



**PERSONERIA
DISTRITAL
DE BUENAVENTURA**

PROGRAMA DE BIENESTAR



2025



**PERSONERIA
DISTRITAL
DE BUENAVENTURA**

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVOS

- 1.1. Objetivo general
- 1.2. Objetivo específico

2. MARCO NORMATIVO

3. OBLIGACIONES DEL SERVIDOR PÚBLICO

4. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

5. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVO

- 5.1. Eje Equilibrio Psicosocial
- 5.2. Eje Salud Mental
- 5.3. Eje Convivencia Social
- 5.4. Eje Alianzas Interinstitucionales
- 5.5. Eje Transformación Digital

6. DESARROLLO EJES TEMATICOS



INTRODUCCIÓN

La Personería Distrital de Buenaventura, en cumplimiento de la normatividad vigente y en el desarrollo de la implementación del Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG, para la vigencia 2025 y de conformidad con lo establecido en la ley 909 de 2004, el decreto reglamentario No 1227 de 2005 y el decreto ley 1567 de 1998; ha diseñado el presente Programa de Bienestar Social e Incentivos el cual tiene como fin, motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados; fortaleciendo la Ruta de la Felicidad, teniendo en cuenta que “Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta al contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia”

Con base en lo anterior, y en consonancia con las políticas de modernización del Estado colombiano, las cuales tienen como finalidad, generar un cambio en el fortalecimiento institucional y de modernización de la Administración Pública mediante la reorganización e implementación de una nueva Política de Talento Humano Estatal, se hace necesario priorizar en la Personería Distrital de Buenaventura, un Programa Institucional de Bienestar Social e Incentivos que propenda por el desarrollo armónico e integral de los empleados.

En ese orden de ideas, podemos decir que el bienestar de la persona consiste en un equilibrio de múltiples factores tanto endógenos, como exógenos, a saber: espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral, por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la Entidad como del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de la Nueva Gerencia Pública, encaminada hacia los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Entidad y del Estado, con los fines de desarrollo personal.

Es por ello, que el Programa de Bienestar de la Personería Distrital de Buenaventura, está diseñado en aras de implementar una adecuada y eficiente optimización de las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario en los niveles sociales, culturales, familiares, laborales, y que



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA

promueva el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia de los servidores en armonía con el mejoramiento de la productividad institucional. Así mismo, la Personería Distrital de Buenaventura, promueve el desarrollo humano a partir del proceso integral del talento de la entidad. Las políticas de bienestar dirigidas a los servidores públicos se basan en el marco normativo, conceptual e institucional por una parte y por otra en las necesidades que se evalúan cada año y los insumos de la medición del clima laboral.

Por otro lado, el Programa de Bienestar Social e Incentivo de la Personería Distrital de Buenaventura, apunta a propiciar condiciones en el ambiente de trabajo, que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño; fomentando adicionalmente actitudes favorables frente al servicio público, desarrollando valores organizacionales y contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y su grupo familiar.

Al elevar el nivel de vida del funcionario, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, se espera que este alcance un grado de motivación, que se traduzca en mayor esfuerzo y mejor desempeño laboral en pro de una productividad institucional que responda a la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que requieren de nuestros servicios; los cuales tiene directa relación con la defensa de los Derechos Humanos.

Ahora bien, el Bienestar Social de los Empleados al servicio del Estado deberá entenderse ante todo como la búsqueda de calidad de vida en general, en correspondencia del Principio Constitucional de la Dignidad Humana, la cual armoniza con el aporte del bienestar social del ciudadano. La calidad de vida laboral es solo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos, que el trabajo bien diseñado, refleja tanto en la organización, como en cada uno de los servidores que están a su servicio.

Finalmente, este Programa de Bienestar Social e Incentivos, plantea los objetivos a lograr en la vigencia actual, el cubrimiento de la comunidad, las estrategias que se plantean para incrementar los índices de participación y la adhesión al programa según las prioridades y el presupuesto disponible para el cubrimiento de los programas proyectados, mediante los cuales se da estricto cumplimiento a la normatividad.



**PERSONERIA
DISTRITAL
DE BUENAVENTURA**

De la misma manera el plan permitirá 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, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

El Programa de Bienestar e Incentivo adoptado por la Personería Distrital de Buenaventura se encuentra ajustado a las políticas, necesidades y particularidades de la institución, así mismo, del instrumento presentado por la Función Pública en materia de bienestar “Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2024-2028”, que permite desarrollar estrategias para complementar el sistema de estímulo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.



1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

- Contribuir al mejoramiento del Bienestar, el clima Organizacional y la calidad de vida de los servidores de la Personería Distrital de Buenaventura

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar el plan de Bienestar e incentivos que favorezcan en el fortalecimiento del clima Organizacional de los funcionarios.
- Concebir espacios y actividades que fortalezcan el trabajo en equipo, y capacidad que les permita implementar herramientas de gestión y proponer alternativas de mejoramiento que garanticen el continuo incremento de la productividad de la institución.
- Fortalecer los valores institucionales para el logro de una cultura organizacional basada en el respeto, la responsabilidad y transparencia en el desempeño en la prestación del servicio, articulada con el Código de Valores de la Institución.
- Establecer mecanismos de bienestar laboral a través de los medios virtuales teniendo en cuenta la transformación digital.



2. MARCO NORMATIVO

El presente plan de bienestar e incentivos responden a los lineamientos y objetivos propuestos en la siguiente normatividad.

- **Constitución Política:** Consagra en los artículos 48, 51, 52, 53 y 57 que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado.
- **Decreto 1567 de 1998:** “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. En su artículo tercero establece que se deberá establecer el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes y entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labora y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- **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 vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- **Ley 909 de 2004:** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones”. Establece en el parágrafo del Artículo 36 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 las desarrollen.
- **Decreto 1083 de 2015:** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Reglamenta los Planes de Incentivos en el articulado que se presenta a continuación. Artículo 2.2.10.1 Programas de Estímulos. Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Artículo 2.2.10.6



Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.
Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral.

- **Plan estratégico de la Personería Distrital de Buenaventura 2024-2028.**

Línea estratégica 4: Una personería con procesos automatizados y personal altamente capacitado.

Estrategia: Establecer programas de capacitaciones continuas, formación constante, sistemas de salud, recreación y motivación a todo el personal que interviene en los procesos de la personería Distrital de Buenaventura.

- **Norma técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 100:2009 6.2 Talento Humano.**

“Los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas que realicen trabajos que afecten la calidad del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiada”; en el apartado 6.2.2 estipula que la entidad debe: determinar la competencia necesaria de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas o que realizan trabajos que afectan a la calidad del producto y/o servicio; así como proporcionar formación o tomar otras acciones para satisfacer dichas necesidades; evaluar las acciones tomadas, en términos del impacto en la eficacia, eficiencia o efectividad del sistema de gestión de la calidad y mantener registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia de los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas”.

- **Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2024-2028:** instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus propios programas de bienestar.

3. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por la Dirección Administrativa y Financiera.
- Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por la Dirección Administrativa y Financiera.



4. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Complementariedad. Se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad. Se debe contribuir al desarrollo de potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

La equidad. Que es “el derecho que tienen las personas de acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los bienes y servicios de la sociedad, así como en la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar.

Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización

Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados al plan de bienestar e incentivos, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.



5. EJES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVO

La capacitación es un proceso de formación y enseñanza que busca que los trabajadores adquieran conocimientos y habilidades para desempeñar sus tareas de manera eficiente.

La capacitación puede ser formal o informal, y se puede realizar a través de cursos, talleres, mentorías, libros, entre otros.

La capacitación puede ser una herramienta laboral que ayude a mejorar las capacidades del personal y a lograr un desempeño óptimo de las tareas. Algunos de los beneficios que puede aportar a la empresa son: Tener un equipo más productivo, Obtener personal altamente cualificado, Tener un equipo con mayor capacidad de adaptación, Incremento de la motivación laboral, Aumento del sentimiento de pertenencia a la empresa.





5.1. DESARROLLO EJES TEMÁTICOS

Dependencias involucradas	Temas de Capacitación	Capacitador	Intensidad horaria	Modalidad	Recursos	Evidencia
Todos	Servicio al Cliente	SENA	2 horas	Capacitación Enero		
Todos	Ley 1952 de 2019 y 2094 de 2021. Esta legislación establece las normas éticas y profesionales que deben regir su desempeño en el sector público, garantizando así la transparencia, eficiencia y responsabilidad en el ejercicio de sus funciones	Interno	4h	Capacitación marzo 2025		
Todas	PRINCIPIOS DE LA FUNCION PUBLICA La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad". (Subraya propia).	Interno	2h	Capacitación marzo 2025		



**PERSONERIA
DISTRICTAL
DE BUENAVENTURA**

Todos	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos Humanos Marco Normativo • Prevención y Protección • Competencias específicas de la Personería y Derecho Internacional <p>Los derechos humanos son un conjunto de libertades y derechos fundamentales que todas las personas tienen por el mero hecho de ser seres humanos</p>	FENALPER	4 horas	Capacitación Enero -20/21 de 2 a 5pm.		
Todos	<p>Sistema de Alertas Tempranas</p> <p>Uso de datos y creación de Infografías</p>	PARES/INSPI RAPAZ	4 horas	Capacitación febrero 4 de 9am a 12m Febrero 18 de 9am – 12m.		
Todos	<p>Clima y Riesgo Laboral</p> <p>El clima laboral y la gestión de riesgos laborales están estrechamente relacionados, ya que la percepción de la empresa por parte de los empleados se ve afectada por la</p>	Colmena SENA	4h 4h	Capacitación Colmena		



**PERSONERIA
DISTRICTAL
DE BUENAVENTURA**

	seguridad y el bienestar que se les brinda					
	<p>Cultura Org. y Cambio Cultural Mientras la cultura organizacional represent a el conjunto de valores, creencias, rutinas y comportamientos generalizados, el cambio organizacional es un conjunto de cambios estructurados y definidos, visiones nuevas y escenarios prospectivos, por lo tanto si pensamos en un cambio nuevo, el recurso humano es fundamental</p>	<p>Secretaria de Cultura Dptal</p> <p>Casa Taller</p> <p>Mincultura</p> <p>Planeacion Nacional</p> <p>Cenafro</p>		Capacitación Colmena		
Todos	<p>Salud física motora. Salud Mental y Convivencia Social La actividad física es un factor importante para la salud física y motora, y puede ayudar a mejorar la calidad de vida La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda que los adultos realicen al menos 150 minutos de actividad física aeróbica a la semana. La convivencia social y</p>	<p>Vínculos</p> <p>Hospital</p> <p>Secretaria de Salud</p> <p>INDER</p> <p>MinDeporte</p>	<p>8h</p> <p>4h</p> <p>4h</p>	<p>Capacitación Colmena</p> <p>Dos veces al año</p> <p>Todo el año, Junio, Diciembre,</p> <p>Dos veces al año</p>		



**PERSONERIA
DISTRICTAL
DE BUENAVENTURA**

	la salud mental están estrechamente relacionadas, ya que la salud mental incluye el bienestar social, psicológico y emocional. (Cumpleaños, Día del Servidor Pco, Integración familiar, Empoderamiento del Trabajador, Pausas Activas)					
Todos	<p>Equilibrio Psicosocial Este equilibrio incluye el bienestar emocional, psíquico y social, y afecta la forma en que una persona piensa, siente, actúa y reacciona ante situaciones de estrés (Día de la Mujer, Día de la Secretaria,</p> <p>Día del Trabajador, Entorno Laboral, Día de Halloween, Novena Navideña)</p>	<p>Mensaje y Detalle</p> <p>Mensaje y Detalle</p> <p>Mensaje</p> <p>Día del Dulce</p> <p>Novena</p> <p>SENA</p> <p>Unv. Antonio Nariño</p>	8h	Capacitación Colmenas Dos veces al año Marzo, Abril, Mayo, Septiembre, Octubre, Diciembre		
Todos	Actualización en normatividad	Interno	8h	Capacitación		



PERSONERIA DISTRICTAL DE BUENAVENTURA

	contractual para el fortalecimiento y actualización en los procesos de contratación			DAFP -ESAP		
Todos	Gestión de personal y liderazgo para robustecer las habilidades de coordinación y gestión eficiente del talento humano	Cámara de Comercio		Capacitación DAFP -ESAP		
Todos	Ética y transparencia en la función en aras de garantizar el cumplimiento de los principios	Externo	4h	Capacitación Procuraduría DAFP -ESAP ONG		
Todos	SECOP II	Contraloría	1 vez al Año	Capacitación Colombia Compra Unv. Cooperativa		
Todos	Prevención y atención de acosos sexual y/o discriminación por razón de sexo en ámbito laboral de la Personería Distrital de Buenaventura	Infancia y Adolescencia		Capacitación Convenios		
Todos	MIPG El gobierno nacional ha diseñado sistemas y modelos para guiar a los servidores	ESAP CNCS	16h	Capacitación Funcion Publica		



PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA

	<p>públicos en el ejercicio de la gestión institucional. Después de su implementación, se han recopilado lecciones aprendidas, establecido oportunidades de crecimiento e identificado las mejores prácticas internacionales, para avanzar en el mejoramiento de la gestión pública. Hoy en día, de la mano de las 11 entidades líderes de política, se ha actualizado MIPG para articular los sistemas de Gestión y Control Interno, unificar y armonizar los procesos, y así tener un panorama integral de la gestión de las entidades.</p>					
Todos	LEY 1010 Convivencia Laboral	Interno Edgar	2h	Capacitación Enero 2025		

A la finalización del plan institucional de capacitación se evaluará con los siguientes indicadores:



INDICADOR	META
Numero de eventos de capacitación realizados/total de eventos programados	

El nivel de cumplimiento estará determinado por la siguiente tabla de semaforización:

Satisfactorio 80% - 100%
Medio 60% - 79%
Bajo 30% - 59%
Critico 0% - 29%