 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 1 de 14
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

MARZO

2023

Calle 11 N° 5-49 Palacio Municipal, San José de Cúcuta, Norte de Santander
Email: ventanillaunica@concejocucuta.gov.co
www.concejocucuta.gov.co
Teléfono: 5497685



	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 2 de 14
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

TABLA DE CONTENIDO

Introducción	3
1. Objetivo	4
1.1. Objetivo General	4
1.2. Objetivos Específicos	4
2. Marco Conceptual	4
3. Marco Normativo	5
4. Lineamientos De Bienestar Social	8
4.2. Educación Basada en Problemas	9
4.3. El Proyecto de Aprendizaje en Equipo	9
4.4. Valoración de los aprendizajes	9
5. Consolidación De Programas De Bienestar Social	9
5.1. Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral	10
5.2. Plan de Incentivos	10
5.2.1. Participación de los Incentivos Institucionales.	11
6. Diagnóstico De Necesidades	11
7. Temáticas Propuestas	12
7.1. Materias Propuestas en el Plan Institucional de Bienestar Social	12
8. Ejecución	13
9. Red Institucional De Intervención	13
10. Presupuesto Asignado	14
11. Valoración Del Plan Institucional De Bienestar Social	14
12. Cronograma De Actividades	14

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 3 de 14
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			


Introducción

En el marco de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), El Concejo Municipal de San José de Cúcuta presenta la actualización del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, con el objetivo de “Enaltecer al servidor público y su valor”, entendiéndolo no solo como el factor crítico de éxito que promueve la gestión y el logro de los objetivos para la generación de resultados, sino además como un factor estratégico que contribuye al mejoramiento del clima laboral dentro de la entidad.

El Plan de Bienestar Social es un conjunto de estrategias que propenden por la búsqueda integral del mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, para de esta manera garantizar condiciones laborales dignas que permitan el desarrollo profesional, social y familiar de los funcionarios. En ese sentido, su objetivo rector es la creación de políticas orientadas al desarrollo de proyectos de estilos e incentivos, que se encuentran articuladas y coordinadas con las directrices impartidas por el Gobierno Nacional y el Sistema de Desarrollo de Talento Humano.

De esta manera, el Bienestar Social de los funcionarios del Concejo Municipal consiste en la disposición de una calidad de vida general que responde a principios rectores de dignidad humana, integridad y compromiso, para concluir en efectos positivos que se reflejan tanto a nivel laboral como en cada uno de los servidores que componen la entidad. Para ello, se han trazado procesos de intervención en las áreas neurálgicas que influyen en el ejercicio de las labores de los funcionarios como son; Calidad de vida laboral, y protección y servicios sociales, cada una integrada por elementos de participación, cultura, seguridad social, el desarrollo de valores organizacionales, entre otros componentes diversos.

El presente Plan de Bienestar Social (PBS), se formuló teniendo en cuenta los criterios de eficiencia y eficacia de la entidad para alcanzar un mejor desempeño a través del desarrollo de iniciativas que promuevan el mejoramiento de la calidad de vida del servidor público y sus familias, en busca de una cultura organizacional armónica, aportando a sus necesidades sociales, familiares, deportivas y culturales a través de la dotación de estímulos, propendiendo por el alcance de una gestión pública consolidada.

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 4 de 14
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

1. Objetivo

1.1. Objetivo General

Establecer espacios que propicien el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, a través de actividades de integración y esparcimiento, basadas en necesidades que concluyan en un mejor desempeño laboral.


1.2. Objetivos Específicos

- Desarrollar los valores y principios comportamentales de transparencia, compromiso, responsabilidad social, servicio y diligencia de los servidores públicos, para el afianzamiento de una ética pública.
- Propiciar espacios de cultura organizacional que propendan por la creación de una cultura institucional que promueva el buen nombre de la entidad, mediante la realización de actuaciones que realcen procesos basados en la transparencia, integridad y equidad.
- Contribuir a través de acciones en la promoción y prevención de la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitual, y de salud de los servidores y de su grupo familiar.
- Incentivar en la apropiación de los planes, programas y actividades planteados para el buen desarrollo de la corporación, a fin de motivar el trabajo grupal y organizacional que posibilite el desarrollo profesional conjunto de los servidores, y el mejoramiento en la prestación de los servicios institucionales.

2. Marco Conceptual

Capacitación: capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral (Decreto- Ley 1567 de 1998, Art. 4).

Clima Laboral: Hace referencia “a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tiene repercusiones en el comportamiento laboral, que ya interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual”, entre las variables a medir, están: orientación organizacional, Administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 5 de 14
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

integración, trabajo en grupo, capacidad profesional, medio ambiente físico. Es importante medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar, y evaluar estrategias de intervención.

Fortalecimiento del Trabajo en Equipo: El trabajo en equipo aporta calidad a los procesos y productos, así como crecimiento y desarrollo personal a los servidores, es una de las condiciones que más influye en los trabajadores de forma positiva, incide en la calidad de vida laboral, permite que haya compañerismo, genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, logrando cumplimiento de un objetivo común (Decreto 1083 de 2015).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que aparece con el objetivo de contemplar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal (Ley 1046 de 2006 y Decreto 4904 de 2009).

Sistema de Estímulos para Empleados del Estado: 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 (Decreto Ley 1567 de 1998).

3. Marco Normativo

El siguiente apartado corresponde a los lineamientos normativos legales vigentes que contienen las disposiciones que establecer y enmarcan el diseño y presentación del presente Plan institucional de Capacitación y Bienestar Social.

Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado estableciendo cinco componentes base:


1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.

Calle 11 N° 5-49 Palacio Municipal, San José de Cúcuta, Norte de Santander

Email: ventanillaunica@concejocucuta.gov.co

www.concejocucuta.gov.co

Teléfono: 5497685

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 6 de 14
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.

Así mismo este Decreto Ley establece en su título II el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual se encontrará integrado por dos programas: Bienestar Social e Incentivos.

Decreto 682 de 2001. Por medio del cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 4 y 5; Disponen como derechos del servidor público, su participación en los programas de bienestar social que establezca el estado para ellos y sus familias, tales como vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones, así mismo disfrutaran de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales. **Art. 34, numeral 40,** los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de 2004: En 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”.

Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación. **Art. 2.** El estado reconoce la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. En consecuencia, las instituciones y programas debidamente acreditados, recibirán apoyo y estímulo del Estado, para lo cual gozarán de la protección que esta ley les otorga.


Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1. Planes de Capacitación. Los planes de capacitación de las entidades deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. **Art. 2.2.10.1.** Programa de Estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el

Calle 11 N° 5-49 Palacio Municipal, San José de Cúcuta, Norte de Santander

Email: ventanillaunica@concejocucuta.gov.co

www.concejocucuta.gov.co

Teléfono: 5497685


 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 7 de 14
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. **Art. 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 convenio 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.

Art. 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales. **Art. 2.2.10.6.** Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán 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 mayor cubrimiento institucional. **Art. 2.2.10.7.** programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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 pre- pensionados para el retiro del servicio.

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 8 de 14
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

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.

Art. 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.


Decreto 1499 de 2017: Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual es aplicable a todas las entidades del orden nacional y territorial. Entre las dimensiones del modelo se encuentra la de Talento Humano, cuyos componentes incluyen entre otros, los relacionados con los planes bienestar social e incentivos para los servidores públicos.

Artículo 2.2.10.1, parágrafo 2, (modificado por el artículo 4 del decreto 51 de 2018), establece que para los efectos de dicho artículo "se entenderá por familia, el cónyuge o compañero(a) permanente, Los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o en condición de discapacidad mayores, que dependan económicamente del servidor".

Ley 1960 de 2019. Por medio de la cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. **Art. 3.** Literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "g). Profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

4. Lineamientos De Bienestar Social

A continuación, se presentan los ejes que desarrollan la perfilación de las líneas de Bienestar Social, que enmarcaran los procesos de fortalecimientos en todos aquellos aspectos que se dirigen a la búsqueda integral del mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la corporación.

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 9 de 14
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

4.2. Educación Basada en Problemas

Los problemas deben entenderse como la oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre el contexto laboral cotidiano. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

4.3. El Proyecto de Aprendizaje en Equipo

Se plantea como base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

4.4. Valoración de los aprendizajes

Se realiza mediante la ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el servidor.


El objetivo es monitorear los procesos de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada servidor, aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

4.5. Calidad de Vida Laboral

Se emplean herramientas e instrumentos dirigidos a la creación de un clima laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y desarrollo del servidor público, implementando estrategias programáticas que se encargan de llevar a cabo una medición del Clima Laboral con la finalidad de determinar las variaciones encaminadas a la adaptación al cambio, la comunicación e integración, la capacidad profesional, el medio ambiente físico y el trabajo en equipo, para de esta manera propiciar la generación de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración destinados al desarrollo integral y la satisfacción de un servicio público de calidad desde el servidor hacia el nivel institucional de la ciudadanía.

5. Consolidación De Programas De Bienestar Social

Durante la trazabilidad del presente plan se han esquematizado los programas del plan institucional de bienestar social. En ese sentido, es importante detallar los procesos que se orientan para la creación, mantenimiento, y mejora de las condiciones laborales encaminadas al favorecimiento del desarrollo profesional y personal del servidor público de la corporación, a través de la mejora del nivel de vida del funcionario y de su familia, en el que se comprenderán acciones de; protección y servicios sociales, y de calidad de vida laboral.

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 10 de 14
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

5.1. Programas de Bienestar de Calidad de Vida Laboral

Para el mantenimiento de los niveles adecuados de vida laboral, se efectuarán los siguientes programas, en conformidad con lo expuesto es el artículo 2.2.10.7 del decreto 1083 del 26 de mayo de 2015.

1. Medición del Clima Laboral, cada dos años, a través del cual se definirán, ejecutarán y evaluarán las estrategias de intervención.
2. Evaluación de adaptación al cambio organizacional, adelantando las acciones correspondientes para enfrentar el cambio y la desvinculación asistida o reubicación laboral.
3. Preparación de pensionados para el retiro.
4. Identificar y definir los procesos para la consolidación de la cultura organizacional.
5. Fortalecimiento del trabajo en equipo.
6. Programas de incentivos.

5.2. Plan de Incentivos.


Es indispensable priorizar espacios que se enfaticen en la creación de condiciones favorables de trabajo, y el reconocer el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores en el nivel de excelencia.

En ese sentido son previstos los incentivos como aquel estímulo que corresponden a un comportamiento deseable, que adquiere la capacidad de fortalecer dicha conducta, aumentando la probabilidad de que la misma se convierta en una actuación concurrente.

Este estímulo genera un incentivo a la motivación de los servidores, y al permanente trabajo en equipo, para la consecución de logros institucionales, tanto pecuniarios como no pecuniarios, teniendo como fin, la creación de un ambiente laboral propicio en la corporación, así como reconocer el desempeño de los servidores en niveles de excelencia.

Dentro de los Incentivos Pecuniarios y no Pecuniarios:

- Traslados
- Encargos
- Comisiones
- Becas
- Proyectos Especiales
- Publicaciones
- Reconocimientos públicos
- Programas de Turismo

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 11 de 14
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

5.2.1. *Participación de los Incentivos Institucionales.*

Para la participar de los incentivos de la corporación, los servidores públicos de manera individual y a manera de equipos de trabajo, deberán reunir un cumulo requisitos, los cuales se encuentran estipulados en el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, estos son:

De los Empleados;

1. Acreditar tiempo de servicio ininterrumpido por un periodo no inferior a 1 año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

De los Equipos de Trabajo;

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Dentro de ese orden de ideas, los equipos de trabajo que reúnan con los requisitos exigidos, deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los demás funcionarios del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

6. Diagnóstico De Necesidades.

El diagnostico de necesidades para el Plan de Bienestar Social del Concejo Municipal de San José de Cúcuta, se identificó a partir de la Auditoría Interna realizada en consideración de los servidores públicos adscritos a cada una de las dependencias de esta corporación.

Las necesidades de conocimiento para aprendizaje, parte de una apreciación de las diversas dimensiones de saberes como son; cognitivas, de habilidades, destrezas, actitudinales y comportamentales, las cuales responden a procesos de incrementación de la capacidad individual y colectiva, para el alcance de objetivos estratégicos institucionales. Las principales temáticas identificadas en el proceso de auditoría efectuada en el Consejo de San José de Cúcuta, que se conciben como necesidades a mejorar para el desempeño de los servidores a nivel de Bienestar Social se visualizaron las siguientes áreas de priorización;


1. Desempeño Institucional, calidad, y Generación de Valor Público.
2. Preparación para el Retiro.
3. Días Especiales Representativos.

Calle 11 N° 5-49 Palacio Municipal, San José de Cúcuta, Norte de Santander

Email: ventanillaunica@concejocucuta.gov.co

www.concejocucuta.gov.co

Teléfono: 5497685

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO		A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		FECHA 2022-29-2022	Página 12 de 14
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		VERSIÓN 2.	
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS				


4. Actividades Recreativas.
5. Promoción y prevención en salud.
6. Talleres artísticos y culturales.
7. Programas de acceso a Vivienda.
8. Programas de acceso a educación básica y superior.

7. Temáticas Propuestas

Se presentan y determinan los programas propuestos en el marco de Plan Institucional Bienestar Sociales, necesarios para el desarrollo personal y profesional del Servidor Público que potencian la mejora en el desempeño de sus funciones.

7.1. Materias Propuestas en el Plan Institucional de Bienestar Social.

Tema	Actividad
Presentación y Relaciones Interpersonales	Fomentar e incentivar el acercamiento de los trabajadores, mediante la realización de actividades lúdico- recreativas que involucra a servidores y contratistas de la corporación.
Inteligencia Emocional	La formación académica en determinadas áreas de la corporación, no constituye un factor de garantía de buen desempeño laboral, sino que a la par de estos aspectos, debe generarse un valor agregado que garantiza el logro personal y profesional. La inteligencia emocional ejerce una relación directa con el éxito profesional, a partir del manejo de las emociones humanas.
Resolución de Conflictos	Impartir talleres que visualicen mecanismos alternativos de solución de conflictos en el ambiente del clima laboral de la corporación.
Arte y Cultura	Brindar un espacio donde los servidores de la corporación puedan realizar actividades que permitan reconocer sus habilidades culturales.

	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 13 de 14
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

Cumpleaños	Ofrecer un espacio para la celebración de cumpleaños de los servidores del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.
Vivienda y Educación	Priorizar espacios donde los servidores de la corporación cuenten con la orientación y mecanismos necesarios para el acceso a vivienda y educación.
Reconocimiento a la Antigüedad	Reconocer el tiempo que los servidores públicos llevan laborando en las instalaciones de la corporación.

8. Ejecución

En lo que respecta a la ejecutabilidad de los proyectos trazados con facilitadores internos, será asignado por parte de la Secretaria General- Proceso de Gestión del Talento Humano- un profesional adscrito, quien se encargará de realizar un trabajo conjunto con el servidor enlace asignado por el área respectiva, para la implementación del proyecto y el seguimiento del mismo.


Por otra parte, aquellas estrategias donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable será la encargada de formular la solicitud de contratación ante la Secretaria General, la cual será la encargada de dar trámite ante el ordenador del gato, para que este considere la asignación mediante contratación.

Una vez el proceso sea aprobado, el área responsable de la contratación, delimitara los términos de contrato correspondientes y adelantara los estudios, procedimientos, y demás tramites.

9. Red Institucional De Intervención

La Red Institucional de Intervención es la ofrecida por otras Instituciones Públicas en el marco de sus programas como:

- ✓ Cajas de Compensación Familiar.
- ✓ Empresas Prestadoras de Servicios de Salud
- ✓ Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).
- ✓ Ministerio de las TIC- Gobierno en Línea Territorial.
- ✓ Universidad Francisco de Paula Santander.
- ✓ Universidad de Pamplona.

 CONCEJO MUNICIPAL DE SAN JOSÉ DE CÚCUTA	PROCESO DE APOYO	A-TH-CB-PL-01	
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	FECHA 2022-29-2022	Página 14 de 14
	BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	VERSIÓN 2.	
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS			

10. Presupuesto Asignado

El Concejo Municipal de San José de Cúcuta, incluye dentro del presupuesto de cada año las líneas programáticas del presente plan, con la finalidad de que el mismo le permita atender los programas contenidos en él.

Así mismo es importante resaltar que se aprovechara el recurso activo de talento humano de la corporación, con el objetivo de precisar y priorizar espacios que permitan a través de los servidores de la corporación manejar temáticas de interés institucional hacia los demás funcionarios, para contribuir al mejoramiento continuo del Concejo Municipal de San José de Cúcuta.

Dentro de ese orden de ideas, también se precisará la gestión con otras entidades de diferentes órdenes, para afianzar la consecución de los programas formulados en el presente plan.

11. Valoración Del Plan Institucional De Bienestar Social

Para la valoración de los programas que serán gestionados dentro del marco del Plan Institucional Bienestar Social, se tomarán como factores de valorización, se estimarán los resultados finales en consecución de la asistencia de los servidores y contratistas a los diversos cursos, talleres, diplomados, seminarios o congresos de capacitación.

12. Cronograma De Actividades

A partir de los apartados anteriores se traza un cronograma de actividades en el que se prioriza las necesidades previstas en la Corporación Municipal. **Anexo. Cronograma del Plan Institucional de Capacitación.**

13. Seguimiento

La Secretaria General, mediante su función de Gestión del Talento Humano- llevará a cabo un proceso de seguimiento, a través del cual se determinará el cumplimiento de las disposiciones planteadas en los proyectos.