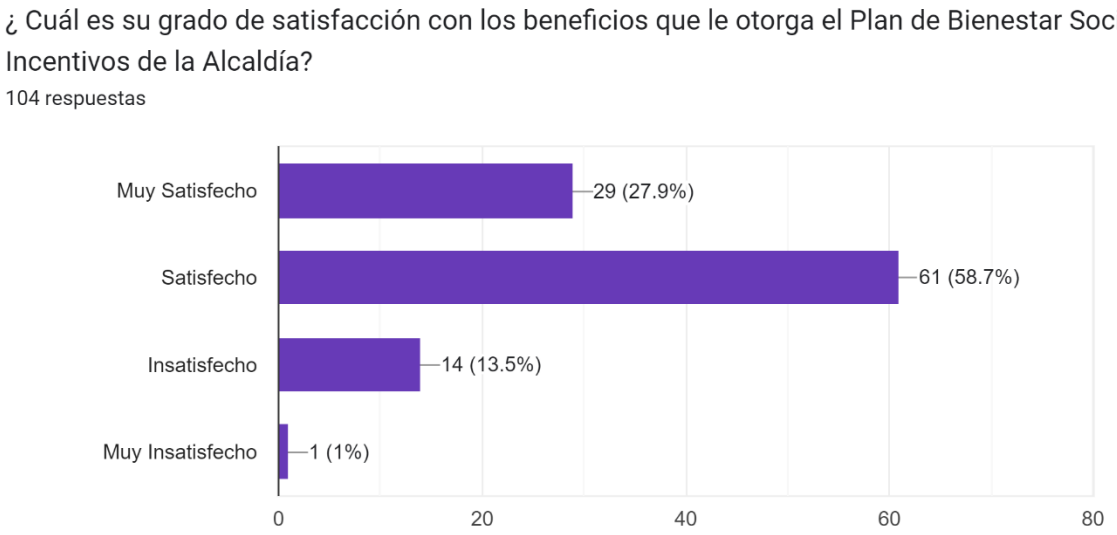
PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES: En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

DIAGNOSTICO PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2023

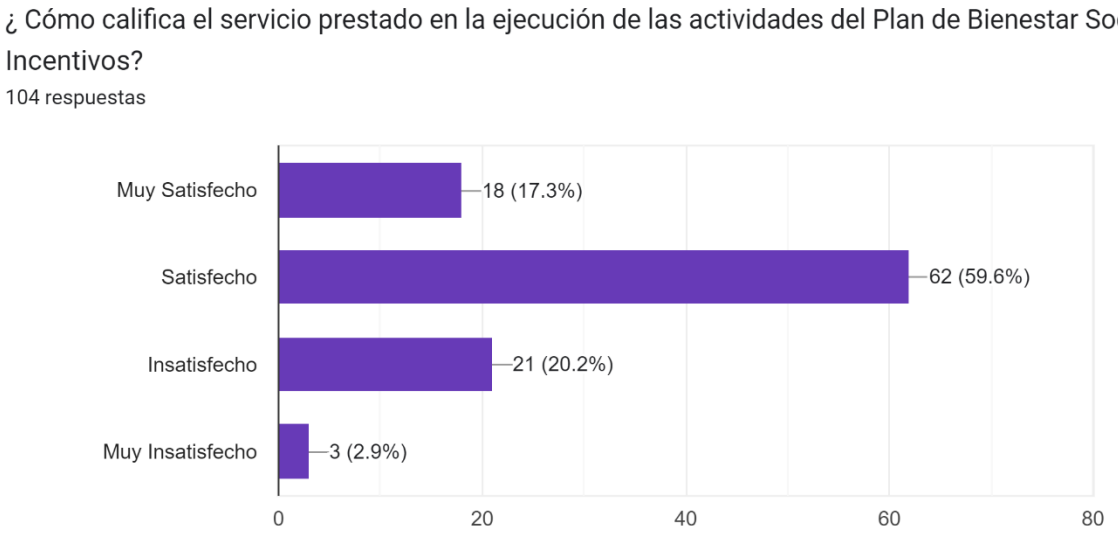
Finalizadas las actividades del Plan de Bienestar Social e incentivos y para la medición de este componente, se aplicó la encuesta que permitió medir el nivel de satisfacción de las actividades programadas dentro del PBS, del cual se obtienen los siguientes resultados:

7. RESULTADOS:

Teniendo en cuenta los resultados de las 104 encuestas recibidas

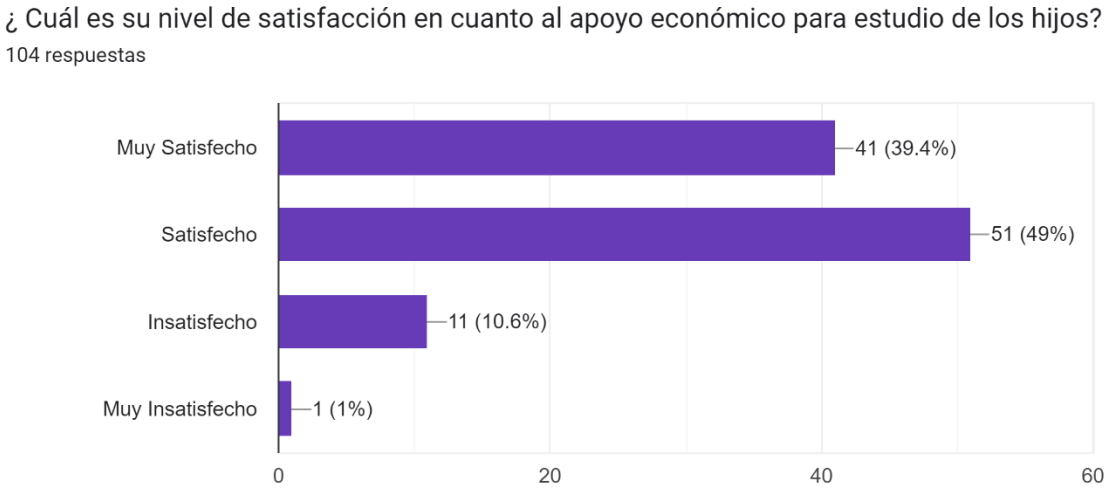


El 58.7% de los encuestados califican de manera satisfecha los beneficios e incentivos que otorga el plan de bienestar social, lo cual indica que las actividades contempladas generan en los servidores un grado de satisfacción dando cumplimiento al objetivo principal de este plan.

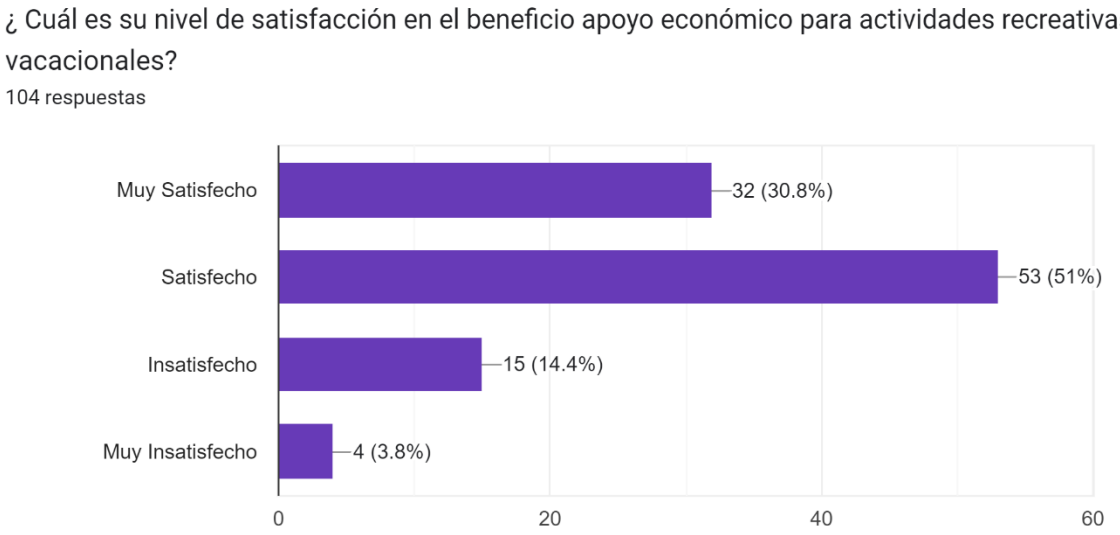


Esta grafica nos muestra que el 59.6% de los escuestados se encuentran satisfechos, a su vez un 20.2% se encuentran insatisfechos con el servicio prestado, lo que crea una aspecto por mejorar en cuanto a servicio prestado por terceros.

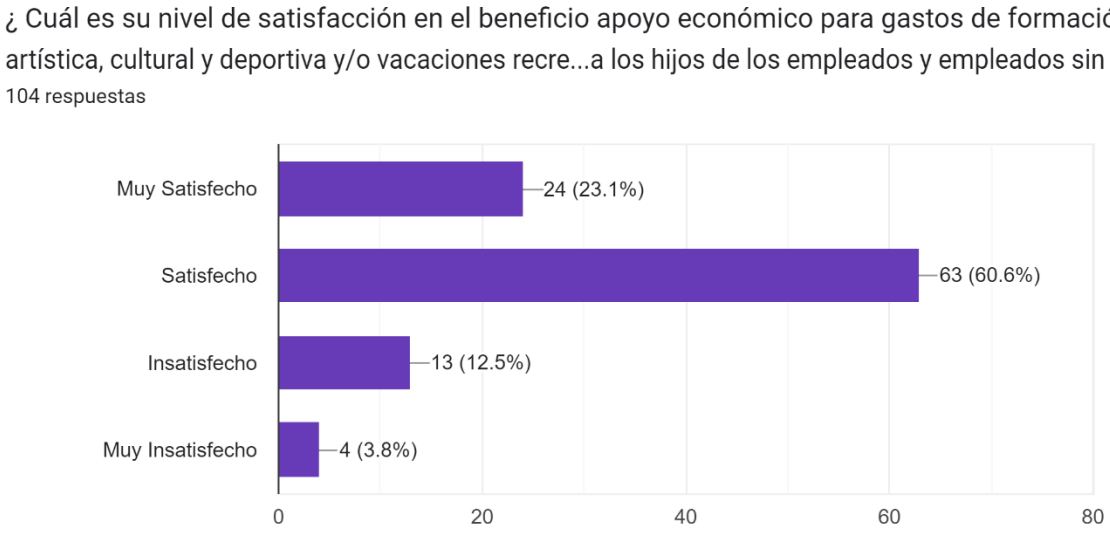
Sumando los encuestados que se encuentran satisfechos y muy satisfechos, nos da un total del 76,90 %; y sumando los no satisfechos y los muy insastifechos nos da un total del 23,10 %.



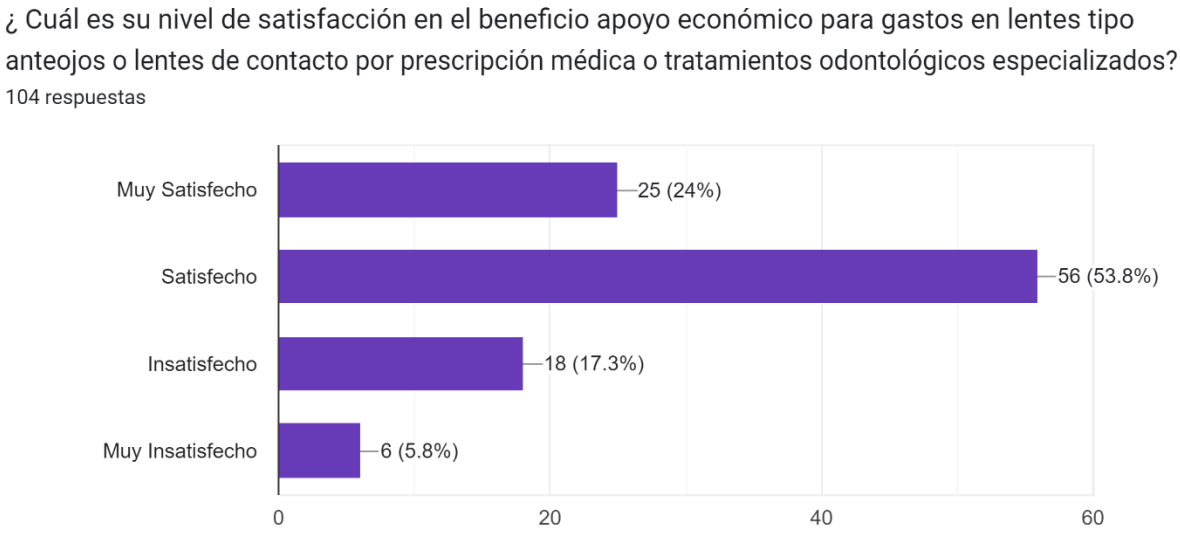
El 39.4% de los encuestados califican de manera muy Satisfecha el beneficio e incentivo de apoyo económico para los hijos, recibido por parte de la Alcaldía Municipal de Floridablanca.



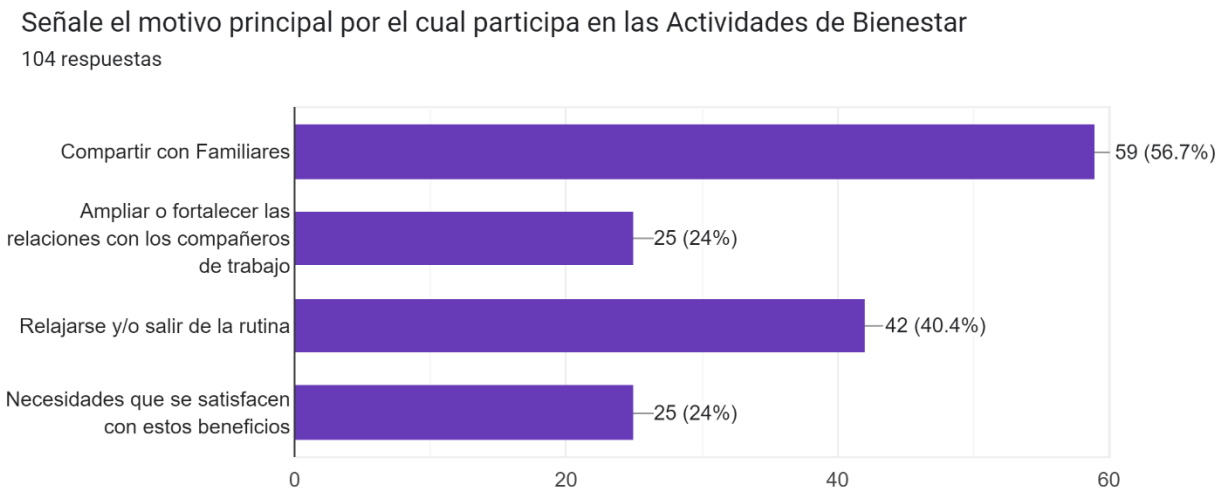
El 51% de los encuestados califican de manera satisfecha el beneficio e incentivo de apoyo económico para las actividades vacacionales y/o recreacionales, recibido por parte de la Alcaldía Municipal de Floridablanca.



El 60.6% de los encuestados califican de manera satisfecha el beneficio e incentivo de apoyo económico para gastos de formación artística, cultural y deportiva y/o vacaciones recreativas para los hijos, recibido por parte de la Alcaldía Municipal de Floridablanca.

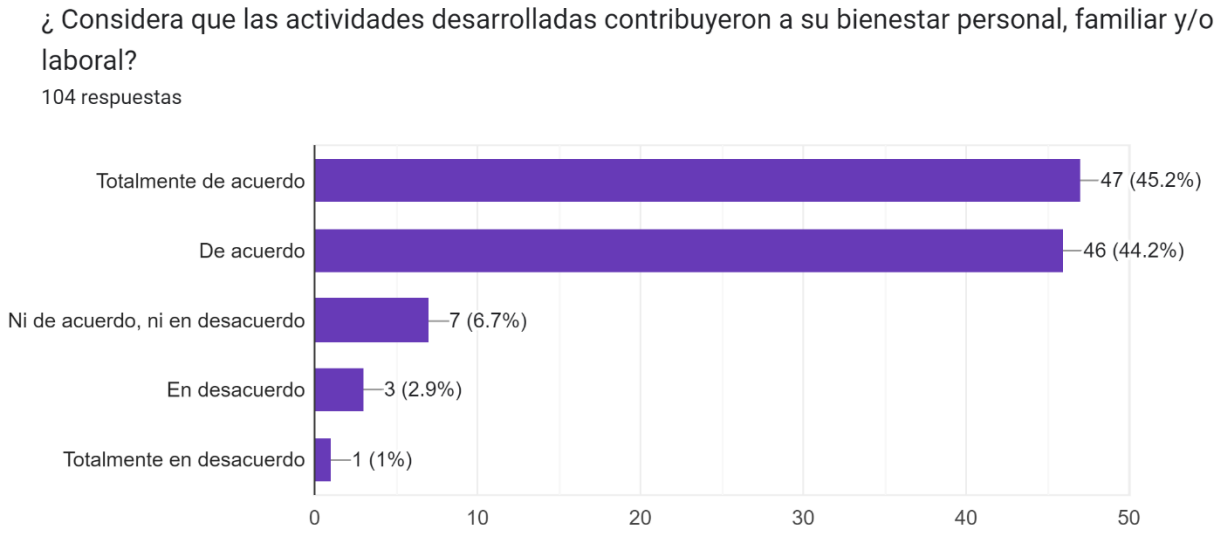


El 53.8% de los encuestados califican de manera satisfecha el beneficio e incentivo de apoyo económico para gastos en lentes tipo anteojos o lentes de contacto por prescripción médica o tratamientos odontológicos, recibido por parte de la Alcaldía Municipal de Floridablanca.



El 56.7% de los encuestados hace uso de las actividades de bienestar para compartir con sus

familiares y el 40.4% lo utiliza con el fin de tener un tiempo de relación y/o salir de la rutina.



El 45.2% de los encuestados califican que están totalmente de acuerdo en que las actividades desarrolladas contribuyen a su bienestar personal, familiar y/o laboral, teniendo en cuenta no solo la percepción de los funcionarios, sino también al cumplimiento del objetivo principal del plan de bienestar.

8. CONCLUSIONES

Al analizar los resultados de las preguntas relacionadas con el impacto de algunas de las actividades, entendido este como el aporte al adecuado contexto organizacional y personal de los funcionarios, obtenemos una calificación positiva por más de un 50% de los encuestados, lo cual nos muestra que las actividades desarrolladas durante el año 2023 fueron en su mayoría valoradas de manera positiva.

Podemos concluir que en general nuestros funcionarios aprecian los espacios de bienestar que la Alcaldía Municipal de Floridablanca gestiona a través del grupo de Talento Humano, por otro lado, se presenta como oportunidad de mejora la revisión de los temas logísticos y de servicio que presente el proveedor que realice la ejecución de las actividades para las futuras vigencias.

CARACTERIZACION DE LOS EMPLEADOS

Planta de personal actual

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como la del Despacho del alcalde, como se observa en la siguiente tabla:

Fuente: Elaboración propia del Área de Talento Humano.

Niveles	Cargo	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
Directivo	20	9	45 %	11	55 %
Asesor	4	1	25 %	3	75 %
Profesional	109	71	65,13 %	38	34.86 %
Ejecutivo	1	0	0%	1	100%
Técnico	20	10	50 %	10	50 %
Asistencial	82	47	57,31%	35	42.68%
Total, general	236	138	58.47%	98	41.52%

Fuente: Elaboración propia del Área de Talento Humano. Corte 24 de enero de 2024

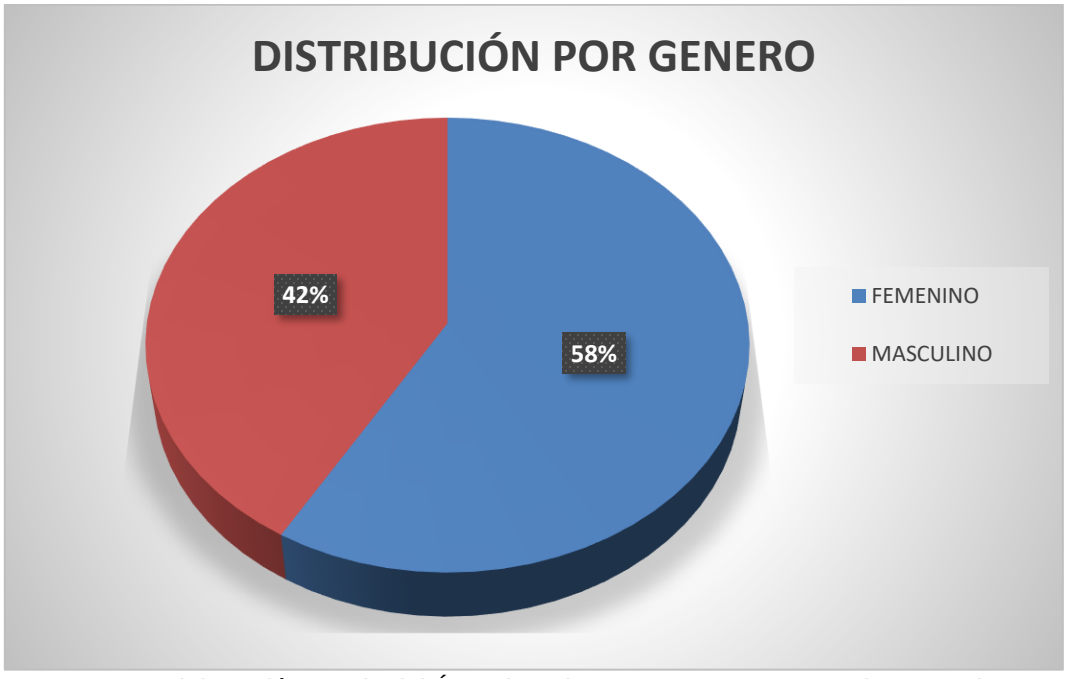
Con base en lo anterior, para control y seguimiento de la información, el Área de Talento Humano cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, Decreto 0395 del 10 de noviembre de 2021 en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

CLASIFICACION POR TIPO DE VINCULACION

NIVEL	Número de empleados
DE PERIODO	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	31
PROVISIONALES	68
CARRERA ADMINISTRATIVA	104
CARRERA ADMINISTRATIVA ENCARGO	34
LIBRE NOMBRAMIENTO COMISIÓN	2
TOTAL	241

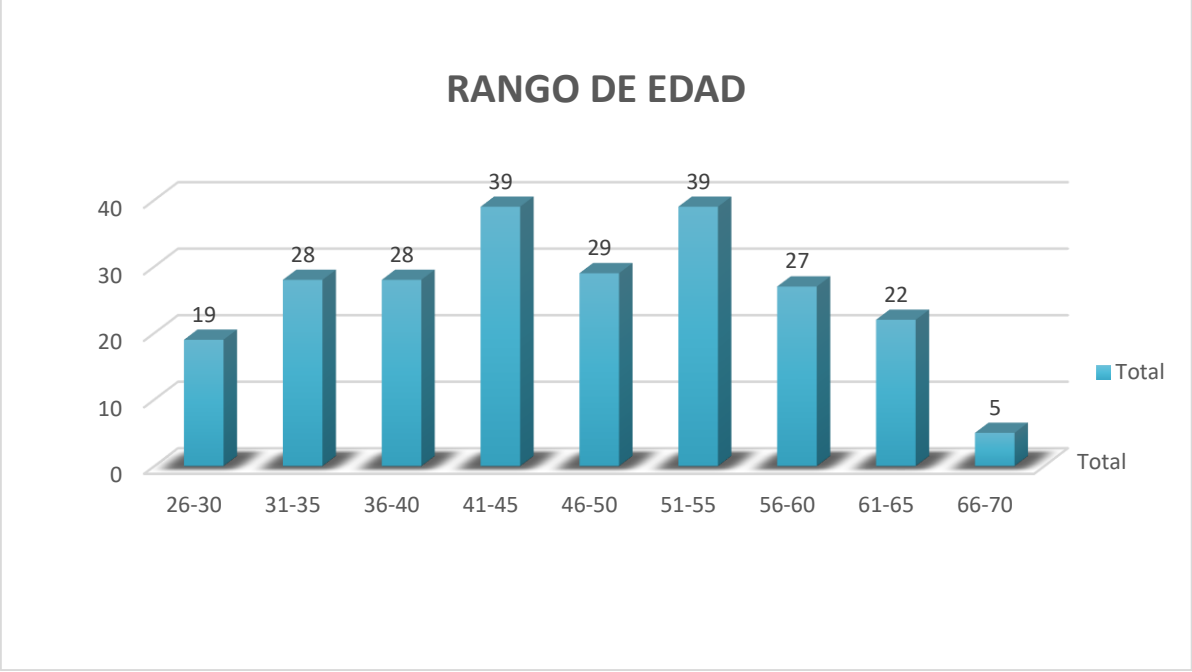
Fuente: Elaboración propia del Área de Talento Humano. Corte 24 de enero de 2024

GENERO



Fuente: Elaboración propia del Área de Talento Humano. Corte 24 de enero de 2024

RANGOS POR EDAD



Fuente: Elaboración propia del Área de Talento Humano. Corte 24 de enero de 2024

CLASIFICACION POR ESCOLARIDAD

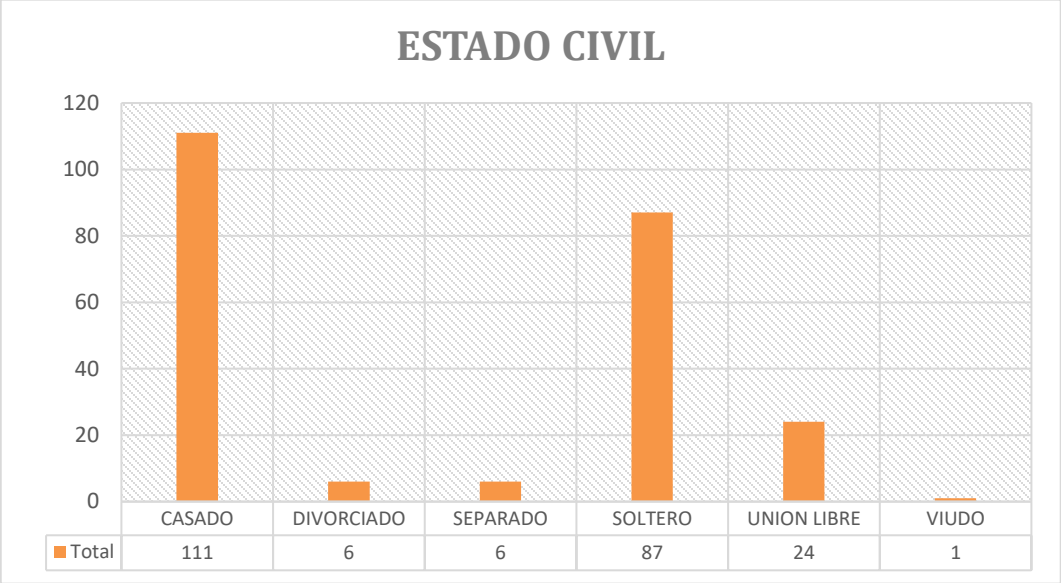
ESCOLARIDAD	NUMERO DE EMPLEADOS
PRIMARIA	2
BASICA SECUNDARIA	20
TECNICO	14
TECNOLOGICO	16
UNIVERSIDAD	66
POSGRADO	95
MAGISTER	14
TECNICO LABORAL	9
TOTAL	236

Fuente: Elaboración propia del Área de Talento Humano. Corte 24 de enero de 2024



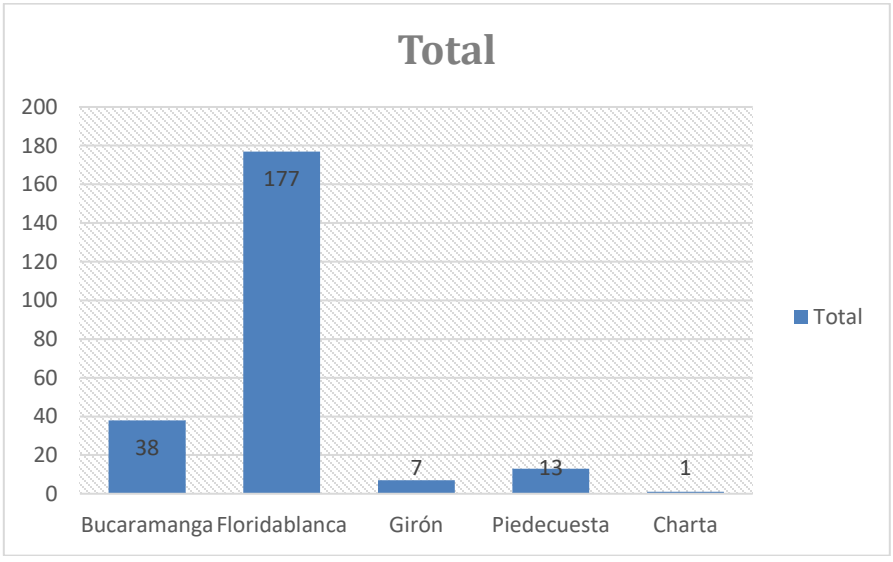
Fuente: Elaboración propia del Área de Talento Humano. Corte 24 de enero de 2024

ESTADO CIVIL



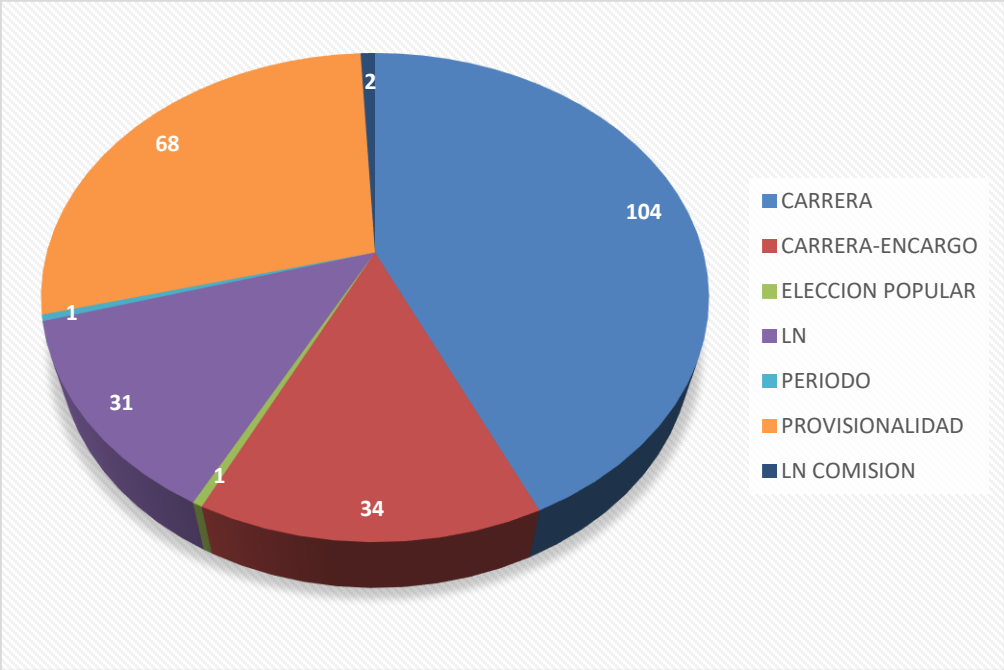
Fuente: Elaboración propia del Área de Talento Humano. Corte 24 de enero de 2024

CIUDAD DE RESIDENCIA



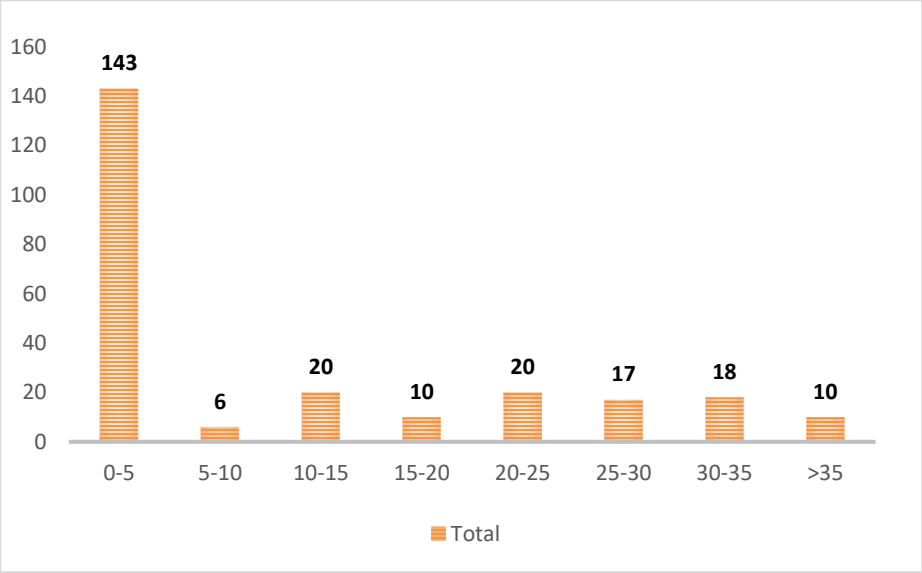
Fuente: Elaboración propia del Área de Talento Humano. Corte 24 de enero de 2024

TIPO DE VINCULACIÓN



Fuente: Elaboración propia del Área de Talento Humano. Corte 24 de enero de 2024

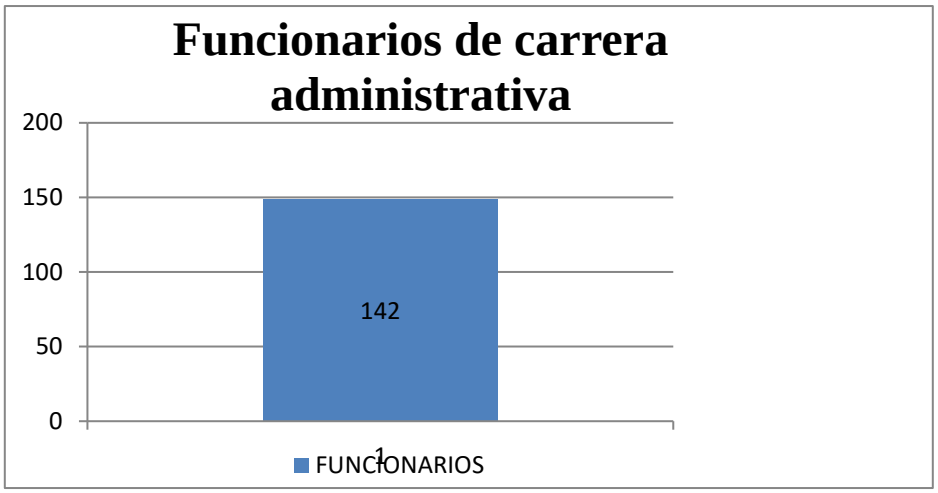
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO



Fuente: Elaboración propia del Área de Talento Humano. Corte 24 de enero de 2024

Resultados Evaluación del Desempeño Laboral

Los resultados de la evaluación de desempeño están orientados a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores públicos en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas.



Grafica 1: Total de funcionarios de Planta Evaluados – enero 2023
Fuente: Plataforma EDL APP V 2.13.1.

En la gráfica 1. se observa, que fueron evaluados 142 funcionarios de planta, Durante la vigencia 2022-2023, a los cuales se les realizó la respectiva aplicación del instrumento EDL APP V 2.13.1, es importante mencionar que durante la aplicación del instrumento se realiza acompañamiento mediante capacitaciones, con el fin de llevar a cabo los seguimientos necesarios para dar cumplimiento a la normatividad y a las metas institucionales. Teniendo en cuenta lo anterior, se debe dar un manejo adecuado al aplicativo de acuerdo a las 4 fases del proceso de evaluación: concertación, seguimiento, evaluación y calificación.

EMPLEADOS CLASIFICADOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA

Para el año 2023, se cuenta con 140 empleados vinculados en carrera administrativa, clasificados por género y nivel de escolaridad, así:

MUJERES		HOMBRES	
PRIMARIA	1	PRIMARIA	2
SECUNDARIA	9	SECUNDARIA	11
TECNICO	12	TECNICO	10
TECNOLOGICO	9	TECNOLOGICO	7
UNIVERSIDAD	38	UNIVERSIDAD	26
POSGRADO	55	POSGRADO	36
MAGISTER	10	MAGISTER	6
TOTAL	134	TOTAL	98

Fuente: Elaboración propia del Área de Talento Humano. Corte 24 de enero de 2024

PROGRAMA RETIRO ASISTIDO

El objetivo de este programa es preparar y brindar herramientas a los servidores (as) públicos del nivel central de la Alcaldía de Floridablanca que, por distintas circunstancias administrativas; tales como jubilación, retiro o desvinculación se aparten de la entidad, para que puedan afrontar el cambio de estilo de vida.

Población Objeto	Cantidad
Empleados vinculados en provisionalidad y pre-pensionados	63

El programa comprende los siguientes temas:

- Proceso de Sensibilización y profundización, reflexión y entendimiento de nuevos cambios presentes en la vida laboral y apoyo de la familia
- Primer módulo Proyecto de Vida: Desarrollar la propuesta metodológica para un taller orientado a fortalecer las capacidades y conocimientos en la construcción de proyecto de vida.

- Segundo módulo Emprendimiento: Desarrollar la propuesta metodológica para un taller orientado a fortalecer las capacidades y conocimientos en la construcción de economías alternativas.
- Tercer Módulo Empleabilidad: Presentación de la hoja de vida, manejo de entrevistas y revisión de plataformas, retorno a la vida laboral y mejoramiento en perfil laboral.
- Hábitos Saludables
- Conferencia Misión Felicidad
- Habilidades para el emprendimiento
- Hábitos saludables
- Asesoría Jurídica y Financiera
- Jornada Lúdica Pedagógica Participativa
- Taller de Manualidades
- Finanzas personales

9. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Son beneficiarios de este programa los servidores públicos de la Administración Central Municipal vinculados en carrera, provisionalidad y libre nombramiento y remoción; y su grupo familiar (Se entenderá por Familia: Cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del Servidor).

- Los incentivos para los empleados del nivel central, están establecidos en las Resoluciones municipales: **No.6880** de 16 de octubre de 2015; **3554** del 31 de agosto de 2016; **3400** del 24 de noviembre de 2017, 3673 del 9 de diciembre de 2020 y 3300, del 31 de julio de 2023, por medio de las cuales se han adoptado los acuerdos colectivos, celebrados entre el municipio de Floridablanca y las diferentes asociaciones sindicales.

10. CONTENIDO DEL PROGRAMA

Área de Calidad de Vida Laboral

Esta área será atendida a través de cinco (5) estrategias que se ocupen de situaciones y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, como se detalla a continuación:

Clima Organizacional (Estrategias)

ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Recuperación de tiempo para descansos remunerados (Semana Santa y Diciembre)	Abril y diciembre de 2024	0
Celebración de fechas culturales (día de la mujer, día de la secretaria, día de la madre, día del padre, día de amor y amistad, novena navideña)	Marzo, mayo, septiembre, diciembre de 2024	Sujeto a Presupuesto
Día del servidor público	27 junio de 2024	Sujeto a Presupuesto
Incentivos para gerentes públicos	Octubre	Sujeto a presupuesto

Incentivos (Estrategias)

ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Apoyo económico para educación formal de pregrado a 3 empleados de carrera (2 S.M.M.L.V.)	Marzo y diciembre de 2024	Sujeto a Presupuesto
Apoyo económico para gastos en educación formal de postgrado, para empleados de carrera administrativa (5 S.M.M.L.V.)	Junio y diciembre de 2024	Sujeto a Presupuesto
Apoyo económico para gastos en educación formal preescolar, básica primaria, secundaria, media, técnico, tecnológicos y pregrado de los hijos de los empleados de la administración hasta 25 años de edad (1 S.M.M.L.V.)	A partir de marzo de 2024	Sujeto a Presupuesto
Apoyo económico para gastos en educación formal básica primaria, secundaria y media de los hijos de los empleados de la administración con discapacidad física y/o cognitiva. (2 S.M.M.L.V.)	Abril de 2024	Sujeto a Presupuesto
Apoyo económico para gastos en actividades recreativas y/o vacacionales para los empleados (1 S.M.M.L.V.)	Marzo a diciembre de 2024	Sujeto a Presupuesto
Apoyo económico anual de 1 S.M.M.L.V. para la	Marzo a	Sujeto a

Incentivos (Estrategias)

ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
atención, cuidados, gastos médicos y asistenciales para los hijos de los empleados de la Administración Municipal en condición de discapacidad física y/o cognitiva o aquellos que sufran enfermedades catastróficas o ruinosas que le impidan vincularse a un proceso educativo formal de básica primaria, secundaria o educación media.	diciembre de 2024	Presupuesto
Encargos y Comisiones en cargos superiores	Cuando se presente una vacante definitiva y previo cumplimiento de requisitos	Diferencia salarial entre los empleos
Incremento salarial superior al establecido por el Gobierno Nacional	Entre marzo y abril de 2024	Se cubre por rubro de gastos de personal
Permisos remunerados Art. 74 del Decreto 1950 de 1973.	Todo el año	Un día de salario
Reconocimiento por servicios prestados al personal activo y pensionado.	Junio – diciembre de 2024	
Quinquenios, a empleados con antigüedad > a 20 años de servicios (1 S.M.M. L.V)	Junio – diciembre de 2024	Sujeto a Presupuesto
Permiso remunerado por Día de Cumpleaños del empleado	Todo el año	Un día de salario
Descanso remunerado durante los días 24 ó 31 de diciembre	Diciembre	
Reconocimientos a los mejores empleados de carrera	Septiembre	Sujeto a disponibilidad presupuestal
Póliza para cubrir incapacidades superiores a tres (3) días.	1 año	

Desarrollo de carrera (Estrategias**)**

ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Otorgamiento de permisos para estudio	Primer y segundo semestre del año	Un día de salario

Estilos de dirección (Estrategias**)**

ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Otorgamiento de permisos sindicales	Todo el año	Un día de salario
Apoyo actividad Sindical (CAPACITACION SINDICAL) (2 S.M.M.L.V.)	Mayo – octubre de 2024	Sujeto a Presupuesto
Desvinculación asistida por retiro o pensión	Marzo –	

	septiembre de 2024	
Flexibilización de la jornada laboral	Todo el año	0

Cultura organizacional (Estrategias**)**

ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Inducción y Reinducción	Febrero y mayo de 2024	Lo cubre el programa de capacitación
Encuentros de equipos de trabajo	Enero-octubre de 2024	Sujeto a presupuesto

Área de protección y servicios sociales

Programas de seguridad social integral (Estrategias**)**

ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Apoyo económico para gastos en lentes tipo anteojos o lentes de contacto por prescripción médica o tratamientos odontológicos (1/2 S.M.M.L.V.)	Marzo a diciembre de 2024	Sujeto a Presupuesto
Actividades de Promoción y Prevención con las EPS, ARL y Caja de Compensación Familiar	Durante el año.	$0
Plan de asistencia médica domiciliaria para el empleado o un miembro de su grupo familiar. *(Costo mensual por beneficiario)	Agosto-diciembre de 2024	Sujeto a Presupuesto

Salud ocupacional (Estrategias**)**

ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Se establecen en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en Trabajo	Ver SG-SST	Sujeto a Presupuesto

Programas de recreación (Estrategias**)**

ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Torneo deportivo coordinado Caja de compensación Familiar	Julio-septiembre de 2024	Sujeto a Presupuesto
Apoyo económico para gastos en formación artística, cultural y deportiva y/o vacaciones recreativas para los hijos de los empleados (1/3 S.M.M.L.V.), y para los empleados que no tienen hijos, y para los hijos >25 años, en condición de discapacidad	Febrero a diciembre de 2024	Sujeto a Presupuesto
Actividad Recreo Deportiva (ciclo paseo)	Noviembre a diciembre de 2024	

Programas de educación No formal (Estrategias**)**

ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
En coordinación con la Caja de Compensación se organizarán capacitaciones en temas de recreación ocio y educación para el trabajo.	Marzo a diciembre de 2024	Sujeto a presupuesto
En coordinación con la Caja de Compensación se organizarán charlas educativas, en temas de ofertas de planes de VIVIENDA	Mayo de 2024	0

El presupuesto asignado para el Plan de Bienestar Social e incentivos, para los empleados públicos del nivel central, es la suma de $ 1.242.344,767,83, Decreto 0501 del 20 de diciembre de 2023, código presupuestal 2.1.2.02.02.008.09.

11. BIBLIOGRAFIA

- Guía de Bienestar Social Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf)

- Guía de Clima Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (http://www.dafp.gov.co/Documentos/clima.pdf)

- Guía de Cultura Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (http://www.dafp.gov.co/Documentos/culturaorganizacional.pdf)

- Guía de Calidad de Vida Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral_instrumentos.pdf)

- Guía de intervención en Cultura, Clima y Cambio del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (http://www.dafp.gov.co/Documentos/guia_de_intervencion%20en%20cultura,%20clima%20y%20cambio%20organizaiconal.pdf)

- Programa Nacional de Bienestar, Servidores saludables, entidades sostenibles" 2020- 2022 (https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/37826733)

11.LISTA DE DISTRIBUCIÓN.

Secretaria General
Oficina de Talento Humano