



Alcaldía Municipal
de Ciénaga

**RESOLUCIÓN No. 180
(12 DE MARZO DE 2024)**

"POR MEDIO DEL LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL PARA LOS SERVIDORES DE LA PLANTA CENTRAL DE CARGOS DEL MUNICIPIO DE CIENAGA MAGDALENA VIGENCIA 2024"

EL ALCALDE DEL MUNICIPIO DE CIENAGA – MAGDALENA, en ejercicio de las facultades constitucionales y legales, especialmente las conferidas por la Ley 909 del 2004, , Decreto No. 1567 de 1998 y el Decreto No. 1083 de 2015 y,

CONSIDERANDO

Que, el Artículo, el 209 de la Constitución Nacional de 1991, dicta lo siguiente:

Artículo 209. La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.

Que, así mismo, el Artículo 315 de la Constitución Nacional de 1991 consagra lo siguiente:

"Artículo 315. Son atribuciones del alcalde:

1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución, la ley, los decretos del gobierno, las ordenanzas, y los acuerdos del concejo."

(...) 3. Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo; representarlo judicial y extrajudicialmente; y nombrar y remover a los funcionarios bajo su dependencia y a los gerentes o directores de los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales de carácter local, de acuerdo con las disposiciones pertinentes."

Que 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", estableció 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.

Que, el Artículo 1 del 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" señala que:

"Campo de Aplicación: El presente Decreto Ley se aplica a los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades regidas por la Ley 443 de 1998. (...)".

Que el Artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece que las entidades públicas están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que el Artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social así:

"ARTÍCULO 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida 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.



ALCALDÍA MUNICIPAL DE CIÉNAGA MAGDALENA
Carrera 11A N°. 8A - 23 / Código postal 478001
Línea de Atención a la Ciudadanía
contactenos@ciénaga-magdalena.gov.co





Alcaldía Municipal
de Ciénaga

PARÁGRAFO. Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias."

Que, el Artículo 21 del Decreto Ley 1567 de 1998, respecto a la finalidad del bienestar social, enuncia:

"ARTÍCULO 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;

b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;

c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;

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

e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional."

Que, el artículo 26 del Decreto Ley 1567 de 1998, respecto a los programas de incentivos, dispone:

"ARTÍCULO 26. Programa de Incentivos. 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.

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."

Que, en relación con el Sistema de Estímulos, los Artículos 2.2.10.1 y 2.2.10.2 del Decreto Nacional 1083 de 2015, establecen:

"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.

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



ALCALDÍA MUNICIPAL DE CIÉNAGA MAGDALENA

Carrera 11A N°. 8A - 23 / Código postal 478001
Línea de Atención a la Ciudadanía
contactenos@ciénaga-magdalena.gov.co





Alcaldía Municipal
de Ciénaga

trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados."

Que el mencionado Decreto Nacional 1083 de 2015 en el Artículo 2.2.10.8 señala: "Planes de Incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades"

Que en el mismo sentido en el Artículo 2.2.10.9 de Decreto Nacional 1083 de 2015 se estableció: "El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo".

Que el Título 10º del Decreto 1083 de 2015 señala entre otros, aspectos relacionados con el sistema de estímulos, programas de bienestar -y planes de incentivos. Así mismo, el Artículo 2.2.10.17., señala que las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces con la orientación del jefe de la entidad será el responsable de la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Que los artículos 37 y 38 del de la Ley 1952 de 2019 por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, establece como derecho "3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones" y como deber "42. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función"

Que el parágrafo único del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que: "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen /a presente Ley"

Que la Administración Municipal, como entidad Territorial implementa el plan de Bienestar e incentivos de los empleados públicos para el periodo fiscal 2024, en desarrollo del talento humano, a través de las condiciones aptas a nivel físico, formativo, cultural, deportivo, recreativo, incentivos, en los ámbitos laboral y personal, generando en su lugar de trabajo un espacio agradable para el ejercicio eficiente de sus funciones.

Que, en virtud de lo anterior expuesto, el Alcalde Municipal de Ciénaga Magdalena,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el plan de Bienestar Social de los Servidores públicos de la planta central del Municipio de Ciénaga para la vigencia 2024, contenido en el anexo técnico que hace parte integral de esta Resolución, el cual surgió de conformidad a los estudios adelantados por la Secretaria Administrativa a través del GIT de Talento Humano y tiene como objetivo generar condiciones y estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Entidad y su desempeño laboral, a través de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración laboral y familiar, que aporte a la construcción de un clima laboral óptimo, fortalezca el sentido de pertenencia y contribuyan en el cumplimiento de la misión institucional..



ALCALDÍA MUNICIPAL DE CIÉNAGA MAGDALENA
Carrera 11A N°. 8A - 23 / Código postal 478001
Línea de Atención a la Ciudadanía
contactenos@ciénaga-magdalena.gov.co





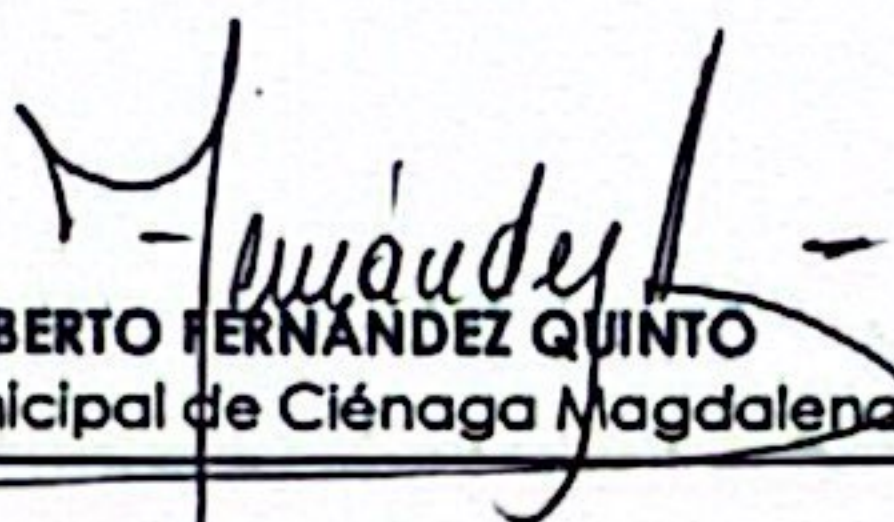
Alcaldía Municipal
de Ciénaga

ARTICULO SEGUNDO: El plan de Bienestar Social podrá ser ajustado de conformidad con las necesidades de los servidores del Municipio de Ciénaga, durante la presente vigencia.

ARTICULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Ciénaga, Magdalena el Día Doce (12) del Mes de Marzo del Dos Mil Veinticuatro (2024).


LUIS ALBERTO FERNÁNDEZ QUINTO
Alcalde Municipal de Ciénaga Magdalena

ELABORADO	REVISADO	REVISADO
FIRMA: 	FIRMA: 	FIRMA: 
CARGO: P.B. G.I.T. Talento Humano	CARGO: Jefe Oficina Asesora Jurídica	CARGO: Secretario Administrativo
NOMBRE: Alejandra Peréz	NOMBRE: Julia Luis Mercado Álvarez	NOMBRE: Jesús David Celedón Zabarain



ALCALDÍA MUNICIPAL DE CIÉNAGA MAGDALENA
Carrera 11A N°. 8A - 23 / Código postal 478001
Línea de Atención a la Ciudadanía
contactenos@ciénaga-magdalena.gov.co

