# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025 - PERSONERÍA MUNICIPAL DE BOSCONIA – CESAR

**DIRIGIDO AL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE BOSCONIA - CESAR Y A LA SOCIEDAD EN GENERAL**

**JAVIER ARAUJO RAMIREZ**
**Personero Municipal**

La Personería Municipal de Bosconia Cesar, se permite dar cumplimiento al Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 establece la implementación del Plan de Incentivos Institucional 2025.

El objetivo del Plan es responder a las expectativas y necesidades de los servidores públicos de la Personería y que les permita estar motivados, comprometidos con la Gestión Pública y el fortalecimiento del clima organizacional de la entidad para facilitar su nivel de vida, el de su familia y calidad de vida laboral.

El Plan de Incentivos Institucional se diseña en ejecución de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educación y salud que les permite mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad laboral con sentido de pertenencia de cada uno con la entidad.

La entidad busca incentivar de forma positiva la imagen que el empleado tenga en su ambiente laboral lo que ayuda a mejorar la productividad y ambiente laboral. Como también, la optimización de los recursos públicos basados en las necesidades institucionales e individuales sobre el clima organizacional.

la Personería de Bosconia, Cesar, se enfoca en la importancia del talento humano como el activo más valioso de la organización. Se reconoce que la motivación y el rendimiento del personal son fundamentales para la calidad de los servicios prestados. Un equipo de trabajo cohesionado y motivado es esencial para alcanzar altos niveles de desempeño y fortalecer la institución.

Este plan tiene como propósito estructurar e implementar acciones que mejoren las relaciones laborales, fomenten la integración, la solidaridad y el sentido de pertenencia entre los funcionarios. Además, busca promover un ambiente laboral que favorezca el bienestar y desarrollo personal, lo que a su vez impacta positivamente en la productividad y en la calidad del servicio a la comunidad.

La implementación de este plan se fundamenta en el reconocimiento de que un personal satisfecho y bien tratado es clave para lograr los objetivos institucionales, convirtiéndose en una herramienta estratégica para el desarrollo organizacional y el fortalecimiento del compromiso entre los empleados.

## 2. MARCO NORMATIVO

Las normas vigentes para la implementación de Planes de Incentivos Institucional en las entidades del sector público, son:

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”.

DECRETO 1083 DE 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

DECRETO LEY 1567 DE AGOSTO 5 DE 1998: por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado

(Título II: Sistema de estímulos para los empleados del Estado). (Artículos 13 al 38): Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios Públicos:

- 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.

- Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

DECRETO 1227 DE 2005: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998 (Título V: Sistema nacional de capacitación y estímulos, capitulo 69).

LEY 1811 DE 2016, por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5)

ACUERDO LABORAL 2015. Numeral 4: Política de Bienestar Social.

## 3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las acciones para promover y optimizar el desarrollo humano integral de los servidores, en aspectos de bienestar e incentivos, con proyección personal. Propiciando espacios y actividades de esparcimiento, e integración laboral que desarrollen contenidos deportivos, culturales, recreativos que fomenten valores fundamentales para la convivencia.

Promover el Bienestar Integral: Establecer condiciones que mejoren la calidad de vida laboral y personal de los empleados, impactando positivamente su desempeño y compromiso con la institución.

Mejorar la Calidad de Vida Laboral: Generar un ambiente favorable que contribuya al bienestar físico y mental de los servidores, mejorando su satisfacción laboral y eficiencia.

### 3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

3.1.1 Promoción de la Salud Física y Mental: Implementar programas que fomenten la salud física y mental de los empleados, incluyendo actividades de prevención y promoción.

3.1.2 Desarrollo Profesional: Ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que permitan a los empleados mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras.

3.1.3 Reconocimiento y Estímulos: Establecer sistemas de reconocimiento y estímulos que premien la dedicación y el desempeño destacado de los empleados.

3.1.4 Actividades Recreativas y Culturales: Propiciar espacios recreativos, deportivos y culturales que fomenten la integración del personal y su familia.

3.1.5 Fomento de la Creatividad e Identidad: Facilitar condiciones que permitan el desarrollo de la creatividad y la identidad de los servidores, promoviendo un ambiente laboral innovador y motivador.

## 4. DEFINICIONES

Bienestar (social): Es un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional.

Desarrollo humano integral: Proceso continuo por el cual una entidad promueve el desarrollo de su talento humano, de una forma participativa y dinámica teniendo en cuenta ámbitos como son el bienestar, calidad de vida laboral, la capacitación, la recreación, el deporte, la cultura, entre otros.

Incentivo: Estímulo o recompensa que se le otorga a un individuo por su buen desempeño en el ámbito laboral con la intención de que se esfuerce por mantenerlo o mejorarlo y que sirva de referente para la entidad.

Incentivos no Remunerados: Están conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer a los empleados su desempeño productivo en niveles de excelencia y que no se expresan en dinero, sino a través de capacitaciones, menciones, beneficios no económicos directamente.

Servidor Público: El artículo 123 de la Constitución Nacional, establece que son servidores públicos “los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado, y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento”.

## 5. POBLACION.

La población beneficiada en el Plan de Incentivos Institucionales son los servidores de la Personería Municipal de Bosconia Cesar, que ostenten derechos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

## 6. AREAS DE INTERVENCION DEL PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONAL

### 6.1 CALIDAD DE VIDA LABORAL.

Contribuir, a 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.

- Organizar equipos deportivos y gestionar su participación en torneos en el ámbito municipal.
- Organizar y realizar jornadas lúdicas, deportivas, culturales y de recreación con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar COMFACESAR u otras entidades.
- Gestionar acuerdos con la Caja de Compensación Familiar COMFACESAR u otras entidades, para la realización de prácticas deportivas, así como la participación de los servidores públicos en escuelas de capacitación relacionadas con la oferta disponible.
- Realización de ferias de servicios, en las que los servidores públicos de la Personería de Bosconia cesar puedan tener acceso a la oferta de las diversas empresas en los sectores del comercio.
- Realizar actividades culturales y artísticas que fortalezcan el conocimiento y las actitudes artísticas de los funcionarios.
- Organizar y realizar una actividad de integración navideña.
- Organizar entrega de ayudas humanitarias a la población vulnerable.

## 6.2 CLIMA ORGANIZACIONAL

El clima organizacional es un aspecto crucial en cualquier institución, incluyendo entidades públicas, ya que influye directamente en la satisfacción laboral, el desempeño y la productividad del personal. A continuación, se presentan algunos puntos clave sobre el clima organizacional en el contexto de la Personería Municipal de Bosconia Cesar.

Clima Organizacional

El clima organizacional se refiere a las percepciones y sentimientos que los empleados tienen sobre su ambiente laboral. Estas percepciones pueden influir en la motivación, el compromiso y el rendimiento de los trabajadores.

Dimensiones del Clima Organizacional

Apoyo del Jefe y la Organización: Incluye el soporte afectivo, estructural y operacional que los empleados reciben de sus superiores y la institución.

Recompensa: Formas en que la empresa reconoce y premia el esfuerzo y la productividad de los empleados.

Confort Físico: Ambiente físico y seguridad proporcionada por la empresa.

Control/Presión: Nivel de supervisión y presión sobre el comportamiento y desempeño de los empleados.

Cohesión entre Colegas: Unión y colaboración entre compañeros de trabajo.
Importancia del Clima Organizacional

Mejora la Satisfacción Laboral: Un clima positivo aumenta la satisfacción y el compromiso de los empleados.

Fomenta el Trabajo en Equipo: Promueve la integración y colaboración entre los miembros del equipo

Influencia en la Calidad del Servicio: Un clima organizacional favorable puede mejorar la calidad de atención a los pacientes.

Estrategias para Mejorar el Clima Organizacional

Comunicación Efectiva: Fomentar un ambiente de comunicación abierta y transparente.

Reconocimiento y Recompensa: Implementar sistemas de reconocimiento y recompensa justos y equitativos.

Desarrollo Profesional: Ofrecer oportunidades de capacitación y crecimiento profesional.

Ambiente Laboral Saludable: Promover un ambiente físico y emocionalmente saludable

Promover que la Entidad establezca un clima organizacional que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los servidores públicos.

- Promover el conocimiento y adopción de los principios y valores éticos institucionales en toda la entidad.

- Promover una cultura organizacional soportada en liderazgo, trabajo en equipo, eficiencia y solidaridad.

- Realizar actividades institucionales que fortalezcan el conocimiento de la misma y contribuyan a incrementar el compromiso y el sentido de pertenencia.

- Realizar actividades que permitan empoderamiento de las actividades propias de cada proceso.
- Organizar actividades que le permita al servidor público de Personería de Bosconia Cesar reconocer sus talentos.

- Gestionar acuerdos con la Caja de Compensación Familiar COMFACESAR u otras Entidades, para la realización de talleres de crecimiento personal.

## 7. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL

El Plan de Incentivos y Estímulos de Personería Municipal de Bosconia Cesar para el periodo 2025, buscar otorgar reconocimiento por el buen desempeño laboral a los servidores, propiciando así una cultura de trabajo orientada hacia la calidad y productividad bajo el esquema de mayor compromiso para con los objetivos de la Entidad.

De acuerdo a lo establecido en la ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de incentivos Institucional con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

Como objetivo final, tendrá reconocer los desempeños sobresalientes del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, así como de los mejores equipos de trabajo, exaltando el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento.

## 7.1 SALARIO EMOCIONAL

Por medio de este programa se pretende fortalecer el balance y facilitar la integración armónica entre las dimensiones personal y laboral de los funcionarios en la búsqueda organizacional de fortalecer el compromiso y generar valor para el logro de resultados.

Al hablar de salario emocional se entiende como una retribución no monetaria para generar nuevos dominios de acción en los empleados que generen efectos simbólicos entre productividad y calidad de vida, dentro de los que se encuentran

## 8. ESTRATEGIA DE SELECCIÓN

Reconocer los niveles de excelencia de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la Entidad de acuerdo con la disponibilidad de recursos técnicos, humanos y financieros disponibles.
El plan de incentivos general no remunerado dirigido a los funcionarios de la entidad.

## 8.1 BENEFICIOS PARA SERVIDOR PÚBLICO.

- Permisos no remunerados.
- Reconocimientos públicos a la labor meritoria mediante redes sociales.
- Mención especial con copia a la Hoja de Vida.
- Encargos: Sólo accede personal.

## 8.2 MEJOR SERVIDOR PÚBLICO

Seleccionar al mejor servidor público de carrera administrativa y Libre Nombramiento y Remoción por nivel jerárquico: Serán reconocidos los desempeños individuales del mejor servidor de conformidad con los niveles jerárquicos: Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial.

Los servidores públicos deberán reunir los siguientes:

### 8.2.1 REQUISITOS

- Ser servidor público de carrera administrativa, provisionalidad o de libre nombramiento y remoción.
- La calificación de evaluación del desempeño correspondiente al último año de servicio debe ser igual o superior a 95 puntos en la escala de 1 a 100.
- Acreditar tiempo de servicios continuo en la E.S.E. San Juan de Puerto Rico a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la solicitud.
- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, artículo 80 del Decreto 1227 de 2005.

- Quienes se encuentren en carrera debe estar inscrito en carrera administrativa.
- El solicitante debe surtir y cumplir con los requisitos mínimos de inscripción establecidos por la E.S.E. San Juan de Puerto Rico.
- Presentar ante el Comité de Incentivos Institucionales, con una antelación mínima de diez (10) días calendario a la fecha de iniciar la selección. Solicitud formal que contenga como mínimo la siguiente información:

a. Nombre del empleado, cargo y dependencia.
b. Tiempo Laborado con la Personería Municipal de Bosconia Cesar.
c. Constancia de admisión o que cumple con los requisitos mínimos de inscripción.

8.2.2 INCENTIVOS.

8.2.2.1 MEJOR SERVIDOR DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y/O DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN POR CADA NIVEL JERÁRQUICO:
(Directivo, profesional, técnico y asistencial).

Los incentivos serán no remunerados, pero permite favorecer y satisfacer a los empleados, de manera positiva en su vida personal. Así mismo, se deberán cumplir las siguientes condiciones:

a) Destacar al funcionario del año.
b) Felicitar y motivar al servidor público mediante publicación en cartelera y medios electrónicos internos.
c) Ingreso a laborar un día a la semana en un horario flexible.
d) Realizar reconocimientos simbólicos a los empleados y equipos de trabajo de la entidad que ocupen el segundo puesto en los distintos niveles de reconocimiento, como menciones honoríficas (diplomas), los cuales se entregarán en acto público. Dichas menciones honoríficas serán cargadas a la hoja de vida y al empleado se le atribuirán un (1) día de permiso remunerado.
e) Pausas activas y jornadas lúdicas en jornada laboral.
f) Encargos aplica solamente al Personero, se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.
g) Los Servidores Públicos de la Personería de Bosconia Cesar que represente a la Personería en comisiones, encargos, participación en proyectos especiales. Se realizará la publicación de trabajos en medios de internos y socializados en otras entidades, reconocimientos públicos a la labor meritoria.

Nota: El disfrute de los incentivos deberá realizarse a más tardar un año después de haber sido concedido. En caso contrario se perderá este derecho.
Las distinciones perderán sus efectos como antecedentes de mérito en la historia laboral del empleado cuando éste sea separado del servicio por destitución.

Los incentivos son personales e intransferibles.

El número de Menciones Honoríficas al Mérito Administrativo que se podrán otorgar, será determinado por el Comité de Incentivos, de acuerdo con los resultados globales de rendimiento y evaluación del desempeño de los empleados, pertenecientes a cada uno de los grupos o niveles jerárquicos.

9. GESTIÓN INSTITUCIONAL

9.1 RESPONSABILIDAD DE LOS SERVIDORES

Los trabajadores deberán realizar su participación contando con la indispensable motivación por parte de los Jefes de Áreas quienes bajo sus directrices participarán en las actividades y programas que se ejecute en el Plan de Incentivos Institucionales de la vigencia 2025.

 Realizar la inscripción en las actividades, en los tiempos establecidos por el Personero.
 Una vez inscrito el trabajador o grupo en cualquiera de las actividades programadas, el funcionario se compromete a asistir y cumplir con el desarrollo de la misma.
 Si una vez inscritos, se desiste de la participación sin justa causa, no podrán inscribirse en la próxima actividad programada por la entidad.
 Evaluar las actividades en las cuales participe y realizar las recomendaciones pertinentes para mejorar.
 Participar en las actividades contribuyendo así al mejoramiento del clima laboral y al crecimiento personal.

10. PUBLICACIÓN

El Plan de Incentivos Institucional de la Personería Municipal de Bosconia Cesar con su cronograma, será divulgado y publicado al interior de la Entidad al igual que en la Página web correspondiente.

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de realizar el control de diferentes aspectos tales como la participación y satisfacción de los empleados frente a cada una de las actividades desarrolladas por medio de este Plan de bienestar social e incentivos, se aplicarán cualquiera de los tres (3) instrumentos de recolección de información en cada una de las actividades programadas:

a. Listados de asistencia: Los cuales se deben diligenciar al inicio de cada una de las actividades, con el fin de registrar la asistencia de todos los servidores públicos que participaron. Al finalizar la actividad se deberá remitir dicho soporte por correo electrónico, al área del Jefe del Talento Humano.
b. Encuesta de satisfacción: Esta se deberá diligenciar, por una muestra significativa de participantes al final de la actividad.
c. Registro fotográfico de la actividad: El cual puede ser remitido por correo electrónico a la Líder de Talento Humano.

12. INDICADORES

| INDICADOR | FORMULA DEL INDICADOR |
|---|---|
| Cobertura de servidores de planta en las actividades del Programa de Incentivos Institucional | Número de servidores participantes en las actividades del Plan de Incentivos Institucional / Número total de servidores inscritos o convocados a las actividades del Programa de Bienestar e |

| | |
|---|---|
| | Incentivos *100 |
| Cumplimiento del Programa de Bienestar e Incentivos | Actividades ejecutadas/Actividades programadas |

13. PRESUPUESTO PROGRAMADO VIGENCIA 2025

Para el desarrollo de todas las jornadas, las cuales se irán ejecutando en la medida en que el comité de bienestar social vaya cumpliendo las responsabilidades asignadas y deberá entenderse que en el plan de acción de bienestar e incentivo deben realizarse dichas actividades en una programación que cobije todo el año, se registra programado para aprobación final de la Personería.

La Personería de Bosconia Cesar, podrá buscar recursos de donación o cofinanciación de personas y entidades sin comprometer su autonomía e independencia para mejorar los procesos de bienestar e incentivos del plan.

14. MECANISMOS DE SUPERVISIÓN

El Personero Municipal, velará porque este plan registre el manejo de los recursos y actividades programadas de manera ética y transparente e informará de cualquier anomalía al personero y al mismo comité de bienestar para los ajustes pertinentes.

El presente plan como todos los recursos en que son comprometido el presupuesto de la Personeria será vigilado y evaluado por los organismos de control y la Personería se acogerá a los pronunciamientos de dichos informes para atender en forma eficiente la normatividad en las ejecuciones de sus actividades inherentes.

Mecanismos de Supervisión

Función: Velar por el cumplimiento de las políticas y procedimientos del plan de incentivos.

Responsabilidades: Realizar auditorías internas periódicas para asegurar que los incentivos se otorgan de acuerdo con los criterios establecidos.

Equipo Evaluador Independiente:

Función: Evaluar los proyectos y desempeños de los equipos de trabajo que participan en el plan de incentivos.

Responsabilidades: Establecer parámetros de evaluación, calificar los proyectos y asegurar la imparcialidad en el proceso de selección.

Sistema de Información y Seguimiento:

Función: Recopilar y analizar datos sobre el desempeño de los empleados y equipos participantes.

Responsabilidades: Proporcionar información oportuna para la toma de decisiones y la evaluación continua del plan
.
Participación de la Alta Dirección:

Función: Asegurar que el plan de incentivos se alinee con los objetivos estratégicos de la Personería.

Responsabilidades: Asignar recursos adecuados y emitir actos administrativos para formalizar la entrega de incentivos.

Importancia de los Mecanismos de Supervisión
Transparencia y Justicia: Garantizan que los incentivos se otorgan de manera justa y transparente.

Cumplimiento Normativo: Aseguran que el plan se implemente conforme a las leyes y regulaciones vigentes.

Mejora Continua: Identifican áreas de mejora para optimizar el plan y aumentar su impacto positivo en el desempeño del personal.

## 15. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

| PROGRAMAS EN ÁREA DE | ACTIVIDADES | MESES DEL AÑO 2025 | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGOS | SEP | OCT | NOV | DIC |
| PROGRAMA DE LUDICA Y ESPARCIMIENTO | Conmemoración del día del Servidor Público | | | | | | | | | | | | |
| | Día de la Enfermera | | | | | | | | | | | | |
| | Día del Médico | | | | | | | | | | | | |
| | Día del Odontólogo | | | | | | | | | | | | |
| | Día de la Madre | | | | | | | | | | | | |
| | Día del Padre | | | | | | | | | | | | |
| | Cena y Novena Navideña | | | | | | | | | | | | |
| | Demás días de interés para la Institución | | | | | | | | | | | | |
| RECREACION, CULTURA Y VACACIONAL | Reconocimiento a días especiales. | | | | | | | | | | | | |
| | Día de la bicicleta, viernes, participación lúdica y deportiva. | | | | | | | | | | | | |
| | Compartir navideños | | | | | | | | | | | | |
| | Actividad Ecológica | | | | | | | | | | | | |
| PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD | Talleres y capacitación de hábitos de vida saludable | | | | | | | | | | | | |
| | Cuidados de la salud: Exámenes médicos, periódicos de acuerdo con lo estipulado en el SG – SST. | | | | | | | | | | | | |
| INCENTIVOS | Estrategia "Funcionario del mes" | | | | | | | | | | | | |
| | Empleado que desarrolle los valores corporativos | | | | | | | | | | | | |
| | Programa de reconocimiento a la participación ciudadana | | | | | | | | | | | | |
| RECONOCIMIENTO Y PREMIOS | Reconocimiento por la trayectoria laboral | | | | | | | | | | | | |
| | Pensionados en la vigencia 2025. | | | | | | | | | | | | |

**JAVIER ARAUJO RAMIREZ**
Personero Municipal