



**PERSONERÍA DE
RIONEGRO**

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

VERSIÓN 1

PERSONERÍA MUNICIPAL
RIONEGRO, ANTIOQUIA
2026

CONTENIDO

1. OBJETIVO GENERAL	2
2. JUSTIFICACIÓN	2
3. MARCO NORMATIVO	3
4. BENEFICIARIOS	5
5. METODOLOGÍA	5
6. DIMENSIONES DE INTERVENCIÓN	5
6.1. Dimensión Física.....	6
6.2. Dimensión Intelectual	6
6.3. Dimensión Social-Laboral	7
6.4. Dimensión Afectiva	7
6.5. Dimensión Espiritual.....	7
7. PROGRAMAS.....	8
7.1. Programas de educación.....	8
7.2. Programa de promoción de la salud	8
7.3. Programa de celebraciones.....	9
7.4. Programa de integraciones	9
7.5. Programa de incentivos/ Tiquetera emocional	9
8. CRONOGRAMA.....	10
9. SEGUIMIENTO	10
10. CONTROL DE CAMBIOS.....	10

PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS 2026

En cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de la Personería Municipal de Rionegro se formula desde una perspectiva integral del ser humano. Este plan se orienta a la mejora de la calidad de vida de los servidores públicos, la promoción de condiciones que favorezcan su desarrollo integral y el fortalecimiento del clima laboral, con el propósito de incrementar la motivación y la productividad, generar espacios para el desarrollo de competencias y habilidades, y fomentar la apropiación de valores y principios institucionales.

El objetivo fundamental de este Plan es implementar estrategias que contribuyan al mejoramiento del desempeño institucional, facilitando la generación de valor público en beneficio de la ciudadanía.

Para su elaboración, la Personería Municipal de Rionegro tiene como referente la Guía de estímulos para los servidores públicos emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

1. OBJETIVO GENERAL

Definir e implementar estrategias y acciones orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral, el mejoramiento del clima organizacional y la motivación de los servidores públicos de la Personería Municipal de Rionegro, promoviendo la apropiación de valores y principios institucionales.

2. JUSTIFICACIÓN

De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, reglamentada por el Decreto 1083 de 2015, los programas de bienestar laboral deben estructurarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones laborales del empleado y de su núcleo familiar, así como a contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. Estos programas deben, a su vez, propiciar el aumento de los niveles de satisfacción, eficiencia y efectividad institucional.

El bienestar laboral se concibe como la búsqueda integral de la calidad de vida, mediante la implementación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos. Lo anterior permite

generar actitudes positivas frente al desempeño de sus funciones, promover el mejoramiento continuo en la prestación del servicio a la comunidad y fortalecer los valores organizacionales, fomentando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia.

En este marco, se desarrollan actividades orientadas a la formación y capacitación, así como al otorgamiento de incentivos no pecuniarios, con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, contribuyendo de manera efectiva al cumplimiento de los objetivos y resultados institucionales.

En la Personería Municipal de Rionegro se abordan de manera integral los diferentes ejes, dimensiones y necesidades de los servidores públicos, con el propósito de generar transformaciones positivas en las relaciones personales y laborales, lo cual se traduce en las siguientes ventajas:

- Fortalecimiento del sentido de pertenencia y de la cultura del servicio.
- Promoción del compromiso y la identificación de los servidores con los valores, principios y objetivos institucionales.
- Consolidación de la integración de los servidores públicos y sus familias en la cultura organizacional.
- Mejoramiento y desarrollo de las competencias laborales para la prestación de un servicio oportuno y de calidad.
- Reconocimiento y estímulo al desempeño efectivo, a los logros alcanzados y a los niveles de excelencia en la gestión.

3. MARCO NORMATIVO

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
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.
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Ley 734 de 2002, Artículo 33, numerales 4 y 5	Son derechos de todo servidor público: 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. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
Ley 1960 de 2019	Artículo 3° profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.

Es importante aclarar que en el decreto 1567 de 1998 – Artículo 15 se establecen los principios que sustentan el Plan Institucional de Bienestar, estímulos e incentivos:

Humanización del trabajo. Toda actividad deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones, cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social, técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.

Equidad y Justicia. Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.

Sinergia. Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo.

Objetividad y Transparencia. Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.

Coherencia. Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.

Articulación. La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

4. BENEFICIARIOS

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Personería de Rionegro está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad, ofreciendo actividades a nivel cultural, deportivo y recreativo, espacios de formación y también incentivos, con el fin de lograr la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar, laboral y el trabajo eficiente y eficaz de todos.

5. METODOLOGÍA

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la Personería de Rionegro se formula a partir del análisis del contexto interno y externo, considerando:

- Necesidades específicas manifestadas por los servidores públicos.
- Presupuesto destinado por la Personería para el bienestar social.
- Normatividad vigente

Para el desarrollo de este plan se genera un cronograma, definiendo fecha, recursos y responsable para las diferentes actividades propuestas por cada programa formulado.

Se establece un seguimiento trimestral para evaluar el cumplimiento del plan, a partir del cual se establecen acciones de mejora que permitan fortalecer la formulación y ejecución.

6. DIMENSIONES DE INTERVENCIÓN

Para la vigencia 2026, el plan se propone a partir del abordaje de cinco dimensiones, entendiendo la relación del ser humano con los demás y el conjunto de demandas y necesidades que posee, lo cual puede ser abordado a partir de diferentes programas, así:

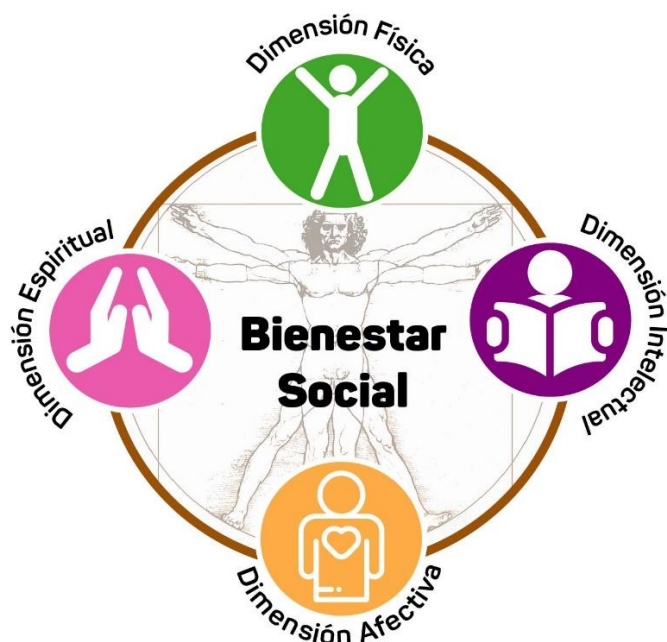


Figura 1. Dimensiones del Bienestar Social.

6.1. Dimensión Física

Comprende el cuidado del cuerpo, mediante una adecuada alimentación, un descanso suficiente y la realización de ejercicio físico de manera regular. Es una de las dimensiones que más potencia beneficios en la persona. De esta dimensión hacen parte actividades como:

- Eventos deportivos.
- Actividades recreativas.
- Caminatas dirigidas.
- Pausas activas.
- Actividades de Yoga y de aerobicos.
- Actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo.

6.2. Dimensión Intelectual

Hace referencia a la búsqueda de conocimiento y la promoción de espacios de aprendizaje para el fortalecimiento de competencias. De esta dimensión hacen parte actividades como:

- Cursos.
- Capacitaciones.
- Talleres.

- Seminarios.
- Conferencias.
- Diplomados.

6.3. Dimensión Social-Laboral

Comprende la interacción de la persona con diferentes grupos sociales (familia, amigos, compañeros de trabajo). En esta dimensión se desarrollan actividades como:

- Programas de motivación e integración.
- Programas de aprovechamiento del tiempo libre.
- Integración en días especiales.
- Celebración de cumpleaños y fechas especiales (día de la madre, día del padre, día de la mujer, día del hombre entre otros.)
- Actividades culturales
- Celebración del día de la familia.
- Celebración de la navidad.

6.4. Dimensión Afectiva

Comprende las relaciones interpersonales y vínculos que se forman con otras personas, basándose en principios y valores, y reconociendo el amor hacia sí mismo y hacia otros. Hacen parte de esta dimensión actividades como:

- Conferencias y talleres de comunicación asertiva, manejo de las emociones.
- Asesoría psicológica.
- Encuentros motivacionales.

6.5. Dimensión Espiritual

Hace referencia a la experiencia interior más profunda de la persona, que la conduce a dotar de sentido y propósito las acciones propias y a disfrutar la experiencia cotidiana, mediante la apropiación de un sistema de valores, la potenciación de habilidades y la identificación de aspiraciones y convicciones individuales y colectivas. Incluye realizar las prácticas asociadas a la creencia o los valores morales como:

- Acompañamiento por luto.
- Acompañamiento en enfermedad o calamidad.
- Acompañamiento por fechas espirituales.

7. PROGRAMAS

Para el cumplimiento del plan se han definido cinco programas con sus respectivas actividades:

7.1. Programas de educación

Capacitación

Está orientado al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales de los servidores, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite su desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Este programa se desarrolla mediante el **Plan Institucional de Capacitación 2026**.

Educación formal

La educación formal es aquella que se imparte en instituciones educativas aprobadas y que conduce a la obtención de títulos y grados. Se brindarán auxilios a los empleados para tal fin, conforme a los lineamientos establecidos en la Resolución Interna que adopta el Programa de Bienestar Social e Incentivos de la Personería de Rionegro.

7.2. Programa de promoción de la salud

Este programa es parte fundamental en el desarrollo de buenas prácticas para el fortalecimiento de la salud física y mental, así como para el aprendizaje social del servidor público, a través de espacios de integración y trabajo en equipo. Las actividades que se realizan en el marco de este programa son las siguientes:

- Actividades deportivas (iniciativas desde la Administración Municipal).
- Caminatas dirigidas.
- Actividades aeróbicas y de yoga.
- Pausas activas.
- Semana de la salud.
- Semana de la salud mental.
- Acompañamiento espiritual, pronta recuperación por enfermedad y/o pérdida de un familiar o ser querido.
- Aplicación encuesta clima organizacional, en caso de que aplique para la Personería.

7.3. Programa de celebraciones

Este programa promueve la motivación del personal y una vida laboral de calidad, lo cual se refleja en una mayor productividad, menor resistencia al cambio y minimización de prevenciones, negativismo y otras actitudes que afectan el clima laboral.

En el marco de este programa se realizan las siguientes celebraciones:

- Día de cumpleaños de cada servidor.
- Día internacional de la mujer.
- Día de San José (día del hombre).
- Día de la madre.
- Día del padre.
- Día del servidor público.
- Día de la niñez.
- Día celebrativo de cada profesión.

7.4. Programa de integraciones

Este programa fomenta que los servidores se interrelacionen, se conozcan e intercambien conocimientos, experiencias y buenas prácticas. Las actividades que se realizan mediante este programa son las siguientes:

- Reuniones con el Personero Municipal.
- Integración del día del amor y amistad.
- Bienvenida la navidad.
- Integración fin de año.

7.5. Programa de incentivos/ Tiquetera emocional

Este programa tiene por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño y/o exaltar los aportes de los servidores al desarrollo de la entidad, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la excelencia, a la calidad y productividad.

- Entrega de incentivo por reconocimiento a una actividad destaca dentro de la Personería Municipal.
- Disfrute de un día de permiso remunerado para los empleados que acompañen el ejercicio de auditoría interna.
- Disfrute de día libre por cumpleaños, (Tiquetera emocional.)

- Disfrute de día remunerado para el empleado que se celebre su graduación. Igualmente, cuando se trate de la graduación de alguno de los integrantes de su grupo familiar o el matrimonio de uno de sus hijos. (Tiquetera emocional)
- Disfrute de medio laboral para acompañar grados de su compañera, esposa e hijos. (Tiquetera emocional) Este incentivo se otorgará solo si la fecha coincide con un día hábil de trabajo.

8. CRONOGRAMA

Anexo a este plan se define el cronograma de actividades mediante el cual se da desarrollo a los diferentes programas descritos.

9. SEGUIMIENTO

Se realiza seguimiento trimestral al cumplimiento de las actividades programadas, generando y guardando evidencia que soporte su desarrollo.

Al finalizar la vigencia se evalúa el cumplimiento global del Plan y se evalúa la satisfacción de los usuarios con las actividades ejecutadas.

10. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	CAMBIO
1	31/01/2025	Creación del documento
2	31/01/2026	Actualización del documento

