



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y BIENESTAR SOCIAL 2021

#Máscercamásvisible



PERSONERÍA
DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y BIENESTAR SOCIAL 2021

DANIEL GUILLERMO ARENAS GAMBOA

PERSONERO DE BUCARAMANGA

IVONNE TATIANA REINA MANTILLA

SECRETARIA GENERAL



PERSONERÍA
DE BUCARAMANGA
#Máscercamásvisible

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVOS.....	4
Objetivo General.....	4
Objetivos Específicos.....	4
ALCANCE.....	5
MARCO NORMATIVO.....	5
LA PLANTA ACTUAL DE PERSONAL.....	8
ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	8
Área de protección y servicios sociales.....	8
Área de calidad de vida laboral.....	10
Clima laboral.....	10
Programa de pre-pensionados.....	11
PROGRAMA DE ESTIMULO E INCENTIVOS.....	11
Educación.....	12
LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS SOBRE LOS PLANES.....	12
CRONOGRAMA Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES 2021.....	13

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y BIENESTAR SOCIAL 2021

INTRODUCCIÓN

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, establece en su artículo 18 la creación de los programas de bienestar social e incentivos, que deben ser revisados anualmente por cada entidad, fundamentados en la normatividad vigente y, bajo los lineamientos de la alta dirección, se deben enfocar en crear y mantener unas condiciones especiales de bienestar laboral que motiven y comprometan a cada funcionario con la excelencia del servicio.

Los equipos altamente productivos nacen del sentido de pertenencia que se tenga por la institución y del compromiso ameno con las funciones que se desempeñan, por lo cual es muy importante que el ambiente en el que se desenvuelva el talento humano esté caracterizado por sensaciones de reconocimiento, crecimiento personal y profesional, integración familiar y, felicidad.

La personería de Bucaramanga, bajo la coordinación de la Secretaría General, ha diseñado para esta vigencia 2021, una serie de actividades de bienestar social que ratifican el compromiso total con el desarrollo integral de sus funcionarios y con el mejoramiento de la calidad de vida de estos y sus familias.

OBJETIVOS

Objetivo General

Desarrollar un programa de incentivos y bienestar social que propicie las condiciones de aprendizaje, lúdicas, diversión e integración familiar, que potencialicen el compromiso y la calidad de las labores desempeñadas por cada funcionario de la Personería de Bucaramanga.

Objetivos Específicos

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad y la salud en el trabajo, de los funcionarios de la Personería de Bucaramanga, así como la efectividad en el desempeño de sus labores.
- Implementar incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción integral del servidor de la Personería.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y en la ética



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

administrativa, de tal forma que se fortalezca el compromiso y la identidad institucional, además del sentido de pertenencia.

- Desarrollar actividades y estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores, y en el ingreso de los recién vinculados.
- Generar mediante acciones de promoción y participación, la construcción de una mejor calidad de vida familiar, en los aspectos recreativos, deportivos, socioculturales y de vivienda.

ALCANCE

El plan de incentivos institucionales de la personería de Bucaramanga se extiende a todos los servidores de la entidad y sus familias, y cumple el doble propósito de acatar la normatividad vigente, además de reconocer en su talento humano a seres íntegros que requieren el acompañamiento institucional para potencializar su desempeño a partir del mejoramiento de su calidad de vida.

MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de planes de bienestar, estímulos e incentivos en las entidades del sector público son:

1. Decreto 1567 de 1998. (Artículos 13-38). Crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos. “*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. *Parágrafo*. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias. *Artículo 21*. Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir 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 la 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 al Sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo - SGSST.



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

Artículo 22. Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse en el área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral. *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. Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad. *Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral.* El área de 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. Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos”.

2. Ley 732 de 2002. Código disciplinario único. *Artículo 33:*

- Numeral 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Numeral 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
- Numeral 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

3. 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. 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 desarrolle la citada Ley.

4. Decreto 1227 de 2005. (*Capítulo II, Artículos 69 al 85- sistema de estímulos*). Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004. *“Artículo 69.* 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 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: 70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 70.2 Artísticos y culturales. 70.3. Promoción y prevención de la salud. 70.4. 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. 70.5. 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 1º. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos. Parágrafo 2º. 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. *Artículo 74.* 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



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

criterios de equidad, eficiencia y mayor cubrimiento institucional. *Artículo 75.* 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: 75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 75.2. 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. 75.3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio. 75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 75.5. Fortalecer el trabajo en equipo. 75.6. 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. *Artículo 76.* 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”.

5. La Ley 1010 de 2006, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo, y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada y pública. *Artículo 9:* determina la obligación que tienen las entidades de establecer mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo.
6. El Decreto 1083 de mayo de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, *Título 10. Artículo 2.2.10.8.*, establece que: “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”.
7. Ley 1811 de 2016. Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional. *Artículo 5:* Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta. *Parágrafo 1°.* Cada entidad en un plazo no mayor a un (1) año deberá establecer las condiciones en que las entidades del sector público validarán los días en que los funcionarios públicos llegan a trabajar en bicicleta y las condiciones para recibir el día libre remunerado. *Parágrafo 2°.* Los funcionarios públicos beneficiados por la presente ley podrán recibir hasta 8 medios días remunerados al año.
8. El decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” numeral” en el numeral 2.2.22.3.14., establece que las entidades públicas deberán integrar los planes institucionales y estratégicos entre los que se encuentra en el numeral 8 - “Plan de Bienestar Social e Incentivos”.

LA PLANTA ACTUAL DE PERSONAL

FUNCIONARIOS			
NOMBRE	CÓDIGO	GRADO	# CARGOS
NIVEL DIRECTIVO			
Personero municipal	15	4	1
Secretaria general	73	3	1
Personeros delegados	40	2	7
Jefe de la oficina financiera	6	2	1
TOTAL NIVEL DIRECTIVO			10
NIVEL ASESOR			
Jefe de oficina asesora de control interno	105	1	1
TOTAL NIVEL ASESOR			1
NIVEL PROFESIONAL			
Profesionales Especializados G.2	222	1	2
Profesionales Universitarios	219	1	6
TOTAL NIVEL PROFESIONAL			8
NIVEL TÉCNICO			
Técnico Administrativo G.1	367	1	1
TOTAL NIVEL TÉCNICO			1
NIVEL ASISTENCIAL			
Auxiliares Administrativos	425	2	3
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL			3
TOTAL FUNCIONARIOS			23

ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

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. Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Los objetivos generales del área de protección y servicios sociales son:



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

- Mantener la salud física, social y mental de los funcionarios de la personería.
- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Lograr la participación en el desarrollo organizacional.
- Ampliar y fortalecer los programas y servicios brindados por la caja de compensación familiar delimitando las barreras de acceso en temas de costo y programas ofrecidos con base en las necesidades manifestadas por los funcionarios.

En este componente encontramos las áreas de:

	Área de recreación y deportes	Área cultural	Área social
Criterios u objetivos	Desarrollo de actividades deportivas y de recreación en medio de la sana competencia y del esparcimiento. Fortalecer el estado físico y mental de cada funcionario, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.	Promover el cultivo del espíritu humano y la integración social mediante el arte, la creatividad y la sensibilidad artística, contando con actividades lúdicas, artísticas y culturales.	Se pretende rescatar la historia, valores, y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero interactuando con personas de diversas procedencias culturales y formas de ver el mundo que les rodea.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en torneos interinstitucionales de diferentes disciplinas. • Jornadas aeróbicas y deportivas con acompañamiento de la caja de compensación familiar. • Día de los niños en familia. • Realizar convenios interinstitucionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en los eventos culturales organizados por la caja de compensación, tales como exposiciones artísticas y de artes plásticas, cine y teatro, conversatorios, 	<ul style="list-style-type: none"> • Conmemorar fechas especiales como estímulo y reconocimiento a la labor de cada funcionario, promoviendo o la integración, las relaciones interpersonales y el sano esparcimiento. Actividades



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

	les con centros de acondicionamiento físico permitiendo a los funcionarios el acceso eficaz y ágil.	conciertos y danzas.	incluidas en el cuadro anexo de actividades de bienestar social.
--	---	----------------------	--

Área de calidad de vida laboral

Criterios u objetivos	<p>La calidad de la vida laboral hace referencia a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidas por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente la productividad, las relaciones interpersonales y la competitividad institucional.</p> <p>El área de 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.</p> <p>Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos”.</p>
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Con acompañamiento de la ARL, jornada de orden y aseo. • Realizar el examen médico ocupacional. • Inspección a puestos de trabajo. • Con acompañamiento de la ARL se deben realizar pausas activas.

Clima laboral

Criterios u objetivos	Se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.
Actividades	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar estudio de clima laboral en cumplimiento con lo establecido en el Art. 75 del decreto 1227 de 2005, con el fin de identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. • Intervención en la modificación de espacios físicos y ambientales, lo cual debe realizarse a través del SG SST.



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

Programa de pre-pensionados

<p>Criterios u objetivos</p>	<p>Tiene como fin preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en la ley 100 de 1993 y en el decreto 1227 de 2005.</p> <p>El programa tiene como objetivo principal preparar a los servidores para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud, así como alternativas ocupacionales y de inversión.</p>
<p>Actividades</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Salidas recreativas. • Entrevista grupal. • Seminario-taller de dimensión psicológica, social, salud, económica y legal.

PROGRAMA DE ESTIMULO E INCENTIVOS

<p>Criterios u objetivos</p>	<p>Tiene soporte legal en la ley 909 de 2004, y tiene como principales objetivos los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer el manejo integral de los procesos de la administración del talento humano en función del desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos de la Personería de Bucaramanga. - Exaltar el mérito por el desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Personería de Bucaramanga, así mismo hacer reconocimiento a la antigüedad laboral y a las calidades deportivas, culturales, y humanas, orientado a elevar los niveles de pertenencia de los servidores públicos de la entidad. - Fomentar el desarrollo del potencial profesional y humano de los servidores públicos, incrementando la satisfacción laboral, generando actitudes laborales frente a la prestación del servicio público y
-------------------------------------	--



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

	proponiendo por el mejoramiento continuo de la organización a través de resultados con calidad, para el ejercicio cabal de la función constitucional y legal de la entidad. - Reconocer y premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia para el mejor servidor público de carrera administrativa en cada uno de sus diferentes niveles, mejor empleado de la entidad de libre nombramiento y remoción y mejor equipo de trabajo.
Incentivos	Los incentivos para reconocer a los funcionarios de la Personería de Bucaramanga atendiendo los objetivos planteados, serán no pecuniarios y se ofrecerán según la ley y la disponibilidad presupuestal.

Educación

De acuerdo con el presupuesto presentado para la vigencia 2021, se podrá autorizar auxilio educativo para los funcionarios de carrera y de libre nombramiento y remoción que lleven un año de servicio continuo en la entidad.

LINEAMIENTOS Y ESTRATEGIAS SOBRE LOS PLANES

De las actividades contempladas para el desarrollo de los planes de bienestar social y de incentivos, algunas están enfocadas en ofrecer espacio para la integración de los funcionarios y sus familias y, otras para propiciar escenarios de cohesión social entre funcionarios.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se llevará a cabo en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática que resolver, y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

Posterior a cada evento se aplicará un formato de evaluación, para verificar el grado de satisfacción y la eficacia de estos y decidir sobre su modificación o continuidad. (Artículo 25 del Decreto 1567 de 1998).

Se tendrán en cuenta indicadores de:

Cumplimiento: # actividades realizadas /actividades programadas. Se espera ejecutar como mínimo el 92% de las actividades previstas para la vigencia.

Impacto: encuesta a los participantes sobre la actividad desarrollada y su nivel de satisfacción y recordación.



PERSONERÍA DE BUCARAMANGA

#Máscercamásvisible

Como lineamiento para el desarrollo de las actividades en que se fundamenta el plan de incentivos institucionales 2021 de la Personería de Bucaramanga, se busca en lo posible que estas se desarrollen por fuera del sitio de trabajo con el deseo de que se produzca sobre el funcionario la sensación de informalidad y distensión requeridas para el disfrute efectivo.

Las actividades para desarrollar como plan de bienestar social en esta vigencia 2021, corresponden a la tabulación de la encuesta efectuada a los funcionarios con base en aquellas que tradicionalmente se han realizado y considerando que éstas generaron en los funcionarios los deseos de integración, solidaridad, compañerismo y acercamiento familiar.

El desarrollo de las actividades corresponderá a un calendario previamente compartido y comunicado con todos los funcionarios de la entidad y total disposición para el cumplimiento y goce de las mismas.

CRONOGRAMA Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES 2021

ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	PERIODO DE EJECUCIÓN
Día del servidor público	II trimestre
Compensación de tiempo laboral para días especiales.	Semestral
Examen de salud ocupacional-periódicos: De acuerdo con lo estipulado en el SG-SST	IV trimestre
Día de los niños: Jornada lúdico-recreativa para los hijos de los servidores.	IV trimestre
Celebración día de amor y amistad	III trimestre
Actividad de pre-pensionados-Taller de desvinculación asistida	II trimestre
Actividad de cierre de la gestión institucional vigencia 2.021	IV trimestre