

ERIS HERNANDEZ JULIO

PRESIDENTE

CONCEJO MUNICIPAL COVEÑAS – SUCRE



PLAN

INSTITUCIONAL

De Bienestar Laboral

**Concejo Municipal
de Coveñas**



Coveñas
es de todos



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL - 2022



CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS

ENERO DE 2022

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@CONCEJODECOVENAS.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

HONORABLES CONCEJALES

MESA DIRECTIVA DEL CONCEJO MUNICIPAL AÑO 2022

ERIS HERNANDEZ JULIO
Presidente

NETSKY FERIA MORENO
Primer Vicepresidente

KEBIN ANDRES ZUBIRIA PEROZA
Segundo Vicepresidente
MERLY MARTINEZ OSORIO
Secretaria general

CONFORMACIÓN DEL CONCEJO MUNICIPAL PLENARIA DEL CONCEJO

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------|
| ➤ KEBIN ANDRES ZUBIRIA PEROZA | -PARTIDO CENTRO DEMOCRATICO |
| ➤ SADDAM ALBERTO FERIA MERCADO | -PARTIDO CENTRO DEMOCRATICO |
| ➤ ERIS HERNANDEZ JULIO | -PARTIDO CAMBIO RADICAL |
| ➤ KEVIN DANIEL MONTERROZA PANTOJA | -PARTIDO ASI |
| ➤ NETSKY FERIA MORENO | -PARTIDO ASI |
| ➤ SEBASTIAN ROMERO GONZALEZ | -PARTIDO ASI |
| ➤ JAVIER SEGUNDO NUÑEZ RINCO | -PARTIDO ASI |
| ➤ CARLOS JOSE MORALES CASTELLANOS | -PARTIDO CONSERVADOR |
| ➤ MARTA ISABEL RIOS REVUELTA | -PARTIDO LIBERAL |
| ➤ ALICIA SOFIA MUENTES DIAZ | -PARTIDO LIBERAL |
| ➤ SORAIDA MARQUEZ LOPEZ | -PARTIDO DE LA U |

Coveñas- Sucre, enero 2022

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@CONCEJODECOVENAS.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

Contenido

1.	INTRODUCCION	6
2.	JUSTIFICACION	7
3.	MARCO LEGAL	8
4.	GENERALIDADES	10
4.1.	NATURALEZA DE LA CORPORACIÓN CONCEJO MUNICIPAL DE COVENAS	10
4.1.1.	<i>Naturaleza Jurídica</i>	10
4.1.2	<i>Identificación De La Entidad</i>	10
4.1.3	<i>Función Social – Cometido estatal</i>	10
4.2.	FUNDAMENTOS ESTRATEGICOS CORPORATIVOS	11
4.2.1.	<i>MISIÓN</i>	11
4.2.2.	<i>VISIÓN</i>	12
4.3	POLÍTICA DE CALIDAD	12
4.4.	OBJETIVOS DE CALIDAD	12
4.5.	PRINCIPIOS INSTITUCIONALES	13
4.6.	OBJETIVOS INSTITUCIONALES	14
4.7.	VALORES INSTITUCIONALES	14
4.8.	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	15
5.	FINALIDAD DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL	16
6.	POLÍTICA GENERAL DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	16
6.1.	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	18
6.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	18
7.	POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL	18
8.	OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	19
8.1.	OBJETIVO GENERAL	19
8.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
9.	ALCANCE DEL PLAN DE BIENESTAR	19
9.1.	POBLACIÓN OBJETIVO	20
9.2.	RESPONSABLES	20
9.3.	PROCEDIMIENTO PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	21
9.4.	FORMULACION	21
9.5.	AREAS	21
9.6.	SERVIDORES POR DEPENDENCIA	22

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@CONCEJODECOVENAS.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

9.7.	SERVIDORES POR NIVEL Y VINCULACIÓN	22
9.8.	ALCANCE EN LAS ACTIVIDADES.....	23
10.	CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL	23
11.	DETECCION DE NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL	26
12.	NECESIDADES IDENTIFICADAS DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL POR DEPENDENCIAS:.....	27
13.	ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL	28
13.1	PROGRAMACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR:.....	28
14.	DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR	31
15.	RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCION DEL PLAN	35
16.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	35
17.	INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN.	35

1. INTRODUCCION

El Concejo Municipal de Coveñas, dando cumplimiento a lo establecido en la normatividad vigente, ha formulado el presente Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos Incentivos, armonizado con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional y con el Sistema de Desarrollo del Talento Humano, en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar laboral e incentivos propuesto para los servidores del Honorable Concejo Municipal, con vinculación de carrera administrativa y libre nombramiento, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación. Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional de la Administración Pública; en este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público.

La obtención del Bienestar Social de los empleados al servicio del estado y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, deberá facilitar los escenarios donde se generen los efectos positivos de toda actividad laboral y donde se refleje en general, la armonía entre el desempeño de las funciones frente al desempeño de las mismas en un ambiente de bienestar y de gestión en condiciones de vida dignas y de respeto por la dignidad de los servidores de la corporación, Con el desarrollo del presente Plan de Bienestar Social y Estímulos, se busca elevar el nivel de vida de los servidores y demás funcionarios públicos, por medio de la satisfacción de sus necesidades de adaptación e integración social y laboral, permitiendo así un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y por lo tanto un mejor servicio al ciudadano.

El presente Plan de Bienestar Social y Estímulos pretende brindar las herramientas para mejorar el clima organizacional, del Concejo Municipal de Coveñas, ya que plantea la participación activa del personal para la consecución de los objetivos propuestos, es así como las necesidades de los funcionarios y servidores públicos y las de sus familias en los ámbitos físico, mental y social, serán complementadas con el fiel convencimiento que facilitando el mejoramiento de la calidad de vida, programando y ejecutando las actividades de bienestar laboral y social adecuadas y oportunas, contribuyen al cumplimiento de los propósitos de la entidad estatal, lo cual conlleva en sí mismos al cumplimiento de los fines del Estado señalados en la constitución y la ley.

2. JUSTIFICACION

El Concejo Municipal de Coveñas, tiene como fundamento el reconocimiento del servidor público como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral, recreativo, deportivo y cultural que requiere de la creatividad, actitud y recursividad para buscar respuesta a esas necesidades, de manera que se revierta en un mejor estar consigo mismo y su entorno.

Con el desarrollo del Plan de Bienestar Social del Concejo Municipal de Coveñas, se pretende fomentar en sus funcionarios un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas, que optimice el clima organizacional e incentive un entorno con miras a fortalecer el crecimiento personal.

Además, mejorar la calidad de vida de los empleados y tener en cuenta situaciones relacionadas con la integración de sus familias mediante acciones donde se perciba que ésta hace parte de alguna manera de todo lo que es el entorno institucional.

Con todo lo anterior se contribuye a mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad, haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias de una cultura integral con la ciudadanía, contribuyendo además al logro de las metas y objetivos institucionales.

3. MARCO LEGAL

MARCO LEGAL	
Decreto 614 de 1984:	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
Decreto 752 de 1984	Reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar Social.
Ley 100 de 1993	Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional
Ley 489 de 1998. Capítulo Quinto	Incentivos a la Gestión Pública
Ley 734 de 2002. Numerales 4 y 5 del Artículo 33:	Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales
Decreto 1083 de mayo 26/2015.	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018.	Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.
Decreto 1567 de 1998:	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos. en especial el artículo 13 del decreto 1567 el cual reza de la siguiente manera: “El sistema de estímulos, el cual estará conformado por el 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 1572 de 1998:	Reglamenta el Decreto 1567 de 1998 Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
Ley 909 de 2004:	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera Administrativa y la gerencia pública. También se tiene en cuenta el Modelo Estándar

	de Control Interno MECI 1000: 2005, Subsistema de Control Estratégico, Componente Ambiente de Control, Elemento de Desarrollo del Talento Humano.
Decreto 1227 de 2005:	Reglamenta la Ley 909 de 2004. El artículo 69 del presente decreto señala que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. El artículo 70, 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: Deportivos, recreativos y vacacionales, Artísticos y culturales, programas de capacitación de comunicación asertiva y buena convivencia entre otras modalidades que conlleven al bienestar y la recreación de los empleados, promoción y prevención

4. GENERALIDADES

4.1. NATURALEZA DE LA CORPORACIÓN CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS

4.1.1. Naturaleza Jurídica.

Partiendo del análisis anterior en el contexto municipal, el Concejo Municipal de Coveñas, es una entidad pública sin personería Jurídica, definida al tenor del artículo 21 y 22 de la Ley 136 de 1994, que cuenta con autonomía independiente, adscrita al Municipio de Coveñas, departamento de sucre, regulada por el Acuerdo 005 de agosto 28 de 2016, tiene su domicilio en el municipio de Coveñas, y ejerce sus operaciones en las instalaciones del Palacio Municipal.

El número total de concejales para elegir en el municipio de Coveñas es de once (11). La máxima autoridad es la plenaria, se presenta también la mesa directiva, compuesta por 3 concejales de diferentes afiliaciones políticas.

El Presidente de la mesa directiva es el representante legal de la corporación, por el periodo respectivo.

Sus miembros, los concejales, no tienen calidad de empleados públicos, razón por la cual no reciben salario sino honorarios por su asistencia a las sesiones respectivas.

4.1.2 Identificación De La Entidad

Razón Social:	Concejo Municipal de Coveñas
NIT:	823.004.035-1
Dirección	Calle 3B No. 4-16. Urb. Alicante.
Municipio	Coveñas
Departamento	Sucre
Naturaleza Entidad	Pública
Carácter de Entidad	Corporación.

4.1.3 Función Social – Cometido estatal

El Concejo Municipal de Coveñas, debe cumplir con las funciones establecidas en la constitución, en la ley, y en su reglamento interno, en especial las establecidas en los artículos 272 y 313 de la constitución nacional.

Las funciones del Concejo municipal se pueden resumir y dentro de ellas se encuentran:

AUTORIZAR • Al alcalde para Trámites de presupuesto • El ejercicio de funciones pro-tempore del concejo.	REGLAMENTAR • Las funciones y la prestación de servicios de los Municipios. • El control. la preservación y defensa del patrimonio ecológico y cultural del Municipio. • Usos del suelo	VIGILAR • Actividades relacionadas con la construcción y enajenación de inmuebles destinados a vivienda.	CONTROLAR POLITICAMENTE • Ejercer control político sobre la administración municipal. • Citar y requerir a los secretarios del despacho. • Proponer moción de observación respecto de los secretarios del Despacho del alcalde, cuando a ello haya lugar
PRESUPUESTAR • Dictar normas de presupuesto. • Expedir el presupuesto anual. • Adoptar los tributos y gastos locales. • Adoptar planes y programas de desarrollo económico, social y de obras públicas	ELEGIR • Personero municipal • Contralor municipal • Secretario General	ORGANIZAR LA ADMINISTRACION • Determinar estructura de la administración municipal. • Organizar las respectivas contralorías. • Determinar funciones y escalas de remuneración.	

Además de las funciones que se le señalan en la Constitución y la ley, son atribuciones de los concejos las establecidas en la ley 1551 de 2012 y 136 de 1994; la Ley 136, Artículo 32. Modificado por el art. 18, Ley 1551 de 2012: Atribuciones. Además de las funciones que se le señalan en la Constitución y la ley.

4.2. FUNDAMENTOS ESTRATEGICOS CORPORATIVOS

4.2.1. MISIÓN

El Concejo Municipal de Coveñas, es una Corporación administrativa pública de elección popular y representante política de los habitantes de Coveñas, encargada de facilitar la participación democrática y la prevalencia del interés general, que mediante el debate democrático y participativo expide acuerdos y ejerce control político a la administración municipal, promoviendo el desarrollo de la comunidad, y la gestión de soluciones integrales que permitan generar empoderamiento y el cierre de las brechas sociales; basando sus actuaciones en los principios de transparencia, celeridad en la gestión, e integridad; soportado en un talento humano competente e idóneo para prestar un servicio eficaz y confiable, ejercido de manera responsable y en cumplimiento de la Constitución y las leyes.

4.2.2. VISIÓN

Para el año 2024, el Concejo Municipal de Coveñas, será reconocido a nivel regional como modelo de gestión, cercano a la ciudadanía y con un alto grado de credibilidad y transparencia en el ejercicio de sus funciones constitucionales y legales, respetando la dignidad humana, la diversidad de ideas y la pluralidad cultural y política, para construir una Coveñas para todos sostenible, moderna y con igualdad de oportunidades.

4.3 POLITICA DE CALIDAD

La Corporación Concejo Municipal de Coveñas - Sucre ejercerá el Control Político a la Administración Municipal y realizará el Trámite a Proyectos de Acuerdo que se presenten para su estudio, teniendo en cuenta su contexto así como la satisfacción de los requisitos, las necesidades y expectativas de la ciudadanía y grupos de interés, bajo el enfoque de su Política de Riesgos, propiciando la participación ciudadana dentro del marco de la constitución y la normatividad legal vigente, contando con procesos de calidad, personal competente y servidores públicos comprometidos bajo directrices claras por parte de la alta dirección y en cumplimiento de los Objetivos de Calidad armonizados con los Objetivos Estratégicos institucionales, los principios y valores de la Corporación que den cuenta de un resultado eficaz frente a las Metas Institucionales propuestas. De igual manera se dará cumplimiento a los requisitos aplicables a la Corporación, promoviendo la Mejora Continua del Sistema de Gestión de Calidad.

4.4. OBJETIVOS DE CALIDAD

- Ejercer un eficaz Control Político a la Administración Municipal y entes descentralizados.
- Gestionar proyectos de Acuerdos que redunden en beneficio de la Comunidad.
- Aumentar el grado de satisfacción de atención de los ciudadanos que acuden diariamente al Concejo Municipal de Coveñas – Sucre.
- Fortalecer la competencia de los funcionarios del Concejo Municipal de Coveñas – Sucre.
- Mejorar continuamente los procesos del Sistema de Gestión de calidad.

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@CONCEJODECOVENAS.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

4.5. PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- **SOLIDARIDAD:** Es actuar en unión, sintiendo como propias las causas, intereses y responsabilidades de otros, de manera desinteresada y oportuna, expresando un alto grado de integración, estabilidad interna, adhesión ilimitada y total a una causa, situación o circunstancia, lo que implica asumir y compartir por ella beneficios y riesgos.
- **RESPONSABILIDAD:** Es la capacidad de reconocer y aceptar las consecuencias de las decisiones tomadas libremente. Es la obligación moral por cumplir con el deber asignado, aportando lo mejor de sí mismo.
- **TOLERANCIA:** Aceptar y respetar las actitudes y comportamientos individuales, sociales o institucionales, entendiendo las diferentes opiniones y posiciones de cada uno, aun cuando no se compartan.
- **RESPETO:** Es el valor fundamental para la convivencia social. Respetar es estimar y considerar los derechos propios de los demás, valorando las cualidades de los otros y el medio que nos rodea.
- **COMPROMISO:** Participar de manera responsable, eficiente y activa en el logro de la misión corporativa, entregando lo mejor de sí mismo.
- **TRANSPARENCIA:** Cumplimiento de los deberes y obligaciones de los empleados públicos del Concejo a los que se ha comprometido con la institución y la sociedad.
- **HONESTIDAD:** Es actuar con rectitud, honradez y veracidad en todos y cada uno de los actos de la vida, a proceder de acuerdo con reglas y valores aceptados por la sociedad como buenos principios.
- **DIÁLOGO:** Nos permite entre los seres humanos el encuentro para la búsqueda de la verdad y la solución a los conflictos. También es un procedimiento para aprender a escuchar y entender al otro.
- **SERVICIO A LA COMUNIDAD:** Es contribuir a mejorar la calidad de vida de los habitantes del municipio de Coveñas, atendiendo a todos los ciudadanos con respeto, diligencia e igualdad de condiciones.
- **EFFECTIVIDAD:** Ser efectivo significa el logro de los objetivos o de la misión de la entidad de forma eficiente y eficaz, con la mayor calidad, bajo el mejor método, al menor costo y en el menor tiempo posible.
- **TRABAJO EN EQUIPO:** En búsqueda de la celeridad en los procesos, servidores y los empleados de la Corporación trabajan en equipo, donde la participación, la coherencia

y la coordinación hacen parte integral de la gestión institucional, para cumplir los objetivos constitucionales y legales.

4.6. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

Serán objetivos institucionales, teniendo en cuenta los lineamientos de las siguientes políticas de gestión y desempeño institucional:

- Promover la Planeación Institucional, la innovación y la eficacia del sistema de gestión Integral a través de la formulación de los planes estratégicos y plan de acción institucionales.
- Garantizar la Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público (Formular el Programa Anual Mensual izado de Caja -PAC y el Plan Anual de Adquisiciones -PAA, instrumentos fundamentales para la ejecución presupuestal)
- Determinar la Política de Integridad - Motor de MIPG, e integrar las acciones transversales de integridad en los componentes del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano -PAAC,
- Promover la Participación ciudadana en la gestión pública, generando acciones orientadas a garantizar el derecho a la participación de todos sus ciudadanos y grupos de valor, en los términos señalados por la ley, y siguiendo el ciclo de la gestión pública, es decir acciones de promoción de participación de las personas.

4.7. VALORES INSTITUCIONALES.

Los valores son aquellas virtudes que dominan el proceder del ser humano; los valores son intrínsecos a las personas y su aplicación es de forma natural y espontánea. Es así como los servidores, empleados y contratistas del Concejo Municipal de Coveñas actúan de conformidad con los siguientes valores:

- **HONESTIDAD:** actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **RESPETO:** reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **COMPROMISO:** consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

- **DILIGENCIA:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **JUSTICIA:** actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **RESPONSABILIDAD:** Los Servidores Públicos del concejo asumen sus deberes y funciones con responsabilidad en sus decisiones, dando prioridad al interés general y entendiendo que la asunción de responsabilidades, impacta la prestación de los servicios y el cumplimiento de objetivos institucionales.
- **SERVICIO:** Es contribuir a mejorar la calidad de vida de los habitantes del municipio de Coveñas, atendiendo a todos los grupos de valor con respeto, diligencia e igualdad de condiciones.

4.8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El Concejo Municipal de Coveñas tendrá la estructura orgánica interna establecida en el Reglamento interno de la Corporación y demás normas que lo modifiquen o adicionen; a sabiendas que la máxima autoridad es la plenaria, observando como mínimo la siguiente estructura básica:

Mesa Directiva

Es el órgano de dirección y de gobierno. Estará integrada por los siguientes miembros que serán elegidos por la Plenaria de la Corporación, para periodos fijos de un (1) año, compuesta por 3 concejales de diferentes afiliaciones políticas: Un Presidente, un Primer Vicepresidente y un Segundo Vicepresidente.

Comisiones Permanentes

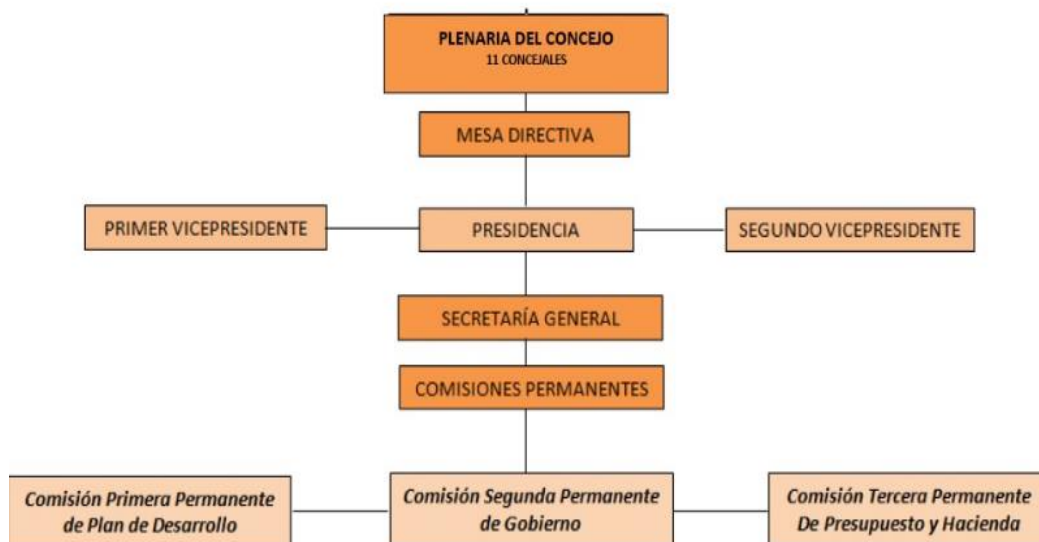
El Concejo Municipal de Coveñas- Sucre, contará con las siguientes Comisiones Permanentes definidas y con aquellas originadas en las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan:

- Comisión primera permanente del Plan de desarrollo.
- Comisión segunda permanente de Gobierno.
- Comisión tercera permanente de presupuesto.

Secretaría General

La Secretaría General del Concejo de Coveñas, es la dependencia encargada de dar el más alto soporte Técnico y Administrativo a la Corporación para cumplir con la Constitución, las Leyes, sus funciones institucionales y misionales.

Organigrama



5. FINALIDAD DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL

Mejorar la calidad de vida de los servidores públicos del Concejo, adecuadamente estimulados que estén en condiciones de prestar mejor y eficiente servicio a la comunidad, contribuyendo así a un buen clima laboral. Y está en concordancia con el artículo 21 del Decreto Ley 1567 de 1998.

6. POLÍTICA GENERAL DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Las Políticas diseñadas en la Entidad son el resultado de consultas acerca de la normatividad vigente que rige la gestión del talento humano; dichas políticas se ponen en práctica a través del desarrollo de los diversos procedimientos y planes de gestión del talento humano y de los procesos de divulgación, sensibilización e interiorización hacia los servidores de la entidad.

El Concejo Municipal de Coveñas, se compromete a mantener un talento Humano competente, con sentido de compromiso y pertenencia hacia la Institución, afianzada en la ética, los principios definidos en código de Integridad, los valores y el crecimiento personal, bajo buenas prácticas de manejo y uso eficiente de los recursos.

El Concejo Municipal de Coveñas, se compromete a generar a través de la compensación e incentivos, los estímulos que permitan a los servidores que demuestren un alto rendimiento con la obtención de los resultados esperados.

El Concejo Municipal de Coveñas, se compromete e incluye las Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, y ejecutar las acciones que permitan impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH, y avanzar hacia la obtención del siguiente nivel de madurez la Transformación, a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.

Dando cuenta de la importancia de los Servicios Públicos en el desarrollo de la función pública del Concejo Municipal de Coveñas, la Entidad se compromete a cumplir los siguientes énfasis en La política de Gestión Estratégica del Talento Humano:

- Vinculación de los servidores mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.
- Gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación del MIPG.
- Vinculación de los servidores de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad.
- Conocedor de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad.
- Fortalecer los conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales.
- Comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.
- Establecer condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados.
- Con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- Preparación física y emocional para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.
- Equipo directivo: Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo. Ejemplificando los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones, que con su liderazgo lleve a la entidad al cumplimiento del propósito fundamental.

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@CONCEJODECOVENAS.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

Página 17 de 36

6.1. OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

El Programa de Bienestar, propenderá por 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 al ciudadano.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Adecuar la gestión del talento humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Contribuir a la mejora de calidad de vida laboral través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar del Concejo Municipal de Coveñas
- Estimular los servidores de Carrera Administrativa correspondiendo sus necesidades, intereses y motivaciones, de tal forma que se genere el compromiso con el cumplimiento de los objetivos estratégicos y el sentido de pertenencia e identidad.

7. POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL

- Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los servidores públicos del Concejo Municipal de Coveñas y sus familias.
- Las actividades de Bienestar están orientadas al desarrollo de actividades Deportivas, Culturales y Lúdicas, que impacten positivamente y mejoren la integración personal y laboral. También se pueden desarrollar actividades para niños.
- Se destacarán las cualidades artísticas en los funcionarios
- Mejorar el sentido de pertenencia de los funcionarios con la corporación, mediante una buena motivación y clima laboral.

- Congregar a los funcionarios con su familia en un ambiente lúdico - recreativo.

8. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

8.1. OBJETIVO GENERAL

Mejorar los niveles de bienestar social laboral adecuados de los servidores públicos del Concejo Municipal de Coveñas, donde todos sus miembros gocen de una apropiada armonía con sus compañeros y su familia facilitando su desarrollo armónico y contribuyendo al mejoramiento de sus familias, mediante mecanismos de estímulos, incentivos y motivación que mejoren el entorno laboral, y permitan el mejoramiento de la calidad de vida, incrementando el sentido de pertenencia mejorando el desempeño institucional y el cumplimiento del plan estratégico de Talento Humano.

8.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apoyar el Mejoramiento del desempeño laboral de los servidores públicos y mejorar las condiciones del clima laboral de los servidores públicos del Concejo municipal.
- Formular el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral para los servidores públicos del Concejo Municipal de Coveñas, con el propósito de contribuir a su bienestar y motivación, mejorando el entorno laboral.
- Garantizar el ambiente de trabajo adecuado que permitan potencializar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio, favoreciendo la creatividad, los eventos y actividades de Bienestar.
- Brindar espacios de reconocimiento a los servidores del Concejo municipal de Coveñas, por su contribución al logro de los objetivos institucionales.
- Fomentar el trabajo en equipo, la tolerancia a través de actividades lúdicas y deportivas.

9. ALCANCE DEL PLAN DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar laboral se establece como guía para ser aplicado en el periodo 2021, sin embargo, el programa de bienestar social se modificara anualmente, teniendo en cuenta las necesidades presentadas en todos los empleados del Concejo Municipal de Coveñas. También

se podrán incluir programas de Incentivos como componentes tangibles del sistema de estímulos, que 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. Propiciando así una cultura de trabajo orientada a la excelencia, a la calidad y productividad.

El Plan Institucional de Bienestar Social laboral, Estímulos e Incentivos (PIBEI) del Concejo Municipal de Coveñas, pretende orientar los procesos de bienestar de los empleados y su grupo familiar que a la fecha se encuentren prestando sus servicios en la entidad, proporcionando un ambiente adecuado para el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de su calidad de vida laboral.

El plan se formula y aprueba por el mismo Comité en los cuatro primeros meses del año, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional, teniendo en cuenta las necesidades de bienestar, mediante encuestas, evaluación de desempeño e informes de órganos de control.

9.1. POBLACIÓN OBJETIVO

El plan de bienestar social laboral está encaminado a cubrir al personal vinculado en la planta de cargos, de elección popular, libre nombramiento y remoción, periodo fijo y de carrera administrativa, así como a los servidores públicos elegidos para el periodo institucional respectivo. Por tanto, serán beneficiarios del plan de bienestar social los servidores públicos del Concejo Municipal lo cual incluye los concejales, secretario y contratistas.

9.2. RESPONSABLES

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos con la finalidad de orientar, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado-

La responsabilidad en la ejecución, seguimiento y evaluación del Programa de Bienestar Social, recae en la Secretaría General del Concejo Municipal de Coveñas como Jefatura de Personal, a fin de contribuir tanto a los objetivos estratégicos como a las necesidades puntuales detectadas en cada vigencia fiscal.

9.3. PROCEDIMIENTO PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El procedimiento que deberá seguirse para los programas de bienestar social será:

1. El(a) Secretario(a) General, coordinará con el Presidente de la Corporación la forma de ejecución, soportados en el presente programa de bienestar social y las propuestas dirigidas al Ordenador del Gasto.
3. El Presidente analiza la pertinencia de la solicitud y acepta o rechaza la misma.
4. El trámite administrativo se realiza ante la Secretaría General.

9.4. FORMULACION

El programa de bienestar social, busca que los funcionarios perciban un interés institucional por mantener sus condiciones de desarrollo integral y brindarles reconocimientos buscando:

- Garantizar unas condiciones de desarrollo integral de ahí que se desarrollaran programas propicios para ejercer su labor donde siempre sea favorecido el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, pues esto es elemental para conservar buenos estándares de productividad en el servicio que presta el Concejo de Coveñas.

9.5. AREAS

El Programa de Bienestar Social a ser ejecutado durante la vigencia 2021, se enfoca en seis grandes áreas a saber:

1. **Área Cultural:** Instrumento de equilibrio para la vida del servidor que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo. Las acciones en este sentido deben estar enfocadas a actividades ecológicas, artísticas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.
2. **Área Deportiva:** La compone entre otras actividades, la participación en actividades de juegos municipales, campeonatos entre funcionarios del Concejo de Coveñas y el Municipio.

3. **Área Recreativa:** Como complemento al Área deportiva, en este caso la constituye las diferentes actividades de integración que programa la entidad.
4. **Área de la Promoción y Prevención de la Salud:** Tiene como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad. Estos programas deben llevarse a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) a la cual se encuentre vinculada la entidad.
5. **Área de Capacitación:** Igualmente se define en el Plan Institucional de Capacitación, el cual es estructurado de acuerdo a las normas vigentes en la materia.
6. **Área de calidad de vida laboral:** La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas 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. Una atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.
Así como el fortalecimiento del trabajo en equipo, el adelantamiento de acciones y actividades de preparación de pre pensionados en caso de retiro del servicio y preparación frente al cambio.

9.6. SERVIDORES POR DEPENDENCIA

DEPENDENCIA	SERVIDORES
SECRETARIA	1
CORPORACION	11

9.7. SERVIDORES POR NIVEL Y VINCULACIÓN

	ELECCION POPULAR	PERIODO FIJO	TOTALES
DIRECTIVO CORPORACION	3		3
PLENARIA	8		8
ASISTENCIAL		1	1
TOTALES	11	1	12

Un concejo para todos

9.8. ALCANCE EN LAS ACTIVIDADES.

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; De conformidad con Numerales 4 y 5 del Artículo 33 de la Ley 734 de 2002 la cual Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales

La 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 la desarrollen; por tanto 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.

10. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

De conformidad con el ARTÍCULO 2.2.10.2 del decreto 1083, 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.

El sistema de bienestar laboral, según lo establece la guía de estímulos para los servidores públicos expedida por la DAFP, expone que el bienestar laboral, hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades, La profesionalización del servicio público y las buenas prácticas en gestión del talento humano involucran la formulación de políticas institucionales orientadas al fortalecimiento de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los servidores públicos. Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía.

Por ello los Programas de bienestar social: están encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.

Programas de incentivos: encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: A través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, recreación, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos. (artículo 23, Decreto 1567 de 1998).

Los programas que deben ser atendidos en el concejo municipal de Coveñas a través de este componente son los siguientes:

Deportivos.

- a. Artísticos y culturales
- b. Recreativos y vacacionales.
- c. Salud Ocupacional:
- d. Higiene y Seguridad Industrial
- e. Medicina laboral
- f. Sociales y de Integración

Es necesario tener en cuenta que los programas que forman parte de este componente deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías, Fondo Nacional de Ahorro), así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@CONCEJODECOVENAS.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

CALIDAD DE VIDA LABORAL: La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

El decreto 1083 en su ARTÍCULO 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:

- a. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- b. 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.
- c. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.
- d. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- e. Fortalecer el trabajo en equipo.
- f. Adelantar programas de incentivos.

El concepto de calidad de vida laboral, se dará especial atención identificando los componentes y determinar qué aspectos deben ser mejorados en todo lo relativo al entorno laboral en que se realiza el trabajo.

Por lo anterior, y en aras de procurar una adecuada calidad de vida laboral, es conveniente intervenir en los siguientes campos:

a. **Medición del Clima Laboral:** Orientación organizacional, Administración del talento humano, Estilo de dirección, Comunicación e integración, y Medio ambiente físico. Para ello se deben:

- Realizar la medición de Clima laboral en el primer trimestre del año, de esta manera trabajar para alcanzar el mejor ambiente satisfactorio.
- b. **Evaluación de la adaptación al cambio organizacional** y realización de acciones de preparación frente al cambio y a la desvinculación laboral asistida, o de readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional

La entidad asignará los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social que se adopten (Decreto 1567 de 1998).

Las acciones que pueden realizarse con los recursos asignados para Bienestar Social incluyen Actividades de recreación, Actividades deportivas, Actividades lúdicas y Actividades culturales.

- **Preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio.**

En lo relacionado con la preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio, debemos puntualizar la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño para los empleos de la planta de personal del Concejo Municipal de Coveñas – Sucre, los cuales de acuerdo al Decreto 1083 de 2015 se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos:

- **Nivel Asistencial**

Lo cual de acuerdo con lo previsto en la Constitución Política y la ley; el presente empleo es un Empleo de período fijo, de tiempo completo y elegido para una duración de un año, reelegible a criterio de la corporación.

En este orden de ideas, no se planea la Preparación de los pre-pensionados para el retiro del servicio.

11. DETECCION DE NECESIDADES DE BIENESTAR LABORAL

El concejo municipal de Coveñas, a través de las encuestas de necesidades individuales y por dependencias, pretende detectar las necesidades internas para la consolidación de necesidades de los servidores, con el fin de receptar los requerimientos individuales de los servidores de la entidad. Las encuestas fueron entregadas a cada directivo y funcionarios para que pudieran solicitar sus requerimientos, esto con el fin de proyectar el Plan Institucional de Bienestar Social Laboral 2021.

Luego de la tabulación y priorización de los temas de Bienestar, se obtuvo los siguientes resultados de necesidades, de los cuales se seleccionaron los temas con mayor demanda para que sean tenidos en cuenta como primeros en la realización de actividades y se tendrán en cuenta igualmente los que tienen menos, para que en el transcurso de la vigencia 2021, se desarrollen estos temas.

12. NECESIDADES IDENTIFICADAS DE BIENESTAR LABORAL POR DEPENDENCIAS:

NO	DEPENDENCIA	TEMAS
1	SECRETARIA GENERAL	HABITOS SALUDABLES
		CLIMA LABORAL
		RECREACION Y DEPORTE
2	MESA DIRECTIVA	ESPACIOS DE RECREACION - LUDICO - DEPORTIVAS
		ACTIVIDADES DE INTEGRACION
		MOTIVACION LABORAL
		RESOLUCION DE CONFLICTOS
3	PLENARIA	TRABAJO EN EQUIPO
		RECREACION Y DEPORTE
		ACTIVIDADES DE INTEGRACION
		JORNADAS DE RECREACION - LUDICO - DEPORTIVAS
		TRABAJO EN EQUIPO
		INTEGRACIONES EN LAS DEPENDENCIAS

13. ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

13.1 PROGRAMACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR:

La secretaria general, será la encargada de gestionar y organizar la programación de las anteriores actividades de bienestar, de lo cual mantendrá informado al comité en las reuniones mensuales, coordinando la ejecución de las actividades a la disponibilidad de recursos y presupuesto para ello.

Las programaciones de las actividades de bienestar social se realizarán así:

No.	TEMAS	FECHAS
1	Actividades deportivas- recreativas	Febrero a Diciembre
2	Actividades sociales - culturales	Febrero a Diciembre
3	Actividades de seguridad industrial	Febrero a Diciembre
4	Actividades de higiene y salud ocupacional.	Febrero a Diciembre

ÁREA DE BIENESTAR Y SERVICIOS SOCIALES					
PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	POBLACION OBJETIVO	RESPONSAB LE	PRESUPUESTO/ RUBRO
DEPORTE - RECREATIVO	Inducir la práctica deportiva, mediante la integración en diferentes actividades deportivas generando así espacios de integración.	Baloncesto, bailes deportivos, gimnasio, futbol, natación. Voleibol, basquetbol, pimpón, paseos ecológicos, ciclismo.	Personal en general.	Secretaría general	Actividades realizadas con apoyo de las Funcionarios.
SOCIAL	Celebrar el día de los niños por medio de actividades de recreativas socioeducativas, y culturales que permitan generar espacios de recreación en los niños (as) y sus familias.	Actividades de apoyo en los ámbitos de vida social realizado recreaciones y demás actividades acordes.	Hijos de funcionarios	Secretaría general	\$ 11.000.000
	Reconocimiento y celebración de cumpleaños de los funcionarios y fechas especiales dándole un reconocimiento físico según criterio del comité de bienestar y de quien organiza las fechas especiales como también se deberá celebrar (día de la mujer, día de la secretaria, mes del niño, día del padre, día de los niños, navidad, amor y amistad, entre otras)	Celebraciones especiales y reconocimientos	Personal en general.	Secretaría general	

SEGURIDAD INDUSTRIAL	Identificar debilidades y fortalezas en caso de emergencia, preparar al personal para la evacuación.	Simulacro de evacuación	Personal en general.	Secretaria General y ARP	
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL: MEDICINA LABORAL	Crear la cultura de la pausa dentro del horario de trabajo con la finalidad de prevenir enfermedades por desórdenes de trauma acumulado.	Programa pausas activas a funcionarios de planta.	Personal en general.	Secretaria General ARP	Actividades realizadas con apoyo de las EPS y ARL
PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL: HIGIENE	Diagnóstico de condiciones de salud Actividades de Promoción y Prevención.	Realización de Exámenes de Diagnostico	Personal en general.	Secretaría general	Actividades realizadas con apoyo de las EPS y ARL

14. DESCRIPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR

Se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los empleados y servidores públicos, algunas de estas fechas son:

- **Actividades Familiares:** Tiene como objetivo integrar al servidor y su núcleo familiar en fechas especiales como son:
 - Día de la Familia 2° Semestre
 - Día de los niños niños (Halloween)
 - Novenas Navideñas
- **Celebraciones Empresariales:** Actividades que buscan fortalecer las relaciones internas entre los servidores e impactar con la productividad y trabajo en equipo, como son:
 - Día de la secretaria
 - Día del Concejal Municipal
 - Día del Servidor Público
 - Día de las fiestas Municipales
- **Participar en jornadas lúdicas,** recreativas, deportivas y culturales, programadas por secretaría de educación y deportes municipal

1. PROGRAMA: DEPORTE - RECREATIVO

OBJETIVO: Inducir la práctica deportiva, mediante la integración en diferentes actividades deportivas generando así espacios de integración

ACTIVIDADES

Jornadas Deportivas y culturales.

RESPONSABLES: Secretaría general con el apoyo de la mesa directiva

POBLACIÓN OBJETIVO: Todo el Personal en general.

TAREAS ESPECÍFICAS:

- Determinación de actividades deportivas de preferencia general y según escenarios deportivos disponibles en el Municipio (Baloncesto, bailes deportivos, gimnasio, futbol, natación. Voleibol, basquetbol, paseos ecológicos, ciclismo, etc.)
- Programación de actividades en la modalidad deportiva seleccionada.
- Ejecución de la programación de actividades deportivas.

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@CONCEJODECOVENAS.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

- Desarrollo de las actividades.

HERRAMIENTAS:

- Escenarios deportivos definidos por la administración municipal.
- Coordinación de las actividades.

Todos los últimos viernes del mes, se destinarán dos horas para realizar actividades lúdicas, deporte, premiación del mejor empleado del mes, tratar algún tema de competencia de todos los funcionarios, pero en un ambiente diferente al laboral.

1. PROGRAMA: SOCIAL

OBJETIVO: Ofrecer a los funcionarios un espacio para compartir con sus familiares (hijos (esposo y/o esposas, padres) y demás para así fomentar su salud social.

ACTIVIDAD N° 1

Celebración del día de los Niños

RESPONSABLES: Secretaría general con el apoyo de la mesa directiva

POBLACIÓN OBJETIVO: Todo el Personal en general (hijos de los servidores)..

TAREAS ESPECÍFICAS:

- Programación de actividades en el mes de octubre.
- Ejecución de la programación de actividades lúdico-recreativas.
- Desarrollo de las actividades

HERRAMIENTAS:

- Recursos ofrecidos por la administración.

ACTIVIDAD N° 2

Celebración del día (día de la mujer, día de la secretaria, amor y amistad, entre otras).

RESPONSABLES: Secretaría general con el apoyo de la mesa directiva

POBLACIÓN OBJETIVO: Todo el Personal en general.

TAREAS ESPECÍFICAS:

- Determinación de las actividades que generen interés y motivación a los funcionarios los cuales les permita salir de su monotonía diaria.
- Definición del evento.
- Realización del evento.

HERRAMIENTAS:

- Recursos ofrecidos por la administración.

2. PROGRAMA: SEGURIDAD INDUSTRIAL

OBJETIVO: Mejorar las condiciones de trabajo, preparar al personal para una evacuación e identificar debilidades y fortalezas en caso de emergencia

ACTIVIDADES

Actualización de Higiene y Seguridad Industrial.

RESPONSABLES: Secretaría general con el apoyo de la mesa directiva

POBLACIÓN OBJETIVO: Todo el Personal en general.

TAREAS ESPECÍFICAS:

- Actualización panorama de riesgos.
- Capacitación a las brigadas de emergencia basadas en salud ocupacional, primeros auxilios entre otras.
- Simulacro de evacuación y demás que sean necesarios para la buena comprensión y aplicación.

HERRAMIENTAS:

- Informes COPASO y ARL.
- Dotación de la brigada (chalecos, cachuchas, pitos).
- Transporte.
- Extintores y demás elementos necesarios para desarrollar las actividades de capacitación.
- Logística de apoyo a las capacitaciones (alimentos y bebidas necesarios).

3. PROGRAMA: SALUD OCUPACIONAL: MEDICINA DE TRABAJO

OBJETIVO: Medir y controlar los factores que afectan la salud de los funcionarios de la corporación..

ACTIVIDAD N° 1

Realización de Exámenes de Diagnostico

OBJETIVO: Concientizar al trabajador de la práctica del autocontrol como medio de estilo saludable de vida.

RESPONSABLES: Secretaría general con el apoyo de la mesa directiva

POBLACIÓN OBJETIVO: Todo el Personal en general (hijos de los servidores)..

TAREAS ESPECÍFICAS:

- Diagnóstico de condiciones de salud (chequeos médicos)
- Realización de exámenes médicos ocupacionales
- Control y medición de ausentismo laboral

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@CONCEJODECOVENAS.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

HERRAMIENTAS:

- Legislación en Seguridad y Salud Ocupacional.
- E.P.S – A.R.L

ACTIVIDAD N° 2

sensibilización en promoción y prevención.

RESPONSABLES: Secretaría general con el apoyo de la mesa directiva

POBLACIÓN OBJETIVO: Todo el Personal en general.

TAREAS ESPECÍFICAS:

- Concientizar al trabajador de la práctica del autocuidado como medio de estilo saludable de vida.
- Detectar tempranamente la aparición de enfermedades
- Concientizar al trabajador sobre los riesgos a que está expuesta su salud (No consumo de alcohol y tabaco, regímenes alimenticios saludables).
- Programa para la prevención de desórdenes osteo- musculares, causados por la monotonía de acción o posturas.
- Programar pausas activas a funcionarios de planta de acuerdo a su necesidad y/o puesto de trabajo.
- Capacitación en investigación y reportes de accidentes de trabajo.

HERRAMIENTAS:

- Legislación en Seguridad y Salud Ocupacional.

MEDICION DEL CLIMA LABORAL: La Ley 909 de 2004 establece la obligación de que se mida el clima laboral cada dos años, con su respectiva intervención, por lo que se procederá en el presente año a realizar el trabajo de diagnóstico. El programa de clima laboral y cultura cuenta con las siguientes actividades específicas:

4. PROGRAMA: MEDICION DEL CLIMA LABORAL

OBJETIVO: Medir la impresión de los funcionarios frente a su lugar de trabajo y realizar acciones de mejoramiento del mismo.

ACTIVIDADES

Aplicar encuestas de medición de clima laboral, analizar sus resultados y plantear acciones que permitan mejorar las debilidades identificadas; realizar un análisis de la medición anterior al clima laboral para poder establecer posibles causas o situación que lo ocasiona.

RESPONSABLES: Secretaría general con el apoyo de la mesa directiva

POBLACIÓN OBJETIVO: Todo el Personal en general.

TAREAS ESPECÍFICAS:

- Elaboración y aplicación de las encuestas.

Un concejo para todos

DIRECCIÓN: CALLE 3B N° 4-16 URBANIZACIÓN ALICANTE
TELÉFONOS: 304 647 8815 • EMAIL: CONCEJO@CONCEJODECOVENAS.GOV.CO
PÁGINA WEB: WWW.CONCEJODECOVENAS.GOV.CO

- Aplicación de instrumentos de medición.
- Análisis de resultados.
- Definición de acciones y/o pasos a seguir para procurar la mejora.

HERRAMIENTAS:

- Cuestionarios e instructivos del DAFP

15. RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCION DEL PLAN

El Concejo de Coveñas tiene incluido en su presupuesto gastos de la vigencia 2022 un valor de \$ 11.000.000 en el rubro de Bienestar social.

Se aprovechará el talento humano y los recursos físicos y logísticos que se encuentren en la entidad, definiendo las competencias laborales que posee cada funcionario para el manejo de temas de interés institucional, con el propósito de brindar espacios de profundización en los temas seleccionados de tal forma que se contribuya al mejoramiento continuo de los funcionarios.

16. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

El comité evaluará semestralmente la ejecución y cobertura de los programas del plan de bienestar social realizados y replanteará modificaciones de actividades o presupuesto cuando sea necesario y rendirá indicadores de ejecución semestralmente.

17. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN.

1. Cumplimiento del plan de bienestar social:

Indicador de Gestión:
actividades realizadas x 100

Total, de actividades programadas

Meta: El 90%

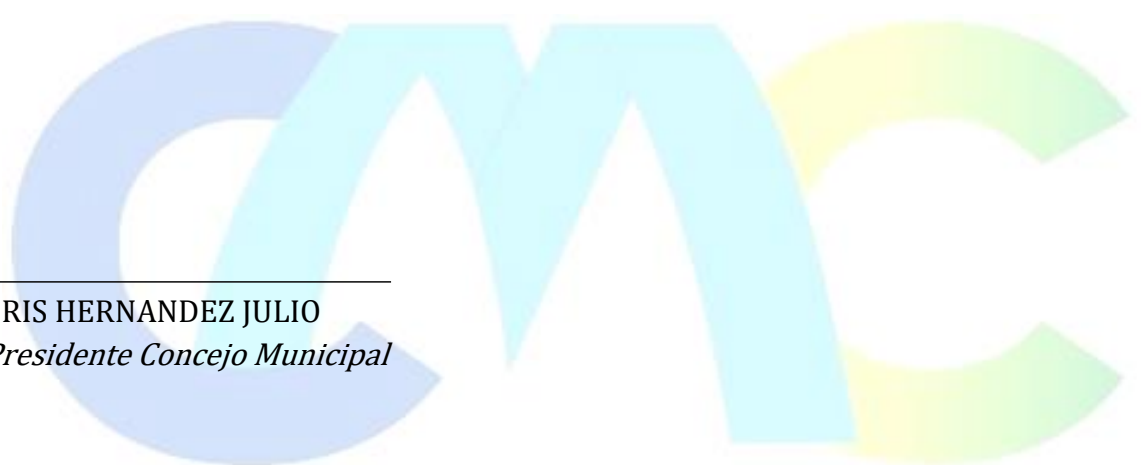
2. Cobertura del plan de bienestar social:

Indicador de Cobertura:

No. Funcionarios que participan en un período x 100

No. Total de funcionarios de la corporación

Meta: El 90%



ERIS HERNANDEZ JULIO
Presidente Concejo Municipal