San José de Cúcuta, 09 de diciembre de 2025

Doctora.
YANET CARIME RODRIGUEZ RODRIGUEZ
Presidente Corporación Concejo Municipal de San José de Cúcuta
E. S. D.

Referencia: necesidad de servicios de operador logístico para desarrollar el plan de bienestar vigencia 2025.

Respetada presidenta:

La Corporación Concejo Municipal de San José de Cúcuta, en el desarrollo de sus funciones constitucionales y legales, requiere la prestación de servicios de un operador logístico que se encargue de desarrollar y ejecutar actividades encaminadas al cumplimiento del plan de bienestar e incentivos vigencia 2025 con fundamento en la siguiente necesidad:

El 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", en los capítulos II y III, implementó la creación de os programas de bienestar social para los servidores públicos, así como la necesidad de su organización y desarrollo anual en las entidades del Estado.

A través del Artículo 20, se implementa la creación de programas de bienestar para los servidores públicos de la siguiente manera: "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; 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".

A su vez, el artículo 21 del mismo Decreto establece que los programas de bienestar social deben dirigirse al cumplimiento de los siguientes objetivos:

1. 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

2. 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.

3. 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.

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

5. 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 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.

De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de Intervención.

2. 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.

3. Preparar a los prepensionados para el retiro del servicio.

4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

5. Fortalecer el trabajo en equipo.

6. Adelantar programas de incentivos

En este mismo sentido, el Decreto 1083 de 2015, señala lo siguiente:

Artículos 2.2.10.1 Programas de estímulos. 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 de programas de bienestar social

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

2. Artísticos y culturales.

3. Promoción y prevención de la salud.

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

5. 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. (...)

Finalmente, el artículo 2.2.10.8 planes de incentivos. 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.

Considerando las disposiciones normativas contempladas en el ordenamiento jurídico colombiano, las cuales fueron referidas en acápites anteriores, el concejo Municipal a través de la presidente la doctora Yanet Carime Rodríguez Rodríguez y el director administrativo- secretaria General Tonny Gonzalo Riatiga Mazo adopto el Plan de Bienestar E Incentivos 2025 – Proceso de Gestión de Talento Humano con base en lo siguiente:

> *"En la organización de la Corporación Concejo Municipal de San José de Cúcuta, el activo más importante son los servidores públicos, pues son quienes, a través de sus conocimientos y desarrollo de tareas, apoyan el buen funcionamiento y el cumplimiento de la misión y visión de la entidad. En consecuencia, esto convierte al Bienestar Social Laboral en un proceso continuo, generando la necesidad de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su calidad de vida y la de su núcleo familiar, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que se ofrece a la ciudadanía en general.*
>
> *Este documento, está enfocado a desarrollar los procesos de la Gestión Estratégica del Talento Humando, dentro de los que se encuentra el Plan de Bienestar e Incentivos a desarrollarse en la Corporación Concejo Municipal de San José de Cúcuta, y es formulado con base a los resultados históricos del furag, y en la encuentra de detección de necesidades aplicada a los servidores de la entidad el día 13 de enero de la vigencia 2025; Necesidades que fueron planteadas dentro del contexto laboral, generando la asunción de nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y sociales*

de la región y del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

En efecto, el pilar fundamental de una entidad es el talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad institucional, en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la administración, así como, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima laboral, cultural y metas organizacionales."

Lo anterior, con el fin de mejorar el rendimiento laboral, alcanzar las metas institucionales y garantizar la satisfacción de los usuarios en el servicio de justicia. En tal sentido, es importante realizar una gestión efectiva, mediante la planificación e implementación de acciones que prevengan los riesgos asociados con el cumplimiento de sus funciones, promuevan el desarrollo de las competencias organizacionales y fomenten un entorno laboral favorable para la salud y el bienestar de los empleados.

Así mismo, las actividades de bienestar social tienen como objetivo construir procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado el mejoramiento de su nivel de vida; permitiendo elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio que presta en la entidad en la cual labora.

En este sentido con el propósito de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, a través del Programa Anual de Bienestar e incentivos del concejo Municipal se convierten en el referente para el desarrollo de acciones concretas de bienestar y motivación para los servidores públicos adscritos a la administración municipal.

Dado lo anterior, el objetivo del Programa anual de Bienestar e incentivos del Concejo Municipal es proporcionar condiciones para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores y sus familias, a través de actividades que fomenten su desarrollo integral y propendiendo por mantener un clima organizacional que manifieste en los servidores motivación y calidez humana en la prestación del servicio, aumentando los niveles de satisfacción de los usuarios de la administración municipal.

Dentro del Plan de Bienestar e incentivos del concejo Municipal para la vigencia 2025, se establece el desarrollo de actividades enmarcadas en los cinco ejes del plan de bienestar.

- Equilibrio Psicosocial: Este eje hace referencia a las nuevas formas de acomodo laboral producto de los diferentes factores mundiales que incidieron para la adaptación a nuevas tecnologías, la implementación de herramientas que le permitan a los servidores públicos afrontar los cambios y circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral

- Salud Mental: Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades y capacidad de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir a prestar un servicio eficiente al ciudadano. Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros

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

- Transformación Digital: Este eje hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a los servidores públicos la gestión de flujo de trabajo y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

- Clima Laboral: El Concejo Municipal, desarrollara, diferentes iniciativas para el fortalecimiento institucional y sectorial y la transformación cultural de la entidad. Algunas de estas iniciativas están dirigidas a los servidores de la entidad en busca del desarrollo de competencias, la gestión del conocimiento, la conformación de equipos de alto desempeño, entre otros, para el cumplimiento de estos objetivos, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas

Conforme a lo anterior se requiere adelantar un proceso de contratación se desarrolle dichas actividades le den cumplimiento al plan de bienestar e incentivos de la vigencia 2025 bajo las siguiente metodología

MODALIDAD
Presencial – Taller mixto (reflexivo, vivencial y práctico)

SUBTEMAS Y METODOLOGIA

1. Apertura institucional y encuadre de bienestar
Duración: 15 minutos
* Bienvenida institucional
* Presentación de objetivos de la jornada
* Acuerdos de participación y clima de confianza
Eje: Clima laboral – Cultura organizacional
Propósito: Disponer emocional y cognitivamente a los participantes para una jornada de integración y aprendizaje significativo.

2. Taller: Salud Mental, Autocuidado, Prevención del Agotamiento Laboral y Equilibrio Psicosocial en el Servicio Público
Duración: 1:30 horas

a. Salud mental y riesgos psicosociales en el servicio público
(Incluye contexto y realidad institucional)
Salud mental en el contexto del servicio público
Factores psicosociales en el entorno laboral público
Estrés laboral, carga emocional y su impacto en el desempeño institucional
Tiempo sugerido: 25 minutos
b. Identificación temprana de afectaciones a la salud mental
(Enfoque preventivo y de autoconsciencia)
Identificación de signos de estrés, ansiedad y burnout
Alertas personales y organizacionales
Tiempo sugerido: 20 minutos
c. Higiene mental, autocuidado y resiliencia
(Parte práctica y aplicable)
Higiene mental y emocional
Estrategias prácticas de autocuidado
Construcción de resiliencia en entornos exigentes
Tiempo sugerido: 25 minutos

d. Bienestar integral y equilibrio vida–trabajo
(Enfoque organizacional y personal)
Equilibrio vida personal, familiar y laboral

Salario emocional y bienestar organizacional

⏱ *Tiempo sugerido:* 20 minutos

3. Pausa Activa y Espacio de Autocuidado

Duración: 15 minutos

* Actividad corporal suave
* Técnicas básicas de respiración y relajación
* Activación física y mental

Eje: Salud Mental – Prevención del estrés y sedentarismo

4. Descanso y Refrigerio

Duración: 20 minutos

5. Sesión Experiencial: Construyendo Bienestar y Sentido de Pertenencia con LEGO® SERIOUS PLAY®

Duración: 1:30 horas

Objetivo de la sesión:

Fortalecer la identidad institucional, el trabajo en equipo y el compromiso organizacional mediante la construcción simbólica y narrativa.

Desarrollo:

* Introducción a la metodología LEGO® SERIOUS PLAY®
* Construcción individual: *Mi bienestar en el Concejo Municipal*
* Construcción colectiva: *El Concejo que cuida a su gente*
* Reflexión guiada y conexión con valores institucionales

Resultados esperados:

* Mayor cohesión grupal
* Identificación de acciones concretas para fortalecer el clima laboral
* Aumento del sentido de pertenencia e identidad institucional

Ejes:

* Equilibrio Psicosocial
* Clima laboral
* Cultura organizacional

Deferentemente,

TONNY GONZALO RIATIGA MAZO
Secretario General

Nombres y Apellidos	Cargo	Firma
Reviso: Tonny Gonzalo Riatiga Mazo	Secretario General	
Proyecto: Ana Milena Quintero Suárez	Contratista - Abogada	