



**PERSONERIA
DISTRITAL
DE BUENAVENTURA**

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

CARLOS YEFERSON POTES PALACIOS

**PERSONERO DISTRITAL DE
BUENAVENTURA**

VIGENCIA 2026 | Versión 2

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	3
OBJETIVOS	4
OBJETIVO GENERAL:.....	4
OBJETIVOS ESPECIFICOS:.....	5
MARCO NORMATIVO.....	5
PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	6
EJES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVO	7
DESARROLLO EJES TEMÁTICOS.....	8
INDICADORES	10

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

PRESENTACIÓN

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 2026 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”

De manera general, esta política se materializa a través del Plan de bienestar incentivos institucionales, entre otros planes relacionados con el Plan de Talento Humano como: el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos. 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 promueva el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

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.

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.

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.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

- Diseñar un plan de bienestar e incentivos, favoreciendo el clima Organizacional y la calidad de vida de los servidores de la Personería Distrital de Buenaventura

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- 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.

MARCO NORMATIVO

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

Norma / Instrumento	Descripción / Lineamientos Relevantes
Constitución Política de Colombia	En los artículos 48, 51, 52, 53 y 57 establece que el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población constituyen finalidades sociales del Estado, fundamento para el desarrollo de políticas de bienestar laboral.
Decreto 1567 de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. En su artículo 3 establece que los programas de bienestar e incentivos buscan elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados públicos y contribuir al cumplimiento de los resultados institucionales.
Ley 734 de 2002 (Código Disciplinario Único)	En el artículo 33, numerales 4 y 5, reconoce como derecho de los servidores públicos y sus familias participar en los programas de bienestar social del Estado (vivienda, educación, recreación, cultura, deporte, vacaciones) y acceder a estímulos e incentivos conforme a la normatividad vigente.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

Norma / Instrumento	Descripción / Lineamientos Relevantes
Ley 909 de 2004	Regula el empleo público y la carrera administrativa. En el parágrafo del artículo 36 establece la obligatoriedad de implementar programas de bienestar e incentivos para mejorar la eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados y fortalecer el logro de los objetivos institucionales.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública. Reglamenta los programas de estímulos e incentivos, definiendo beneficiarios, identificación de necesidades y expectativas, y programas de bienestar orientados a la calidad de vida laboral (artículos 2.2.10.1, 2.2.10.2, 2.2.10.6 y 2.2.10.7).
Plan Estratégico de la Personería Distrital de Buenaventura 2024–2028	En la Línea Estratégica 4 promueve una personería con procesos automatizados y personal altamente capacitado. Plantea como estrategia el desarrollo de programas de capacitación continua, formación constante, salud, recreación y motivación del talento humano.
Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 100:2009	En el numeral 6.2 Talento Humano establece que los servidores públicos deben ser competentes según educación, formación, habilidades y experiencia. Exige determinar competencias, proporcionar formación, evaluar su impacto y mantener registros que respalden la gestión del talento humano.
Programa Nacional de Bienestar 2024–2028: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles”	Instrumento técnico que orienta a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de programas de bienestar, promoviendo la salud integral, la sostenibilidad institucional y el mejoramiento del clima laboral.

PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Entre las obligaciones de los servidores públicos, está el asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por la Dirección Administrativa y Financiera, al igual que participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por la Dirección Administrativa y Financiera.

- Mejorar la Estructura Organizacional para contar con el personal necesario, con el fin de dar cumplimiento en forma adecuada a las funciones encomendadas y las necesidades actuales de la entidad.
- Fortalecer el Bienestar del Talento Humano mediante el desarrollo de los planes de bienestar social e incentivo, capacitación, salud y seguridad en el

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

trabajo.

- Fortalecer la cultura organizacional mediante el desarrollo de actividades permanentes que promuevan los principios y valores Institucionales, la motivación y la autoestima del Talento Humano.

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.

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.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

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.

DESARROLLO EJES TEMÁTICOS

PERSONERIA DISTRITAL DE BUENAVENTURA- CAPACITACIONES INSTITUCIONALES 2026			
INFANCIA Y ADOLESCENCIA			
No.	Fecha	Tema de Capacitación	Responsable
1	18 de marzo de 2026	Comunicación Asertiva	PERSONERA DELEGADA PARA LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA
2	15 de abril de 2026	Que son los Valores	
3	18 de marzo de 2026	Salud Mental	
4	10 de junio de 2026	Gratitud	
PARTICIPACION CIUDADANA			
No.	Fecha	Tema de Capacitación	Responsable
1	Por definir	Mecanismos de Participación Ciudadana	Directora Operativa para la Participación Ciudadana y protección de Interés Público
2	Por definir	Manejo del Ruido en el entorno laboral	
3	Por definir	Ley de garantías	
4	Por definir	Conciliaciones en el ámbito general	
CONTROL INTERNO			
No.	Fecha	Tema de Capacitación	Responsable
1	20 de febrero de 2026 3:00pm	Política de Control Interno en el marco de MIPG	JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

2	13 de marzo de 2026 3:00 pm	Fomento Cultura de Control Interno	
3	10 de abril 2026 3:00 pm	Guía del Riesgo y el Diseño de Controles en las Entidades Públicas	
4	29 de mayo 2026 3:00 pm	Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública	

FINANCIERA

No.	Fecha	Tema de Capacitación	
1	Por definir	Gestión Documental para los funcionarios entidad	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
2	Por definir	Presupuesto Institucional	
3	Por definir	Planes Institucionales	

TICS

No.	Fecha	Tema de Capacitación	
1	Abril de 2026	Cultura Digital	TECNOLOGIA DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES
2	Agosto de 2026	Inteligencia Artificial IA	
3	Octubre de 2026	Herramientas Planificación Digital	

DERECHOS HUMANOS

No.	Fecha	Tema de Capacitación	
1	Por definir	capacitación Antifraude	PERSONERO DELEGADA PARA LOS DD.HH
2	Por definir	capacitación en Derechos Humanos	
3	Por definir	Capacitación en la Ley de Victimas	

VIGILANCIA DE LA CONDUCTA OFICIAL

No.	Fecha	Tema de Capacitación	
1	Por definir	Prohibiciones de los Servidores Públicos	PERSONERO DELEGADO PARA LA CONDUCTA
2	Por definir	Componentes del Estatuto	

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES	Vigencia: 2026
Personería Distrital de Buenaventura - NIT 835 000010-3	Versión: 02

		Anticorrupción	OFICIAL
3	Por definir	Etapas del Proceso Disciplinario	
PLANEACIÓN DIRECCIONAMIENTO			
No.	Fecha	Tema de Capacitación	Jefe OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
3	Julio del 2026	Capacitación sobre la Recepción y Gestión de PQRS	
1	Septiembre de 2026	Capacitación sobre los Planes Institucionales	
2	Noviembre de 2026	Capacitación en MIPG desde la Planeación Capacitación en MIPG desde la Planeación Estratégica – Dimensión 2	

INDICADORES

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	100%

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

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


CARLOS YEFERSON POTES PALACIOS
Personero Distrital De Buenaventura

Elaborado por: Pamela Idali Moreno Rincón - Jefe de oficina asesora de planeación