
	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 1 de 18
		CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

## **CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO**

### **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES PARA LA VIGENCIA 2026**

**FELIPE EDUARDO MEDINA QUINTERO**  
**Presidente**


**Cartago, Vigencia 2026**

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 2 de 18 CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E  INCENTIVOS</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

## INTRODUCCIÓN

Los programas de talento humano, en particular aquellos orientados al **Bienestar Social**, constituyen instrumentos fundamentales para promover el desarrollo integral y equilibrado de los servidores públicos. A través de la implementación de diversas estrategias y actividades, estos programas buscan fortalecer la calidad de vida de los funcionarios y de sus núcleos familiares, así como propiciar un ambiente laboral sano, motivador y participativo. Su finalidad es reforzar el sentido de pertenencia, el compromiso institucional y la productividad, aportando de manera directa al cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad, en coherencia con los lineamientos del Estado que promueven una gestión pública eficiente, humana y centrada en el bienestar de sus colaboradores.

Nuestro compromiso es promover una atención integral para los funcionarios, generando espacios que faciliten una sana interrelación entre colegas, y entre los servidores y sus familias. Buscamos satisfacer necesidades psicosociales, culturales, espirituales, recreativas, personales, familiares y sociales, todo ello en consonancia con las políticas Nacionales y Distritales, y atendiendo las demandas específicas de los trabajadores y sus núcleos familiares. Consciente de la relevancia del bienestar de sus colaboradores, el Concejo Municipal de Cartago Valle, ha formulado el Plan de Bienestar Social 2026. Este plan tiene como propósito fundamental ofrecer iniciativas que promuevan un equilibrio saludable entre la vida personal y laboral de los servidores, considerándolo un factor esencial para la calidad y la productividad en la atención de sus necesidades laborales, sociales, familiares, deportivas y culturales.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 3 de 18
		CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

## DEFINICIONES:

**Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios”. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).


**Necesidades:** A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

**Bienestar:** Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, reacción, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

**Felicidad:** “La premisa de la psicología positiva es que el bienestar se puede definir, medir y enseñar. El bienestar incluye emociones positivas, compromiso intenso, buenas relaciones, significado y realización (PERMA). Los cuestionarios pueden medirlo. Los capacitadores pueden enseñarlo. Alcanzarlo no solo hace que las personas se sientan más realizadas, sino que también hace que las empresas sean más productivas, los soldados más resilientes, los estudiantes más comprometidos y los matrimonios más felices.

**Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 4 de 18 CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E  INCENTIVOS</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

**Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).


**Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

**Calidad de vida:** “Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida”.

**Salario Emocional:** Como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización.

### **Propósito:**

Implementar las actividades del Plan de Bienestar, ajustándolas a las necesidades e intereses de los servidores públicos y en consonancia con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar, para promover un ambiente laboral más saludable y productivo en el Concejo Municipal de Cartago.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 5 de 18 CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E  INCENTIVOS</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

### **Objetivo General:**

Contribuir al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos del Concejo Municipal de Cartago Valle y sus familias, implementando programas de bienestar que respondan a sus necesidades, promuevan el esparcimiento y la integración familiar, impulsen el desarrollo personal y profesional, y se traduzcan en un desempeño laboral más eficiente y comprometido.


### **Objetivos Específicos:**

- Generar mediante acciones de promoción y participación, la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos recreativos, deportivos, socio culturales del servidor y su grupo familiar.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la Entidad.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad y la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en el desempeño de sus labores.
- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio basada en la integridad y la responsabilidad social, de tal forma que se genere compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad.

### **Alcance:**

En concordancia con lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998 y en articulación con el Decreto 612 de 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos está dirigido a la totalidad de las servidoras y los servidores públicos de la Entidad, y, cuando aplique, a sus familias, quienes serán beneficiarios de las políticas, planes, programas, estrategias y actividades orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral.

El plan abarca acciones integrales, sistemáticas y articuladas con la planeación institucional, orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, fortalecer la integración, la motivación y el sentido de pertenencia institucional, así como propiciar el desarrollo humano y social de los servidores públicos.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 6 de 18
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

De igual forma, el alcance del plan comprende la identificación de necesidades de bienestar, la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones programadas, garantizando su alineación con los objetivos estratégicos de la Entidad, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG– y los lineamientos del DAFP, contribuyendo al mejoramiento del desempeño institucional, la satisfacción laboral y la eficiencia en la gestión pública.

### **Responsables:**

El Grupo de Gestión Humana es el responsable de identificar, analizar y consolidar las necesidades de bienestar de las servidoras y los servidores públicos de la Entidad y, cuando aplique, de sus familias, mediante el uso de herramientas técnicas y mecanismos de participación. Con base en esta información, formulará, ejecutará, hará seguimiento y evaluará el Plan de Bienestar Social e Incentivos, garantizando su alineación con los objetivos institucionales, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y la normatividad vigente.


Este proceso se desarrollará de manera articulada con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, instancia encargada de apoyar la validación y el seguimiento de las acciones definidas, promoviendo la mejora continua y el fortalecimiento del clima organizacional.

### **Etapas de desarrollo**

De conformidad con los lineamientos establecidos en el Decreto 612 de 2018 y en el marco de la planeación institucional, la formulación e implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026 se desarrollará a través de las siguientes etapas, las cuales garantizan un enfoque integral, participativo y orientado a resultados:

**Evaluación y diagnóstico** En esta etapa se realizará la evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia anterior, analizando el nivel de ejecución, participación y percepción de las servidoras y los servidores públicos frente a las actividades desarrolladas. Así mismo, se identificarán nuevas necesidades, expectativas y oportunidades de mejora, mediante la aplicación de herramientas de recolección de información tales como encuestas, entrevistas, mesas de trabajo y análisis de indicadores, con el fin de contar con insumos técnicos que orienten la toma de decisiones.

**Diseño y formulación** Con base en la información recopilada y su respectivo análisis, se procederá a la definición, priorización y formulación de las actividades, programas y estrategias que conformarán el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 7 de 18
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021


Esta etapa garantizará la alineación del plan con los objetivos estratégicos de la Entidad, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, los recursos disponibles y la normatividad vigente, asegurando su pertinencia, viabilidad e impacto en el bienestar y la motivación de las servidoras y los servidores públicos.

**Ejecución, seguimiento y evaluación** Durante esta etapa se llevará a cabo la ejecución de las actividades programadas, así como el seguimiento continuo por parte de los responsables del proceso, con el fin de verificar el nivel de cumplimiento, participación y satisfacción de las servidoras y los servidores públicos. De igual forma, se evaluarán los resultados obtenidos, identificando avances, dificultades y oportunidades de mejora, lo cual permitirá adoptar acciones correctivas y de mejora continua que fortalezcan la gestión del bienestar y contribuyan al mejoramiento del desempeño institucional.

#### Marco Normativo:

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha establecido el siguiente marco normativo como guía para la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos:

Norma	Descripción	Aplicabilidad al Plan de Bienestar e Incentivos
<b>Constitución de Colombia (1991)</b>	Establece el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida como principios fundamentales del Estado.	Fundamenta la obligación de las entidades públicas de garantizar el bienestar y la motivación de sus servidores.
<b>Ley 909 de 2004</b>	Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia del talento humano en el sector público.	Define el desarrollo del talento humano en el sector público, incluyendo planes de incentivos y bienestar.
<b>Decreto 1567 de 1998</b>	Establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y el Programa de Bienestar Social.	Obliga a las entidades públicas a desarrollar programas de bienestar e incentivos para sus funcionarios.
<b>Ley 489 de 1998</b>	Normativa sobre la organización y funcionamiento de las entidades del Estado.	Permite a los Concejos Municipales estructurar planes de incentivos dentro de su autonomía administrativa.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 8 de 18
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

<b>Ley 80 de 1993</b>	Establece el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.	Regula la adquisición de bienes y servicios relacionados con la ejecución de programas de bienestar y estímulos.
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Unifica la normativa sobre la gestión del talento humano en el sector público.	Proporciona lineamientos específicos para la ejecución de incentivos y planes de bienestar.
<b>Ley 152 de 1994</b>	Regula el Plan Nacional de Desarrollo y los planes territoriales.	Asegura la inclusión de planes de bienestar e incentivos dentro de la planificación institucional.


### **Metodología -- Diagnóstico de necesidades**

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026 se sustenta en un proceso técnico y participativo de diagnóstico de necesidades, orientado a identificar de manera objetiva las expectativas, intereses y condiciones de bienestar de las servidoras y los servidores públicos de la Entidad, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

El diagnóstico se realizó mediante la aplicación de una encuesta estructurada y personalizada, diseñada como herramienta de recolección de información primaria, la cual permitió recopilar datos relevantes sobre percepción del bienestar laboral, niveles de satisfacción, intereses prioritarios y oportunidades de mejora. Este ejercicio fue complementado con el análisis de información institucional disponible, resultados de planes anteriores y lineamientos nacionales en materia de gestión del talento humano.

A partir del procesamiento y análisis de los resultados obtenidos, se identificaron y priorizaron las principales necesidades de bienestar, lo que permitió definir estrategias, programas y actividades coherentes con los objetivos estratégicos de la Entidad, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y las políticas nacionales de bienestar e incentivos.

De esta manera, el Plan se formula como un instrumento pertinente, viable y focalizado, diseñado a la medida de las características y necesidades de la Entidad, y orientado al fortalecimiento del clima organizacional, la motivación y el desempeño institucional.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 9 de 18
		CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

### **Responsable:**

Coordinador de Gestión Humana del Concejo Municipal o quien haga sus veces.

### **Generalidades**

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 612 de 2018, el Plan de Bienestar Social e Incentivos se concibe como un instrumento de planeación institucional, articulado al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y orientado al fortalecimiento del talento humano como eje estratégico de la gestión pública.


De conformidad con lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 051 de 2018, los beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos son las servidoras y los servidores públicos del Concejo Municipal, así como sus familias, entendidas estas como el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres y los hijos hasta los veinticinco (25) años de edad, o mayores de esta edad cuando presenten discapacidad y dependan económicamente del servidor público.

Así mismo, la Ley 1960 de 2019, por medio de la cual se modifican la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, establece que las servidoras y los servidores públicos, independientemente de su forma de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de bienestar y capacitación que adelante la Entidad, de acuerdo con las necesidades identificadas y la disponibilidad presupuestal.

En este sentido, el Plan de Bienestar Social e Incentivos se formula bajo criterios de equidad, inclusión y racionalidad del gasto público, garantizando el acceso progresivo y transparente a las acciones de bienestar, en coherencia con los objetivos estratégicos de la Entidad y los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

### **Plan de Bienestar Social e Incentivos**

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos se formula como un instrumento estratégico de la planeación institucional, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, y en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Su construcción se fundamenta en un análisis integral del marco normativo vigente, las necesidades identificadas de las servidoras y los servidores públicos, y los resultados obtenidos de la medición del clima laboral y de los planes de bienestar de vigencias anteriores.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 10 de 18
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

Este enfoque permite diseñar un plan coherente, pertinente y focalizado, orientado a impactar de manera positiva la calidad de vida laboral y personal de las servidoras y los servidores públicos, abordando sus dimensiones física, emocional, social, familiar y ocupacional, y contribuyendo al fortalecimiento del compromiso, la motivación y el desempeño institucional.

Con el propósito de promover el desarrollo integral del talento humano, el Grupo de Gestión Humana lidera la formulación, implementación y articulación de programas y actividades orientadas al fortalecimiento del aprendizaje colaborativo, la cultura organizacional, el reconocimiento y la preparación para el retiro laboral, así como al bienestar general de las servidoras y los servidores públicos y, cuando aplique, de sus familias. Estas acciones se desarrollan bajo criterios de equidad, inclusión y sostenibilidad, y se alinean con los objetivos estratégicos de la Entidad y los lineamientos definidos por el DAFP.


Con el fin de facilitar la gestión, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan, se ha establecido una estructura organizada y una clasificación clara de los programas, actividades e incentivos que lo conforman, lo cual permite una adecuada priorización, una asignación eficiente de los recursos disponibles y la medición objetiva de los resultados alcanzados. De esta manera, el Plan de Bienestar Social e Incentivos se consolida como una herramienta dinámica de mejora continua, orientada al fortalecimiento del clima organizacional y al logro de los resultados institucionales.

## **Resultados Encuesta de Caracterización**

### **Ejes para la elaboración del Plan de Bienestar Social e Incentivos**

En concordancia con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Entidad se estructura a partir de cinco (5) ejes estratégicos, los cuales permiten abordar de manera integral las dimensiones que inciden en la calidad de vida laboral y personal de las servidoras y los servidores públicos.

Estos ejes constituyen el marco orientador para la formulación de programas, actividades y acciones, garantizando coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, los Objetivos de Desarrollo Sostenible –ODS– y las tendencias actuales en gestión del talento humano.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 11 de 18
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

### **1. Bienestar emocional y salud mental**

Este eje está orientado a fortalecer el equilibrio emocional, la salud mental y la resiliencia de las servidoras y los servidores públicos, mediante estrategias de prevención, promoción del autocuidado, manejo del estrés, acompañamiento psicosocial y fortalecimiento de habilidades socioemocionales, contribuyendo a un ambiente laboral sano y armónico.

### **2. Bienestar físico y hábitos de vida saludable**

Comprende acciones dirigidas a promover la salud física, la prevención de enfermedades y la adopción de estilos de vida saludables, a través de actividades deportivas, recreativas, de promoción de la actividad física, alimentación saludable y autocuidado, que impacten positivamente el desempeño laboral y la calidad de vida.

### **3. Bienestar social y familiar**

Este eje busca fortalecer la integración social, familiar y comunitaria de las servidoras y los servidores públicos, mediante actividades que promuevan la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, el fortalecimiento de los vínculos familiares, la inclusión, la equidad y el reconocimiento de la diversidad, generando sentido de pertenencia y cohesión institucional.

### **4. Bienestar laboral y cultura organizacional**


Se orienta al fortalecimiento del clima laboral, la cultura organizacional, el trabajo colaborativo, la comunicación efectiva y el reconocimiento del desempeño, promoviendo entornos de trabajo participativos, respetuosos y motivadores, que favorezcan el compromiso institucional y el logro de los objetivos estratégicos de la Entidad.

### **5. Preparación para el retiro laboral y proyecto de vida**

Este eje contempla acciones dirigidas a acompañar a las servidoras y los servidores públicos en la transición hacia el retiro laboral, mediante estrategias de orientación, planeación financiera, fortalecimiento del proyecto de vida y preparación para nuevas etapas, contribuyendo a un proceso de retiro digno, informado y gradual.

### **Resultados de la encuesta por eje y ámbito**

Con base en los resultados obtenidos en la encuesta de diagnóstico aplicada a las servidoras y los servidores públicos, se realizó el análisis de las percepciones, necesidades y expectativas asociadas a cada uno de los ejes estratégicos que estructuran el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026. Este

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 12 de 18
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

análisis permitió identificar tendencias, prioridades y oportunidades de mejora que orientaron la definición de programas y actividades del Plan.

De manera transversal, el eje de Diversidad e Inclusión se consolida como un principio orientador presente en todas las acciones, programas y actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026. En este sentido, las iniciativas formuladas promueven el respeto por la diversidad, la equidad, la inclusión y la no discriminación, garantizando condiciones de acceso equitativas y reconociendo las particularidades y necesidades de las servidoras y los servidores públicos, en coherencia con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y el enfoque de derechos.

### **Fase de evaluación, seguimiento y control**

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto 612 de 2018, el Plan de Bienestar Social e Incentivos incorpora una fase permanente de seguimiento y evaluación, orientada a verificar el nivel de ejecución, el cumplimiento de las actividades programadas y el logro de los resultados esperados.


El Grupo de Gestión Humana será el responsable de realizar el monitoreo y seguimiento periódico de las acciones definidas en el Plan, mediante la consolidación y análisis de la información reportada de manera mensual por los responsables de cada actividad. Este seguimiento permitirá identificar avances, desviaciones, riesgos y oportunidades de mejora, facilitando la adopción oportuna de acciones correctivas y de mejora continua, durante su vigencia 2026.

### **Indicadores de seguimiento y medición**

Para la medición del cumplimiento, eficacia e impacto del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se definirán indicadores cuantitativos y cualitativos, alineados con los objetivos del Plan, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y los lineamientos del DAFP. Estos indicadores permitirán evaluar, entre otros aspectos:

- El nivel de ejecución de las actividades programadas.
- El grado de participación de las servidoras y los servidores públicos.
- El nivel de satisfacción frente a las acciones de bienestar e incentivos.
- El impacto de las actividades en el clima laboral y el bienestar institucional.

Los resultados de la medición de estos indicadores servirán como insumo para la evaluación final del Plan, la rendición de cuentas interna y la formulación de acciones de mejora para vigencias posteriores, garantizando un enfoque de planeación, seguimiento y evaluación conforme a lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 13 de 18 CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E  INCENTIVOS</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

### **Nivel de satisfacción:**

#### **Indicador de Cumplimiento:**

Ejecución de actividades de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.

# de actividades desarrolladas en el Plan de Bienestar Social / # de actividades programadas en el Plan de Bienestar Social x 100%

# de actividades desarrolladas en el Plan de Incentivos / # de actividades programadas en el Plan de Incentivos x 100%

**Indicador de Medición:** Número de las servidoras y los servidores participantes en las actividades programadas en el cronograma de Bienestar Social e Incentivos.

# de servidores que participan en las actividades que tienen cupo de inscripción limitado del Plan de Bienestar Social / Total de servidores inscritos en las actividades que tienen cupo de inscripción limitado en el Plan de Bienestar Social x 100%

# de servidores que participan en las actividades del Plan de Incentivos / Total de servidores inscritos en las actividades del Plan de Incentivos x 100%

**Indicador de Calidad:** Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos.


% de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar Social / El 100% de satisfacción esperada de las actividades del Plan de Bienestar Social.

% de satisfacción de las actividades del Plan de Incentivos / El 100% de satisfacción esperada de las actividades del Plan de Incentivos.

### **Entidades de apoyo**

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2026, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- ✓ Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- ✓ Fondos de Pensiones y Cesantías
- ✓ Caja de Compensación Familiar
- ✓ Entidades Promotoras de Salud
- ✓ Instituto Distrital de Recreación y Deporte.

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 14 de 18
		CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

✓ Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con Entidades Públicas y Privadas.

### **Cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos 2026**


Cabe resaltar que las fechas y la ejecución de las actividades están sujetas a las alianzas estratégicas que se establezcan y la asignación del presupuesto para la vigencia 2026

### **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	
<b>EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>															
Eventos Deportivos	Servidores Públicos	Deporte Practicado que fomente la actividad física		x				x			x				x
Bienestar Espiritual	Servidores Públicos / Familia / Contratistas	Actividad de integración seleccionada por cada despacho (Novena navideña)													x
Entorno Laboral Saludable	Servidores Públicos	Decretar la Semana de la Salud						x							
Día de la Niñez y la Recreación	Servidores Públicos / Familia / Hijo de los Servidores	Día Lúdico con los hijos de los servidores												x	
Uso de la Bicicleta	Servidores Públicos	Actividad ciclística realizada				x									
Actividades de Coaching	Servidores Públicos	Dinámicas de Coaching realizadas								x					
Actividades Recreativas	Servidores Públicos	Dinámica realizada													x
Día de cumpleaños	Servidores Públicos	Tarjeta de cumpleaños electrónica – día compensatorio	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Día de la Mujer	Funcionarias del Concejo que son madres	Entrega Detalle, tarjeta enviada al correo, valoración			x										

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 15 de 18
		CODIGO: GA-FO-57
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

TEMAS	DIRIGIDA A.	CUMPLIMIENTO	TIEMPO DE PROGRAMACION (Meses)													
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
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					
Caminatas Ecológicas	Los funcionarios que pueden hacer las caminatas	Paseo a sitios de reserva natural que tenga senderos ecológicos.					x							x		
<b>EJE 2: SALUD MENTAL</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>		
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
<b>EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSION</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>		
Talleres de Inclusión	Servidores Públicos	Taller de inclusión realizado						x								
<b>EJE 4: TRANSFORMACION DIGITAL</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>		
Taller protección de la Información	Servidores Públicos	Taller de inclusión realizado							x	x	x					
<b>EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO</b>			<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>		
Campaña de Promoción de Valores	Servidores Públicos	Festival de la integridad								x						
Campañas Pedagógicas para defender la identidad y	Servidores Públicos	Actividades realizadas		x												

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 16 de 18
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

TEMAS	DIRIGIDA A.	CUMPLIMIENTO	TIEMPO DE PROGRAMACION (Meses)																	
vocación por el servicio público																				
Día del Servidor Público	Servidores Públicos	Actividad cultural profundizando los valores de integridad																		x

## Tipos de incentivos

En concordancia con el Decreto 612 de 2018 y la normatividad vigente en materia de gestión del talento humano, el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos contempla el reconocimiento al desempeño sobresaliente y a los niveles de excelencia individual y colectiva, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia fiscal y en cumplimiento de los principios de mérito, equidad, transparencia y eficiencia del gasto público.

Los incentivos que podrán otorgarse se clasifican en incentivos pecuniarios e incentivos no pecuniarios, los cuales serán asignados conforme a los criterios establecidos en la ley y los resultados de la evaluación del desempeño y de los equipos de trabajo.


### Incentivos pecuniarios

De conformidad con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, en su artículo 31, los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos dirigidos a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos podrán otorgarse hasta por un valor equivalente a cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, tanto en entidades del orden nacional como territorial, de acuerdo con la disponibilidad de recursos presupuestales y la reglamentación interna adoptada por la Entidad.

Así mismo, el Decreto Ley 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.9, establece que los incentivos pecuniarios se ofrecerán a los mejores equipos de trabajo, los cuales serán seleccionados con base en criterios objetivos, medibles y previamente definidos, garantizando la transparencia del proceso y la adecuada distribución de los recursos entre los equipos reconocidos.

### Incentivos no pecuniarios

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, en su artículo 32, los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas y reconocimientos flexibles, orientados a destacar a individuos o equipos de trabajo que hayan demostrado un desempeño productivo en niveles de


	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 17 de 18
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

excelencia, promoviendo la motivación, el compromiso institucional y el fortalecimiento del clima organizacional.

En concordancia con el Decreto Ley 1083 de 2015, artículo 2.2.10.9, los incentivos no pecuniarios se otorgarán al mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción. Adicionalmente, conforme a lo dispuesto en el artículo 2.2.10.15, numeral 5 del mismo decreto, a los equipos de trabajo que ocupen el segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles, de acuerdo con las preferencias previamente manifestadas por dichos equipos.

Los incentivos definidos en el presente Plan se otorgarán en el marco de la planeación institucional, con criterios de racionalidad del gasto, objetividad y oportunidad, y se articularán con los procesos de evaluación del desempeño, seguimiento y mejora continua, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura del reconocimiento y al logro de los objetivos estratégicos de la Entidad, conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

<b>Tipo de incentivo</b>	<b>Beneficiario</b>	<b>Criterio de otorgamiento</b>	<b>Descripción del incentivo</b>	<b>Indicador de medición</b>	<b>Responsable</b>
Pecuniario	Mejores equipos de trabajo	Resultados sobresalientes en el cumplimiento de metas institucionales y evaluación de desempeño colectivo	Reconocimiento económico conforme a lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, hasta el límite permitido y según disponibilidad presupuestal	% de equipos reconocidos frente al total evaluado	Grupo de Gestión Humana
No pecuniario	Mejor empleado de carrera administrativa	Calificación sobresaliente en la evaluación del desempeño individual	Reconocimiento institucional, estímulo simbólico o beneficio definido en el Plan de Bienestar	Nº de empleados reconocidos con desempeño sobresaliente	Grupo de Gestión Humana

	<b>CONCEJO MUNICIPAL DE CARTAGO</b> <b>Nit: 900.215.967-5</b>	Página 18 de 18
	<b>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	CODIGO: GA-FO-57 FECHA DE APROBACIÓN: 13/12/2021

Tipo de incentivo	Beneficiario	Criterio de otorgamiento	Descripción del incentivo	Indicador de medición	Responsable
No pecuniario	Mejores empleados de carrera por nivel jerárquico	Resultados destacados en evaluación del desempeño por nivel	Estímulos no monetarios orientados al reconocimiento y motivación	% de servidores reconocidos por nivel	Grupo de Gestión Humana
No pecuniario	Mejor empleado de libre nombramiento y remoción	Evaluación sobresaliente del desempeño y cumplimiento de objetivos	Reconocimiento institucional y estímulos no pecuniarios definidos	Nº de reconocimientos otorgados	Grupo de Gestión Humana
No pecuniario	Equipos de trabajo segundo y tercer lugar	Resultados destacados posteriores al primer lugar	Incentivos no pecuniarios seleccionados según preferencia del equipo	Nº de equipos beneficiados	Grupo de Gestión Humana
No pecuniario	Servidoras y servidores públicos	Participación activa en programas de bienestar, innovación o mejora continua	Reconocimiento simbólico, certificaciones o estímulos institucionales	% de participación en actividades de bienestar	Grupo de Gestión Humana

#### Nota técnica

Los incentivos descritos se otorgarán conforme a la normatividad vigente, los resultados de la evaluación del desempeño individual y colectivo, y la disponibilidad presupuestal de la vigencia correspondiente. Su asignación deberá garantizar los principios de mérito, equidad, transparencia y eficiencia del gasto público, y estará sujeta a seguimiento y evaluación por parte del Grupo de Gestión Humana y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.



**H.C. FELIPE EDUARDO MEDINA QUINTERO**  
Presidente