

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [1]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

ALCALDÍA CARTAGO VALLE

2024 -2027

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [2]
		CÓDIGO: MAAT-TH-E02
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

CUADRO DE CONTROL

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
CLAUDIA GUTIERREZ BONILLA Líder de Programa	ALVARO FELIPE RENGIFO GIL Secretario de Desarrollo Humano y Servicios Administrativos	ALVARO FELIPE RENGIFO GIL Representante de la Alta Dirección

CONTROL DE CAMBIOS DE DOCUMENTOS

VERSION	ORIGEN DE LOS CAMBIOS	FECHA DE REGISTRO			NOMBRE DEL FUNCIONARIO
		DIA	M ES	AÑO	
1.0	Adopción del Manual	16	05	2012	EDUARD FABIAN CARDONA VILLA
2.0	Actualización del Manual				ALVARO FELIPE RENGIFO GIL Representante
3.0	Actualización del Plan de Bienestar laboral e incentivos por la vigencia	05	02	2024	JESÚS YURIANI LÓPEZ PINEDA Secretario Gestión Administrativa y Talento Humano

	MUNICIPIO DE CARTAGO	PAGINA [3]
	VALLE DEL CAUCA	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
	Nit: 891.900.493.2	VERSION: 3
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	Fecha Aprobación: 05/02/2024

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
OBJETIVOS	5
Objetivo General:.....	5
Objetivos Específicos:	5
ALCANCE	6
BENEFICIARIOS.....	6
RESPONSABLE	6
MARCO LEGAL.....	7
CONTENIDO Y DESARROLLO.....	12
1. DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN.....	12
2. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	16
2.1 Cobertura.....	16
2.2 Responsables	17
3. Plan de Bienestar:	17
3.1 Áreas de Intervención.	17
3.2 Área de Calidad de Vida Laboral. Ruta de Servicio	22
3.2.1. <i>Clima y cultura laboral:</i>	22
3.2.2. <i>Preparación de los pensionados para el retiro del servicio:</i>	23
3.2.3. <i>Fortalecimiento del trabajo en equipo:</i>	24
3.2.4. <i>Programa de Convivencia Institucional</i>	24
3.2.5. <i>Programa de Educación para el trabajo</i>	25
4. PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	25
5. PRESUPUESTO	28
6. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	28
7. EVALUACIÓN.....	28
8. ANEXOS.....	28

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [4]
		CÓDIGO: MAAT-TH-E02
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

INTRODUCCIÓN

Para La Alcaldía Municipal de Cartago, es de gran importancia la creación, el mantenimiento y mejoramiento de las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos, por lo que se construye el plan de bienestar laboral e incentivos basados en la normatividad y en las rutas de creación de valor que se refieren en el presente documento.

La Administración Municipal, presenta a los grupos de interés, y a la ciudadanía el Plan de Bienestar laboral e incentivos para la vigencia 2024-2027, teniendo en cuenta el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, como es el de promover la selección, retención y desarrollo de los servidores públicos, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias.

El plan es un documento estratégico que responde a las políticas establecidas desde el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, al Sistema de Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos, publicada por el DAFP y el plan estratégico de talento humano que se encuentra, donde se consignan los programas y proyectos de bienestar que se desarrollarán para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los servidores y sus grupos familiares.

Responde además en lo establecido en el Plan de Desarrollo 2024-2027 y a la Dimensión Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Teniendo en cuenta que el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar laboral e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes; la Secretaría de Gestión Administrativa y Talento Humano, aplicó una encuesta de diagnóstico, con el fin de identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su núcleo familiar primario. Los resultados permitieron obtener el diagnóstico de las necesidades y proponer el siguiente Plan de Bienestar para la vigencia 2024-2027.

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [5]
		CÓDIGO: MAAT-TH-E02
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

OBJETIVOS

Objetivo General:

Brindar a los servidores públicos del Municipio de Cartago un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones enfocadas a la ruta de la felicidad que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los servidores públicos de la Administración Municipal.

Objetivos Específicos:

- Generar condiciones de trabajo saludables que contribuyan con el desarrollo de la creatividad, la participación de los servidores públicos de la entidad, así como la efectividad en su labor.
- Contribuir al fortalecimiento de procesos motivacionales, actitudinales y comportamentales que incidan considerablemente en el desempeño, la efectividad y la productividad laboral
- Contribuir con el equilibrio entre la vida laboral y vida personal en las dimensiones: familiar, deportiva, cultural, artística y social, y de esta forma, mejorar la calidad de vida de los servidores públicos del Municipio de Cartago.
- Brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal que incidan directamente en la consecución de metas y objetivos organizacionales propuestos por el Municipio.
- Facilitar al servidor público pre-pensionado el proceso de retiro del servicio.
- Reconocer y recompensar el desempeño de los servidores y el de los equipos de trabajo de la Alcaldía Municipal de Cartago.
- Estimular la conformación de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios que presta el Municipio de Cartago.

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [6]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

ALCANCE

El programa Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos de la Alcaldía de Cartago, están orientados a la consolidación del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y el trabajo eficiente y eficaz de los Servidores públicos. El presente plan se extiende a todos los Servidores de la alcaldía de Cartago y sus familias.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de bienestar laboral e Incentivos de la Alcaldía de Cartago en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 compilado en el Decreto 1083 de 2015, todos los servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción incluyendo a los provisionales, jubilados por el Municipio, y su grupo familiar como 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.

RESPONSABLE

La Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano tiene la responsabilidad de preparar cada cuatrienio el Plan de Bienestar e incentivos, haciendo evaluación anual y alimentándolo de acuerdo a las necesidades, debe efectuar su seguimiento, control y coordinar con el Comité de Desempeño Institucional el proceso de otorgamiento y reconocimiento de incentivos.

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [7]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

MARCO LEGAL

Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.

Ley 100 de 1993. Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.

Decreto 1567 de 1998. Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.

Decreto 1572 de 1998. Reglamenta el Decreto 1567 de 1998

Decreto 2504 de 1998. Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos. Ley 1010 de 2006: Adoptar medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

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 Servidores 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

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [8]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

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 Servidores, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

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 económica, 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 2°. 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”.

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [9]
		CÓDIGO: MAAT-TH-E02
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

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

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [10]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

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 de este 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 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

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [11]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

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”.

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [12]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

➤ **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”. 3.4. 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.

CONTENIDO Y DESARROLLO

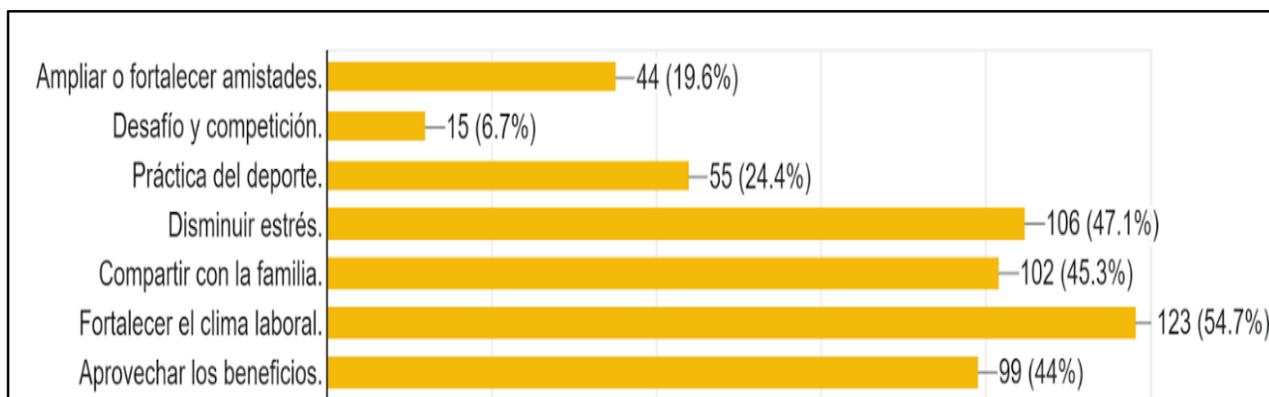
1. DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN.

El Diagnóstico del Plan de Bienestar e Incentivos, fue realizado a través de una encuesta en línea, estructurada, diseñada a través de la herramienta “Formularios” de Google Docs., apoyada en tecnología web. Esta plataforma permite crear encuestas en línea, lo que facilitó el diseño, envío, diligenciamiento y recolección de datos final para la elaboración del diagnóstico. La encuesta fue enviada al 100% de planta global que en el momento cuenta con 373 funcionarios, la participación final fue de 225 funcionarios que representa el 60% del total de la planta global de la Alcaldía Municipal de Cartago.

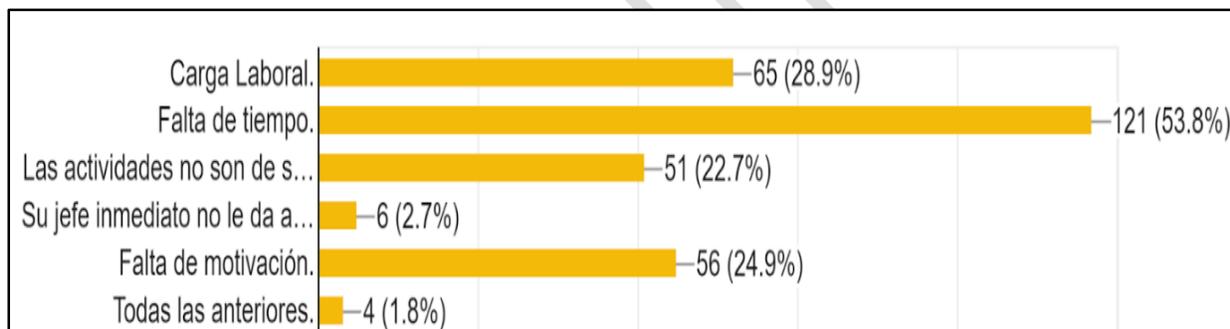
PORCENTAJE POR RESPUESTA A CADA ITEM PROPUESTO

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [13]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

¿Cuál sería la Motivación para Participar en las actividades de Bienestar Laboral e Incentivos?



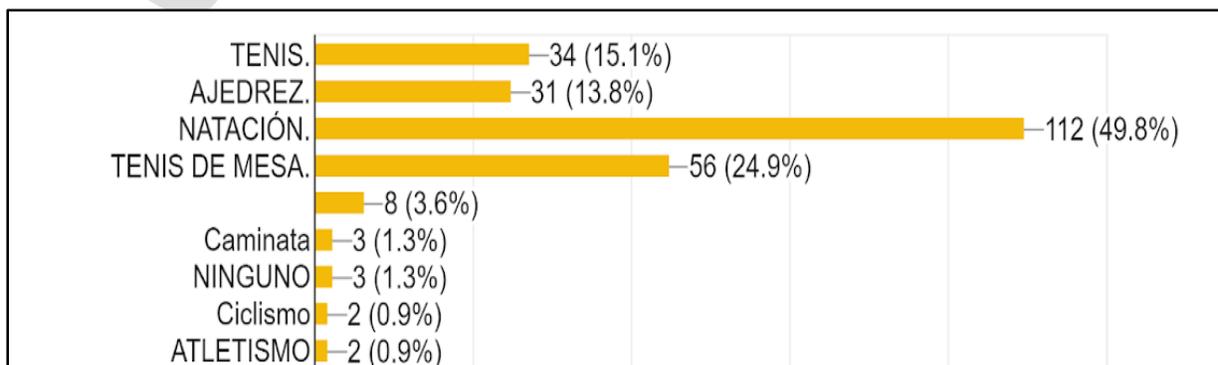
¿Por cuál de estos motivos NO participaría en las actividades de Bienestar laboral e incentivos?



Cuando se les pregunta a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Cartago que los motiva para participar en las actividades de Bienestar Laboral el 53.8%

¿Le gustaría participar en las siguientes actividades?

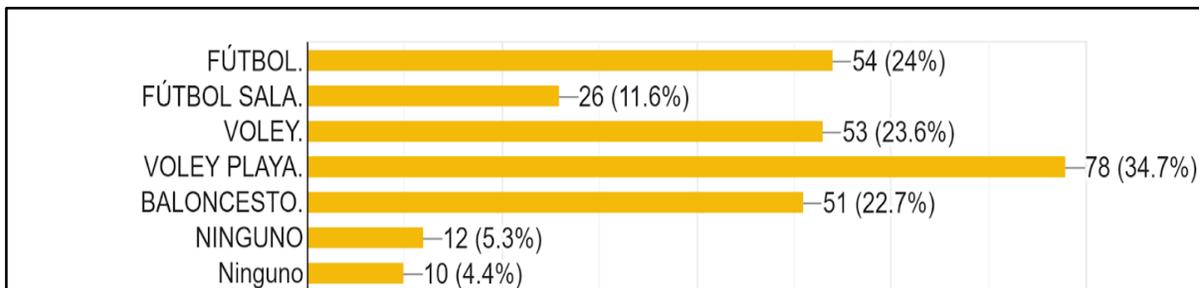
Deporte Individual. Seleccione una o varias opciones.



	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [14]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

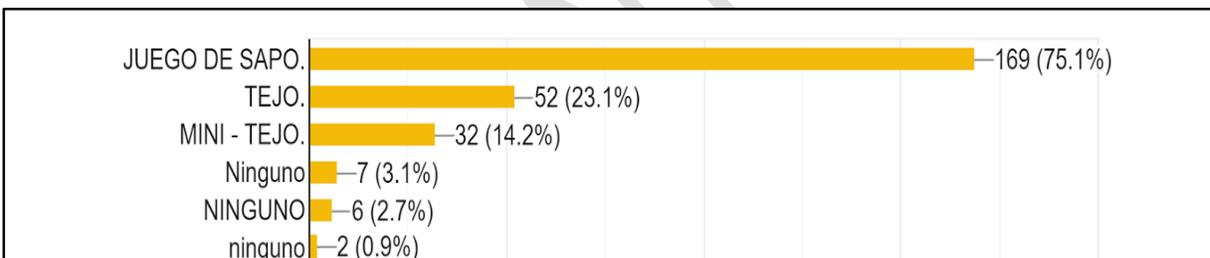
Cuando se les pregunta a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Cartago si les gustaría participar en un deporte individual el 49.8% prefiere la NATACIÓN.

Deporte de Conjunto. Seleccione una o varias opciones.



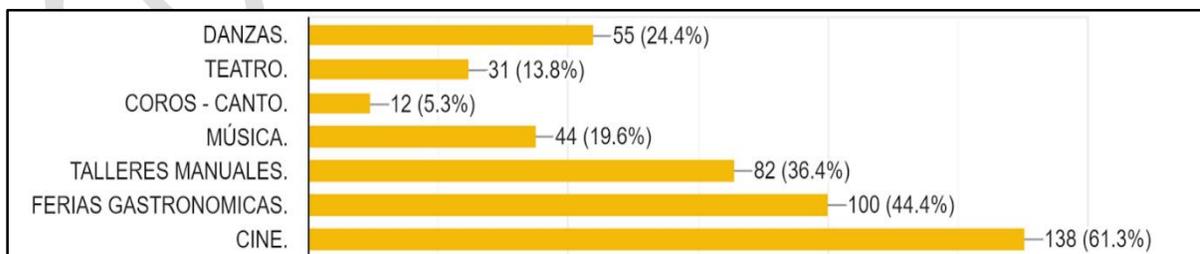
Cuando se les pregunta a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Cartago si les gustaría participar en un deporte de conjunto el 34.7 % prefiere VOLEY PLAYA.

Deportes Autóctonos. Seleccione una o varias opciones.



Cuando se les pregunta a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Cartago si les gustaría participar en un deporte Autóctonos el 75. % prefieren jugar SAPO.

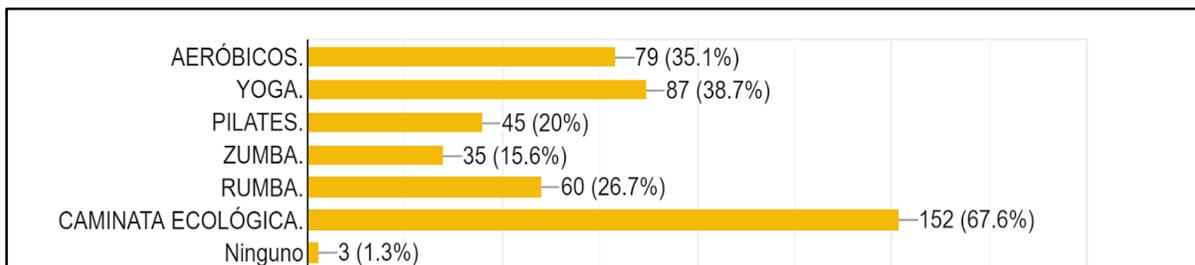
Actividades Culturales. Seleccione una o varias opciones.



	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [15]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

Cuando se les pregunta a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Cartago si les gustaría participar en actividades Culturales el 61.3. % prefieren CINE.

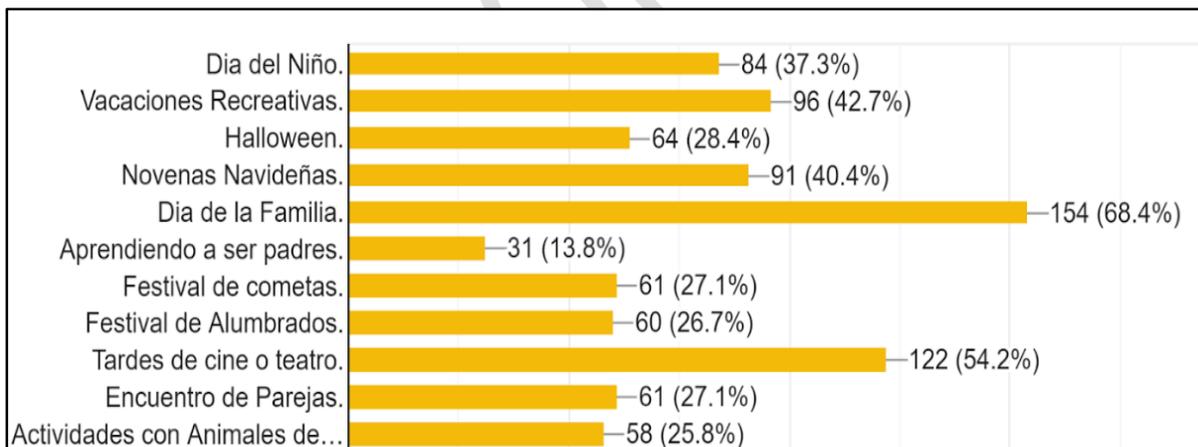
Actividades de Autocuidado. Seleccione una o varias opciones.



Cuando se les pregunta a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Cartago si les gustaría participar en actividades de autocuidado el 67.6. % prefieren CAMINATA ECOLÓGICA.

NIVEL FAMILIAR.

¿Actividades Recreativas, Vacacionales, Culturales y Artísticas? Seleccione una o varias opciones.

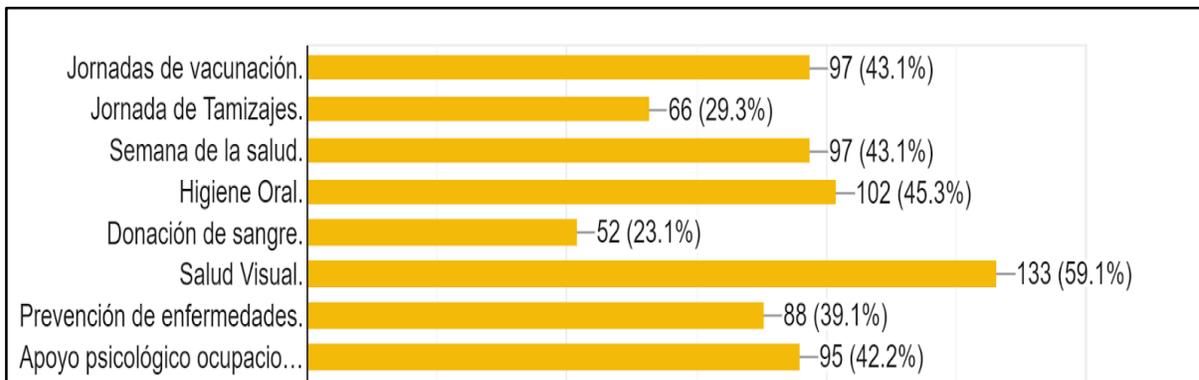


Cuando se les pregunta a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Cartago si les gustaría participar en actividades recreativas, vacacionales, culturales y Artística, se

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [16]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

evidencia la importancia en el DIA DE LA FAMILIA con el 68.4%, TARDE DE CINE O TEATRO con el 54.2%, VACACIONES RECREATIVAS con el 42.7%.

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD.



Cuando se les pregunta a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Cartago si les gustaría participar en actividades de salud, el 59.1% le interesa las actividades de SALUD VISUAL, el 43.1% JORNADAS DE VACUNACIÓN, el 43.1% SEMANA DE LA SALUD, el 42.2% APOYO PSICOLÓGICO OCUPACIONAL.

2. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2.1 Cobertura

Todos los funcionarios de la Administración Municipal del Municipio de Cartago son objeto de la realización de las actividades del presente plan, sin embargo, cabe precisar que de acuerdo con la normatividad de carrera administrativa y del empleo público algunas de las actividades solo estarán dirigidas a los funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción todo dependerá de la disponibilidad presupuestal. El plan propenderá por el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, y se tendrá en cuenta el núcleo familiar del funcionario cuando así haya sido definido o especificado en la actividad.

De acuerdo con el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, “se entenderá por familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él”.

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [17]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

2.2 Responsables

La Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano, tiene la responsabilidad de preparar cada cuatrienio el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, haciendo evaluación anual y alimentándolo de acuerdo a las necesidades, debe efectuar su seguimiento, control y coordinar con el Comité de Desempeño Institucional el proceso de otorgamiento y reconocimiento de incentivos.

Por su parte es deber de los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al plan de trabajo.

3. Plan de Bienestar:

Para el 2024-2027 se desarrollará el plan de bienestar laboral e incentivos, los cuales están centrados en la ruta de la felicidad y en la ruta del servicio que se desarrollarán a continuación:

3.1 Áreas de Intervención.

Bienvenido a la Ruta de la Felicidad. La felicidad nos hace productivos.

De acuerdo a últimas tendencias y estudios organizacionales, al crear ambientes laborales felices se genera un cambio actitudinal desarrollando un aumento en la capacidad de dar el mejor rendimiento en lo que se hace, bajo un ambiente de confianza motivación y respeto

La ruta de la felicidad busca que los servidores puedan contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar teniendo resultados de calidad y eficiencia. Las personas felices al sentirse bien, rinden mejor cognitivamente, son más saludables, son más productivos en el trabajo y establecen mejores relaciones sociales.

3.1.1 Área de protección y Servicios Sociales

Esta ruta busca facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo para tener una vida equilibrada, trabajo, ocio, familia, estudio. Igualmente, se busca atender las necesidades de

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [18]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

protección, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura.

Los servidores públicos, los colaboradores y sus acompañantes, para la participación en estas actividades, deberán tener en cuenta el reglamento y normas de conducta ética en actividades de bienestar laboral.

En esta vigencia se realizará la promoción de los servicios con la Caja de Compensación Familiar COMFENALCO VALLE, a través de atención personalizada, permitiendo a los afiliados hacer uso de los servicios que ofrecen sin tener que desplazarse hasta las sedes administrativas.

3.1.1.2. Programa de Seguridad Social Integral:

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades 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 Administración Municipal. La Secretaria de Servicios Administrativos realizará la coordinación con las entidades para el uso de los programas de prevención y promoción.

Se desarrollarán estrategias como:

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Jornada de feria de servicios con entidades mencionadas.

De acuerdo a las preferencias de los servidores públicos se hará especial énfasis en las siguientes actividades:

- Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Prevención de Enfermedades cardiovasculares y respiratorias
- Apoyo Psicológico por temas relacionados con el manejo de estrés y cansancio extremo – síndrome de Burnout

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [19]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

3.1.1.3. Programa de recreación, cultura y deportes:

Actividades deportivas:

Con la ejecución de estas actividades se busca el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del servidor.

Se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Entre algunas de las actividades deportivas que se desarrollarán, teniendo en cuenta el resultado de la encuesta se encuentran:

- Torneos deportivos: fútbol, voleibol, tenis de mesa, vóley playa
- Prácticas de Natación
- Acondicionamiento físico: gimnasio.
- Semana de la salud en seguridad y salud en el trabajo.

Para las cuales se establecerán alianzas con la Caja de Compensación Comfenalco y la Subsecretaria del Deporte, la Recreación y el aprovechamiento del tiempo libre.

Actividades Recreativas:

Igualmente, se desarrollarán actividades recreativas y de esparcimiento que mejoren la calidad de vida del servidor público y su aprendizaje social, generando equilibrio integral entre vida familiar y laboral, un espacio de comunicación, interacción, y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales. Entre algunas de las actividades recreativas que se desarrollaran teniendo en cuenta las preferencias de los servidores públicos en la encuesta se encuentran:

Caminatas Ecológicas

Día de la Familia

Torneo de Sapo

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [20]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

Tardes Recreativas en Villa Sol - Comfenalco

Con respecto al Día de la Familia que esta misma ley en su artículo 4 dispuso: “Día Nacional de la Familia. Declárese el 15 de mayo de cada año como Día Nacional de la Familia.

El día de la familia será también el “Día sin Redes” y de acuerdo al parágrafo del Artículo 3 de la Ley 1857 del 26 de Julio de 2017 “Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones” esboza:

“Los empleadores deberán facilitar promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar un horario laboral complementario.”

De acuerdo a lo anterior es necesario que si no se cuenta con un rubro presupuestal para realizar la actividad se debe otorgar al servidor público el día libre compensado para que disfrute con su familia y llevar registro de su otorgamiento.

Actividades culturales:

A partir de actividades lúdicas, artísticas y culturales, se pretende promover la integración social, el desarrollo de habilidades como la creatividad y la sensibilidad artística, así mismo, fomentar espacios de integración, esparcimiento y unión familiar entre los servidores de la Administración Municipal. Igualmente, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que sean un estímulo y reconocimiento a la labor de los servidores públicos, promoviendo el afianzamiento de las relaciones interpersonales y el sano esparcimiento. Se tuvo en cuenta las preferencias arrojadas por los servidores públicos en la encuesta.

Entre algunas de las actividades que se desarrollarán se encuentran:

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [21]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

Actividades culturales:

Cine
Danzas

Área Social:

En la Alcaldía Municipal de Cartago, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que sean un estímulo y reconocimiento a la labor de los servidores públicos, promoviendo el afianzamiento de las relaciones interpersonales y el sano esparcimiento. Se realizarán actividades de integración generando la interacción con personas de diversas procedencias y culturas.

Entre algunas de las actividades que se desarrollarán teniendo en cuenta en primera instancia las preferencias consignadas en la encuesta se encuentran:

- Reconocimiento a nuestra gente:
- Día del servidor público
- Día compensatorio por Cumpleaños
- Actividad de Integración y cierre de año – entrega de incentivos.

3.1.1.4. Capacitación informal que fomente la formación y el bienestar del servidor público.

En este componente se pretende desarrollar talleres de capacitación en temáticas como manualidades, generando otro aprendizaje que contribuya a la disminución de riesgo psicosocial. Se aprovechará los talleres que ofrece la Casa de Justicia y la Subsecretaría de Cultura.

-Talleres Manuales

3.1.1.5. Promoción programas de vivienda y promoción programas de salud.

Se realizarán Ferias de vivienda, con entidades financieras, FNA, Caja de Compensación Familiar. El Municipio de Cartago coordinará con las entidades respectivas la promoción de los servicios de acuerdo con la programación de actividades.

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [22]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

En esta vigencia se realizará la promoción de los servicios con la Caja de Compensación Familiar COMFENALCO VALLE, a través de atención personalizada, permitiendo a los afiliados hacer uso de los servicios que ofrecen sin tener que desplazarse hasta las sedes administrativas, para lo cual estarán todos los servicios disponibles: Reserva y venta de alojamientos, turismo social, radicación de créditos, pagos de cuotas (tarjeta débito y crédito), postulaciones a subsidios, inscripciones a cursos, información general de la Caja de Compensación.

Taller estilos de vida saludable.

3.2 Área de Calidad de Vida Laboral. Ruta de Servicio

La Calidad de Vida Laboral es un proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión de cada una de las entidades estatales.

Se refiere a la existencia de un ambiente de trabajo que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así la generación de un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

3.2.1. *Clima y cultura laboral:*

Se han desarrollado e implementado estrategias para propiciar un adecuado ambiente de trabajo de los funcionarios del Municipio de Cartago, siendo determinante para su comportamiento al interior de la entidad. Iniciativas que potencializan diferentes componentes como el liderazgo, la estructura organizacional, las relaciones de dependencia, los sistemas de comunicaciones, los incentivos y la interacción entre las personas que hacen parte de la Administración Municipal, entre otros.

Actividades Clima y Cultura

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [23]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

- Se debe aplicar el segundo año del cuatrienio la Encuesta de Clima y Cultura Organizacional que arroje un Diagnóstico de la situación presente.
- Socialización de los resultados de la encuesta de Clima y Cultura realizada a todos los funcionarios de la Administración Municipal. Parte indispensable de realizar estudios de clima y cultura de las organizaciones es socializar los resultados a los líderes y colaboradores, lo anterior con el objetivo de evidenciar la importancia de estos procesos para la Entidad y focalizar los esfuerzos en los ítems que necesitan fortalecerse.

Para el 2025 se tiene contemplado la Evaluación diagnóstica de Clima y Cultura, a partir de cuyos resultados se generarán los Planes de acción por cada una de las Dependencias para el fortalecimiento de trabajo en equipo, comunicación organizacional, relaciones laborales, y actividades vivenciales de temas institucionales.

- Consolidación y seguimiento a Planes de Acción de Clima y Cultura

Con base en los resultados obtenidos en la encuesta de Clima y Cultura y lo conversado en las socializaciones de resultados, se solicitará a las dependencias un Plan de Acción de Clima y Cultura que permitiera establecer y hacer seguimiento, durante 2026 y 2027, a estrategias que potencialicen los resultados de clima y cultura de la Administración Municipal

3.2.2. Preparación de los pensionados para el retiro del servicio:

Tiene como fin preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, en los siguientes aspectos: social, familiar, financiera 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.

Lo anterior, de acuerdo con lo previsto en el artículo 262 de la ley 100 de 1993 y en el artículo 75 del Decreto Ley 1227 de 2005.

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [24]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

Para la vigencia 2024-2027 se realizará la actividad Seminario Taller Preparación para la finalización de la vida laboral, economía familia, y emprendimiento para la cual se debe disponer de recursos propios y en convenio con alguna entidad como las Cajas de Compensación Familiar.

3.2.3. Fortalecimiento del trabajo en equipo:

Tiene como propósito contribuir al mejoramiento de las relaciones interpersonales entre los funcionarios de la Administración Municipal, desarrollando actividades enfocadas a fortalecer el trabajo en equipo.

A partir de los resultados de la evaluación de clima y cultura laboral, se realizan intervenciones priorizando las Dependencias que obtienen resultados menos favorables y que requieran establecer mejores prácticas en su ambiente laboral para el óptimo desarrollo en su gestión.

Se desarrollarán Talleres sobre trabajo en equipo, inteligencia emocional, habilidades de negociación, comunicación constructiva, resolución de conflictos y liderazgo transformador. Se podrá tener en cuenta otros temas de acuerdo a lo arrojado por la Medición del Clima laboral que se hará en el 2025

3.2.4. Programa de Convivencia Institucional.

Este programa busca afianzar la convivencia institucional fortaleciendo valores y reevaluando creencias, es necesario tener presente que las normas de convivencia contribuyen al mejoramiento de clima laboral, facilitan la integración, la participación y las relaciones interpersonales en los diferentes ambientes laborales.

Se desarrollarán algunas estrategias como:

A través del Comité de Convivencia se desarrollará campaña: conocimiento de los integrantes del Comité, funciones, campaña de valores orientadas al actuar personal y profesional.

Se implementación de concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [25]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

Para este cuatrienio se pondrá especial atención con el apoyo del grupo de gestores de integridad en apropiar los valores consignados en el Código de Integridad a través de las herramientas lúdicas que nos ofrece el Departamento Administrativo de la Función Pública y de iniciativas del grupo.

3.2.5. Programa de Educación para el trabajo.

La Administración Municipal del Municipio de Cartago, estará en constante coordinación con la Caja de Compensación Familiar, transmitiendo la información de cursos y descuentos para las personas interesadas en realizar estudios de educación para el trabajo.

Igualmente se trabajará con el Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, en los cursos que a través del Plan de Capacitación hayan sido requeridos sobre esta temática.

4. PROGRAMA DE INCENTIVOS.

RUTA PARA IMPLEMENTAR INCENTIVOS BASADOS EN SALARIO EMOCIONAL.

El Municipio de Cartago establecerá las condiciones y aspectos que se tendrán en cuenta para reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan al logro de las metas institucionales. El comité de Desempeño Institucional en el que se fusione el Comité de Estímulos e incentivos será el que defina la clase de incentivos que se otorgaran anualmente a los servidores públicos de acuerdo al presupuesto otorgado-

ESTRATEGIAS

- Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción, y del mejor empleado por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño.
- Los incentivos serán entregados en reconocimiento institucional y tendrán una de las siguientes modalidades:

Reconocimiento el día del Servidor Público.

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [26]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

Para los servidores públicos que son usuarios de la Bicicleta como medio de transporte hacia su trabajo se le otorgara un incentivo de acuerdo a los establecido en la Ley 1811 de Octubre de 2016 “Por la cual se otorgan Incentivos para promover el uso de la bicicleta en el Territorio Nacional y se modifica El Código Nacional De Tránsito”, Por lo tanto los funcionarios que se transporten de esta manera recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta

VARIABLES DEL SALARIO EMOCIONAL

El salario emocional es un concepto asociado a la retribución en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del servidor, mejorando la calidad de vida del mismo, fomentando el equilibrio laboral.

El salario emocional es un concepto que integra soluciones encaminadas a fortalecer el balance y facilitar la integración entre las dimensiones personal y laboral de los servidores en la búsqueda institucional de fortalecer el compromiso y generar valor en la consecución de resultados.

El Municipio de Cartago, en búsqueda de una aproximación desarrolla actividades que pueden contribuir y generen valor en los servidores como Estímulos en actividades deportivas, recreativas y actividades culturales.

VARIABLES DEL SALARIO EMOCIONAL

HORARIOS FLEXIBLES

La flexibilidad y acuerdos en el trabajo dándole cumplimiento a la Ley 1857 del 26 de Julio de 2017 que en su artículo 3 “ Adiciónese un artículo nuevo a la Ley 1361 de 2009 que queda así: “LOS EMPLEADORES PODRAN ADECUAR LOS HORARIOS LABORALES PARA FACILITAR EL ACERCAMIENTO DEL TRABAJADOR CON LOS MIEMBROS DE SU FAMILIA PARA ATENDER SUS DEBERES DE PROTECCION Y ACOMPAÑAMIENTO DE SU CONYUGUE O COMPAÑERO PERMANENTE , A SUS HIJOS MENORES, A LAS PERSONAS DE LA TERCERA EDAD DE SU GRUPO

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [27]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

FAMILIAR O A SUS FAMILIARES DENTRO DEL TERCER GRADO DE CONSANGUINIDAD QUE REQUIERA DEL MISMO , COMO TAMBIEN A QUIENES DE SU FAMILIA SE ENCUENTREN EN SITUACION DE DISCAPACIDAD O DEPENDENCIA.

EL TRABAJADOR Y EMPLEADOR PODRAN CONVENIR UN HORARIO FLEXIBLE SOBRE EL HORARIO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA FACILITAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES FAMILIARES MENCIONADOS EN ESTE ARTICULO.””

De acuerdo a lo normado se debe dar cumplimiento a este artículo; Es así como la Administración Municipal desde el año inmediatamente anterior le ha dado trámite a las solicitudes sobre este beneficio. En virtud de facilitar los horarios, Pero se hace necesario remitir una resolución que adopte el beneficio teniendo en cuenta los siguientes lineamientos que nos hace el Departamento Administrativo de la Función Pública y que debe contener la Resolución:

Cuando medie justa causa, un servidor podrá trabajar en un horario flexible diferente a los establecidos, condición avalada por el jefe inmediato y autorizada por la Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano, contribuyendo así a una mejor prestación del servicio, a la vida familiar y a la movilidad de los ciudadanos.

CONDICIONES DE USO

1. La aprobación del horario flexible solicitado por el servidor, se hará efectiva mediante memorando expedido por la Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano, en el cual se especifica la fecha a partir de la cual empieza a surtir efecto su nueva jornada laboral.
2. El Control de horario flexible, será asumido por el jefe de cada dependencia
3. El servidor que sin justa causa evidencie incumplimiento de su horario flexible hasta tres veces en cada vigencia, se le podrá suspender dicha condición a través

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [28]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

de memorando que realiza la Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano.

5. PRESUPUESTO

Los recursos para la ejecución del plan serán destinados al desarrollo de los programas de Bienestar laboral e Incentivos, los cuales fueron asignados a partir de las necesidades establecidas en el presente estudio y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal del Municipio.

6. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Para evaluar la gestión del Plan de Bienestar en la presente vigencia, se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento al siguiente indicador, como también a las evaluaciones de las diferentes actividades y el No. de participantes

(Número de actividades ejecutadas/ Número de actividades programadas) X 100.

7. EVALUACIÓN

La Secretaria de Gestión Administrativa y Talento Humano será responsable de hacer seguimiento, evaluar y retroalimentar el desarrollo de las actividades ejecutadas dentro del Plan de bienestar laboral e incentivos de cada año de la vigencia 2024-2027, de acuerdo con los procedimientos previstos en el sistema de calidad y formatos establecidos para las evaluaciones y seguimiento del Plan, para verificar la eficacia de las mismas y el efecto en las personas, y decidir sobre su modificación o continuidad.

8. ANEXOS

Anexo 1.

Reglamento y normas de conducta ética en actividades de bienestar social.

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [29]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

Reglamento y normas de conducta ética en actividades de bienestar social.

Para el desarrollo de las actividades se tendrá en cuenta el reglamento y las normas de conducta ética en actividades de Bienestar Laboral permitiendo la concientización de las personas en cuanto a una adecuada forma de actuar y de comportarse en los eventos y actividades que se realizan en el programa.

Es de gran importancia desarrollar este reglamento para alcanzar con éxito los propósitos de cada una de las actividades que contempla el Plan bienestar laboral e incentivos 2024-2027, entre los cuales se destaca la atención de las necesidades de ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y las de su familia, así como generar un impacto positivo al interior de la entidad en la integración y las relaciones interpersonales.

A continuación, se encuentra el contenido del reglamento y normas de conducta ética en actividades de bienestar laboral y cultura organizacional.

Inscripciones:

En forma oportuna se divulgarán mediante correo electrónico, y/o carteleras, las fechas, condiciones y especificaciones de las actividades de bienestar laboral y cultura organizacional, para que aquellos servidores públicos y personas con derecho a participar en las mismas, puedan realizar sus inscripciones con la debida anticipación.

Asistencia:

Con el registro de asistencia del funcionario y/o de su familia o acompañantes, se da por aceptado en forma tácita su compromiso con la actividad y la aceptación de las normas y condiciones de la misma. En caso de no avisar con la debida anticipación (mínimo dos días hábiles) acerca de la imposibilidad de asistir por parte de alguna de las personas inscritas, se considerará como inasistencia injustificada, la cual generará penalización para la participación en otras actividades.

Compromiso y aceptación del reglamento:

www.cartago.gov.co
CENTRO DE ADMINISTRACION MUNICIPAL – CAM
Calle 8 N0. 6-52
Código Postal: 762021

Juan David Piedrahita
ALCALDE
MÁS PROGRESO. MEJOR FUTURO 

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [30]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

Todos los participantes inscritos que se comprometen a participar en alguna actividad de bienestar laboral y/o cultura asumen el cumplimiento y la aceptación de las condiciones, reglamentos y normas éticas y de conducta aplicables al evento.

Puntualidad:

Se hace absolutamente indispensable que cada uno de los participantes asista cumplidamente a la hora y sitio acordados, con miras a garantizar el estricto orden y cumplimiento en la logística y en el desarrollo de los objetivos propuestos para la actividad de bienestar laboral. Después de transcurridos 10 minutos sobre la hora programada, se dará inicio a la agenda prevista. Si el participante llega después de iniciada la actividad, se considerará como inasistencia injustificada, acarreado las sanciones mencionadas en el apartado de asistencia.

Buena Disposición:

Los asistentes deben contar con la disposición necesaria para efectuar la actividad programada, manifestando su participación activa en la misma y su actitud de apoyo y solidaridad hacia el cumplimiento de las normas, reglamentos y condiciones específicas del evento.

Comportamiento ético:

Se considera comportamiento ético aquel que permita llevar a cabo las actividades de manera satisfactoria, así como el cumplimiento de los objetivos propuestos. Teniendo comportamientos respetuosos, responsables y con alto grado de compromiso en las actividades dentro y fuera de la Administración Municipal.

Imagen Institucional:

Es compromiso de los funcionarios contribuir a la construcción de una imagen positiva de la entidad, actitud que se debe extender a su participación en las actividades de Bienestar

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [31]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

laboral y Cultura Organizacional, las cuales son en sí mismas un mecanismo de integración, enriquecimiento y proyección de la imagen de la Institución.

Conductas inapropiadas:

Los asistentes deben actuar siempre fomentando los valores institucionales establecidos en el Código de Integridad vigente mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades de Bienestar Laboral y Cultura Organizacional. A continuación, se mencionan algunas conductas catalogadas como inapropiadas y en las cuales no puede incurrir, bajo ninguna circunstancia, la persona participante en las actividades de Bienestar y/o Cultura:

Consumo de bebidas alcohólicas y /o alucinantes:

En ningún caso se permitirá el acceso a las actividades o sitios propios del evento, para aquellas personas que se encuentren bajo el efecto de bebidas alcohólicas, narcóticos o drogas enervantes. De igual manera, se deja expresa prohibición para el consumo de dichas sustancias y de cualquier otra que pueda alterar su comportamiento normal, durante el desarrollo de las actividades y eventos programados por la Administración Municipal.

Actuaciones Indebidas:

Los participantes deben tener en cuenta que no está permitido cualquier tipo de acto que perturbe o impida llevar a cabo la actividad o el evento en forma normal y de acuerdo con los objetivos programados inicialmente.

Estas acciones se refieren a espectáculos, conflictos, escándalos, discusiones y peleas, malas palabras, gritos desproporcionados, desorden y algarabía y al no acatamiento de las directrices impartidas por el personal de apoyo correspondiente.

Generación de un mal ambiente:

Los participantes deben contar con una disposición, actitud y motivación adecuadas para el desarrollo de la actividad de bienestar. Las observaciones, sugerencias, aportes, quejas y reclamos se deben realizar con respeto por el grupo y de manera cortés y

	MUNICIPIO DE CARTAGO VALLE DEL CAUCA Nit: 891.900.493.2	PAGINA [32]
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: MAAT-TH-E02
		VERSION: 3
		Fecha Aprobación: 05/02/2024

amable, de tal forma que no se propicie un ambiente inadecuado que pueda llegar a interferir con los objetivos del evento.

Uso inadecuado de elementos, instalaciones o recursos:

En aquellas actividades en las que requiera el uso de algún tipo de elemento para su desarrollo, tales como las deportivas, el participante debe cuidar y preservar dichos elementos, haciendo buen uso de ellos y entregándolos al final en las mismas condiciones en que los recibió inicialmente; lo mismo aplica para las instalaciones donde se lleve a cabo la actividad.

Grupo Familiar y participantes adicionales:

Para el grupo familiar y para las personas que se inscriban y participen en el desarrollo de las actividades del 2024-2023 – Plan de Bienestar también aplicará el presente reglamento y las normas de conducta, de tal manera que al participar asumirán el compromiso para el cumplimiento y seguimiento de los lineamientos establecidos para el buen desarrollo de las actividades.

Exclusiones por mal comportamiento:

Cuando el servidor público o persona participante en las actividades de bienestar incurra en alguna de las conductas inapropiadas mencionadas en el presente reglamento, será excluido con inhabilidad por un (1) año para participar en cualquier actividad o evento de Bienestar de la vigencia correspondiente.

Anexo 2.

Reglamento plan de Incentivo