



Concejo Municipal
de Coveñas

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



Concejo Municipal de Coveñas

Enero 2026

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713





Concejo Municipal
de Coveñas

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

MESA DIRECTIVA - 2026



DARWIN CHICA TIRADO
Presidente



MARÍA P. MENDOZA V
Primer vicepresidente



MARTA RÍOS REVUELTA
Segundo vicepresidente



KELLY J. MENA O.
Secretaria General

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713





HONORABLES CONCEJALES

<i>NOMBRES DE CONCEJALES</i>	<i>PARTIDO POLÍTICO (BANCADA)</i>
CHICA TIRADO DARWIN	CENTRO DEMOCRÁTICO
DIAZ BLANCO JAVIER JOSÉ	PARTIDO FUERZA DE LA PAZ
FERIA MERCADO SADDAN ALBERTO	CENTRO DEMOCRÁTICO
HERNANDEZ JULIO ERIS RAFAEL	PARTIDO CAMBIO RADICAL
MÁRQUEZ LÓPEZ SORAIDA	PARTIDO DE LA UNIÓN POR LA GENTE
MENDOZA VEGA MARÍA PATRICIA	PARTIDO INDEPENDIENTES
NUÑEZ RINCO JAVIER SEGUNDO	PARTIDIO ALIANZA SOCIAL INDEPENDIENTE “ASI”
OLASCOAGA CUELLO LUIS EDUADO	PARTIDO CONSERVADOR COLOMBIANO.
REVUELTA AGUIRRE PEDRO ELIECER	PARTIDIO ALIANZA SOCIAL INDEPENDIENTE “ASI”
RIOS REVUELTA MARTA ISABEL	PARTIDO LIBERAL COLOMBIANO
ZUBIRIA PEROZA KEBIN ANDRÉS	CENTRO DEMOCRÁTICO

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713



Tabla de contenido

1. Introducción.....	5
2. Elementos Estratégicos Corporativos.....	6
2.1.Misión.....	6
2.2.Visión.....	6
3. Objetivos del Plan de Bienestar e Incentivos.....	6
3.1.Objetivos generales.....	6
3.2.Objetivos específicos.....	6
4. Alcance del Plan de Bienestar e Incentivos.....	7
5. Propósito del Plan de Bienestar e Incentivos.....	7
6. Lineamientos conceptuales.....	7
7. Marco normativo.....	9
7.1.Del orden constitucional.....	9
7.2. Del orden legal.....	9
7.3.Decretos Nacionales.....	10
8. Marco conceptual.....	10
9. Principios del programa.....	13
10. Ejes del programa 2023 – 2026.....	14
11. Metodología.....	22
12. Componentes del plan de bienestar social.....	22
13. Plan de incentivos y equipos de trabajo.....	23
14. Programas, eventos sociales, deportivos y culturales.....	24
15. Evaluación y seguimiento.....	25
16. Beneficiarios.....	27
17. Responsables.....	28
18. Presupuesto.....	28
19. Evidencia de cumplimiento del programa de bienestar e incentivos.....	28
20. Registro de asistencia.....	28
21. Registro fotográfico.....	28
22. Conclusiones.....	29
23. Recomendaciones.....	29

1. Introducción

El Concejo Municipal de Coveñas en concordancia con los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, mediante el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026, formulado a partir de las necesidades generales aplicada a las servidoras y los servidores de la entidad; dichas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y cambios sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

En este sentido, de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política de 1991 el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población son finalidades sociales del Estado. Así mismo, la agenda global representada por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) involucra temas relacionados con la salud y bienestar (ODS 3), educación de calidad (ODS 4), igualdad de género (ODS 5), reducción de las desigualdades (ODS 10), paz, justicia e instituciones sólidas (ODS 16), alianzas para lograr los objetivos (ODS 17), entre otros.

En consecuencia, para cumplir con este propósito, el documento denominado “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 -2026 **“Colombia Potencia Mundial de la Vida”** que hace parte integral de la **Ley 2294 de 2023**, en el catalizador C **“Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”**, en el capítulo 6 **“Trabajo digno y decente”** literal C **“Modernización y transformación del empleo público”** establece que: “(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público. También se diseñará un Programa Nacional de Bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida y se actualizará el plan de formación y capacitación (...)”² (Subrayado fuera de texto)

Teniendo en cuenta lo anterior, se reitera que el pilar fundamental de Función Pública es su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental a nivel institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, las metas institucionales, y el incremento en el índice de Clima Laboral y Cultura Organizacional.

Por lo anterior, el Grupo de Gestión Humana en su componente de Bienestar, lidera el proceso de diagnóstico y formulación del Plan Institucional de Bienestar social e Incentivos para la vigencia 2026, con el objetivo de mejorar el bienestar y el desempeño de los servidores públicos, el cual busca establecer condiciones laborales que fomenten la felicidad, la creatividad, la motivación, la identidad y la vocación por el servicio público. Estas acciones permitirán incrementar las competencias, fortalecer la participación y el desarrollo profesional, y garantizar la seguridad laboral, todo ello alineado con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.

2. Elementos Estratégicos Corporativos

2.1. Misión

El concejo municipal de Coveñas, es una corporación político – administrativa pública, que representa democráticamente las necesidades de la comunidad, a través del ejercicio de control político eficaz y oportuno a la administración municipal, mediante la expedición de acuerdos municipales; seguimiento y evaluación de programas y proyectos; promoviendo espacios de participación ciudadana que contribuyan al desarrollo sostenible del municipio, a través del uso adecuado de las tecnologías y equipo de trabajo competente.

2.2. Visión

El Concejo Municipal de Coveñas, en el año 2027 será reconocida corporación política – administrativa pública por ejercer un control político eficaz, oportuno y de impacto, con enfoque participativo y social, coadyuvante del desarrollo integral y el bienestar de sus habitantes.

3. Objetivos del Plan de Bienestar e Incentivos

3.1. Objetivos Generales

Fomentar acciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Concejo Municipal de Coveñas, de conformidad con el marco normativo vigente en el Estado colombiano, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, a través de programas que fortalezcan el desarrollo de los funcionarios, promoviendo estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio en la Corporación, fortaleciendo la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso e identidad institucional.

3.2. Objetivos Específicos

- ❖ Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de los servidores públicos.
- ❖ Generar un clima organizacional que aumente la motivación de los servidores públicos y logre que se mantengan relaciones laborales sanas y armoniosas.
- ❖ Reconocer el buen desempeño en niveles de excelencia de los servidores del Concejo Municipal de Coveñas.

- ❖ Armonizar las actividades de bienestar y optimizar la asignación de recursos para maximizar su impacto en el cumplimiento de las proyecciones institucionales, asegurando una distribución equitativa.
- ❖ Propiciar una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos institucionales, reconociendo el desempeño en niveles de excelencia.
- ❖ Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos.
- ❖ Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.
- ❖ Aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y el sentido de pertenencia de los empleados públicos con su Corporación.

4. Alcance del Plan de Bienestar e Incentivos

Con fundamento en el Decreto 1567 de 1998, el presente plan tiene como beneficiarios a todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad y sus familias, quienes tendrán acceso a las políticas, planes y programas de bienestar laboral.

A través de este plan, se busca mejorar significativamente la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos y sus familias, promoviendo acciones que favorezcan su crecimiento personal, integración y calidad de vida, y fomentando su desarrollo integral y elevando sus niveles de satisfacción.

5. Propósito del Plan de Bienestar e Incentivos.

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 Coveñas - Sucre.

6. Lineamientos conceptuales

A los efectos del presente plan se deberán atender los siguientes lineamientos conceptuales:

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).

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.

7. Marco Normativo

7.1. Del Orden Constitucional.

- **Constitución Política de Colombia. Artículo 25.** “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

7.2. Del Orden Legal.

- **Ley 909 de 2004.** “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 1823 de 2017.** “por medio de la cual se adopta la estrategia Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 1857 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”.
- **Ley 1952 de 2019,** modificada por la Ley 2094 de 2021 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.

- ▮ **Ley 1960 de 2019.** “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- ▮ **Ley 2088 de 2021.** “por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”.
- ▮ **Ley 2191 de 2022.** “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral -ley de desconexión laboral”.
- ▮ **Ley 2294 de 2023.** “por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.

7.3. Decretos Nacionales.

- ▮ **Decreto 1567 de 1998.** “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- ▮ **Decreto N°. 1072 de 2015.** “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 5.
- ▮ **Decreto N°. 1083 de 2015.** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Título 10. Artículo 2.2.10.8.-Plan de Incentivos.
- ▮ **Decreto Ley 894 de 2017.** “por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.

8. Marco Conceptual

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así: “*Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...)*”.

En este sentido, los programas de bienestar de las entidades públicas deben estar encaminados a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores

públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Igualmente, estos programas deben tener como propósito mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos desde el ámbito laboral.

Así mismo, otro concepto que ha cobrado importancia es el de bienestar laboral, según Chiavenato (2004) *“el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...)”*.

Por lo que, las iniciativas relacionadas con el bienestar laboral deben estar enfocadas en los factores personales e individuales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que orientan a los individuos a determinar sus condiciones de calidad de vida. Adicionalmente, el bienestar laboral es un aspecto fundamental para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la organización.

Igualmente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022), establece que: *“el bienestar de los empleados se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que abarca, pero va más allá de la ausencia de problemas de salud física y mental. El bienestar en el trabajo se relaciona con una experiencia individual (ya sea física, emocional o psicológica) de situaciones y limitaciones del entorno laboral. Por ejemplo, el bienestar en el trabajo hace que una persona esté motivada y sea más propensa a tomar la iniciativa. Por tanto, el bienestar en el trabajo está directamente relacionado con el nivel de productividad laboral”*.

También, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015) define que: *“Un Entorno Laboral Saludable es aquel en el que los trabajadores y directivos colaboran en utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo”*.

Adicionalmente, vale la pena hacer referencia al concepto de salario emocional el cual lo define así: *“(...) 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 (...)”* (Montalvo Poveda, M. E., 2018).

Por otra parte, es importante hacer mención del concepto de salud mental, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1616 de 201310, así:

“Artículo 3°. Salud Mental. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas”.

En consecuencia y con el fin de consolidar la salud mental en la población colombiana, se expidió el Documento CONPES 3992 de 2020 relacionado con la *“Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia”*, donde se establecieron lineamientos de política pública en esta materia. En ese punto, vale la pena mencionar que en los últimos años el concepto de salud mental paso de verse como la ausencia de enfermedad hacia un enfoque de salud mental positiva.

Por lo tanto, las entidades públicas en el marco de sus programas de bienestar deberán definir estrategias con el fin de contribuir a la salud mental de sus servidoras y servidores públicos, toda vez que, con ello se busca mantener un clima laboral positivo, así como que las condiciones y el ambiente laboral sean beneficiosos para estos.

En cuanto a la transformación digital, se puede entender como la *“integración de la tecnología digital en todas las áreas de una empresa, cambiando fundamentalmente la forma en que opera y entrega valor a los clientes”* (Enteprisers Project, 2021).

En este sentido, el CONPES 3975 de 2019 en lo que tiene que ver con la *“Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial”*, dispone que: *“La transformación digital es una característica de la 4RI, ya que es un proceso de explotación de tecnologías digitales que tiene la capacidad de crear nuevas formas de hacer las cosas en todos los sectores económicos, generando nuevos modelos de desarrollo, procesos y la creación de productos y servicios, que a su vez producen valor, principalmente a través de la digitalización que representa la conversión de datos y procesos análogos hacia formatos que pueden ser entendidos y manipulados por máquinas (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, 2019)”*.

Por lo que, las entidades deben comprender que la transformación digital no se refiere solo a la obtención de sistemas y dispositivos de última generación, sino en la utilización eficiente de estas herramientas tecnológicas y de los datos, estableciendo una cultura para su uso y entendimiento de la importancia de sus beneficios para la sociedad. Lo anterior, con el propósito de crear un ecosistema digital en donde las servidoras y los servidores

públicos puedan interactuar con las herramientas digitales y mantener niveles óptimos de bienestar.

En consecuencia, se hace necesario que las entidades públicas incluyan en su plan estratégico de talento humano alternativas efectivas y medibles para motivar a las servidoras y los servidores públicos a ser productivos y a prestar un servicio de calidad y efectivo a los grupos de valor, dependiendo de la misionalidad de la entidad, a través de los canales presenciales o virtuales.

Por otra parte, es importante hacer referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad. Los ODS agrupan 17 objetivos de carácter integrado e indivisible. En Colombia, la hoja de ruta para la implementación de los ODS se encuentra definida en el Documento CONPES 3918 de 2018 denominado “*Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia*”, sin embargo, además de lo establecido en dicho documento, las entidades públicas están llamadas a adelantar acciones internas dirigidas para dar cumplimiento a los ODS, de acuerdo con su misionalidad.

Así pues, por eso algunos de los ODS se tuvieron como referentes para el diseño de este programa, los cuales se detallarán a continuación: i) ODS No. 3: Salud y bienestar; ii) ODS No. 5: Igualdad de género; iii) ODS No. 8: Trabajo decente y crecimiento económico; iv) ODS No. 9: Industria, innovación e infraestructura; v) ODS No. 10: Reducción de las desigualdades; vi) ODS No. 11: Ciudades y comunidades sostenibles y vii) ODS No. 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.

9. Principios del Programa

Una vez enlazado el plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos con el de Seguridad y Salud en trabajo; se implementarán estrategias que contribuyan a la autorrealización de los servidores mediante el establecimiento de enlaces de integridad que propicien vitalidad, adecuada salud mental, y ambiente de trabajo seguro para estos.

Se desarrollará basado en las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, planteados en el Decreto Ley 1567 de 1998; el cual estará conformado por un conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales, cuyo propósito será elevar los niveles de eficiencia, la satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores del Concejo Municipal de Coveñas. De igual manera, se fundamenta en los siguientes principios axiológicos, que sustentan y justifican el sistema de estímulos, del mismo Decreto Ley.

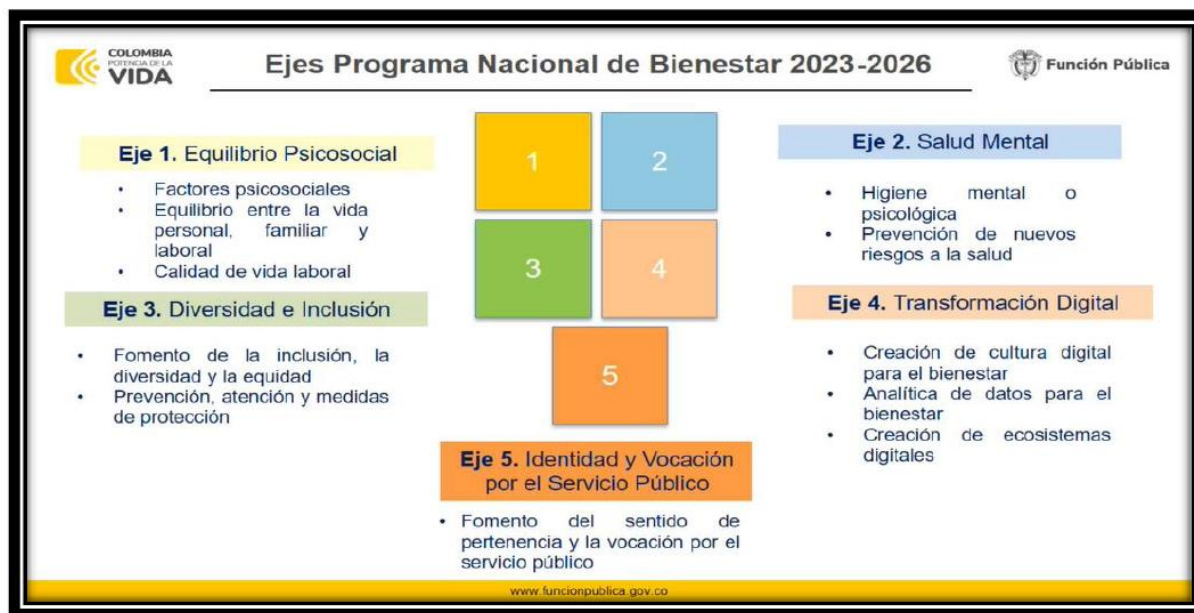
El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así: “*Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...)*”.

10. Ejes del Programa 2023 -2026

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar.

El Programa Nacional de Bienestar aborda de manera integral las dimensiones que impactan la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, a través de cinco ejes estratégicos. Estos ejes fueron diseñados con base en un diagnóstico exhaustivo de las necesidades del personal y en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las tendencias del mercado laboral.

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



CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713



Eje 1: Equilibrio Psicosocial

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

- ❖ **Factores psicosociales:** Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano. Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos, para lo cual es importante hacer una caracterización con el fin de identificar los grupos poblacionales y con ello determinar el tipo de actividad deportiva a desarrollar, la duración e intensidad de la misma, así como monitorear el resultado de dicho proceso; eventos artísticos y culturales; capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación familiar u otros organismos; promover eventos de emprendimiento que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo; bienestar espiritual; entorno laboral saludable; adelantar acciones para promover el salario emocional, tales como diseñar un esquema de puntos a través del cual las servidoras y los servidores públicos puedan tener beneficios, como por ejemplo, organizar una tarde de bienestar, día libre por el cumpleaños, entre otros. En consecuencia, dependiendo de los beneficios que se vayan tomando por parte de las servidoras y los servidores públicos se les van descontando hasta completar los mismos durante el semestre o en la anualidad correspondiente, y se podrían gestionar este tipo de acciones a través de las cajas de compensación familiar.
- ❖ **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos. En este contexto entre otras iniciativas se recomiendan las siguientes: Horarios flexibles; teletrabajo; iniciativas especiales por el día de la familia, así como, facilitar, promover y gestionar espacios para que las servidoras y los servidores públicos puedan

compartir con sus familias (Ley 1857 de 2017)¹; acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación; adecuadas de Salas de Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1823 de 2017²; promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte (Ley 1811 de 2016³); adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.

- ❖ **Calidad de vida laboral:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas. Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año); reconocimiento a las servidoras y los servidores públicos de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras); encaminadas al acompañamiento y reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores públicos cuando se presente algún cambio, por ejemplo, traslado de dependencia, en proceso de retiro de la entidad, o cuando se den procesos de reforma organizacional (programa de desvinculación asistida); programa de incentivos (reconocer o premiar a las servidoras y los servidores por su desempeño laboral); realizar actividades de coaching y mentoring con el fin de desarrollar y/o fortalecer las habilidades y conocimientos y trabajar la motivación de las servidoras y los servidores públicos; promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación; salud y bienestar; turismo y recreación; cultura y seguros.

Eje 2: Salud Mental

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de

¹ “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”

² “Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”

³ “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”.

vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

- ❖ **Higiene mental o psicológica:** Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

Por lo que, este componente está asociado, entre otras, a las siguientes estrategias: Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros aspectos; adelantar actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo; promover estrategias para trabajar bajo presión con el fin de orientar a las servidoras y los servidores públicos a cómo resolver problemas en esta situación.

- ❖ **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas: Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la telemedicina o teleorientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.

Eje 3: Diversidad e Inclusión

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de

protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

- ❖ **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos. En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas; adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.

Igualmente, fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos; adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas, así como acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos, 32 sin importar la raza, etnia, discapacidad u otra razón; incentivar la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales relacionados con la inclusión y la equidad laboral, así como la diversidad en el empleo público.

- ❖ **Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación;

desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación; promover la capacitación y formación de las servidoras y los servidores públicos a través del desarrollo de diplomados y cursos virtuales en lo que tiene que ver con las situaciones antes mencionadas; diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado *"Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"*⁴, sus rutas de atención, entre otros aspectos"

Eje 4: Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

- ❖ **Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

En consecuencia, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad

⁴ Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023

para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

- ❖ **Analítica de datos para el bienestar:** Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

Por lo que, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor; creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros; actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.

- ❖ **Creación de ecosistemas digitales:** Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios. En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos.

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los

grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

- ❖ **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo.

En consecuencia, dicho componente lo integran, entre otras, las siguientes iniciativas: Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario; adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad⁵; realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos; organizar actividades de team building (construcción de equipos) o contratar a un experto o empresa especializada en ello, con el fin de involucrar más a las servidoras y los servidores públicos de la entidad en el fomento de los valores y el entendimiento de la importancia de la labor que desempeñan.

En el mismo sentido, realizar actividades de voluntariado, las cuales no son solo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad, toda vez que incentiva los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en las servidoras y los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura

⁵ Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”

organizacional; llevar a cabo actividades asociadas a promover la diversidad e inclusión al interior de la entidad con el propósito de que las servidoras y los servidores públicos se sientan parte y a gusto en el desempeño de su labor; llevar a cabo acciones orientadas a promover el convencimiento y la pasión de las servidoras y los servidores públicos por la labor que ejercen. Adicionalmente, diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras y servidores públicos, y que esto se vea reflejado en sus actuaciones cotidianas. Igualmente, generar espacios de feedback de manera continua entre los jefes y las personas que tiene a cargo con el propósito de incentivar la vocación por la labor que desempeñan y conocer si tienen alguna situación que les impide ser más productivos o algún aspecto que deban mejorar y/o fortalecer.

11. Metodología.

Para establecer el plan de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos, se aplicará en los primeros días de enero una encuesta laboral, para establecer las necesidades y satisfacciones que permitan definir los programas o componentes adelantados en el presente año. Para atender los objetivos planteados y la finalidad se observará los siguientes criterios:

Artículo 2.2.10.2. Título 10 del Decreto 1083 de 2015

Numeral	Programa	Necesidad que se pretende satisfacer
1	Deportivos, recreativos, vacacionales	Ocio, creación, participación Vacacionales
2	Artísticos y culturales	Entendimiento, ocio, creación
3	Promoción y prevención de salud	Subsistencia, protección
4	Capacitación informal en artes y artesanías	Entendimiento, ocio, creación
5	Promoción de programas de vivienda	Protección

12. Componentes del Plan de Bienestar Social.

12.1. Bienestar Social, que comprende:

- a) Protección y Servicios Sociales, a través de los siguientes programas:
 - Deportivos, recreativos y vacacionales.
 - Artísticos y culturales.
 - Promoción y prevención de la salud.

- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- 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.

b) Calidad de Vida Laboral, a través de los programas de:

- Medición del clima laboral.
- Evaluación de la adaptación al cambio.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Programas de incentivos.

12.2. Incentivos

Que se otorgan a los mejores empleados y a los mejores equipos de trabajo, de acuerdo con los requisitos establecidos en el Decreto 4661 de 2005 y aquel que lo reforme, sustituya o lo complementa.

13. Plan de Incentivos y Equipo de Trabajo

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal.

En consecuencia, el Concejo Municipal de Coveñas, desarrollará un plan de incentivos, donde establecerá los lineamientos para realizar actividades que propicien el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior de la Corporación; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

13.1. Tipos de Incentivos.

- **Incentivos no pecuniarios:** Los incentivos no pecuniarios se orientarán a reconocer el desempeño laboral de quienes sean seleccionados como el mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos, así como a los mejores equipos de trabajo.

De conformidad con lo establecido en los artículos 33 del Decreto Ley 1567 de 1998 y 77 del Decreto 1227 del 2005, se podrán otorgar los siguientes incentivos no pecuniarios:

- a) Bono recreativo hasta por un valor equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales.
- b) Asistencia a cursos, eventos, seminarios que se desarrollen en cualquier ciudad del país hasta por dos (2) smmlmv, incluida inscripción, transporte y manutención.
- c) Reconocimiento público a labor meritoria.
- d) Reconocimiento a través de mención de honorífica, resaltando los logros alcanzados por los procesos o equipos de trabajo, o logros individuales a través de acto administrativo a los funcionarios del Concejo Municipal de Coveñas, la cual será con copia a la hoja de vida de cada uno de los integrantes de los equipos de trabajo durante el año 2026.

14. Programas, eventos sociales, deportivos y culturales

Objetivo	Estrategia	Logros esperados	Actividad	Indicador.
Resaltar la labor de las personas que contribuyen cada día al cumplimiento de las metas y la actividad misional de la Corporación.	Celebrar los días y fechas especiales con la participación de todos los servidores de la Entidad.	Por medio de estas actividades se pretende fortalecer el sentido de pertenencia hacia la entidad, a la vez que exalta la labor que realizan los servidores en sus diferentes roles, a los servidores públicos en el día establecido para su reconocimiento y se realiza la celebración de días especiales por	Diseño y aprobación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026. Reconocimiento para los colaboradores en el marco del Código de Integridad. Festejar el día de la secretaria, con un detalle y/o entredía.	Número de actividades realizadas *100/Número de actividades programadas.



		medio de actividades recreativas y culturales orientadas a ofrecer espacios de diversión y esparcimiento como una alternativa para que los servidores de la Entidad realicen una pausa en su rutina laboral.	Sistema de salud – bienestar -SSST. Celebración del día de la Mujer. Celebración del día del concejalito. Celebración del día de la Madre. Festejar el día del servidor público, con media jornada remunerada de descanso. Festejar actividades de integración para el día de amor y amistad. Despedida de fin de año.	
Brindar un espacio donde los funcionarios de la Entidad, logren además de descanso realizar actividades que lleven al afianzamiento de las relaciones entre compañeros.	Ofrecer un espacio a los funcionarios de la Entidad para realizar actividades que refuercen los lazos de amistad y compañerismo.	Generar espacios de integración. Fortalecimiento de lazos de amistad y compañerismo. Propiciar espacios de descanso y distracción.	Almuerzos y/o entredías que permitan la integración. Fiesta de fin de año. Fiesta de fin de año.	Número de actividades realizadas *100/Número de actividades programadas.
Ofrecer un espacio para la celebración de los cumpleaños de los servidores del Concejo Municipal de Coveñas.	Celebrar mensualmente a las personas que cumplen años.	Hacer que los cumpleaños se sientan importantes y reconocidos por sus compañeros.	Celebrar con un entredía a las personas que cumplen años	Número de actividades realizadas *100/Número de actividades programadas.
Contribuir con acciones específicas al mantenimiento de	Realizar el diagnóstico del clima laboral de la entidad.	Encuestas de clima laboral realizadas. Identificar las principales	Aplicación de la encuesta de clima laboral.	Encuesta realizada y tabulada.

un clima laboral adecuado para el bienestar del personal y el desempeño óptimo de la Entidad, que se refleje en la satisfacción del personal y en la prestación del servicio.		variables que deben ser intervenidas.		
Gestionar y acompañar el desarrollo de jornadas de promoción de la salud y prevención accidentes y enfermedades a los funcionarios de la Entidad.	Realización de exámenes médicos ocupacional.	Funcionarios motivados y comprometidos con la salud preventiva. Seguimiento al estado de salud de los trabajadores desde el ámbito laboral.	Gestionar la realización de exámenes médicos ocupacionales con IPS pertinente.	Inducción al SGSST con personal de ARL positiva, en la cual se tratan diferentes temas. Capacitación primeros auxilios básicos. Exámenes médicos ocupacionales realizados al personal de planta.

15. Evaluación y Seguimiento.

Corresponderá al Área de Gestión Humana, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan. En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones de manera cuatrimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2026.

La evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación por cada uno de los programas de este.

INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
Cobertura de servidores de planta en las actividades del Sistema de Bienestar e Incentivos.	Número de servidores participantes en las actividades del Sistema de Bienestar e Incentivos en el período / Número total de servidores inscritos o convocados a las actividades del Sistema de Bienestar e Incentivos en el período *100



Satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos	Satisfacción de Activ. 1 + Satisfacción de Activ.2 + Satisfacción de Activ 3 ... n / Total Actividades ejecutadas en el periodo
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.
PROGRAMA	ACTIVIDADES SUGERIDAS
CLIMA ORGANIZACIONAL	Realizar estrategias de apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por ocupación de cargos de periodo fijo.
SALARIO EMOCIONAL	Reconocimiento de fechas especiales, descanso por tiempo compensado.
DESCANSO COMPENSADO PARA SEMANA SANTA Y FESTIVIDADES DE FIN DE AÑO	En cumplimiento al artículo .2.2.5.5.51 del Decreto 648 de 2017, se otorgará a los servidores de la Corporación descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio.
DÍA DE DESCANSO POR FECHA DE CUMPLEAÑOS	En el Desarrollo del marco del Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos de la Corporación, y con el fin de contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida integral de los funcionarios, se otorgará un (1) día hábil de descanso remunerado, en la fecha del cumpleaños. Si dicha fecha coincide con un día festivo o se presenta el fin de semana, el día de descanso se otorgará al siguiente día hábil. Para los funcionarios que su fecha de cumpleaños corresponda al 29 de febrero, cuando sea año no bisiesto, podrá tomar el beneficio el primer día hábil del mes siguiente.

16. Beneficiarios.

Los beneficiarios de las actividades contempladas en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos son los funcionarios de planta del Concejo Municipal de Coveñas y su núcleo

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co - Celular: 3244115713



familiar primario. Se entenderá por familia el (la) cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o mayores con discapacidad que dependan económicamente del funcionario.

17. Responsables.

Para el cabal cumplimiento y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos, la presidencia del Concejo es la responsable de las acciones para el logro de las metas establecidas, para esto, contará con el apoyo y colaboración permanente en todas las áreas de gestión y por todos los servidores públicos de la Corporación.

18. Presupuesto.

El Concejo Municipal de Coveñas, debe incluir en el presupuesto de cada año una partida, que le permita atender las actividades que contiene el Plan Institucional de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos. De igual manera, se aprovechará el talento humano de la Corporación, definiendo competencias laborales que posee cada funcionario para el manejo de temas de interés institucional, con el propósito de brindar espacios de profundización en temas de habilidades, aptitudes artísticas, deportivas y/o de recreación de tal manera que puedan participar como facilitadores que contribuyan al mejoramiento continuo de los servidores públicos del Concejo Municipal de Coveñas. También se buscará la gestión con otras entidades del orden municipal, departamental y/o nacional públicos o privados que coadyuven con la consecución de las actividades formuladas en el presente Plan Institucional de Bienestar Laboral, Estímulos e Incentivos.

19. Evidencia de Cumplimiento del Programa de Bienestar e Incentivos.

En el curso de las actividades que contrate el Concejo Municipal de Coveñas, para la ejecución del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, se deberán dejar los registros que permitan evidenciar la ejecución de las actividades propuestas, como cronograma de actividades, notificaciones, actas de compromiso y demás que se vean necesarias para la correcta ejecución del plan.

20. Registro de Asistencia.

Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a cada actividad y permitirá tener una base de datos actualizada que permita llevar una estadística sobre el índice de participación. Este registro será en medio físico o virtual dependiendo la línea de ejecución.

21. Registro Fotográfico.

Aplicará para todas las actividades que se desarrollen y se efectuará durante la ejecución de la actividad.



22. Conclusiones.

Este programa fue diseñado teniendo en cuenta los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, diagnósticos en materia de bienestar y las nuevas dinámicas laborales que trajo consigo la Cuarta Revolución Industrial, por lo que, para la implementación del Programa de Bienestar se definieron cinco (5) ejes mediante los cuales los órganos, organismos y entidades públicas desarrollarán estrategias o iniciativas en el marco de sus programas de bienestar por cada uno de los componentes que conforman estos ejes.

Adicional está alineado con los parámetros del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 de la función pública, y la caja de herramientas que ellos han dispuesto para que las entidades públicas tomen como base para la elaboración de los planes de bienestar de las entidades.

23. Recomendaciones.

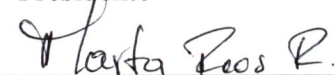
El Programa de Bienestar 2026, fue diseñado con el propósito de que sus ejes y componentes puedan ser adaptados a las necesidades particulares del Concejo Municipal de Coveñas, por lo que se insta al área de Gestión humana para que adelante un ejercicio de diagnóstico de necesidades a las servidoras y servidores públicos y con ello poder aplicar cada uno de los ejes y componentes definidos en este programa. Igualmente, la implementación de este programa debe realizarse teniendo en cuenta los datos cuantitativos y cualitativos que reflejen la realidad de las servidoras y los servidores públicos que permitan identificar información detallada de variables tales como edad; nivel educativo; número de hijos, estado civil; si cuenta o no con vivienda propia; si domina o no una segunda lengua; cuáles son sus hobbies y gustos, entre otras; así como los resultados del diagnóstico de necesidades antes mencionado y, con ello poder adelantar estrategias e iniciativas encaminadas a satisfacer las necesidades actuales de sus servidoras y servidores públicos, lo cual se verá reflejado en la mejora de su calidad de vida, su productividad y la prestación del servicio a los grupos de valor de acuerdo con la misionalidad del Concejo Municipal de Coveñas.

Por último, se indica que el Concejo Municipal de Coveñas contara con una ruta de implementación para la adopción del Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025, que conste por lo menos de las siguientes fases: i) sensibilización; ii) planificación; iii) implementación; iv) medición y v) evaluación y retroalimentación.



DARWIN CHICA TIRADO

Presidente



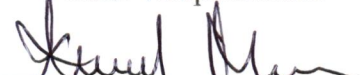
MARTA RIOS REVUELTA

Segunda vicepresidenta



MARÍA P. MENDOZA VEGA

Primer vicepresidente



KELLY J. MENA OROZCO

secretaria

CONCEJO MUNICIPAL DE COVEÑAS, SUCRE

NIT: 823.004.035-1 · Carrera 25 N° 9 - 79 Guayabal - Coveñas · Código Postal 706050
www.concejodecovenas.gov.co · concejo@concejodecovenas.gov.co · Celular: 3244115713

