

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 1 de 20
		CODIGO: TH.PL004
		VERSION: 1
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO



PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES PARA LA VIGENCIA 2024

Cartago, Vigencia 2024

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 2 de 20
		CODIGO: TH.PL004
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		VERSION: 1
		FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

INTRODUCCIÓN

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el Plan de Incentivos Institucionales propuesto para los servidores del Concejo Municipal, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor público, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

Los cambios que experimenta el Estado Colombiano demandan el fortalecimiento Institucional de la Administración Pública; en este sentido, los programas de Talento Humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico e integral del servidor público.

El Plan de Incentivos Institucionales del Concejo Municipal, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores públicos, y para ello, la presidencia del Concejo es la encargada de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

De la misma manera el plan institucional permite 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.

Con base en lo anteriormente expuesto por la Presidencia del Concejo Municipal presenta el Plan de Incentivos Institucionales 2024, el cual está soportado en insumos importantes como las exigencias normativas sobre la materia.

En articulación con lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de sus objetivos y resultados, se presenta el Plan de Incentivos Institucionales para los servidores públicos del Concejo Municipal.

El Plan estará enmarcado en programas de Bienestar, con sus líneas estratégicas Protección y Acceso a Servicios Sociales y Calidad de Vida laboral y el programa de Incentivos, el cual incluye incentivos pecuniarios y no pecuniarios adecuados a sus necesidades e intereses laborales y familiares contribuyendo así a tener cada día servidores felices, motivados y que demuestren sentido de pertenencia por su entidad.

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

1. OBJETIVO:

1.1 OBJETIVO GENERAL

Incrementar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores, su grupo familiar y jubilados por el **Concejo Municipal de Cartago - Valle del Cauca**, mediante planes, programas y servicios, que fortalezcan el desempeño de sus labores, mejoren su calidad de vida y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así mismo generar un clima organizacional que manifieste en los

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 3 de 20
		CODIGO: TH.PL004
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		VERSION: 1
		FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

servidores motivación, sentido de pertenencia y calidez humana en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Ofrecer un sistema de estímulos e incentivos que responda a las necesidades y expectativas de los servidores y su grupo familiar con el fin de mejorar su ambiente físico, emocional y cultural.
2. Generar espacios de bienestar y desarrollo personal social encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor y sus familias propendiendo condiciones favorables de trabajo y reconocimiento a su buen desempeño.
3. Fomentar una cultura organizacional en la entidad que denote sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.
4. Promover dentro de la entidad modos, estilos y condiciones de vida saludables con el fin de reducir niveles de morbilidad y aumentar niveles de calidad de vida a nivel individual, como de su familia y comunidad.
5. Contribuir en los procesos de adaptación al cambio organizacional, cultural, ambiental de los servidores a través del desarrollo de actividades y programas de fortalecimiento al servidor y los equipos de trabajo.
6. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

2. ALCANCE:

Los beneficiarios del presente plan de incentivos institucionales son todos los funcionarios vinculados al Concejo Municipal de Cartago Valle de Elección Popular y periodo fijo.

3. MARCO NORMATIVO

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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”*

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo 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*

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 4 de 20
		CODIGO: TH.PL004
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		VERSION: 1
		FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

Se plantea el bienestar social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de bienestar social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social; por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. “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 2.2.10.2 Beneficiarios. “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:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
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

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 5 de 20
		CODIGO: TH.PL004
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		VERSION: 1
		FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

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 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”.

Parágrafo 2º. Modificado por el Decreto 051 de 2018 “Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor”.

Artículo 2.2.10.3. “Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la Ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales”.

Artículo 2.2.10.4. “No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles”.

Artículo 2.2.10.5. “La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio”.

Parágrafo: “Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo”.

Artículo 2.2.10.6. “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 mayor cubrimiento institucional”.

Artículo 2.2.10.7. “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:

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 6 de 20
		CODIGO: TH.PL004
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		VERSION: 1
		FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
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.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
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 2.2.10.8. “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”.

Artículo 2.2.10.9. “El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley”.

Parágrafo. “Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad”.

Artículo 2.2.10.10. “Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo”.

Parágrafo. “El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 7 de 20
		CODIGO: TH.PL004
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		VERSION: 1
		FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera”.

Artículo 2.2.10.11. “Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel”.

Artículo 2.2.10.12. “Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación”.

Artículo 2.2.10.13. “Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad”.

El desarrollo de este numeral estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo con el presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. “Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad”.

Artículo 2.2.10.15. “Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 8 de 20
		CODIGO: TH.PL004
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		VERSION: 1
		FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia”.

Parágrafo 1º. “Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad”.

Parágrafo 2º.” El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año”.

Artículo 2.2.10.16. “En las entidades donde existen secciones o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este Decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad”.

Artículo 2.2.10.17. “Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.

Ley 1952 de 2019, Artículo 37 establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:

4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG:

Partiendo de la premisa de que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados.

El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos.

La Función Pública definió políticas desde el manual operativo del sistema de Gestión MIPG partiendo de una visión multidimensional de la gestión

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 9 de 20
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CODIGO: TH.PL004
VERSION: 1		
		FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

organizacional, por tanto, incluye una serie de dimensiones que agrupan a su vez políticas, prácticas, herramientas e instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el modelo opere eficaz y eficientemente con atributos de calidad.

Guía de estímulos para los servidores públicos la cual establece lineamientos impartidos por la Función pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

4. ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de incentivos institucionales del Concejo Municipal, la administración podrá contar con el apoyo de las siguientes entidades con las cuales podrán establecer convenios especiales:

- ✓ Cajas de Compensación Familiar.
- ✓ Entidades Promotoras de Salud.
- ✓ Fondos de Pensiones y Cesantías.
- ✓ Entidades Administradoras de Riesgos Laborales.
- ✓ SENA
- ✓ ESAP
- ✓ Otros Entes Gubernamentales.

Acorde con el presupuesto destinado el plan de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos del programa de Bienestar Laboral de la entidad lo que permita realizar convenios con estas entidades para adquirir estos servicios.

5. RESPONSABLES DE LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

La presidencia de la Corporación Edilicia, a través de su equipo de trabajo tiene la responsabilidad de elaborar, coordinar y ejecutar las actividades consignadas en cada uno de los diferentes programas que contiene el plan de bienestar, estímulos e incentivos propuestos.

6. EJES DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

Son cinco (5) los ejes que componen el Plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos: i) el eje de equilibrio psicosocial; ii) el eje de salud mental; iii) el eje de diversidad e inclusión; iv) el eje de transformación digital y v) el eje de identidad y vocación por el servicio público.

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 10 de 20
		CODIGO: TH.PL004
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		VERSION: 1
		FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

- **Factores psicosociales:**

Este componente se centra en actividades que salvaguarden la salud física, psicológica y social de los servidores públicos, previniendo riesgos laborales y promoviendo la humanización del trabajo. Se destaca la importancia de iniciativas de salario emocional para generar bienestar laboral, aumentar la productividad, reducir el ausentismo y gestionar y retener el talento humano. Las estrategias incluyen eventos deportivos y recreativos para fomentar la actividad física, actividades artísticas y culturales, capacitaciones en artes y artesanías, eventos de emprendimiento, bienestar espiritual, entorno laboral saludable y acciones para promover el salario emocional, como diseñar esquemas de puntos con beneficios gestionados a través de cajas de compensación familiar u otros organismos.

- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:**

Este componente engloba actividades destinadas a proteger la dimensión personal y familiar de los servidores públicos, contribuyendo así a su bienestar laboral. Entre las iniciativas sugeridas se encuentran horarios flexibles, teletrabajo, acciones especiales por el día de la familia, facilitar espacios para compartir con la familia, celebrar el Día de la Niñez y la Recreación, adecuar Salas Amigas de la Familia Lactante, promover el uso de la bicicleta como medio de transporte, y llevar a cabo acciones de formación en técnicas para el manejo efectivo del tiempo y la desconexión laboral.

- **Calidad de Vida Laboral:**

El componente de calidad de vida laboral se centra en actividades que abordan las condiciones de trabajo de los servidores públicos, buscando satisfacer sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Se enfoca en el reconocimiento de su labor y la creación de ambientes que les permitan desarrollar y fortalecer sus competencias. Iniciativas incluyen la celebración del Día Nacional del Servidor Público, reconocimientos específicos por profesión, acompañamiento durante cambios organizacionales, programas de incentivos, actividades de coaching y mentoring, y promoción de alianzas relacionadas con educación, salud, bienestar, turismo, recreación, cultura y seguros.

Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

- **Higiene Mental:** El componente de higiene mental o psicológica se centra en acciones destinadas a preservar la salud mental de los servidores públicos, promoviendo su bienestar y mejorando continuamente su calidad de vida. Estrategias incluyen el acompañamiento de profesionales en psicología para abordar temas como conductas suicidas, consumo de sustancias, violencia, síndrome de agotamiento laboral, estrés, ansiedad y depresión. También se proponen programas de mindfulness para reducir el estrés, actividades de promoción de la salud, iniciativas para fomentar el autocuidado, alimentación saludable, sueño y descanso, así como

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 11 de 20
		CODIGO: TH.PL004
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		VERSION: 1
		FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

estrategias para trabajar bajo presión y resolver problemas en situaciones demandantes.

- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:**

El componente de salud integral busca mejorar el bienestar y calidad de vida de los servidores públicos a través de diversas iniciativas. Se propone realizar campañas para prevenir el sedentarismo, actividades para el manejo del estrés, ansiedad y depresión mediante herramientas que aumenten la resiliencia, como el ejercicio físico y técnicas de relajación. Además, se sugiere revisar la carga laboral y estilos de liderazgo, promover estrategias como la telemedicina o teleorientación psicológica, y organizar eventos como caminatas ecológicas

Eje 3: Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:**

El componente de inclusión laboral, diversidad y equidad busca crear un ambiente laboral seguro y diverso, promoviendo el cumplimiento de normativas vigentes. Estrategias propuestas incluyen talleres para fomentar la inclusión y la equidad, acciones para prevenir y proteger contra discriminación, especialmente hacia grupos racializados, étnicos, jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.

Se sugiere realizar campañas de comunicación, sensibilización y capacitación para transformar la cultura interna de las entidades públicas y promover la igualdad de trato para todos los servidores públicos, independientemente de su origen.

- **Prevención, atención y medidas de protección:**

El componente de prevención, atención y medidas de protección se centra en abordar todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como cualquier tipo de discriminación. Las iniciativas propuestas incluyen talleres y charlas para identificar y abordar el acoso laboral, sexual, violencia física, psicológica y otras formas de violencia de género o discriminación. También se sugiere promover la capacitación de los servidores públicos a través de cursos y diplomados virtuales sobre estas problemáticas, además de diseñar e implementar estrategias para difundir y conocer un protocolo específico para la prevención y protección en el ámbito laboral del sector público.

Eje 4: Transformación Digital

Este eje aborda las transformaciones derivadas de la Cuarta Revolución Industrial en las entidades públicas, que se han intensificado debido a la pandemia de COVID-19. El objetivo es avanzar hacia organizaciones inteligentes mediante la aplicación de tecnología, información y nuevas herramientas que superan las limitaciones físicas, conectándose con un mundo digital. Esta evolución es crucial para mejorar el bienestar de los servidores públicos, ya que el uso de herramientas digitales permite a las entidades recopilar información más extensa sobre su personal, facilitando la comunicación y agilizando procesos y procedimientos relacionados con la gestión del bienestar.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 12 de 20
		CODIGO: TH.PL004
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		VERSION: 1
		FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

- **Creación de cultura digital para el bienestar:**

Este componente destaca la necesidad de cultivar una cultura digital para mejorar el bienestar de las servidoras y los servidores públicos. Se centra en facilitar la gestión del flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas, y la flexibilidad laboral, entre otros beneficios. La transformación hacia la digitalización implica el desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales, aplicaciones de autocuidado, salud, aprendizaje colaborativo, organización del trabajo y servicio al ciudadano.

Además, se enfatiza la colaboración entre las áreas de talento humano y tecnologías de la información para implementar aplicaciones que agilicen trámites administrativos y evalúen las preferencias y conocimientos del personal.

- **Analítica de datos para el bienestar:**

Este componente tiene como objetivo facilitar la toma de decisiones y la implementación de programas de bienestar mediante la preparación de las servidoras y los servidores públicos en el uso de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data).

Se busca crear o adoptar redes, sistemas de información e inteligencia artificial que ayuden a conocer gustos y preferencias en temas como salud, educación y vida familiar. Además, se enfoca en la actualización constante de redes y sistemas de información para contar con datos relevantes y actualizados en la toma de decisiones en bienestar.

- **Creación de ecosistemas digitales:**

Este componente busca facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, promoviendo la flexibilidad y organización en las entidades, así como mejorando la comunicación interna y el acceso rápido a la información. Se propone la creación e implementación de ecosistemas digitales centrados en el bienestar, utilizando herramientas como el manejo de tiempos, mensajería instantánea, flujos de trabajo y almacenamiento en la nube, ya sea a través de herramientas internas de la entidad o proveedores externos, según la determinación de la entidad.

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje se enfoca en fomentar entre las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público. El objetivo es internalizar y aplicar los valores establecidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública según la Ley 909 de 2004. Además, se busca comprender la importancia y trascendencia en el desempeño laboral, contribuyendo así a elevar la confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios estatales. La promoción de una cultura organizacional orientada en esta dirección resulta fundamental para alcanzar estos objetivos.

- **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:**

Este componente se centra en cultivar el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público entre las servidoras y los servidores públicos. Busca comprometerlos con la visión, misión y objetivos estratégicos de la entidad, fomentando la identificación con la labor realizada para ofrecer servicios de calidad que satisfagan las expectativas de los grupos de interés. Incluye actividades que

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 13 de 20
		CODIGO: TH.PL004
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		VERSION: 1
		FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

promueven la vocación por el servicio público, el mejoramiento continuo de habilidades, el respeto y la colaboración.

Se proponen diversas iniciativas para lograr estos objetivos, como estrategias de comunicación para fortalecer el sentido de pertenencia, campañas que promuevan la comprensión de valores y principios éticos, reconocimientos y premiaciones por logros, actividades de team building, voluntariado, promoción de la diversidad e inclusión, acciones para fomentar la convicción y pasión por la labor pública, y campañas pedagógicas para defender la identidad y vocación por el servicio público. Además, se destaca la importancia de generar espacios de feedback continuo entre superiores y subordinados para fortalecer la vocación y productividad.

7. MEDICIÓN CLIMA LABORAL

Las normas de empleo público señalan que la medición del clima laboral se debe hacer por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Debido a que en el 2023 no se realizó, para este año (2024) debe realizarse.

Es importante tener en cuenta que para evaluar y mejorar el clima laboral de la entidad se debe considerar la percepción total que tiene el servidor. Es decir, esa percepción se extiende desde la forma en que se adapta a su puesto de trabajo hasta el rendimiento que da en el mismo. De acuerdo con Función Pública (2012), algunos de los elementos más importantes para tener en cuenta en estas mediciones son:

- ✓ Trato igual hacia todos los servidores, independiente de su forma de vinculación o nivel jerárquico.
- ✓ Condiciones físicas del lugar de trabajo.
- ✓ Liderazgo de los gerentes públicos y demás servidores del nivel directivo.
- ✓ Recompensa y reconocimiento por parte de la entidad al buen desempeño de los servidores y equipos de trabajo.
- ✓ Relaciones interpersonales entre los miembros de la entidad.
- ✓ Remuneración, es decir, si los servidores sienten que su salario es acorde con sus funciones o no.
- ✓ Pertenencia hacia la entidad, qué tan motivado y satisfecho se encuentra el servidor en la entidad.

8. BENEFICIARIOS Y RESPONSABLES

8.1 BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan Institucional de Incentivos del Concejo Municipal de Cartago - Valle del Cauca, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 compilado en el Decreto 1083 de 2015, todos los servidores públicos, de

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 14 de 20
		CODIGO: TH.PL004
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		VERSION: 1
		FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

libre nombramiento y remoción incluyendo a los jubilados por el Concejo, de periodo; con su grupo familiar entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

8.2 RESPONSABLES

Dentro de las funciones que tiene la presidencia se encuentra el ejecutar y coordinar todas las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral e Incentivos del Concejo Municipal

8.3 PRESUPUESTO

Para la realización de los programas del plan de bienestar e incentivos, el Concejo Municipal de Cartago destinara los recursos necesarios conforme a la ley para dar cumplimiento del plan de Bienestar e Incentivos de la Corporación Edilicia.

9. PROGRAMAS Y AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2024 está dirigido a todos los servidores de la entidad, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del Servidor Público y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. Se enmarca en dos áreas de intervención:



9.1 PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL:

9.1.1. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 15 de 20
		CODIGO: TH.PL004
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		VERSION: 1
		FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo el Concejo Municipal, velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Corporación Edilicia.

9.1.2. AREA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios:

Las Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad.

Para poder realizar la prestación de servicios de estas entidades, es de gran importancia que la presidencia realice una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir las diferentes instituciones.

Cobertura:

El programa de Bienestar cubre a todos los servidores públicos del Concejo Municipal y su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla el Concejo, la caja de compensación familiar.

La presidencia con su grupo de apoyo, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión del Concejo, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus cualidades.

Estrategias:

- ✓ Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- ✓ Orientación de los servicios en el momento de ingreso de los servidores a la entidad.
- ✓ Atención permanente y personalizada sobre las inquietudes sobre servicios y traslados.
- ✓ Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes E.P.S., ARL y Caja de Compensación.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 16 de 20
		CODIGO: TH.PL004
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	VERSION: 1
		FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

9.1.3. AREA DE RECREACIÓN Y DEPORTES

Las actividades de recreación es una parte fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo contribuyendo al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Así mismo, se busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico hacia la generación de ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga diferentes alternativas que respondan a satisfacer sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Estrategias

- ✓ Coordinación y ejecución de los programas deportivos y recreativos desde grupo de empleados del Concejo y así mismo, con la Caja de Compensación Familiar.
- ✓ Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- ✓ Realizar actividades extralaborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores públicos.
- ✓ Motivar y orientar a los servidores en la conformación de los diferentes equipos deportivos que ofrezca la Corporación Edilicia.

Actividades Deportivas: El objetivo es realizar actividades orientadas a fomentar la integración, respeto, tolerancia, sana competencia, esparcimiento y participación en actividades deportivas mejorando el estado físico y mental de los funcionarios y su familia.

Actividades Recreativas: La realización de estas actividades tiene como fin favorecer ambientes sanos de trabajo, integración, respeto y de compromiso organizacional a través de espacios lúdicos y de recreación. Dentro de las actividades a realizar están:

Formación en Artes y Manualidades:

Su finalidad es promover la creatividad en los funcionarios mediante la realización de actividades lúdicas y artísticas. Se realizará la inscripción de funcionarios interesados en participar en talleres de manualidades.

9.1.4. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 17 de 20
		CODIGO: TH.PL004
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		VERSION: 1
		FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas o actividades:

- ✓ Ejecución del Teletrabajo
- ✓ Reconocimiento mensual de cumpleaños para los funcionarios y día compensatorio.
- ✓ Día de la familia 1er semestre: día libre compensatorio para hacerse efectivo hasta el 30 de junio de 2024.
- ✓ Día de la familia 2do semestre: día libre compensatorio para hacerse efectivo hasta el 31 de diciembre de 2024.
- ✓ Jornada especial para mujeres en embarazo
- ✓ Permisos para asistir a citas médicas de hijos menores.
- ✓ Horarios compensados para el disfrute de tiempos para actividades de recreación y descanso en familia.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

PERMISOS

- **Permiso remunerado por formación académica:** los servidores públicos que se gradúen en modalidades de pregrado y posgrado tendrán derecho a dos (2) días de descanso remunerado, la solicitud de permiso remunerado por formación académica deberá realizarse por el servidor público interesado, para lo cual deberá adjuntar el documento que acredite la fecha de la ceremonia de graduación o en su defecto la de entrega del diploma, el servidor público interesado presentara el formato de permiso el cual deberá ser autorizado por el jefe inmediato, quien lo remitirá al área de talento humano.

- **Permiso remunerado por matrimonio:** La presidencia otorgará tres (3) días de permiso remunerado a quienes contraigan matrimonio el disfrute de estos días será discrecional del funcionario. El servidor público interesado presentará el formato de permiso el cual deberá ser autorizado por el presidente del Concejo, quien lo remitirá al área de talento humano.

- **Permiso remunerado en día de cumpleaños** se concederá a los funcionarios públicos del Concejo Municipal (1) un día de permiso remunerado, en razón a la fecha de su cumpleaños, el permiso deberá ser solicitado por el servidor público

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 18 de 20
		CODIGO: TH.PL004
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		VERSION: 1
		FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

interesado mediante el diligenciamiento del formato de permiso el cual deberá ser autorizado por el jefe inmediato, quien lo remitirá al área de talento humano

- **Permiso para estudio exento de compensación:** el servidor público que este cursando programas de educación formal en modalidad de pregrado o posgrado en instituciones legalmente reconocidas tendrán un tiempo exento de compensación de hasta (2) horas semanales u ocho (8) horas mensuales.

9.1.5 AREA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se pretende rescatar los valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Estrategias:

- ✓ Comunicar, Atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores de la Alcaldía.
- ✓ Información de actividades que se realicen en conjunto con la Caja de Compensación Familiar.
- ✓ Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de trabajo de la Entidad.
- ✓ Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo para realizar actividades culturales la organización de estos eventos.
- ✓ Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la Concejo.
- ✓ Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.
- ✓ Talleres sobre acoso laboral, discriminación de género, resolución de conflictos, entre otros.

9.1.6. AREA DE EDUCACIÓN FORMAL Y PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

Con este programa el Concejo Municipal de Cartago - Valle, apoya a los funcionarios que desean realizar estudios de educación formal y para el trabajo y desarrollo humano, para elevar su nivel de formación personal y profesional.

Estrategias

- ✓ Promoción del estímulo educativo al que tienen derecho los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.
- ✓ Coordinación y gestión ante el Comité de Capacitación y Bienestar Laboral de las solicitudes que realicen los empleados en materia de capacitación.
- ✓ Seguimiento del proceso conforme a las normas municipales que se han expedido regulando la materia.

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 19 de 20
		CODIGO: TH.PL004
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES		VERSION: 1
		FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024

9.2 PROGRAMA DE INCENTIVOS:

9.2.2. RECONOCIMIENTO A LOS MEJORES EMPLEADOS Y TRABAJO EN EQUIPO:

Se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los mejores equipos de trabajo.

Estrategias.

- ✓ Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción y de los mejores empleados por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño.
- ✓ Los incentivos serán entregados en ceremonia oficial
- ✓ Los criterios para este proceso serán establecidos por acto administrativo

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIBEI

El comité evaluará periódicamente la ejecución y cobertura del plan de bienestar social laboral estímulos e incentivos y replanteará modificaciones de actividades o presupuesto cuando sea necesario y rendirá indicadores de ejecución semestralmente.

Cumplimiento del plan de bienestar laboral:

Indicador de Gestión:

Actividades realizadas x 100/ Total, de actividades programadas

Cobertura plan de bienestar laboral:

Indicador de Cobertura:

No. funcionarios beneficiarios del PIBEI en un período x 100/ No. Total de funcionarios del Concejo

Indicadores de Impacto:

No. funcionarios satisfechos x 100/No. Total de funcionarios beneficiarios del Concejo

11. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Se Adjunta como anexo el cronograma de actividades conforme a las demandas de bienestar se los servidores públicos del Concejo Municipal de Cartago- Valle del Cauca.

TABLA CRONOGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

TEMAS	DIRIGIDA A.	CUMPLIMIENTO	TIEMPO DE PROGRAMACION (Meses)												
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL															
Día de cumpleaños	Servidores Públicos	Tarjeta de cumpleaños electrónica – día compensatorio	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

	CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO Nit: 900.215.967-5	Página 20 de 20
		CODIGO: TH.PL004
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	VERSION: 1
FECHA DE APROBACIÓN: 21/05/2024		

TEMAS	DIRIGIDA A.	CUMPLIMIENTO	TIEMPO DE PROGRAMACION (Meses)													
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Día de la Mujer	Funcionarias del Concejo que son madres	Entrega Detalle, tarjeta enviada al correo, valoración			x											
Día del Hombre	Servidores Públicos que son padres	Entrega Detalle, tarjeta enviada al correo, valoración			x											
Día de la Secretaria	Funcionarios que cumplen la labor de Secretariado	Entrega de Tarjeta - detalle						x								
Día de la Madre	Funcionarias que son madres	Entrega de Tarjeta-Detalle							x							
Día del Padre	Servidores públicos que son padres	Entrega de Tarjeta-Detalle								x						
Día del Amor y Amistad	Servidores Públicos	Actividad de Integración										x				
EJE 2: SALUD MENTAL			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Actividades Promoción de Salud	Servidores Públicos	Número de Actividades de promoción de la Salud Desarrolladas				x					x					x
Actividades Manejo de estrés, ansiedad y depresión	Servidores Públicos	Número de actividades reportadas		x					x				x			
Ejercicio Físico y Técnica de Relajación	Servidores Públicos	Número de actividades realizadas														x
EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSION			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Talleres de Inclusión	Servidores Públicos	Taller de inclusión realizado						x								
EJE 4: TRANSFORMACION DIGITAL			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Taller protección de la Información	Servidores Públicos	Taller de inclusión realizado							x	x	x					
EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Campaña de Promoción de Valores	Servidores Públicos	Festival de la integridad								x						
Campañas Pedagógicas para defender la identidad y vocación por el servicio público	Servidores Públicos	Actividades realizadas		x												
Día del Servidor Público	Servidores Públicos	Actividad cultural profundizando los valores de integridad								x						