

# **PLAN INCENTIVOS INSTITUCIONALES Y BIENESTAR SOCIAL**

## **2026**

**HERNANDO VILLAMIZAR GONZÁLEZ**  
**PERSONERO MUNICIPAL DE BUCARAMANGA**

## 1. INTRODUCCIÓN

Partiendo de la detección de necesidades, observaciones y requerimientos identificados en la aplicación de la ENCUESTA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS de Enero del 2026 a los funcionarios de la Personería de Bucaramanga; entendiendo que estas necesidades parten de un contexto laboral que conlleva una serie de cambios y dinámicas organizacionales en el presente 2026, conforme las políticas y disposiciones generales de la alta dirección de la Personería de Bucaramanga, las cuales buscan fortalecer las competencias, capacidades, liderazgos y el tejido humano de sus equipos de trabajo cobijados en los valores institucionales rectores de dicha entidad.

El talento humano es un pilar fundamental en el desarrollo eficiente y eficaz del servicio público colocando su bienestar en un factor estratégico para el desempeño institucional y por ende el cumplimiento de los fines misionales de la Personería de Bucaramanga; en consecuencia, las formas en que se implementen los procedimientos incidirán directamente en el éxito administrativo, logro de los objetivos, el mejoramiento de los índices de clima organización y cultura organizacional.

La Personería de Bucaramanga, presenta el plan de Bienestar Social y de Inventivos 2026, con el objetivo de mejorar las condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la identidad, participación, desarrollo profesional y seguridad laboral de los servidores públicos de la Personería de Bucaramanga, al tiempo que se refuerce la eficiencia y efectividad en su funcionamiento, se pretenderá promover el desarrollo de los servidores de forma integral, por medio de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales, comportamentales y mejoramiento en su bienestar contribuyendo en el mejoramiento de calidad de vida.

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 2026, 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.

## 2. OBJETIVOS

### Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano de Función Pública de la Personería de Bucaramanga a través de los lineamientos, estrategias y mecanismos consagrados en la normatividad vigente para la contribución distintiva en el desarrollo integral de los servidores públicos en su ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio; propendiendo por el bienestar, el cuidado y la salud de los servidores y la ciudadanía.

### Objetivos Específicos

- ✓ Diseñar y ejecutar actividades en materia de bienestar social e incentivos que contribuyan a un clima laboral positivo, exaltando la labor que realizan al interior

- de la entidad acorde con las necesidades institucionales, individuales y familiares de los funcionarios de la Personería de Bucaramanga,
- ✓ Generar mediante acciones de promoción y participación, la construcción de una mejor calidad de vida familiar generando un equilibrio entre la vida laboral y familiar.
  - ✓ Propiciar estrategias que favorezcan las condiciones en el ambiente de trabajo, 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.
  - ✓ 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.
  - ✓ Desarrollar actividades y estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores, y en el ingreso de los funcionarios

### 3. ALCANCE

El presente plan es diseñado para los Servidores Públicos de la personería de Bucaramanga y cubre a sus familias conforme lo establece la normatividad vigente, generando el salario emocional<sup>1</sup> que se requiere según se evidenció en el análisis e instrumentos de recolección de data realizada a los funcionarios de planta de la entidad.

### 4. 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

<sup>1</sup>Guía del Salario Emocional de la Función Pública:

[https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703294/Guia\\_salario\\_emocional.pdf/950ec919-11a6-4c5d-90b2-d6c7b80ca294?version=1.0&t=1](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703294/Guia_salario_emocional.pdf/950ec919-11a6-4c5d-90b2-d6c7b80ca294?version=1.0&t=1)

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. *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. 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 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 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 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”.

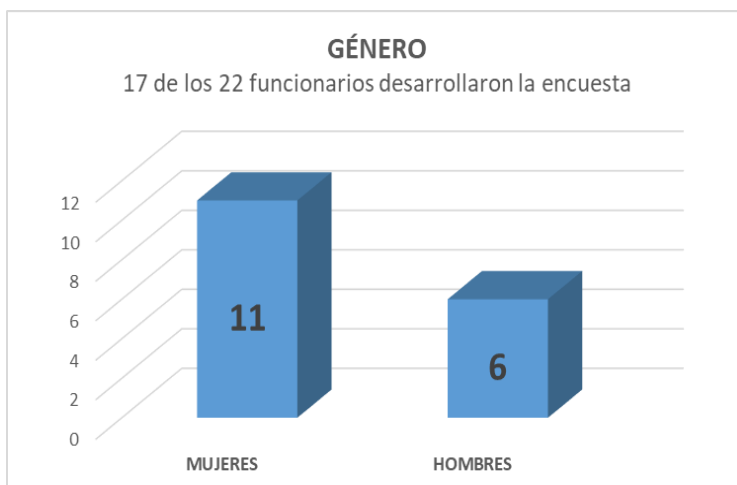
### EJES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL



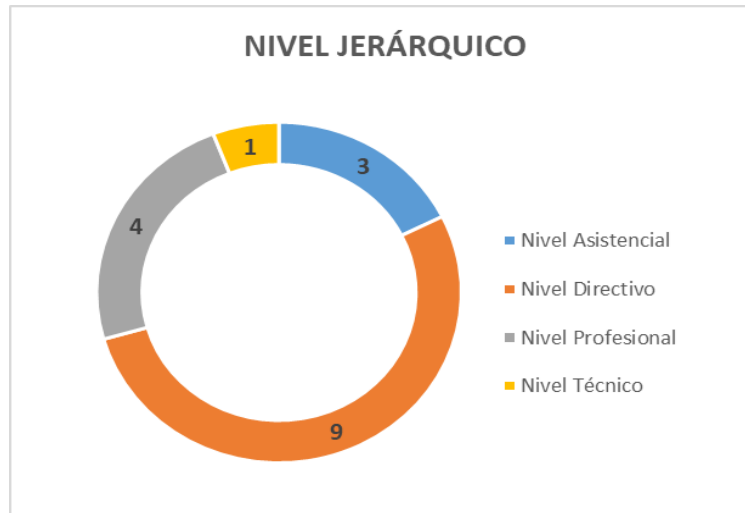
### ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Para establecer las actividades del plan de bienestar se realizó una encuesta a los funcionarios de la entidad, así:

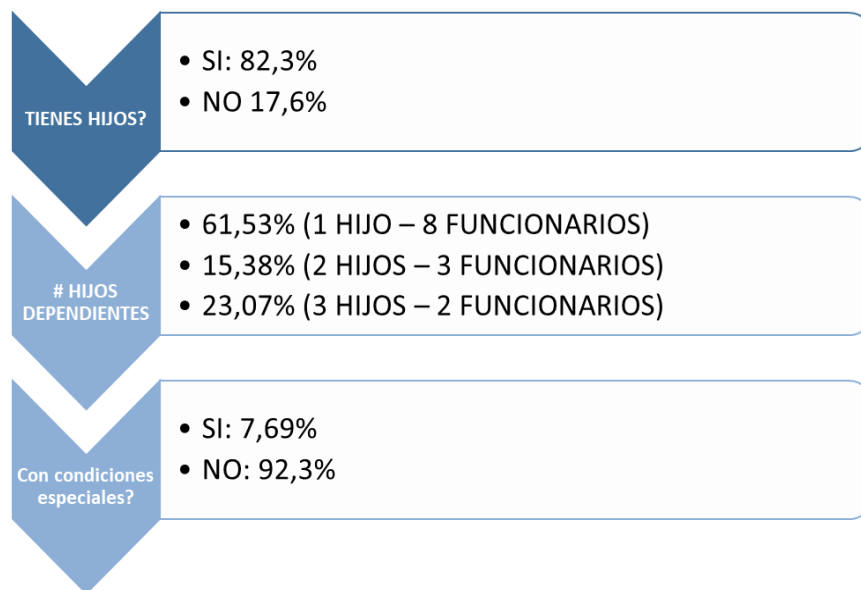
#### DATOS PERSONALES



ESTADO CIVIL	PORCENTAJE
Casado	31,3%
Unión libre	31,3%
Soltero	25%
Separado	12,5%



### FUNCIONARIOS CON HIJOS



### ACTIVIDADES

Participaría en actividades deportivas?

**SI 94,1% / NO 5,88%**

#### Preferible:

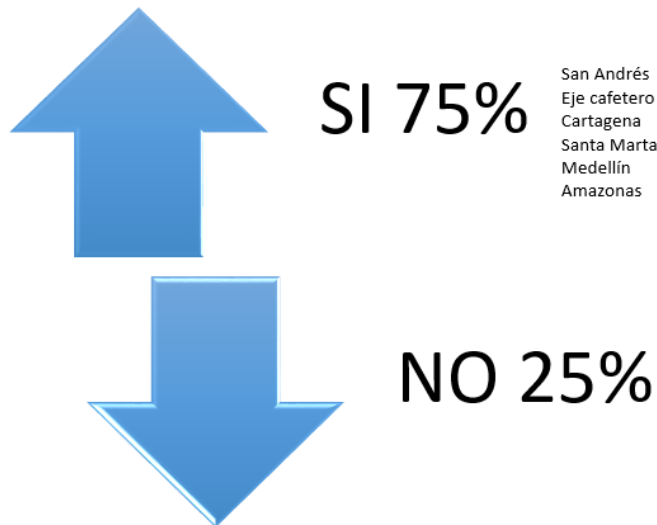
- Bolos
- Boli rana
- Tejo o mini tejo
- Ping pong

Otros: Pilates

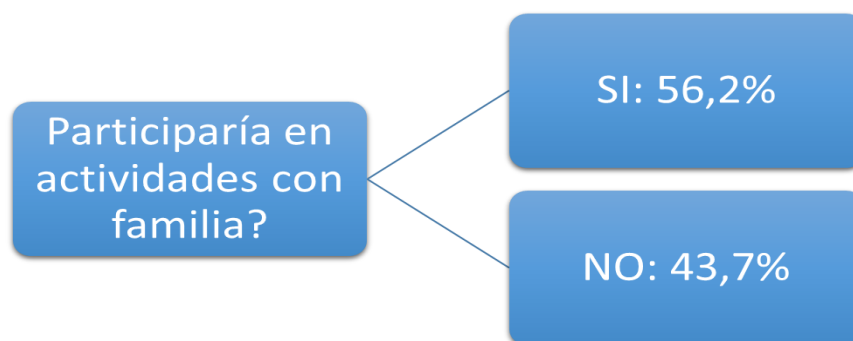
### AUTOCAUIDADO



Le gustaría actividad fuera de la ciudad?



### NIVEL FAMILIAR



## CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

TALLER FORTALECIMIENTO DEL SER	TALLER FORTALECIMIENTO CULTURA ORGANIZACIONAL	TALLER CLIMA LABORAL
<ul style="list-style-type: none"><li>• SI: 13</li><li>• NO: 2</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• SI: 13</li><li>• NO: 3</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• SI: 15</li><li>• NO: 2</li></ul>

## ACTIVIDADES DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

En el marco del Plan de Bienestar Institucional, la entidad contempla el desarrollo de acciones orientadas a la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, con el propósito de fomentar el autocuidado, mejorar la calidad de vida de los servidores y fortalecer entornos laborales saludables. Para ello, se proyecta la implementación de las siguientes jornadas:

1. **Jornadas de vacunación**, dirigidas a la prevención de enfermedades y al fortalecimiento del esquema de inmunización de los funcionarios.
2. **Jornadas de tamizaje**, orientadas a la detección temprana de factores de riesgo y condiciones de salud que requieran seguimiento oportuno.
3. **Semana de la Salud**, como espacio integral de sensibilización, educación y promoción de hábitos de vida saludables.
4. **Salud visual**, mediante evaluaciones preventivas que contribuyan al cuidado de la visión y al adecuado desempeño laboral.
5. **Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias**, a través de actividades informativas y preventivas que promuevan estilos de vida saludables.
6. **Apoyo psicológico ocupacional**, enfocado en el bienestar emocional, la salud mental y la prevención de riesgos psicosociales en el entorno laboral.

## NIVEL ORGANIZACIONAL

Como eje prioritario del Plan de Bienestar, se proponen actividades orientadas al fortalecimiento organizacional, el desarrollo integral de los funcionarios y la consolidación de una cultura institucional positiva. En este sentido, se contemplan las siguientes acciones:

1. **Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas**, que contribuyan al aprovechamiento del tiempo libre, la integración y el equilibrio entre la vida laboral y personal.
2. **Actividades para el fortalecimiento del ser, el clima laboral y la cultura organizacional**, promoviendo relaciones laborales sanas, el respeto y el trabajo colaborativo.
3. **Estrategias para el fortalecimiento del sentido de pertenencia, la motivación y la calidez humana**, encaminadas a generar compromiso institucional y satisfacción laboral.
4. **Conferencias y charlas motivacionales**, orientadas al crecimiento personal, profesional y al desarrollo de habilidades socioemocionales.
5. **Programas dirigidos a funcionarios prepensionados y de preparación para la pensión**, enfocados en brindar acompañamiento, orientación y herramientas para una transición adecuada a esta nueva etapa de vida.

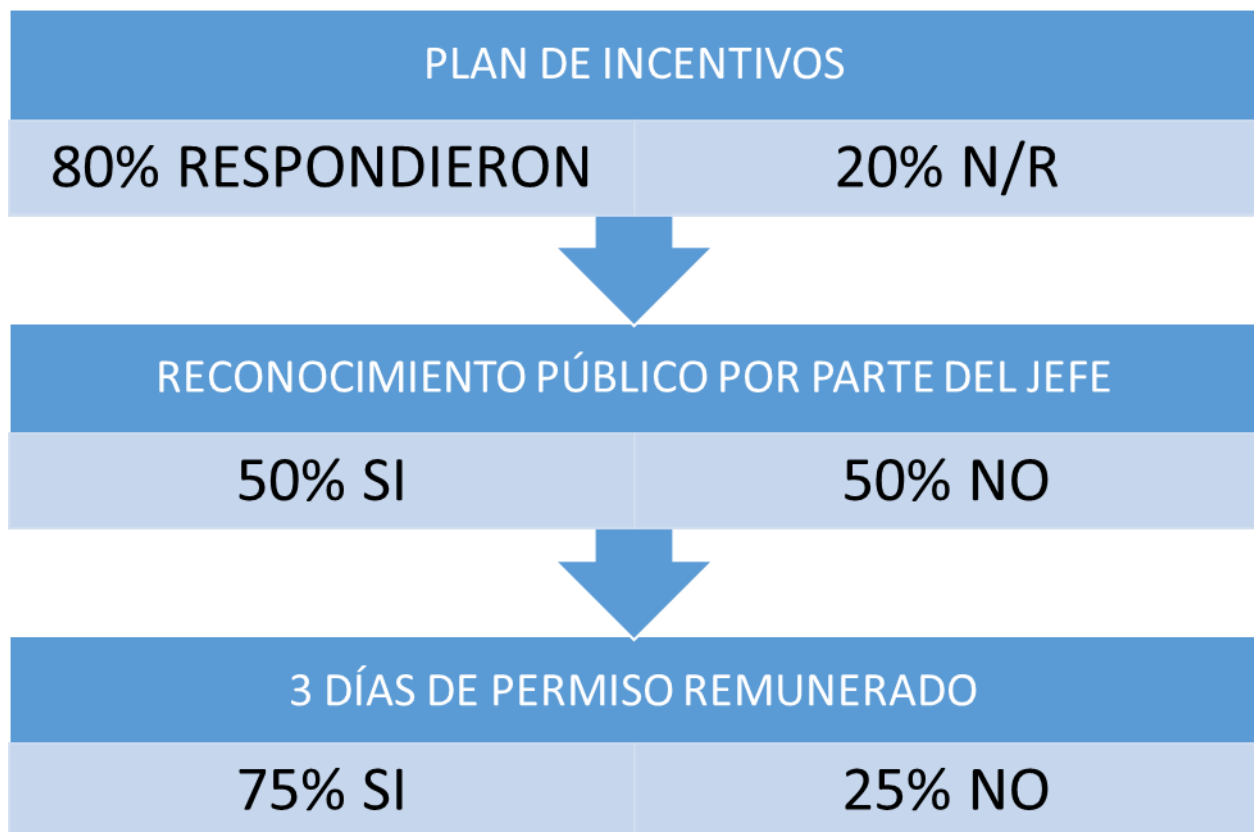
## CUIDADO Y SALUD MENTAL

En el marco del Plan de Bienestar Institucional, la entidad promoverá acciones orientadas al cuidado de la salud mental y el fortalecimiento del equilibrio emocional de los funcionarios, reconociendo su impacto directo en el desempeño laboral, la convivencia y la calidad de vida. Para ello, se desarrollarán las siguientes estrategias:

- **Talleres de manejo del estrés**, enfocados en brindar herramientas prácticas para la regulación emocional y la adecuada gestión de las cargas laborales.
- **Sesiones de meditación y relajación**, orientadas a promover la atención plena, la reducción del estrés y el bienestar integral.
- **Charlas de sensibilización sobre ansiedad y depresión**, dirigidas a la prevención, identificación temprana y promoción del autocuidado emocional.
- **Talleres lúdicos y de integración**, desarrollados en compañía de los compañeros de trabajo, con el fin de fortalecer los vínculos laborales, el trabajo en equipo y un ambiente organizacional saludable.

## PLAN INCENTIVOS

Respecto del plan incentivos y conforme a la encuesta realizada a los funcionarios de la entidad, se tiene lo siguiente:



De lo anterior se desarrollarán actividades focalizadas al reconocimiento mejores servidores públicos.

## CRONOGRAMA Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE 2026

Cabe resaltar que el cronograma específico que muestra los meses, se integrará por aparte de forma unificada con todas las actividades y la fecha de ejecución de las mismas están sujetas a las alianzas estratégicas que se establezcan.

<b>ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL</b>	<b>PERIODO DE EJECUCION</b>
Celebración trimestral cumpleaños funcionarios	1-2-3-4- trimestre
Celebración día de la mujer y el Hombre	Primer y cuarto trimestre
Actividades de turismo fuera de la ciudad	Todo el año
Día de permiso día cumpleaños para disfrutar en familia	Todo el año
Examen salud ocupacional periódicos acorde SG SST	Todo el año
Jornada integración día servidor público y reconocimiento a los mejores funcionarios	Cuarto trimestre
Torneos internos, actividades deportivas y de autocuidado	Todo el año
Taller de fortalecimiento del ser - taller y actividades para fortalecimiento de la cultura organizacional - taller trabajo del clima organizacional - taller liderazgo-taller valores institucionales y código de integridad	Todo el año
Actividad pre pensionados- Conferencia desvinculación asistida	Tercer trimestre
Compensación de tiempo laboral para días especiales	Semana santa- Diciembre-
Actividades recreativas hijos funcionarios	Tercer trimestre
Actividad de cierre gestión institucional 2025	Cuarto trimestre

### **SEGUIMIENTO PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL.**

Se tendrán en cuenta indicadores de:

**Cumplimiento:** # actividades realizadas /actividades programadas. Se espera ejecutar como mínimo el 90% de las actividades previstas para la vigencia.

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

Como lineamiento para el desarrollo de las actividades que fundamentan el Plan de Incentivos Institucionales 2026 de la Personería de Bucaramanga, se propenderá, en la medida de lo posible, porque estas se realicen por fuera del sitio habitual de trabajo, con el propósito de generar en los funcionarios una sensación de informalidad, distensión y desconexión laboral, que favorezca el disfrute efectivo de las actividades y el logro de los objetivos de bienestar propuestos.

Las actividades programadas dentro del Plan de Bienestar Social para la vigencia 2026 responden a los resultados obtenidos en el Diagnóstico aplicado a los funcionarios, en el cual se indagaron sus percepciones, intereses y preferencias frente a los programas de bienestar social laboral y los planes de capacitación institucional, con el fin de introducir mejoras y ajustes acordes a sus expectativas.

Dicha medición contó con una participación del 77% de los funcionarios, de los cuales el 94 % manifestó su interés y disposición para participar en las actividades de

bienestar, evidenciándose una alta aceptación y compromiso. Esta voluntad se mantiene de manera consistente a lo largo del diagnóstico, especialmente en relación con actividades recreativas, culturales y de promoción y prevención en salud, las cuales presentan un porcentaje mayoritario de preferencia.

Finalmente, el desarrollo de las actividades se ejecutará conforme a un calendario previamente establecido, socializado y comunicado a todos los funcionarios de la entidad, garantizando la adecuada planeación, la participación activa y la total disposición institucional para el cumplimiento y goce efectivo de las mismas.