

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR
E INCENTIVOS INSTITUCIONALES**

PERSONERIA MUNICIPAL DE PUERTO COLOMBIA

2024

INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta el Decreto 1083 de 2015 “Decreto Único Reglamentario del sector de la Función Pública”, la Ley 909 de 2004 y lo estipulado el Decreto Ley 1567 de 1998 “Las entidades deben organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados”.

Dando cumplimiento a lo mencionado y a los lineamientos y normatividad vigente para las entidades del sector público, la Personería de Puerto Colombia, establece de manera anual el plan institucional de bienestar e incentivos institucionales, el cual está conformado por un conjunto actividades, disposiciones legales, políticas y estímulos que interactúan con el propósito de reconocer y premiar los desempeños laborales sobresalientes, así como elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los servidores(as) de la Entidad.

Con el establecimiento del Plan, se busca propiciar el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia de los servidores(as) de la Entidad.



JUAN DAVID ORTEGA JIMENEZ
Personero Municipal

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

1.2 Objetivos Específicos

- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales
- Incentivar la apropiación de los valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y en la ética administrativa, de tal forma que se fortalezca el compromiso y la identidad institucional, además del sentido de pertenencia.

2. ALCANCE

Sera beneficiarios del Programa de Bienestar Social todos los empleados de la entidad y sus familias.

Se entiende por familia: El cónyuge o Compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Con relación a los incentivos, el Decreto 1567 de 1998, establece:

*“(...) **ARTÍCULO 29. Planes de Incentivos.** Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.*

ARTÍCULO 30. Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.” (Subrayado fuera de texto)

Teniendo en cuenta que la planta de personal de la entidad, está compuesta de la siguiente manera:

NIVEL	No. DE EMPLEOS	TIPO DE VINCULACIÓN
Directivo	1	De Período
	1	Libre nombramiento y remoción
Asistencial	1	Provisional
TOTAL	3	

En consecuencia, no es procedente otorgarle beneficios al personal vinculado, dentro del plan anual de incentivos pecuniarios y no pecuniarios, dado que la norma expresamente estipula que solo son beneficiarios de éstos los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, que se encuentran en los niveles jerárquicos allí citados, con lo cual quedan excluidos los niveles asesor y directivo y quienes están nombrados en provisionalidad.

Sin embargo, una vez se surta el proceso de selección por concurso de mérito del cargo ofertado SECRETARIA CÓDIGO 440, se debe modificar lo aquí contemplado, en cumplimiento a la normatividad mencionada.

3. MARCO NORMATIVO

El plan institucional de bienestar e incentivos institucionales esta soportado en las siguientes normas:

- Decreto 1567 de 1998, “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- 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, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

4. CONDICIONES GENERALES Y CONCEPTUALES

La Personería de Puerto Colombia, está comprometida con la consolidación de una cultura del estímulo, la cual se constituye en elemento integrador de las políticas de bienestar e incentivos contenidas en sus respectivos planes.

De acuerdo con orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, con el propósito de garantizar que a través de la cultura de estímulos se logre alcanzar tanto las metas como los objetivos trazados y se convierta realmente en una herramienta que fortalezca el compromiso institucional, estimule la productividad y propicie el crecimiento personal de los servidores, contempló en el diseño del presente Plan, la aplicación de criterios tales como:

Igualdad: Entendida como el trato idéntico que la Entidad brinda a las personas, sin distingo alguno de reparo por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia, plausible de diferencia; para hacerlo más práctico, es la ausencia de cualquier tipo de discriminación o privilegio.

Equidad: Es el derecho y oportunidades que tienen los(las) servidores(as) de acceder y/o recibir con justicia, las diferentes clases de incentivos que la Entidad reconoce.

Objetividad: Imparcialidad con que se trata o se considera un asunto prescindiendo de las consideraciones y los criterios personales o subjetivos.

Mérito: Circunstancia provocada por sí mismo que les da derecho a los(as) funcionarios(as) de recibir un incentivo. Es aquello que justifica un reconocimiento o un logro, sobre la base de la excelencia.

Transparencia: Conjunto de normas, procedimientos y conductas que definen y reconocen como un bien del dominio público toda la información generada o en posesión de las entidades gubernamentales o por aquellas del ámbito privado que utilicen recursos, ejerzan funciones o sean del interés público. Esta se sustenta en el derecho de libre expresión y en el de información.

Plan de Incentivos: “Se orientará 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” (Decreto 1567 de 1998, artículo 29).

Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado: “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 ~~eleva~~ ~~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” (Decreto 1567 de 1998, artículo 13).

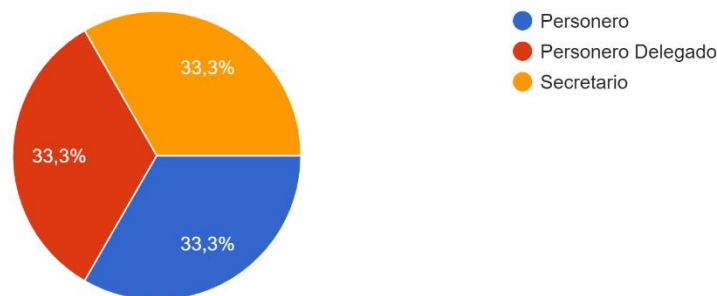
5. DESARROLLO DEL PROGRAMA:

5.1 Diagnóstico de necesidades:

A través de la encuesta **Anexo 1. ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE CAPACITACIONES Y PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**, versión 1 fecha de aprobación 2023-09-27, se consulto sobre las necesidades de capacitación y bienestar del personal adscrito a en la entidad, arrojando el siguiente resultado, el cual es insumo para la formulación del presente programa de bienestar.

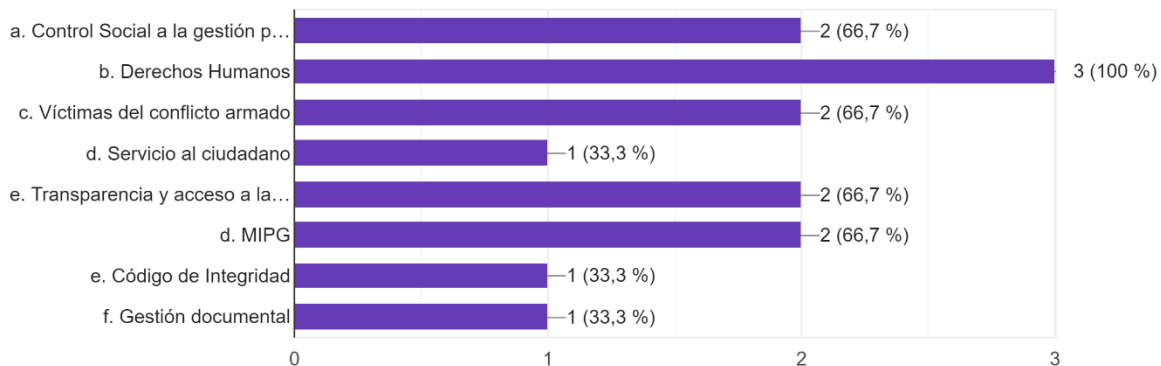
Cargo que desempeña en la entidad

3 respuestas

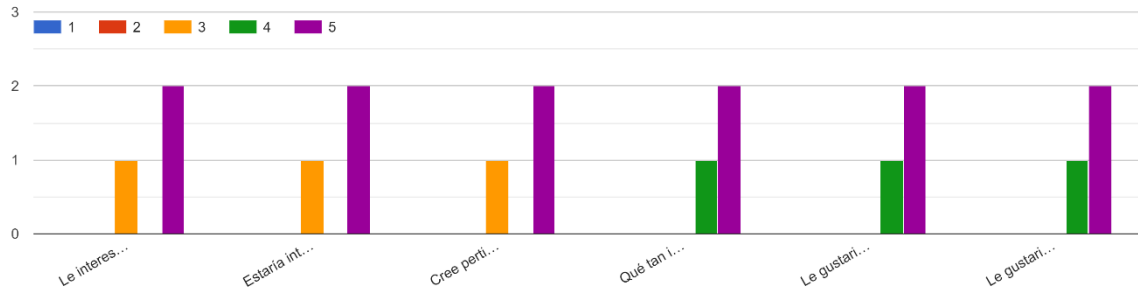


Seleccione cual de los siguientes temas de capacitación es necesario para mejorar la prestación del servicio brindado a la comunidad

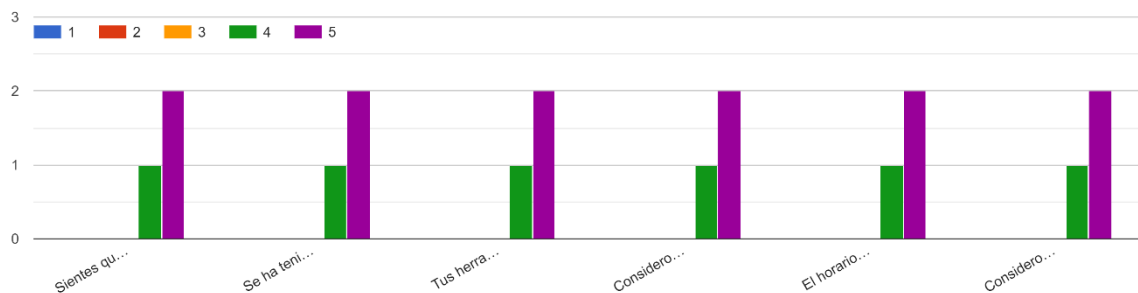
3 respuestas



Criterio a Evaluar: 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.... Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia



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 per.... Siendo 1 la opción menos preferida y 5 la de su mayor preferencia.



5.2 Estructura del Programa a desarrollar:

5.2.1 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.

Área de Protección y Servicios Sociales.			
PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	¿REQUIERE PRESUPUESTO? ¿SÍ? ¿NO?
DEPORTIVOS, RECREATIVOS Y VACACIONALES	Ofrecer y organizar eventos, deportivos, recreativos y vacacionales, para motivar a los colaboradores de la	Celebración Día del Servidor Público.	NO
		Día Recreativo	NO

	Personería, despertando la creatividad, la sana alegría, logrando la integración y aprendizaje	Conmemoración día internacional de la Mujer.	NO
		Celebración día del Hombre.	NO
		Celebración del día de la secretaria.	NO
		Celebración día del amor y la amistad.	NO
		Integración fin de año.	SI
PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD	Promover acciones orientadas a que los funcionarios de la Personería, mejoren sus condiciones para vivir y disfrutar de una vida saludable y para mantenerse sanos.	Hábitos saludables	NO

5.2.2 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.

Área de Calidad de Vida Laboral			
PROGRAMA	OBJETIVO	ACTIVIDAD	¿REQUIERE PRESUPUESTO? ¿SÍ? ¿NO?
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Propender por el establecimiento de relaciones sanas y armoniosas dentro de la Personería, a través de mecanismos que permitan direccionar y realizar acciones de Intervención tanto de las debilidades y oportunidades de mejoramiento detectadas en la entidad.	Envío de Tarjetas de Felicitación de Cumpleaños	NO
		Exaltar la labor del servidor público	NO

SALARIO EMOCIONAL	Facilitar el equilibrio de su vida laboral con el personal, de tal forma que se generen efectos positivos, con el fin de contribuir en la ruta de la felicidad de nuestros colaboradores tal como lo establece MIPG "la felicidad nos hace más productivos"	Día de permiso para celebrar en familia su cumpleaños	NO
JORNADAS DE FORMACIÓN PARA FORTALECER Y POTENCIAR HABILIDADES PERSONALES	Contribuyen a la generación de valor en los diversos grupos de la organización y encaminada al desarrollo personal y familiar, fortaleciendo el sentido de pertenencia y orgullo por la entidad (Código de integridad)	Talleres	SI

6. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

AREAS	ACTIVIDAD	MESES									
		ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
Área de Protección y Servicios Sociales.	Celebración Día del Servidor Público										
	Día Recreativo										
	Conmemoración día internacional de la Mujer.										
	Celebración día del Hombre.										
	Celebración del día de la secretaria.										
	Integración fin de año.										
	Hábitos saludables										
	Área de Calidad de Vida Laboral	Envío de Tarjetas de Felicitación de Cumpleaños	De acuerdo a fecha de cumpleaños								
Exaltar la labor del servidor público											
Día de permiso para celebrar en familia su cumpleaños		De acuerdo a fecha solicitada por el empleado									

	Talleres (Código de integridad)											
--	---------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La personería del municipio de Puerto Colombia evaluará el cumplimiento del presente Plan, a través del resultado del siguiente indicador:

$$Eficacia = \frac{\# \text{ De Actividades Realizadas}}{\# \text{ De Actividades Planificadas}} \times 100$$

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. Se espera lograr ejecutar hasta final de año con el 100% de las actividades previstas para la vigencia.

El presente programa estará sujeto a las modificaciones previstas de acuerdo con el plan de acción presentado por el Personero electo para la vigencia 2024.