RESOLUCIÓN No. 012

(30 ENERO DE 2024)

"POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2024"

LA PERSONERA MUNICIPAL DE CHAPARRAL TOLIMA, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, especialmente conforme las conferidas en la ley 136; 166 y 177 de 1994 y,

CONSIDERANDO

Que el Decreto 1567 de 1998 crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, Capítulos I, II y III contemplan el Sistema de Incentivos para los servidores públicos, disposiciones generales del Sistema y programas de Bienestar Social e Incentivos, cuyo fin es crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, su calidad de vida y el de su familia, favoreciendo así la satisfacción y el sentido de pertenencia de este hacia la entidad; crear condiciones apropiadas para dar cumplimiento al logro de los objetivos de la entidad, así como respecto al reconocimiento por el desempeño laboral de cada uno de los servidores de la organización.

Que El Decreto 1567 contempla las siguientes disposiciones para el Sistema de Estímulos:

a. "Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados. b. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados. c. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades. d. Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados".

Los fundamentos y principios, que comprenden el Sistema de Estímulos son los siguientes:

a. Humanización del Trabajo: Entendida como la oportunidad de crecimiento del trabajador en sus múltiples facetas: cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social, técnica y desarrollo de las potencialidades creativas, lo que redundará en el mejoramiento de la gestión institucional y el desempeño personal.

b. Equidad y Justicia: Implica el generar actitudes de reconocimiento para todos en un escenario de igualdad de oportunidades, de manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para buscar mejorar.

c. Sinergia: Considera que todo estímulo que se dé al empleado debe beneficiar a la organización en su conjunto generando valor agregado, es decir, procurando el bienestar del conjunto de empleados proyectado en el tiempo.

d. Objetividad y Transparencia: Los procesos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos y darse a conocer por todos los miembros de la entidad.

e. Coherencia: Las entidades deben desarrollar efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos y cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.

f. Articulación: La motivación del empleado deberá encaminarse a la integración de todas las acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan tanto a la satisfacción de sus necesidades materiales como espirituales.” (Artículo 15 Decreto 1567 de 1998.)

La norma ya mencionada, establece en su artículo 30 que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrán derecho a estos incentivos todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

Que mediante Resolución 008 del 27 de enero de 2021, se adoptó el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2021, siendo necesaria su actualización para la vigencia 2023.

Conforme a lo anterior, el despacho de la Personeria Municipal de Chaparral

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Actualícese el **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2024 DE LA PERSONERIA MUNICIPAL DE CHAPARRAL** "Personeria para todos" que hace parte de la presente como anexo.

El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de expedición.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Chaparral Tolima, a los treinta días del mes de Enero de dos mil veinticuatro (2024).

EDNA MARGARITA QUIÑONES ALVAREZ
Personera Municipal

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Vigencia 2024

EDNA MARGARITA QUIÑONES ALVAREZ

Personera Municipal

INTRODUCCIÓN

Es importante mencionar que el Plan de Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la Entidad.

El Programa de Bienestar, busca además contribuir a elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y a prestar mejores servicios a la comunidad.

MISION

La Personería Municipal es un ente del Ministerio Público, autónoma e independiente, que representa a la comunidad ante la Administración Municipal, que promueve y protege los derechos humanos, en temas como derechos civiles y políticos, derechos de la población victima del conflicto armado, derechos colectivos, derechos de los niños, niñas y adolescentes, derecho a la salud, derecho a la educación.

Defiende los intereses de la sociedad, ejerce vigilancia sobre las personas que desempeñan funciones públicas y vela por la adecuada distribución y gasto de los recursos públicos.

VISION

Obtener en el Siglo XXI un liderazgo y digno reconocimiento a nivel local y nacional, por ser un ente de excelencia que poya, vigila y contribuye al respeto de los Derechos humanos y fundamentales, la promoción del desarrollo humano, la vigilancia y control de los intereses y patrimonio público.

NORMATIVIDAD

1. Constitución Política: Artículos 48,51, 52, 53 y 57.
2. Ley 909 de 2004. 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 la desarrollen.

3. Ley 734 de 2002. 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 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. Modificado por la ley 1952 del 2019.
4. Ley 489 de 1998. Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
5. Ley 443 de 1998. Expide normas sobre carrera administrativa y otras disposiciones.
6. Ley 100 de 1993: Seguridad Social Integral.
7. Decreto 4661 de 2005. Modificó el parágrafo primero del artículo 70 del decreto 1227 de 2005, el cual quedó así: «**PARÁGRAFO 1.** 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»
8. Decreto 1227 de 2005. Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998.
9. Decreto Ley 1572 de 1998. Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
10. Decreto Ley 3054 de 1968. Crea y organiza el Fondo Nacional de Bienestar.
11. Decreto Ley 1567 de 1998. Título II. Establece el Sistema de Estímulos para los empleados del estado, el cual está integrado por dos grandes programas: Bienestar e Incentivos.
12. Decreto Extraordinario 3129 de 1968. Establece el Régimen de bienestar para el personal Civil a Servicio del Estado.
13. Decreto 2504 de 1998. Artículo Cuarto: Modifica el artículo 130 del Decreto 1572 del 5 de Agosto de 1998.
14. Decreto 1567 de 1998. Título II: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
15. Decreto 752 de 1984. Reglamenta los programas de Capacitación y Bienestar.
16. Decreto 614 del 14 de Marzo de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de salud ocupacional en el país.
17. Cartilla de bienestar para empleados de la Función Pública.

OBJETIVO

Alcanzar un alto nivel de bienestar para los funcionarios de la Personería por medio del mejoramiento y conservación del nivel de vida de los funcionarios y sus familias, contribuyendo a su desarrollo integral.

Sin embargo, es preciso indicar que la Personería Municipal al ser una personería de sexta categoría, no cuenta con los recursos económicos para adelantar programas de bienestar para los

empleados. Por lo que resulta ser complejo determinar el cumplimiento de dichos programas sin contar con la disponibilidad presupuestal respectiva.

Por lo anterior, no puede determinarse que existan recursos para ello, siendo necesario solicitar a la caja de compensación familiar, así como a la Administradora de Riesgos Laborales, los planes y programas que estas instituciones ofertan para el bienestar del trabajador, pues como ya se indico líneas arriba.

Asi las cosas queda establecido como actividad, hacer las gestiones y actividades pertinentes ante las entidades mencionadas para que estas determinen cuales serán los apoyos en el tema de bienestar.

EDNA MARGARITA QUIÑONES ALVAREZ
Personera Municipal