



RESOLUCION 100 -

(15 FEB 2011)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION MUNICIPAL DE LA VIGENCIA 2011”

EL ALCALDE MUNICIPAL DE SOACHA CUNDINAMARCA, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES CONSTITUCIONALES Y LEGALES Y EN ESPECIAL LAS CONFERIDAS POR LA LEY 136 DE 1994, DECRETO 1567 DE 1998, LEY 909 DE 2004 Y DECRETO REGLAMENTARIO 1227 DE 2005.

CONSIDERANDO

Que la Administración Municipal tiene la obligación de desarrollar las competencias consagradas en el Decreto Ley 1567 de 1998 *“por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado”*, la Ley 909 de 2004 *“por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”* y el Decreto 1227 de 2005 *“por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998”*.

Que en concordancia con las normas antes citadas, el Acuerdo 18 de 2009 mediante el cual se establece el Plan de Desarrollo Municipal 2008-2011, acordó en su Capítulo III Plan Estratégico, Eje 1 “Soacha Gobernable, Transparente y Participativa”, Política 1. “Soacha Eficiente, Eficaz y Transparente”, Programa 3. “Talento Humano de Calidad y Con Bienestar”, Proyecto 2. “Estímulos para un mejor desempeño de los funcionarios”, Acciones / Metas 3. “Desarrollar actividades para los funcionarios de la administración y sus familias.”

Que la administración efectiva del talento humano al servicio del Estado es una condición necesaria para que los organismos públicos funcionen bien internamente y para que el servicio público se preste adecuadamente y genere los resultados que espera la sociedad. El bienestar es el componente humano de la administración de personal, que contribuye a la realización de las necesidades humanas de los empleados públicos, factor necesario para lograr el compromiso y desempeño satisfactorio.

Que teniendo en cuenta lo anterior, y partiendo de la base de que un interés prioritario de las entidades debe estar orientado al bienestar del empleado, procurándole motivación en su puesto de trabajo, un adecuado clima laboral y un

DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

CALLE 13 7-30 PISO 3

5755700 EXT. 133/107

NIT 800.094.755-7

www.alcaldiasoacha.gov.co



ALCALDIA MUNICIPAL DE

SOACHA

Soacha
para vivir
mejor

desarrollo integral, se propone el presente documento como herramienta para el logro de estos objetivos.

RESUELVE

CAPITULO I

MARCO CONCEPTUAL

ARTÍCULO PRIMERO - DEFINICIÓN: El Bienestar Social Laboral, se basa en las iniciativas establecidas por el gobierno nacional encaminadas al mejoramiento de las condiciones laborales que favorecen el desarrollo integral de los servidores públicos, el nivel de vida y el de su familia, permitiendo con ello que cada funcionario incremente sus niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, en relación con el servicio de la entidad en la cual labora.

ARTÍCULO SEGUNDO – FINALIDAD: La finalidad de la implementación de estas políticas es la integración y participación de los funcionarios de la Administración en distintas actividades deportivas, culturales, recreativas y lúdicas.

Las entidades del Estado tienen la responsabilidad de diseñar un sistema organizacional que permita mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de necesidades de los ciudadanos. Para tal fin, se hace necesario tomar en consideración el bienestar como un propósito que permita proveer una mayor eficiencia, eficacia y desempeño en cuanto a sus tareas laborales, mediante un espacio de satisfacción y productividad.

CAPITULO II

POLÍTICA DE BIENESTAR SOCIAL

ARTÍCULO TERCERO: La Política de Bienestar Social, consiste en generar condiciones que garanticen el desarrollo integral de la persona, mediante la implementación de planes y programas de bienestar social para los empleados públicos y sus familias, fomentando la participación activa de los mismos y demás instituciones, haciendo uso óptimo de los recursos, de manera que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los individuos y a una mayor productividad en la Entidad.

DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

CALLE 13 7-30 PISO 3

5755700 EXT. 133/107

NIT 800.094.755-7

www.alcaldiasoacha.gov.co



Para el logro de estas condiciones óptimas, la administración municipal adelantará las siguientes actividades:

- ❖ Celebración de Cumpleaños.
- ❖ Día de la Mujer.
- ❖ Día del Hombre.
- ❖ Día de la Secretaria.
- ❖ Día de la Familia.
- ❖ Semana de la Salud.
- ❖ Juegos Deportivos.
- ❖ Actividad de mejoramiento del Clima Laboral.
- ❖ Día del Pensionado.
- ❖ Amor y Amistad.
- ❖ Día de los Niños.
- ❖ Vacaciones Recreativas.
- ❖ Integración de Fin de Año.

Adicionalmente se establece la reposición de tiempo para acceder a unos días de descanso así:

SEMANA SANTA: Para todos los funcionarios se dispone recuperar una (1) hora diaria por ocho (8) días del 4 al 13 de abril, en un horario de 7:30 A.M. a 6:00 P.M. con una hora de almuerzo, para lo cual deberán turnarse entre las 12:00 M y las 2:00 P.M. para efectos de dar el miércoles 20 de abril como descanso.

TURNOS NAVIDEÑOS: Para todos los funcionarios a efectos de salir a descansar unos el días durante la temporada navideña, se dispone recuperar una (1) hora diaria desde el 3 de octubre al 2 de diciembre de 2011, en un horario de 7:30 A.M. a 6:00 P.M. con una hora de almuerzo, para lo cual deberán turnarse entre las 12:00 M y las 2:00 P.M.

El descanso será tomado en dos (2) turnos distribuidos equitativamente en cada dependencia, para efectos de asegurar la continuidad en la prestación del servicio distribuidos de la siguiente manera:

PRIMER TURNO: Del 19 al 23 de diciembre, regresando a laborar el 26 de diciembre de 2011.

SEGUNDO TURNO: Del 26 al 30 de diciembre, regresando a laborar el 2 de enero de 2012.

Finalmente se establece que la hora de salida del viernes 23 y 30 de diciembre de 2011 será a las 12:00 M.

DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS
CALLE 13 7-30 PISO 3
5755700 EXT. 133/107
NIT 800.094.755-7
www.alcaldiasoacha.gov.co

**CAPITULO III****OBJETIVOS**

ARTÍCULO CUARTO - OBJETIVO GENERAL: Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el Desarrollo Integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, de igual modo contribuir a elevar sus niveles de satisfacción, eficiencia y eficacia personal, grupal y organizacional de manera que posibilite la identificación del funcionario con el servicio que presta a la entidad y se identifique con el compromiso de brindar una "Soacha para vivir mejor".

ARTÍCULO QUINTO - OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Serán objetivos específicos del Programa de Bienestar Social Laboral de la Alcaldía Municipal de Soacha para la vigencia 2011 los siguientes.

- ❖ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- ❖ Programar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios y dependencias de la Entidad.
- ❖ Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre.
- ❖ Estimular en todas las dependencias de la Alcaldía de Soacha y a todos los funcionarios, la participación y consolidación del bienestar institucional, Individual y colectivo.
- ❖ Reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia y de compromiso institucional, a través de las actividades planeadas.
- ❖ Establecer herramientas metodológicas para el análisis, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

CAPÍTULO IV**ÁREAS DE INTERVENCIÓN.**

ARTÍCULO SEXTO: Para el logro y éxito de la Política de Bienestar Social, que conlleve a resultados y niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, los



DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS
CALLE 13 7-30 PISO 3
5755700 EXT. 133/107
NIT 800.094.755-7
www.alcaldiasoacha.gov.co



cuales se vean reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios tanto al interior de la entidad como hacia la comunidad y con el propósito de dar orientaciones específicas para el diseño y desarrollo de procesos de intervención en cada uno de estos contextos, se definen dos grandes áreas de intervención: Área de Calidad de Vida Laboral y Área de Protección y Servicios Sociales.

ARTÍCULO SÉPTIMO - ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. Se define como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del empleado público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo en el logro de la misión de la entidad.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito del trabajo, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los empleados públicos de la entidad.

ARTÍCULO OCTAVO - ÁREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES: De acuerdo con el Decreto 1567/98, "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 NOVENO - PROGRAMAS DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL: La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos, de que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes del territorio nacional. El papel del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

ARTÍCULO DECIMO - PROGRAMAS DE RECREACIÓN: Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, Intelectuales, artesanales y deportivas para que el empleado 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 con el fin de lograr el bienestar individual y la integración de la comunidad.

DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS

CALLE 13 7-30 PISO 3

5755700 EXT. 133/107

NIT 800.094.755-7

www.alcaldiasoacha.gov.co



ALCALDIA MUNICIPAL DE

SOACHA

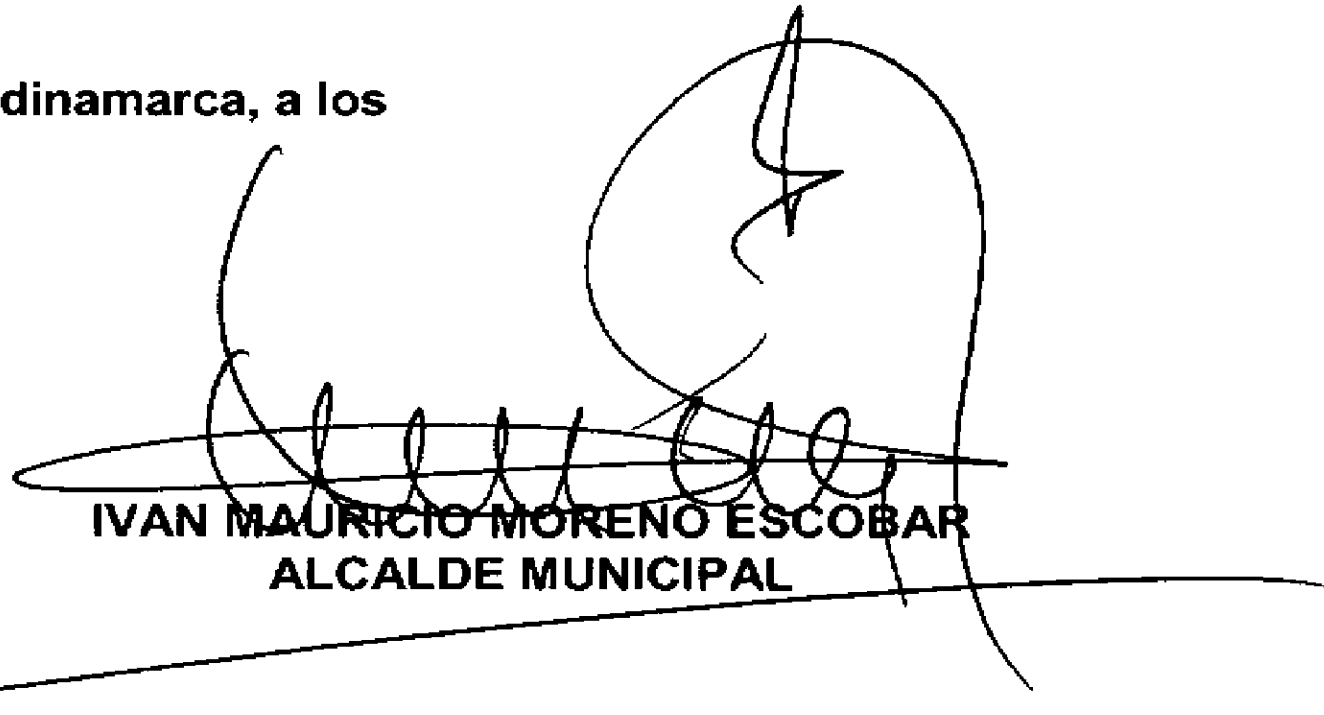
Soacha
para vivir
mejor

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO – ANEXOS: Hacen parte de la presente Resolución el diagnóstico realizado mediante Encuesta de Necesidades de Bienestar para el 2011 y el Plan de Acción 2011 elaborados por la Dirección de Recursos Humanos.

ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

CÚMPLASE


Dado en Soacha Cundinamarca, a los



IVAN MAURICIO MORENO ESCOBAR
ALCALDE MUNICIPAL

Vº. Bº. CARLOS ARTURO REY PARRA
SECRETARIO GENERAL 

REVISÓ: CLAUDIA AMPARO MOJICA CARDONA 
DIRECTORA RECURSOS HUMANOS

PROYECTO: OSCAR JAVIER HERNÁNDEZ RODRIGUEZ 
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

 DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS
CALLE 13 7-30 PISO 3
5755700 EXT. 133/107
NIT 800.094.755-7
www.alcaldiasoacha.gov.co