



**Personería de
Floridablanca**

"MODIFICACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS ACORDE AL ACUERDO LABORAL COLECTIVO DE TRABAJO VIGENCIA 2026-2027



FLORIDABLANCA, JULIO DE 2026

*Calle 5 No. 8-25 Piso 3 - Palacio Municipal
Tel. 3165063181*

*E-mail: pmf@personeriadefloridablanca.gov.co
www.personeriadefloridablanca.gov.co
Floridablanca - Santander*

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo determinado en la normativa nacional que rige la Administración Pública en lo relacionado con la gestión del talento humano, el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos, se constituye como la forma de generar respuesta al desarrollo integral del Servidor Público y de su familia, buscando el mejoramiento de la calidad de vida a través de estrategias y programas de protección de servicios sociales, calidad de vida laboral e incentivos; con lo cual se propende el incremento de los niveles de satisfacción del individuo, eficacia y efectividad, de igual forma el arraigo de sentido de pertenencia hacia el ente territorial.

Se determinó en el Decreto 1567 de 1998 en su artículo 19°, la obligatoriedad de creación y actualización anual de los programas de Bienestar Social e Incentivos para sus funcionarios.

El bienestar social hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo

El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la Personería la Personería Municipal de Floridablanca, formulado de acuerdo a las características detectadas y dando cumplimiento a la actualización de los acuerdos sindicales aprobados por la entidad y pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios de la Personería Municipal de Floridablanca, frente a la cultura y el estado del clima organizacional.

Como parte de su estrategia de gestión del talento humano, la Personería Municipal de Floridablanca ha desarrollado un plan de bienestar que busca fortalecer el vínculo con sus colaboradores y mejorar el clima laboral, reconociendo la autonomía que tiene cada funcionario para disponer de los beneficios otorgados por la entidad bajo un Sistema Integral de Bienestar Flexible.

OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo integral de los servidores públicos de la Personería Municipal de Floridablanca, fomentando su bienestar y contribuyendo a la mejora continua de la institución.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar y ejecutar un plan integral de bienestar que reconozca el valor de nuestros colaboradores y fomente un ambiente laboral positivo que contribuya a la mejora continua en la organización.
- Generar la construcción de una mejor calidad de vida familiar a través de iniciativas que promuevan la participación activa y el equilibrio entre el ámbito laboral y personal.
- Propiciar estrategias que mejoren el entorno laboral, fomentando la creatividad, identidad, participación, seguridad y salud ocupacional, y que incrementen la eficiencia

Calle 5 No. 8-25 Piso 3 - Palacio Municipal

Tel. 3165063181

E-mail: pmf@personeriadefloridablanca.gov.co

www.personeriadefloridablanca.gov.co

Floridablanca - Santander

en el desempeño de los funcionarios de la Personería Municipal de Floridablanca

- Promover valores organizacionales orientados hacia una cultura de servicio público, destacando la responsabilidad social y la ética administrativa, para así fortalecer el compromiso institucional y fomentar el sentido de pertenencia a la organización
- Establecer incentivos y reconocimientos que impulsen el desempeño sobresaliente y aseguren la satisfacción de los servidores de la Personería.

ALCANCE

Este plan integral de bienestar, diseñado para los servidores públicos de la Personería de Municipal de Floridablanca y sus familias, responde a las necesidades y se ajusta a la normatividad vigente. Cubre a todos los funcionarios, sin importar su tipo de nombramiento, y busca generar un ambiente laboral positivo que fomente el bienestar y la motivación de todo el personal.

RESPONSABLE

El responsable de la aplicación de este plan y su correcta ejecución será de la Dirección de Gestión administrativa y Financiera, quien deberá guiarse por los parámetros establecidos en el presente documento.

MARCO NORMATIVO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA. Establece que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.

DECRETO LEY 1567 de 1998. “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

Artículo 13. Establece 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”.

Artículo 18. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.”

Artículo 19. Las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos”.

Artículo 23. Área de Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Artículo 26. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de

Calle 5 No. 8-25 Piso 3 - Palacio Municipal

Tel. 3165063181

E-mail: pmf@personeriadefloridablanca.gov.co

www.personeriadefloridablanca.gov.co

Floridablanca - Santander

Estímulos, deberán orientarse a: 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 29. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

Bienestar Social. Es un proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Áreas de Intervención. Son el marco dentro del cual debe desarrollarse el programa de Bienestar Social. Ellas corresponden al área de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral.

LEY 909 del 23 de septiembre de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la Carrera Administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

Artículo 3. Determina que se deberá establecer el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, 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.

Artículo 36. Parágrafo: Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

DECRETO 1227 DE 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

Artículo 69. Dispone que las entidades, deben 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 70. Determina que 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.

Promoción y prevención de la salud.

Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven a 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.

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.

LEY 1952 de 2019

Artículo 37. En los numerales 4 y 5 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 vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Resolución 312 de 2013 expedida por el DAFP

Artículo 35. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño de niveles de excelencia se estructurará a través de planes de incentivos

Decreto 2482 de 2012, “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”. “

Artículo 2 Objeto. Adoptar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión como instrumento de articulación y reporte de la planeación, el cual comprende:

Referentes: Punto de partida para la construcción de la planeación, incluyen las metas de Gobierno establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo, las competencias normativas asignadas a cada entidad y el marco fiscal.

Políticas de Desarrollo Administrativo: Conjunto de lineamientos que orientan a las entidades en el mejoramiento de su gestión para el cumplimiento de las metas institucionales y de Gobierno, a través de la simplificación de procesos y procedimientos internos, el aprovechamiento del talento humano y el uso eficiente de los recursos administrativos, financieros y tecnológicos.

Metodología: Esquema de planeación articulado que facilita la implementación de las políticas e iniciativas gubernamentales que estén orientadas a fortalecer el desempeño institucional, en procura del cumplimiento de las metas institucionales y de Gobierno para la prestación de un mejor servicio al ciudadano

Instancias: Responsables de liderar, coordinar y facilitar la implementación del modelo a nivel sectorial e institucional.

Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión –FURAG-: Herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales.

Parágrafo. Para las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del

Calle 5 No. 8-25 Piso 3 - Palacio Municipal

Tel. 3165063181

E-mail: pmf@personeriadefloridablanca.gov.co

www.personeriadefloridablanca.gov.co

Floridablanca - Santander

Orden Nacional, el Sistema de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998 se entenderá implementado a través del presente Modelo.

Las entidades autónomas y territoriales y las sujetas a regímenes especiales en virtud de mandato constitucional podrán adoptar, en lo pertinente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Ley 1753 de 2015, “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014- 2018 “Todos por un nuevo país”.

“Artículo 133. Integración de sistemas de gestión. Intégrense en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Gestión de la Calidad de que trata la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998. El Sistema de Gestión deberá articularse con los Sistemas Nacional e Institucional de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de los organismos y entidades del Estado. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, versión 2, establecido mediante el Decreto 1499 de 2017 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, resulta de la integración del Sistema de Gestión y el Sistema de Control Interno. Dicho modelo está compuesto por 7 dimensiones y 17 políticas, las cuales deben ser implementadas por las entidades del orden nacional y territorial y su monitoreo se realiza a través del Formulario Único de Avances en la Gestión-FURAG de manera periódica.

Dentro de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión — M.I.P.G., se establece siete (7) como componentes del mismo. El propósito de la primera dimensión de MIPG -Talento Humano - es ofrecerle a una entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad -definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación-, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional: Gestión Estratégica del Talento Humano e Integridad. Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir con el objetivo central de MIPG “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

DECRETO 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”,

Título 10. SISTEMA DE ESTÍMULOS Artículo 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.

Calle 5 No. 8-25 Piso 3 - Palacio Municipal

Tel. 3165063181

E-mail: pmf@personeriadefloridablanca.gov.co

www.personeriadefloridablanca.gov.co

Floridablanca - Santander

Decreto 1227 de 2005, artículo 69

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 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. Parágrafo 1°. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto. (Parágrafo 1° modificado por el artículo 1o del Decreto 4661 de 2005) Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él”

Decreto 1227 de 2005, artículo 70

Artículo 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”

Decreto 1227 de 2005, artículo 71

Artículo 2.2.10.4. Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles”.

Decreto 1227 de 2005, artículo 72

Artículo 2.2.10.5. Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los Empleados de Libre Nombramiento y Remoción y de Carrera. Para su otorgamiento, el Empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: 1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad. 2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Decreto 1227 de 2005, artículo 7

Artículo 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”. (Decreto 1227 de 2005, artículo 74) “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: 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. 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. Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación”

Acuerdo laboral colectivo de trabajo vigencia fiscal 2026 – 2027: Instrumento convencional bilateral regulatorio de las condiciones de empleo, garantías sindicales y bienestar social de los Empleados Públicos de la planta de personal de la Personería Municipal de Floridablanca.

DESARROLLO DEL PLAN

La Personería Municipal de Floridablanca ha desarrollado el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos como respuesta al desarrollo integral de los Servidores Públicos y sus familias. Este plan busca mejorar la calidad de vida mediante estrategias y programas de protección de servicios sociales, enfocados en la construcción de ciudadanía.

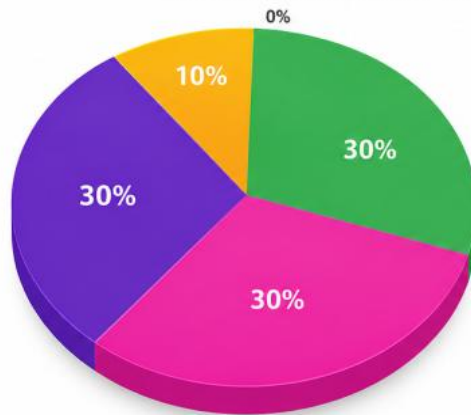
Por esta razón desde la dirección administrativa y financiera se estableció un diagnóstico a través de una encuesta institucional donde se determinó las necesidades de los diferentes funcionarios la cual se presenta a continuación:

1. En referencia a personal con discapacidad, la personería municipal de Bucaramanga no cuenta dentro de su planta de personal con personas en condición de discapacidad.
2. En cuanto al uso de gafas/lentes, se presentan los siguientes resultados:

Si: 60%
No: 40%
3. En referencia al estado civil de los funcionarios

ESTADO CIVIL DE LOS FUNCIONARIOS

Resultados del diagnóstico - Plan de Bienestar e Incentivos 2026



ESTADO CIVIL	PORCENTAJE
 Casados	30%
 Solteros	30%
 Unión Libre	30%
 Separados	10%
 Viudos	0%





De lo anterior se pudo inferir que el 60% cuenta con un núcleo familiar cercano

4. En cuanto a la pregunta si Tiene hijos(as) los funcionarios presentaron los siguientes datos

FUNCIONARIOS CON HIJOS

Resultados del diagnóstico - Plan de Bienestar e Incentivos 2026



RESPUESTA	PORCENTAJE	FUNCIONARIOS
 Sí tienen hijos	80%	 8 de 10
 No tienen hijos	20%	 2 de 10

 **Población objetivo total:**
29 personas
(Funcionarios y beneficiarios)

5. En referencia a los hijos del funcionario se cuenta con una población de 15 personas de las cuales 13 se encuentra dentro de la población objetivo pues se encuentran estudiando y son menores de 25 años.

Lo anterior nos arroja una población objetivo del plan de 29 personas a impactar.

6. En cuanto a hijos en condición de discapacidad a la fecha del diagnóstico no se contaba con ningún rango poblacional.
7. A la pregunta ¿Se encuentra usted estudiando actualmente? Se encontraron los siguientes resultados:

FORMACIÓN ACADÉMICA ACTUAL

Resultados del diagnóstico - Plan de Bienestar e Incentivos 2026



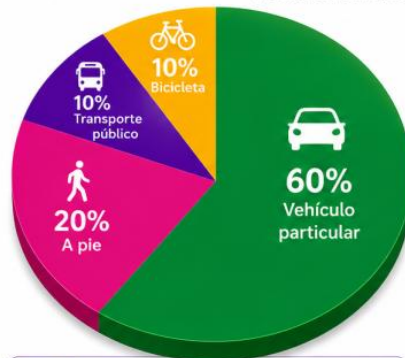
RESPUESTA	PORCENTAJE	INTERPRETACIÓN
 Se encuentra estudiando	20%	Funcionarios que actualmente adelantan procesos de formación académica (técnica, tecnológica, pregrado, posgrado u otros).
 No adelanta procesos formativos	80%	Funcionarios que actualmente no adelantan ningún proceso de formación académica.

Análisis: Se evidencia la necesidad de fortalecer los programas de capacitación, actualización normativa y formación continua, contribuyendo al desarrollo profesional y al mejoramiento de las competencias laborales.

8. ¿Cuál es el medio que más utiliza para desplazarse al centro de trabajo?

MEDIOS DE TRANSPORTE UTILIZADOS

Resultados del diagnóstico - Plan de Bienestar e Incentivos 2026



Análisis: El uso predominante del vehículo particular (60%) refleja oportunidades para promover hábitos de movilidad sostenible, saludable y amigable con el medio ambiente.

MEDIO DE TRANSPORTE	PORCENTAJE	DESCRIPCIÓN
 Vehículo particular	60%	La mayoría de los funcionarios se desplaza en vehículo particular.
 A pie	20%	Una parte de los funcionarios camina para llegar a la entidad.
 Transporte público	10%	Algunos funcionarios utilizan buses u otros medios de transporte público.
 Bicicleta	10%	Un grupo de funcionarios utiliza la bicicleta como medio de transporte.

9. A la pregunta ¿En cuál de estas actividades deportivas y recreativas le gustaría participar? Los funcionarios respondieron lo siguiente

PREFERENCIAS DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS

Resultados del diagnóstico - Plan de Bienestar e Incentivos 2026



Análisis: Los funcionarios muestran un gran interés por actividades físicas y recreativas que contribuyen a mejorar su calidad de vida, promover hábitos saludables y fortalecer el trabajo en equipo.

ACTIVIDAD	PORCENTAJE	DESCRIPCIÓN
 Zumba y aeróbicos	35%	Actividad preferida por la mayoría de los funcionarios, orientada al bienestar físico y la salud.
 Atletismo	30%	Promueve la actividad física, la resistencia y el bienestar integral.
 Ajedrez	30%	Fortalece habilidades cognitivas, concentración y pensamiento estratégico.
 Otras actividades	5%	Incluye otras actividades recreativas y deportivas de interés para los funcionarios.

De lo anterior se establecerán dentro del plan de bienestar las correspondientes actividades deportivas

10. ¿En cuál de estas celebraciones le gustaría participar? Marque con una X las opciones que considere

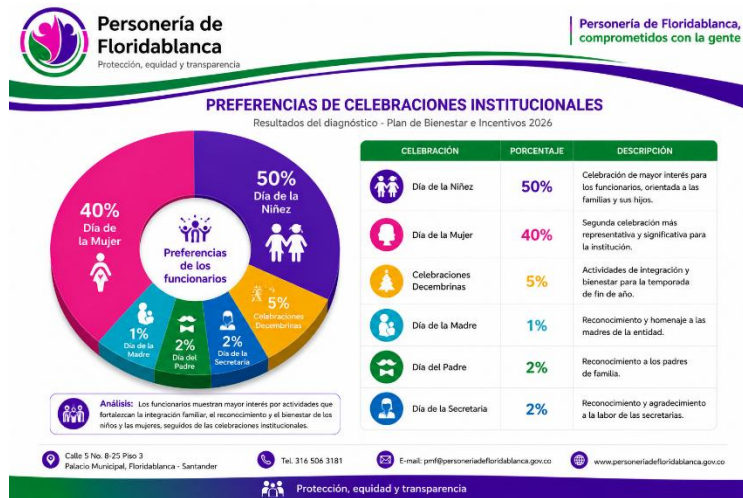
Calle 5 No. 8-25 Piso 3 - Palacio Municipal

Tel. 3165063181

E-mail: pmf@personeriadefloridablanca.gov.co

www.personeriadefloridablanca.gov.co

Floridablanca - Santander



11. En referencia a la pregunta ¿En cuál de estas actividades recreativas, vacacionales y de incentivos le gustaría participar y/o recibir? marque con una X (solo una opción) el 100% de los funcionarios escribió una Tarjeta vacacional

ARTICULACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS CON EL ACUERDO COLECTIVO LABORAL 2026-2027

En cumplimiento de los compromisos adquiridos por la Personería Municipal de Floridablanca dentro del Acuerdo Colectivo Laboral 2026-2027 suscrito con la organización sindical SINTRAMUNICIPALES, el presente Plan Institucional de Bienestar e Incentivos incorpora las acciones, beneficios y estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar integral, la calidad de vida laboral, el reconocimiento institucional y el desarrollo humano de los servidores públicos.

La Entidad reconoce que el bienestar laboral constituye un elemento esencial para el fortalecimiento de la gestión pública, la prestación eficiente del servicio y la consolidación de ambientes laborales saludables, participativos e incluyentes. En consecuencia, las actividades contempladas en este plan se desarrollarán de manera articulada con los compromisos convencionales vigentes y con los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Con fundamento en el Acuerdo Colectivo Laboral 2026-2027, la Personería Municipal de Floridablanca implementará un Sistema Integral de Bienestar Flexible que permitirá a los servidores públicos acceder a beneficios orientados a satisfacer sus necesidades individuales y familiares en materia de salud, educación, cultura, turismo, y deporte, Por lo anterior el Acuerdo Colectivo Laboral 2026–2027 suscrito entre la Personería Municipal de Floridablanca y SINTRAMUNICIPALES, incorpora al presente Plan Institucional de Bienestar e Incentivos los siguientes beneficios y acciones orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos:

Sistema Integral de Bienestar Flexible

Se adopta un modelo de bienestar flexible que permite a cada servidor público definir la destinación de los recursos asignados de acuerdo con sus necesidades personales y familiares, con las siguientes asignaciones económicas:

Componente	Valor
Salud	1 SMMLV
Educación	1 SMMLV
Cultura, Turismo y Deporte	0,5 SMMLV

Total, beneficio por servidor: **2,5 SMMLV por vigencia.**

Apoyo para Hijos en Condición de Discapacidad

Se reconoce un apoyo económico equivalente a **dos (2) Salarios Mínimos Mensuales Legales Vigentes** por vigencia fiscal para funcionarios que tengan hijos en condición de discapacidad debidamente acreditada.

Permisos Académicos

Se otorgará permiso remunerado para formación académica hasta por:

- Dos (2) horas diarias.
- Cuarenta (40) horas mensuales.

Aplicable a programas de educación superior y posgrados, siempre que no se afecte la prestación del servicio.

Permiso por Hospitalización de Familiar

Permiso remunerado por hospitalización de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad.

Adicionalmente podrá reconocerse un auxilio equivalente a **un (1) SMMLV** para gastos no cubiertos por la EPS debidamente soportados.

Productividad Social

La entidad otorgará **un (1) día de descanso remunerado** por cumplimiento de metas institucionales y resultados destacados.

Permiso Semestral de Riesgo Psicosocial

Se concederá:

- Un (1) día hábil remunerado durante el primer semestre.
- Un (1) día hábil remunerado durante el segundo semestre.

Calle 5 No. 8-25 Piso 3 - Palacio Municipal

Tel. 3165063181

E-mail: pmf@personeriadefloridablanca.gov.co

www.personeriadefloridablanca.gov.co

Floridablanca - Santander

Como estrategia de bienestar emocional, prevención del estrés laboral y fortalecimiento de la salud mental.

Beneficios para el Equilibrio Familiar y Emocional

La entidad desarrollará acciones de salario emocional orientadas al fortalecimiento del bienestar familiar, la conciliación de la vida laboral y personal y el mejoramiento del clima organizacional. Se establece como beneficio el otorgamiento **de un (1) día hábil laboral**, cuando el servidor público presente situaciones emocionales debidamente justificadas que afecten su bienestar y dificulten el normal desempeño de sus funciones laborales.

Día de Descanso por Cumpleaños

Cada servidor público tendrá derecho a **un (1) día hábil de descanso remunerado** por cumpleaños, el cual podrá disfrutarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de cumpleaños.

Descanso Remunerado de Navidad y Fin de Año

Se otorgarán **dos (2) días hábiles remunerados** durante la temporada decembrina para promover la integración familiar y el bienestar de los funcionarios.

Día de la Familia

La Personería garantizará anualmente la celebración del Día de la Familia como estrategia de fortalecimiento de los vínculos familiares y del bienestar integral de los servidores públicos.

Celebraciones Institucionales

Se incorporan dentro del Plan de Bienestar:

- Día Nacional del Servidor Público.
- Celebración del Día del Niño.
- Día Internacional de la Mujer.
- Integración de Fin de Año.

Reconocimiento por Permanencia

Los servidores públicos que acrediten quince (15) años continuos de servicio en la Personería Municipal de Floridablanca recibirán un reconocimiento económico equivalente a **un (1) SMMLV**.

Reconocimiento a Pensionados

La entidad realizará un acto protocolario de reconocimiento a los servidores públicos que culminen su vida laboral por obtención de la pensión.

Flexibilización Laboral

Se promoverán medidas de:

- Horario flexible.
- Trabajo en casa.
- Teletrabajo.
- Espacios para la práctica de actividad física.

De conformidad con las necesidades del servicio y la normatividad vigente.

Salud Mental y Riesgo Psicosocial

La entidad desarrollará:

- Evaluaciones de riesgo psicosocial.
- Actividades de promoción de la salud mental.
- Prevención del acoso laboral.
- Estrategias de bienestar emocional y clima organizacional.

EJES TEMÁTICOS

Ahora bien, teniendo en cuenta la información relacionada en el diagnóstico anterior, los acuerdos sindicales y el programa nacional de bienestar 2023-2026 se procedió aprobar por el comité de gestión y desempeño los siguientes ejes y cronograma de actividades:

EJE	CONTENIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes 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 acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este 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, entre otros aspectos.
Diversidad e inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia



**Personería de
Floridablanca**

	<p>de diversidad, inclusión y equidad, 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.</p>
Transformación Digital	<p>Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.</p>
Identidad y Vocación por el Servicio Público	<p>Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.</p>

*Calle 5 No. 8-25 Piso 3 - Palacio Municipal
Tel. 3165063181*

E-mail: pmf@personeriadefloridablanca.gov.co

www.personeriadefloridablanca.gov.co

Floridablanca - Santander

FINANCIACIÓN

RUBRO PRESUPUESTAL

La Personería Municipal de Floridablanca cuenta con un rubro presupuestal destinado al bienestar social y estímulos de los empleados, al cual se asignarán los recursos necesarios para la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos durante la vigencia 2026.

La ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos para los empleados públicos de la Personería Municipal de Floridablanca se encuentra contemplada dentro del presupuesto de la vigencia fiscal 2026, con cargo al rubro presupuestal 2.1.2.02.02.008.09 – Bienestar Social, o aquel que lo sustituya o modifique durante la respectiva vigencia fiscal.

De igual manera, harán parte integral del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos los acuerdos, beneficios, estímulos y compromisos establecidos en el Acuerdo Laboral Colectivo de Trabajo Vigencia Fiscal 2026-2027, suscrito entre la Personería Municipal de Floridablanca y las organizaciones sindicales legalmente reconocidas, así como aquellos contenidos en los actos administrativos que se expidan para su implementación y reglamentación.

En consecuencia, la ejecución del presente plan deberá articularse con los beneficios convencionales relacionados con bienestar social, salud, educación, cultura, turismo, deporte, salario emocional, equilibrio familiar, incentivos y demás medidas orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus núcleos familiares, de conformidad con la disponibilidad presupuestal y la normatividad vigente.