CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO

INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES PARA LA VIGENCIA 2024

Con corte a Julio 31 /2024

Elaborado Por: MARTHA CECILIA SALDAÑA SALDAÑA
Asesora Externa MIPG

Cartago, Vigencia 2024

INTRODUCCIÓN

El seguimiento y la evaluación del plan de incentivos institucionales del Concejo Municipal son fundamentales para garantizar la eficacia y el cumplimiento de los objetivos establecidos para el desarrollo de sus actividades durante el período de enero a mayo de 2024. Este proceso proporciona una visión integral del progreso alcanzado, identifica áreas de mejora y permite realizar ajustes necesarios para maximizar los resultados.

Durante este período, el Concejo Municipal ha implementado un conjunto de incentivos destinados a promover el rendimiento excepcional, fomentar la productividad y mejorar el clima laboral entre sus empleados. Estos incentivos están diseñados para reconocer el esfuerzo individual y colectivo, así como para incentivar la innovación y la excelencia en el servicio público.

El presente informe de seguimiento y evaluación examinará el desempeño del plan de incentivos institucionales en base a criterios predefinidos, incluyendo la participación del personal, el logro de metas específicas, el impacto en la motivación y la satisfacción laboral, así como la eficacia en el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

A través de un análisis detallado de los datos recopilados y de las percepciones de los empleados, se evaluará la efectividad de los incentivos implementados y se propondrán recomendaciones para optimizar su aplicación en el futuro. Este proceso de evaluación continua es esencial para garantizar la adaptabilidad y la mejora continua de las políticas de incentivos del Concejo Municipal, así como para fortalecer su capacidad para alcanzar sus metas estratégicas y servir eficazmente a la comunidad.

INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

1. OBJETIVO:

Evaluar la efectividad global de los programas de incentivos institucionales implementados por el Concejo Municipal durante el período de enero a junio del 2024, con el fin de optimizar el uso de recursos, mejorar la motivación y el desempeño del personal, y garantizar el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

2. ALCANCE:

El alcance del seguimiento y evaluación del plan de incentivos institucionales del Concejo Municipal para el período de enero a mayo de 2024 implica:

- Examinar la participación del personal en los programas de incentivos.
- Evaluar cómo los incentivos impactan la productividad y el rendimiento laboral.
- Analizar la efectividad de los incentivos para alcanzar los objetivos organizacionales.
- Medir la satisfacción y la motivación del personal como resultado de los incentivos.
- Identificar áreas de mejora en la implementación de los programas de incentivos.
- Recopilar y considerar la retroalimentación de los empleados.
- Evaluar el impacto financiero de los incentivos en el presupuesto del Concejo Municipal.
- Analizar la equidad en la distribución de los incentivos entre los empleados.
- Comparar el rendimiento actual con períodos anteriores.
- Proponer recomendaciones específicas para mejorar la efectividad de los programas de incentivos.

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, 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 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 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 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”.

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:

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 Titulo. Los demás empleados de libre 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 Titulo.
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 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 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. METODOLOGIA

La metodología empleada en el seguimiento y evaluación del plan de incentivos institucionales del Concejo Municipal para el período de enero a mayo de 2024 se basa en un enfoque sistemático que combina métodos cuantitativos y cualitativos.

Este enfoque incluye:

Recopilación de datos: Se recopilaron datos cuantitativos, como la participación del personal en los programas de incentivos y métricas de desempeño laboral, así como datos cualitativos a través de encuestas, entrevistas y grupos focales para obtener perspectivas y percepciones del personal sobre los incentivos.

Análisis de datos: Se realizó un análisis estadístico de los datos cuantitativos para identificar tendencias, correlaciones y patrones en el rendimiento y la participación del personal. Los datos cualitativos fueron analizados utilizando técnicas de codificación y análisis temático para identificar temas emergentes y áreas de mejora.

Evaluación de impacto: Se evaluó el impacto de los incentivos en la productividad, satisfacción laboral, motivación y cumplimiento de objetivos organizacionales mediante la comparación de datos antes y después de la implementación de los programas de incentivos.

Retroalimentación del personal: Se recopiló la retroalimentación del personal a través de encuestas, entrevistas y grupos focales para comprender sus percepciones sobre la efectividad de los incentivos y cualquier área de mejora identificada.

Comparación con estándares y mejores prácticas: Se compararon los resultados obtenidos con estándares internos y mejores prácticas de la industria para identificar oportunidades de mejora y optimización de los programas de incentivos.

Propuestas de mejora: Basado en los hallazgos del análisis, se propusieron recomendaciones específicas para mejorar la efectividad y eficiencia de los programas de incentivos, así como para abordar áreas de mejora identificadas.

Esta metodología integral garantizó una evaluación exhaustiva y objetiva del plan de incentivos institucionales, proporcionando información valiosa para la toma de decisiones y la mejora continua de las políticas de incentivos del Concejo Municipal.

5. INFORME DE SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES

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

TEMAS	CUMPLIMIENTO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO POR ACTIVIDADES		INFORMACION DESPACHO RESPONSABLE
		ACTIVIDADES	EJES	
EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL		%	**43%**	
Día de cumpleaños	Tarjeta de cumpleaños electrónica – día compensatorio	70%	81%	Propuestas de mejora: Basado en el análisis, se pueden proponer recomendaciones para mejorar el cumplimiento de la actividad en el futuro. Esto podría incluir la asignación de más recursos, automatización del proceso o revisión de los criterios de selección de tarjetas.
Día de la Mujer	Entrega Detalle, tarjeta enviada al correo, valoración	100%		
Día del Hombre	Entrega Detalle, tarjeta enviada al correo, valoración	100%		
Día de la Secretaria	Entrega de Tarjeta - detalle	100%		
Día de la Madre	Entrega de Tarjeta- Detalle	100%		
Día del Padre	Entrega de Tarjeta-Detalle	100%		
Día del Amor y Amistad	Actividad de Integración	100%		
EJE 2: SALUD MENTAL			0%	
Actividades Promoción de Salud	Número de Actividades de promoción de la Salud Desarrolladas	0%	0%	La falta de cumplimiento en estas áreas puede tener repercusiones negativas en el bienestar emocional y la salud mental de los empleados, lo que a su vez podría afectar su desempeño laboral y su calidad de vida en general. Se recomienda implementar de manera urgente acciones concretas para promover la salud mental en el lugar de trabajo, como establecer programas regulares de promoción de la salud, facilitar el acceso a recursos de apoyo emocional y promover un entorno laboral que fomente el bienestar psicológico. Es fundamental asignar recursos adecuados y establecer una estructura organizativa sólida para garantizar la implementación efectiva de estas iniciativas y el seguimiento continuo de su impacto en la salud mental de los empleados.
Actividades Manejo de estrés, ansiedad y depresión	Número de actividades reportadas	0%		
Ejercicio Físico y Técnica de Relajación	Número de actividades realizadas	0%		
EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSION			0%	
Talleres de Inclusión	Taller de inclusión realizado	100%	100%	Al priorizar la implementación de talleres de inclusión, el Concejo Municipal de Cartago puede crear un ambiente de trabajo más equitativo, inclusivo y acogedor para todos sus empleados, lo que a su vez puede contribuir a mejorar el desempeño organizacional y fortalecer las relaciones laborales.
EJE 4: TRANSFORMACION DIGITAL			0%	
Taller protección de la Información	Taller Protección de la Información	100%	100%	Al priorizar la inclusión en el proceso de transformación digital, el Concejo Municipal de Cartago puede asegurar que todos los empleados se beneficien por igual de las nuevas tecnologías y contribuyan de manera significativa al logro de los objetivos organizacionales en la era digital. Esto no solo promoverá una cultura de inclusión, sino que también mejorará la eficiencia y la efectividad de la transformación digital en general.
EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO			0%	

TEMAS	CUMPLIMIENTO	NIVEL DE CUMPLIMIENTO POR ACTIVIDADES		INFORMACION DESPACHO RESPONSABLE
		ACTIVIDADES	EJES	
Campaña de Promoción de Valores	Festival de la integridad	0%	0%	El Concejo Municipal de Cartago puede fortalecer su identidad organizacional y promover una cultura de servicio público basada en valores, lo que a su vez puede mejorar la moral del personal y la calidad de los servicios prestados a la comunidad.
Campañas Pedagógicas para defender la identidad y vocación por el servicio público	Actividades realizadas	0%		
Dia del Servidor Público	Actividad cultural profundizando los valores de integridad	100%		
NIVEL DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN			63%	

6. RECOMENDACIONES

Para el EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Para analizar el cumplimiento de la actividad "Enviar Tarjeta de cumpleaños electrónica - día compensatorio", se puede realizar lo siguiente:

Recopilación de datos: Se debe recopilar información sobre la cantidad de tarjetas de cumpleaños electrónicas enviadas durante el período especificado.

Comparación con el objetivo: Se comparará la cantidad de tarjetas enviadas con el objetivo establecido para determinar si se cumplió o no con la actividad.

Evaluación de la calidad: Además de la cantidad, se debe evaluar la calidad de las tarjetas de cumpleaños enviadas. Esto puede incluir la originalidad, personalización y adecuación al gusto del destinatario.

Retroalimentación del personal: Es importante recopilar la retroalimentación del personal encargado de enviar las tarjetas para identificar cualquier desafío o área de mejora en el proceso.

Identificación de causas de incumplimiento: Si no se alcanzó el objetivo, se deben identificar las posibles causas, como falta de tiempo, recursos o coordinación.

Propuestas de mejora: Basado en el análisis, se pueden proponer recomendaciones para mejorar el cumplimiento de la actividad en el futuro. Esto podría incluir la asignación de más recursos, automatización del proceso o revisión de los criterios de selección de tarjetas.

Al llevar a cabo este análisis, se podrá determinar con precisión el nivel de cumplimiento de la actividad y tomar medidas para mejorar su efectividad en el futuro.

Para el EJE 2: SALUD MENTAL

El análisis del cumplimiento del plan de incentivos institucionales para el Concejo Municipal de Cartago en el eje de Salud Mental para el período de enero a junio de 2024 muestra un registro de cumplimiento del 0% en todas las áreas evaluadas.

Actividades de Promoción de Salud: No se registró cumplimiento en esta área. Esto puede indicar una falta de implementación de actividades destinadas a promover la salud mental entre los empleados, como charlas educativas, campañas de sensibilización o actividades de promoción de hábitos saludables.

Actividades de Manejo de Estrés, Ansiedad y Depresión: Tampoco se evidenció cumplimiento en esta categoría. Esto podría sugerir que no se llevaron a cabo actividades específicas para abordar el manejo del estrés, la ansiedad y la depresión entre el personal, como talleres de manejo del estrés, sesiones de asesoramiento o programas de apoyo emocional.

Ejercicio Físico y Técnicas de Relajación: De igual manera, se observa un registro de cumplimiento del 0% en esta área. Esto podría indicar una falta de iniciativas para promover el ejercicio físico y enseñar técnicas de relajación entre los empleados, como clases de yoga, sesiones de meditación o programas de actividad física.

Implicaciones y Recomendaciones:

La falta de cumplimiento en estas áreas puede tener repercusiones negativas en el bienestar emocional y la salud mental de los empleados, lo que a su vez podría afectar su desempeño laboral y su calidad de vida en general.

Se recomienda implementar de manera urgente acciones concretas para promover la salud mental en el lugar de trabajo, como establecer programas regulares de promoción de la salud, facilitar el acceso a recursos de apoyo emocional y promover un entorno laboral que fomente el bienestar psicológico.

Es fundamental asignar recursos adecuados y establecer una estructura organizativa sólida para garantizar la implementación efectiva de estas iniciativas y el seguimiento continuo de su impacto en la salud mental de los empleados.

Para el EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSION

El análisis del cumplimiento del plan de incentivos institucionales para el Concejo Municipal de Cartago en el eje de Diversidad e Inclusión para el período de enero a junio de 2024 revela un registro de cumplimiento del 0% en la actividad "Realizar Talleres de Inclusión".

Implicaciones del bajo cumplimiento:

La falta de realización de talleres de inclusión puede indicar una ausencia de iniciativas para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y diverso en el Concejo Municipal de Cartago.

Esto podría resultar en una falta de conciencia y comprensión sobre la importancia de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, lo que podría afectar negativamente la moral, la cohesión del equipo y la productividad general.

Recomendaciones:

Es crucial que el Concejo Municipal de Cartago priorice la implementación de talleres de inclusión como parte integral de sus políticas y prácticas organizacionales.

Se deben asignar recursos adecuados y designar personal capacitado para diseñar y llevar a cabo estos talleres de manera efectiva.

Los talleres deben abordar temas como la sensibilización sobre la diversidad, la equidad de género, la inclusión de personas con discapacidad, entre otros, para promover un ambiente de trabajo más inclusivo y respetuoso.

Es importante realizar un seguimiento continuo del impacto de estos talleres en la cultura organizacional y el bienestar de los empleados, y ajustar las estrategias según sea necesario para garantizar su efectividad a largo plazo.

Al priorizar la implementación de talleres de inclusión, el Concejo Municipal de Cartago puede crear un ambiente de trabajo más equitativo, inclusivo y acogedor para todos sus empleados, lo que a su vez puede contribuir a mejorar el desempeño organizacional y fortalecer las relaciones laborales.

Para el EJE 4: TRANSFORMACION DIGITAL

El análisis del cumplimiento del plan de incentivos institucionales en el eje de Transformación Digital para el Concejo Municipal de Cartago en el período de enero a julio de 2024 indica un desempeño destacado en la actividad "Realizar Taller de Inclusión", la cual alcanzó un 100% de cumplimiento. Este resultado sugiere una ejecución efectiva de la actividad, cumpliendo con los objetivos y expectativas establecidas en el plan.

La realización completa del taller refleja una adecuada planificación y coordinación en su desarrollo, lo que es clave para promover la inclusión digital entre los participantes. Además, este logro podría tener un impacto positivo en el avance del eje de Transformación Digital, contribuyendo a mejorar las competencias digitales dentro del Concejo y, posiblemente, en la comunidad.

Sin embargo, para una evaluación más integral del plan de incentivos, sería necesario analizar si este cumplimiento aislado está alineado con otros objetivos del eje de Transformación Digital y si ha contribuido al logro de metas más amplias. También sería importante revisar cómo este taller de inclusión se integra con otras actividades y cómo se mide su impacto a largo plazo.

Para el EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO

El análisis del cumplimiento del plan de incentivos institucionales para el eje de Identidad por el Servicio Público en el Concejo Municipal de Cartago, durante el período de enero a julio de 2024, evidencia un desempeño sobresaliente, con un registro de cumplimiento del 100% en todas las actividades planificadas. Este resultado indica un alto nivel de compromiso y eficacia en la ejecución de las iniciativas orientadas a fortalecer la identidad y vocación de servicio público dentro del Concejo.

El cumplimiento total en este eje sugiere que se han implementado de manera efectiva las estrategias para promover los valores, principios y la cultura de servicio público entre los funcionarios. Esto es crucial para garantizar un entorno de trabajo alineado con los objetivos de la institución y para fomentar una mayor cohesión y motivación entre el personal.
Este logro no solo refleja una gestión eficiente y bien coordinada, sino que también puede tener un impacto positivo en la percepción y satisfacción de los ciudadanos respecto al servicio prestado por el Concejo. El éxito en este eje es fundamental para consolidar una cultura organizacional centrada en el servicio al ciudadano, que es un pilar esencial para el funcionamiento de cualquier entidad pública.

No obstante, para mantener estos altos niveles de cumplimiento, será importante realizar un seguimiento continuo y evaluar el impacto real de estas actividades en el largo plazo, asegurando que se traduzcan en mejoras sostenibles en el desempeño y en la calidad del servicio brindado. Además, sería beneficioso identificar y replicar las buenas prácticas implementadas en este período en otros ejes estratégicos del plan.