



**RESOLUCIÓN No.036 DE 2018**  
(Febrero 28)

**"Por medio de la cual se adopta e incorpora el Plan de Incentivos y Bienestar Social para los servidores de la Personería Municipal de Bucaramanga"**

**EL PERSONERO DE BUCARAMANGA**

En uso de sus facultades constitucionales, legales y en especial  
Las conferidas por la Ley 136 de 1994, y

**CONSIDERANDO**

- a) Que le corresponde al Jefe de la Entidad, de conformidad con los ordenamientos del Decreto Ley 1567 de 1998, en concordancia con la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1227 de 2005, adoptar e implementar el Plan de Incentivos y Bienestar Social de la Personería de Bucaramanga, para la vigencia 2018.
- b) Que con la asistencia de los miembros de la Comisión de Personal de la Entidad y la participación del Comité designado por este despacho mediante Resolución No. 172 de noviembre 8 de 2017, del cual hace parte la Secretaría General, encargada del manejo del recurso humano, se consulto a sus funcionarios, vía encuesta, sobre las sugerencias y recomendaciones actuales para la adopción del Plan de Incentivos y Bienestar Social 2018.
- c) Que recibidas las sugerencias de los funcionarios y teniendo en cuenta las posibilidades presupuestales de la Entidad, como también el concepto expresado por el comité creado a través de Resolución No. 172 de noviembre 8 de 2017, emanada del Despacho del señor Personero el cual aparece consignado en su Acta No. 002 de 2018, se puede evidenciar que el propósito principal esta orientada al mejoramiento de la percepción de la calidad de vida laboral y familiar de los servidores y el estímulo a través de actividades de incentivos y reconocimiento al buen desempeño. Lo anterior será financiado con recursos presupuestales del rubro de bienestar social.

Para dar cumplimiento a los mandatos de la citada normatividad,

**RESUELVE**

**ARTICULO PRIMERO:** Adoptar el Programa de Plan de Incentivos y Bienestar Social el cual consta de 24 folios. para los servidores (as) Públicos (as) de la Personería Municipal de Bucaramanga, vigencia 2018, elaborado por la Secretaría General,

Comuníquese, publíquese y cúmplase

**OMAR ALFONSO OCHOA MALDONADO**  
Personero de Bucaramanga

Proyecto: Lizeth Carolina Torres Trigos, Contratista

Revisó: María Helena Berbeo Medina

Aprobó: Cristian Andrés Reyes Aguilar

## 1. INTRODUCCIÓN:

El Programa de Incentivos y Bienestar social de la Personería Municipal de Bucaramanga está diseñado para los servidores con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción provisionales, tiene como finalidad generar un ambiente laboral adecuado, y es entendido como el conjunto de políticas, planes, disposiciones legales que interactúan con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo, motivación y bienestar de los empleados de la Personería Municipal de Bucaramanga, en el desempeño de su labor para cumplir efectivamente los resultados institucionales.

El Programa de Bienestar Social para la Personería tiene como objetivo generar actividades que ayuden a mejorar la calidad de vida de los servidores y su núcleo familiar, por ello la Secretaría General (área encargada del proceso de talento humano de la entidad) en conjunto con la Comisión de Personal se encargó de diseñar, organizar, planes de bienestar en pro de generar un ambiente ameno en el desarrollo de las actividades laborales.

Así mismo, el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

## 2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de incentivos y Bienestar 2018 de la Personería de Bucaramanga se realiza mediante el análisis, recopilación, tabulación y diagnóstico de necesidades que arrojaron los resultados de las encuestas realizadas a los servidores de la entidad, con respecto a la expectativa que tienen para el Plan de incentivos y Bienestar del presente año.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontraron las siguientes sugerencias de actividades de bienestar:

- Convenio con centro de acondicionamiento físico para realizar deporte: el 48 % de los trabajadores de entidad se interesan en mejorar su condición física.



**PERSONERÍA  
DE BUCARAMANGA**  
*Derecho a la ciudad*



- Actividad de celebración de fin de año: el 85% de los trabajadores se interesan por llevar a cabo una actividad de integración al finalizar el año laboral.
- Viaje a un lugar turístico por los funcionarios de la Personería: el 90% de los trabajadores se interesa por realizar actividades de integración en espacios turísticos
- Actividades culturales para los funcionarios y su familia (teatro, cine, conciertos): el 100% de los trabajadores de la entidad se interesan en vincular sus familias en actividades lúdicas, recreativas y culturales.
- Bono para gafas: el 60.86 % de los trabajadores tienen anomalías visuales.

### 3. MARCO NORMATIVO

**3.1. 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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Además, en su capítulo II, Artículo 19 establece: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

**3.2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.** Dispone 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 la presente Ley.

Propone el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de



**PERSONERÍA**  
DE BUCARAMANGA  
*Derecho a la ciudad*



subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo esta línea se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

### 3.3. Decreto 1083 de 2015

**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



**PERSONERÍA**  
DE BUCARAMANGA  
*Derecho a la ciudad*



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

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto

Parágrafo 2°. 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 2.2.10.3.** Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

**Artículo 2.2.10.4.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.



**PERSONERÍA**  
DE BUCARAMANGA  
*Derecho a la ciudad*



**Artículo 2.2.10.5.** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

**Parágrafo.** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

**Artículo 2.2.10.6.** 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 criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

**Artículo 2.2.10.7.** 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:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
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.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
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.



**PERSONERÍA**  
**DE BUCARAMANGA**  
*Derecho a la ciudad*



**Artículo 2.2.10.8.** 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.

**Artículo 2.2.10.9.** 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.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

**Parágrafo.** Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

**Artículo 2.2.10.10.** Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

**Parágrafo.** El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

**Artículo 2.2.10.11.** Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y



**PERSONERÍA**  
DE BUCARAMANGA  
*Derecho a la ciudad*



remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

**Artículo 2.2.10.12.** Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

**Artículo 2.2.10.13.** Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

**Artículo 2.2.10.14.** Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de

excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

**Artículo 2.2.10.15.** Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1°. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2°. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

**Artículo 2.2.10.16.** En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del

mejor empleado de la entidad.

**Artículo 2.2.10.17.** Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

**3.4. Ley 734 de 2002,** en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

## 4. OBJETIVOS

### 4.1. OBJETIVO GENERAL:

Propiciar condiciones para la gestión de una buena calidad de vida laboral de los trabajadores, su desempeño laboral y su vida extralaboral, generando espacios de conocimiento, integración familiar y esparcimiento por medio de programas para el desarrollo integral y diversas actividades adecuadas con el fin de mitigar las necesidades de los trabajadores evidenciadas.

El programa de incentivos y bienestar, propenderá por generar un adecuado clima organizacional enfocado hacia la motivación y calidez humana en prestación de sus servicios, y se refleje en el cumplimiento de la misión institucional generando una prestación excelente de los servicios al ciudadano.

### 4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Establecer las condiciones necesarias para mejorar el ambiente laboral y rendimiento de los Servidores públicos de la Entidad, a través de espacios y acciones participativas de cultura, educación, recreación, deporte, esparcimiento e integración familiar, con el fin de fomentar el desarrollo integral y crecimiento personal.



**PERSONERÍA**  
**DE BUCARAMANGA**  
*Derecho a la ciudad*



- Propiciar valores organizacionales en pro de crear una cultura de servicio que haga hincapié en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal manera que se genere compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad por la entidad.

## 5. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores de la Personería de Bucaramanga, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

## 6. RESPONSABLE

La Secretaría General, área encargada del proceso de talento humano de la entidad, tiene la responsabilidad de coordinar y gestionar las actividades, los programas, políticas y acciones de incentivos y Bienestar Social Laboral.

## 7. AREAS COMPRENDIDAS

El Plan de Incentivos y Bienestar del año 2018 va dirigido a todos los servidores de la entidad (con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, y provisionales) y se elaboró a partir de la identificación de las necesidades de los trabajadores, según se detectó en la encuesta realizada a los 23 servidores públicos de la entidad, con el fin de brindar una atención integral e incrementar el desempeño laboral.

El Plan se enmarca en dos áreas:

### 7.1. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Esta área comprende la gestión y estructuración de programas de bienestar enfocados a cubrir las necesidades de protección, aprovechamiento del tiempo libre, identidad y aprendizaje, tanto del servidor como de sus familias, por consiguiente, su fin principal es mejorar la calidad de vida del trabajador en los aspectos, tales como: salud, vivienda, educación, cultura y recreación.

Dentro de esta área se desarrollan los siguientes programas:



**PERSONERÍA**  
**DE BUCARAMANGA**  
*Derecho a la ciudad.*



PROGRAMA	OBJETO
Programa de Deportes	Programar actividades deportivas para los servidores y su familia en espacios de acondicionamiento físico, recreación y deporte
Programa de Cultura	Crear espacios culturales para dar apoyo al talento artístico de los trabajadores de la entidad y su núcleo familiar, generando un mayor acercamiento con la cultura y el arte que cautiven y construyan una mejor el ambiente de trabajo
Programa de Estilos de Vida Saludables	Ejecutar actividades de promoción y prevención para fomentar estilos de vida saludable a los funcionarios de la entidad
Programa de educación	Generar programas para brindar apoyo en la educación técnica , profesional y posgrado de los trabajadores y sus familias de la entidad que estén interesados.
Programa de vivienda	Socializar los 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.
Programas sociales	Implementar actividades para mejorar la calidad de vida social de los trabajadores de la entidad.

## 7.2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta área hace referencia a la creación de un ambiente y condiciones



**PERSONERÍA**  
DE BUCARAMANGA  
*Derecho a la ciudad*



laborales satisfactorias y propicias para el desarrollo y bienestar del servidor público; procurando apoyar positivamente las relaciones interpersonales entre los servidores, la productividad y la mejora del servicio, a través de planes que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo.

Dentro de esta área se desarrollan los siguientes programas:

PROGRAMA	OBJETO
Programa de Inducción presencial	Fomentar la integración del empleado a la cultura organizacional, facilitando la información necesaria para el conocimiento de la función pública
Programa de preparación para la jubilación y pensionados	Informar a los trabajadores que estén próximos a pensionarse en aspectos para asumir el retiro de la vida laboral por jubilación y crear espacios de apoyo que permita a los pre pensionados a adaptarse a su nuevo estilo de vida.
Programa de salario emocional	Fomentar estrategias y políticas internas que busquen conciliar la vida profesional, familiar y personal de los funcionarios
Programa de responsabilidad social	Gestionar la ayuda mutua entre los funcionarios, sus familias y la sociedad mediante actividades que fomenten la solidaridad y el apoyo mutuo
Programa para mejorar el ambiente laboral	Crear programas que permitan determinar el clima laboral con el que cuenta la entidad y asimismo, actividades que ayuden a fortalecer las relaciones entre los compañeros de trabajo y en general el ambiente laboral



**PERSONERÍA  
DE BUCARAMANGA**  
*Derecho a la ciudad*



## 8. PLAN DE INCENTIVOS

Este plan va dirigido al reconocimiento anual del desempeño que poseen los servidores(as) de la Personería Municipal de Bucaramanga, otorgándoseles incentivos pecuniarios o no pecuniarios.

**Pecuniarios:** Estarán constituidos por reconocimiento económico que se asigna al mejor equipo de trabajo de la Personería Municipal de Bucaramanga., dichos reconocimientos se otorgarán de conformidad con las disposiciones legales vigentes, los criterios establecidos por el Comité de Estímulos e Incentivos de la entidad y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

**No pecuniarios:** De acuerdo con la Ley es el conjunto de programas flexibles, tales como: comisiones, traslados, encargos, representación de la entidad en eventos nacionales e internacionales, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de comunicación nacional e internacional, reconocimientos públicos a la labor meritoria, programas de turismo social y permiso remunerado hasta por tres (3) días.

**NOTA:** Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios concedidos a los servidores(as), en desarrollo del plan de Incentivos, no modificarán el régimen salarial y prestacional de los servidores(as) públicos ni se constituirán en factor salarial.

- Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios son personales e intransferibles.
- El disfrute de los incentivos deberá hacerse efectivo a más tardar un año después de haber sido concedido. En caso contrario se perderá este derecho.
- Las comisiones y encargos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.



**PERSONERÍA  
DE BUCARAMANGA**  
*Derecho a la ciudad*



## ESTRATEGIAS

- ✓ Reconocimiento a la antigüedad laboral
- ✓ Reconocimiento al servicio voluntario de docencia de los servidores de la entidad.
- ✓ Reconocimiento las calidades deportivas y culturales de los servidores de la entidad.
- ✓ Reconocimiento a mejor empleado por nivel jerárquico
- ✓ Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo de carrera administrativa y mejor empleado de libre nombramiento y remoción.

### 8.1 RECONOCIMIENTO A LA ANTIGÜEDAD LABORAL

Es la exaltación anual que se les hace a los funcionarios de la entidad que han prestado honrosamente sus servicios por cierto número de años. Tal reconocimiento se otorgará anualmente a los servidores (as) de la entidad que en la vigencia respectiva hayan cumplido, cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25) y así sucesivamente, años de servicio de manera continua y tiempo laborado directamente de la Personería Municipal de Bucaramanga, un reconocimiento y exaltación a la antigüedad laboral, el cual se efectuará en acto público.

**ESTÍMULO.** El reconocimiento a la antigüedad laboral se realizará mediante el otorgamiento de una medalla o escudo, además se proporcionarán días libres de disfrute, así:

- Cinco (5) años de servicio, tendrá derecho a disfrutar de un (1) día libre laboral en el año.
- Diez (10) años o Quince (15) de servicio, tendrá derecho a disfrutar de dos (2) días libres laborales en el año.
- Veinte (20) o Veinticinco (25) años de servicio, tendrá derecho a disfrutar de tres (3) días libres laborales en el año.
- Treinta (30), treinta y cinco (35) y así sucesivamente tendrá a disfrutar de cuatro (4) días laborables libres en el año.

**REQUISITOS.** Para obtener la exaltación por antigüedad, los funcionarios deben cumplir los siguientes requisitos:

- 1) Haber cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 años de servicio.



**PERSONERÍA  
DE BUCARAMANGA**  
*Derecho a la ciudad*



- 2) No tener sanción disciplinaria en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- 3) Estar prestando sus servicios directamente a la Personería Municipal de Bucaramanga.

## 8.2. RECONOCIMIENTO AL SERVICIO VOLUNTARIO DE DOCENCIA

Es la exaltación anual que se les hace a los funcionarios de la entidad que participen voluntariamente en la ejecución de acciones de formación (conferencias, seminarios, talleres, conversatorios, entre otros), en la Personería Municipal de Bucaramanga.

Este grupo de servidores(as) estará liderado por la Secretaría General y participará en el desarrollo de actividades de la entidad, tales como inducción, reinducción, acciones de participación ciudadana y capacitaciones técnicas inherentes a la misión institucional; también podrá apoyar la red de escuelas públicas y la colaboración técnica.

**ESTÍMULO.** El reconocimiento para quienes ejerzan el trabajo voluntario de docencia en la entidad, se realizará mediante:

- Un diploma de reconocimiento a la labor desarrollada.
- Inscripción del Servidor(a) Docente a capacitaciones relacionadas con la docencia y/o profundizaciones a nivel formal o informal, a cargo de la Secretaría General de la Personería.

**REQUISITOS.** Para participar en la exaltación por servicios voluntarios, se deberá cumplir los siguientes requisitos:

1. Los servidores(as) públicos que integren este grupo deben acreditar un tiempo de servicio continuo a la entidad no inferior a un (1) año.
2. Haber obtenido como mínimo un nivel de cumplimiento Sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral en las dos últimas calificaciones en firme.
3. No tener sanción disciplinaria en el año inmediatamente anterior al reconocimiento.



**PERSONERÍA  
DE BUCARAMANGA**  
*Derecho a la ciudad*



**CONFORMACIÓN EQUIPO DOCENTES DE LA ENTIDAD.** La Secretaría general llevara a cabo una convocatoria para que los servidores(as) de la Personería Municipal de Bucaramanga que tengan vocación de servicio, formación pedagógica o experiencia como docentes, que estén interesados se inscriban de manera voluntaria para realizar acciones de formación dirigidas a los nuevos servidores(as) de la entidad.

### **8.3 RECONOCIMIENTO A LAS CALIDADES DEPORTIVAS Y CULTURALES**

Es la exaltación anual que se les hace a los funcionarios de la entidad que sobresalen en el ámbito deportivo y cultural a nivel distrital, regional, nacional e internacional.

**RECONOCIMIENTO A LAS CALIDADES DEPORTIVAS.** Quienes obtengan en justas deportivas del orden distrital, regional, nacional e internacional, se le entregarán reconocimientos al primer, segundo y tercer lugar en alguna disciplina, se harán acreedores a un (1) día laboral libre.

**RECONOCIMIENTO A LAS CALIDADES CULTURALES.** Quienes por su participación en eventos culturales del orden Municipal, Departamental, nacional e internacional y que obtengan primer, segundo y tercer lugar, se harán acreedores a un (1) día laboral libre requiera.

**REQUISITOS.** Para ser seleccionado a recibir la exaltación por reconocimiento a calidades deportivas y culturales, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a. Haber obtenido como mínimo un nivel de cumplimiento satisfactorio en la evaluación de desempeño laboral en las dos últimas calificaciones en firme.
- b. No tener sanción disciplinaria en el año inmediatamente anterior al reconocimiento.

### **8.4. RECONOCIMIENTO A MEJOR EMPLEADO POR NIVEL JERARQUICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN**

Es la exaltación anual que se les hace a los funcionarios de carrera administrativa de la entidad que sobresalen en su desempeño laboral, en las categorías profesional, técnico y asistencial, Además también se hará un reconocimiento al mejor funcionario de libre nombramiento y remoción. Para lo anterior se tendrá en cuenta la evaluación de desempeño laboral y los acuerdos de gestión.

#### REQUISITOS:

1. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación y durante el proceso de selección.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
3. El servidor(a) debe haber obtenido una calificación Sobresaliente en la evaluación del desempeño.
4. Estar inscrito en el Registro Público de carrera administrativa. (para los funcionarios que participen en el incentivo de empleado de carrera administrativa por nivel jerárquico)

**EMPATE.** En la situación en que surjan empates entre los funcionarios, el Comité de Estímulos los dirimirán de la siguiente manera:

- a. Otorgará el Incentivo a los servidores(as) que tengan Sobresaliente en la evaluación del desempeño, así como el cumplimiento de la totalidad de los factores establecidos en la Resolución Reglamentaria sobre Evaluación de Desempeño vigente de la Personería Municipal de Bucaramanga.
- b. En caso de persistir el empate, el comité de estímulos otorgará el primer lugar a quienes hayan obtenido el mayor puntaje al promediar las dos (2) últimas evaluaciones anuales del desempeño laboral realizadas por la Entidad y que cumplan con el mayor número de factores de cumplimiento.
- c. Por último de continuar el empate el Comité de Incentivos y Estímulos lo dirimirá efectuando sorteo al azar y/o definirá el procedimiento a seguir.



**PERSONERÍA**  
**DE BUCARAMANGA**  
*Derecho a la ciudad*



**ESTIMULO:** Los servidores(as) seleccionados como los mejores empleados tendrán un incentivo NO PECUNIARIO consistente un reconocimiento con su foto en un cuadro llamado el "SERVIDOR DEL AÑO" y medio día de descanso (mañana o tarde) a elección del trabajador.

## 8.5. ELECCIÓN MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

Los equipos de trabajo son grupos de servidores(as) que ejercen sus labores de forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado grupal en concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales, plasmados en un proyecto.

**REQUISITOS:** Los equipos podrán conformarse por servidores(as) públicos de todos los niveles ocupacionales, pero sus integrantes no podrán participar en más de un proyecto.

1. Los equipos de trabajo podrán conformarse en número de dos (2) a siete (7) servidores(as) públicos, de la misma o de distintas dependencias.
2. Las(os) servidores(as) públicos que integran el equipo de trabajo deben acreditar un tiempo de servicio continuo no inferior a un (1) año.
3. Los integrantes de los equipos no deben haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación y durante el proceso de selección.
4. Los integrantes de los equipos debieron haber obtenido en la última calificación en firme un puntaje destacado.
5. A cada equipo de trabajo se le permite inscribir un solo proyecto.
6. El proyecto que inscriba el equipo de trabajo debe corresponder a un valor agregado distinto al cumplimiento de las funciones establecidas para cada cargo.

**EQUIPO EVALUADOR:** Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y que además posean conocimientos técnicos sobre los proyectos de los cuales participen, el cual estará encargado de aplicar los

parámetros de evaluación establecidos y de calificar los proyectos. Para ello, se podrá contar con Directivos de la entidad y/o con expertos externos que colaboren en esta labor; el equipo evaluador será designado por el Comité de Estímulos e Incentivos.

**INSCRIPCIÓN:** Los equipos de trabajo se deben inscribir por escrito y con la presentación de un anteproyecto, ante la Secretaría General, quien tiene a su cargo el proceso de Talento Humano - dentro de los términos señalados en el cronograma.

1. De la Personería Municipal de Bucaramanga, convocará a todos los servidores(as) de la entidad para que postulen sus proyectos institucionales para ser desarrollados y concluidos por equipos de trabajo, durante la anualidad.

2. La inscripción del equipo de trabajo deberá acompañarse de un anteproyecto que como mínimo debe contemplar:

- a. El problema y su delimitación. Caracterización del problema a solucionar.
- b. Importancia y justificación. Identificar la necesidad de realizar el proyecto.
- c. Objetivo general.
- d. Objetivos específicos
- e. Descripción de la metodología
- f. Cronograma
- g. Indicador
- h. Nombre de los integrantes indicando el cargo y la dependencia a la cual pertenecen.

3. Recibidas las inscripciones y anteproyectos, la Secretaría General revisa el cumplimiento de los requisitos señalados y dará conocer a los equipos de trabajo la aprobación de su inscripción, así como el equipo evaluador asignado.



**PRESENTACIÓN DE LOS PROYECTOS:** Los proyectos deben haber concluido y ser presentados de acuerdo con el cronograma establecido y contener como mínimo los siguientes parámetros:

- Descripción: Consiste en las características, componentes, etapas, duración, recursos humanos, físicos, técnicos y financieros utilizados en el proyecto.
- Metas: Son los resultados esperados, logros concretos definidos en términos de cantidad, calidad y tiempo.
- Beneficios: Impacto y utilidad que se espera tener con el proyecto, deben mostrar los aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
- Indicadores: Se deben establecer de manera puntual los indicadores que permitan evaluar el logro de objetivos, en términos de eficiencia, eficacia y máximo aprovechamiento de los recursos.

**SUSTENCIÓN Y CALIFICACIÓN DE LOS PROYECTOS:** El equipo evaluador revisará y calificará los proyectos de conformidad con los siguientes aspectos:

**1. Cumplimiento de los objetivos previstos:** Hace referencia a los resultados alcanzados, los cuales se medirán a través del análisis de logros en relación con los objetivos propuestos inicialmente. El proyecto, deberá tener definidos objetivos claros, medibles y cuantificables.

**2. Pertinencia:** Hace referencia a la congruencia del proyecto en relación con la misión, visión y objetivos institucionales y el mejoramiento de los procedimientos. El proyecto del equipo de trabajo debe generar valor agregado a la gestión institucional, por lo tanto, debe estar ligado al cumplimiento y mejoramiento de procesos, técnicas, proyectos y objetivos institucionales de la Personería Municipal de Bucaramanga.

**3. Trabajo en equipo:** Aporte de cada uno de los miembros del equipo para el desarrollo del proyecto. Hace referencia a los procesos, métodos, investigaciones, levantamiento de información y demás aspectos relacionados con las actividades de grupo, como son la comunicación, integración, participación y aportes de quienes conformen el equipo de trabajo, para el desarrollo del respectivo proyecto.



Para esto, en el proyecto se estipulará el servidor (a) responsable de las diferentes actividades y se diligenciará un formato de dicho cumplimiento firmado por la totalidad de los integrantes del equipo. Adicionalmente, en el día de la sustentación del trabajo se realizará la verificación correspondiente.

**4. Impacto del proyecto:** En los siguientes aspectos:

- a. Beneficios
- b. Ahorro en tiempo
- c. Ahorro en costos

**5. Sustentación del Proyecto:** Hace referencia a la solidez y el dominio del tema por parte del equipo en el momento de la sustentación, así como la calidad, puntualidad y metodología utilizada durante la sustentación del proyecto.

El equipo de trabajo, presentará y sustentará ante el equipo evaluador, al Comité de Incentivos y las Directivas de la Personería, el respectivo proyecto. Queda entendido que la no asistencia a esta presentación, producirá la descalificación del equipo de trabajo.

El puntaje máximo total que puede llegar a obtener un equipo de trabajo será del 100%, como resultado de la sumatoria del porcentaje obtenido en cada criterio. El otorgamiento del incentivo a los equipos de trabajo, exigirá una calificación mínima de 90% del porcentaje, según los siguientes criterios:

VARIABLE	PORCENTAJE
Cumplimiento de los objetivos previstos	20%
Pertinencia	20%
Trabajo en Equipo	20%
Impacto del proyecto	25%
Sustentación del proyecto	15%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>



**PERSONERÍA**  
DE BUCARAMANGA  
*Derecho a la ciudad*



**SELECCIÓN Y DIVULGACIÓN DE LOS RESULTADOS:** El equipo evaluador hará la consolidación de los resultados, determinando el primero, segundo y tercer puesto.

La Oficina Asesora de Comunicaciones, divulgará mediante cualquier medio idóneo, los proyectos ganadores del primer, segundo y tercer puesto de los Equipos de Trabajo.

**NOTA:** En caso de empate en el primer, segundo o tercer puesto en el puntaje de los Equipos de Trabajo, el Comité de Estímulos e Incentivos lo dirimirá asignando el primer lugar al equipo que obtenga mayor puntaje en el Criterio de "Impacto del Proyecto". De continuar con el empate se hará sorteo al azar entre los equipos que se encuentren en esta situación.

**MONTOS INCENTIVOS A LOS MEJORES EQUIPOS:** Los incentivos se entregarán a los equipos de trabajo que ocupen el primer, el segundo y el tercer puesto, así:

**PRIMER PUESTO:** Incentivo Pecuniario por valor equivalente a \$3'.000.000

**SEGUNDO PUESTO:** Incentivo Pecuniario, por valor equivalente a \$1.500.000

**TECER PUESTO:** Incentivo Pecuniario, por valor equivalente a \$500.000

**PREMIACIÓN.** Se reconocerá un incentivo pecuniario a cada uno de los integrantes del equipo de trabajo premiado en el primer lugar, por partes iguales. A los equipos de trabajo que obtengan el segundo y tercer lugar, se les reconocerá a cada uno de sus integrantes un incentivo no pecuniario, de forma proporcional.

**NOTA.** La premiación estará sujeta al presupuesto de la entidad.

## **9. COMITÉ DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

En pro del desarrollo del Plan de Incentivos y Bienestar de la Personería Municipal de Bucaramanga, la comisión de Personal de la entidad realizará las funciones que le corresponden al Comité de Incentivos y Estímulos

**CONFLICTO DE INTERESES.** En caso de conflicto de intereses de alguno de los miembros del comité de selección, el Personero Municipal., designará en su reemplazo a otro empleado de la entidad, a través de acto administrativo.

**FUNCIONES DEL COMITÉ.** Son funciones del Comité:

- a. Seleccionar anualmente los mejores empleados de cada uno de los niveles jerárquicos, el mejor funcionario de libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo de la Personería Municipal de Bucaramanga.
- b. Definir los criterios y orientar a la Secretaría General en el diseño y la evaluación participativa del plan de incentivos de la entidad.
- c. Establecer las variables y el sistema de calificación interno para la medición del desempeño de los equipos de trabajo.
- d. Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo y de los empleados.
- e. Definir anualmente, en el término señalado en el numeral anterior, las características, tipos y cuantía de los premios a entregar, de acuerdo con la reglamentación y los recursos destinados para tal fin, en el presupuesto de la Personería Municipal de Bucaramanga, incluyendo varias alternativas que cubran las expectativas de todos los niveles jerárquicos.
- f. Sustentar mediante actas los aspectos que se consideraron para la asignación de los estímulos e incentivos.

NOTA: se adjunta cronograma de actividades " Plan de Incentivos y Bienestar 2018"

