

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

## PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025



**Personería  
Santiago de Cali**

**Dirección Financiera y Administrativa**

Personería de Santiago de Cali  
Nit 805.003.895 - 9  
CAM, Torre Alcaldía Piso 13  
PBX (602) 6617999  
[atencionalciudadano@personeriacali.gov.co](mailto:atencionalciudadano@personeriacali.gov.co)

Personería Distrital de Santiago de Cali  
Dirección Financiera y Administrativa

---

Gestión del Talento Humano

### **Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2025**

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos expresado en el presente documento, se fundamenta en los lineamientos del nuevo Plan Anual de Bienestar Social 2020 - 2030 emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2025, hace parte integral del desarrollo gradual del Plan Estratégico Institucional PEI de la Personería Distrital de Santiago de Cali para el periodo 2024-2028, denominado “**Personería Cali, Unidos por tus Derechos**”.



Este documento es propiedad de la Personería de Santiago de Cali.  
Prohibida su reproducción por cualquier medio sin previa autorización.

## CONTENIDO

1.	MARCO CONCEPTUAL .....	4
2.	MARCO LEGAL.....	4
3.	CONTEXTO ESTRATÉGICO .....	5
3.1.	MISIÓN.....	5
3.2.	VISIÓN .....	5
3.3.	VALORES.....	5
4.	NIVEL DE GESTIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	6
5.	ALCANCE .....	7
5.1.	OBJETIVOS DEL PLAN.....	7
5.1.1.	Objetivo General .....	7
5.1.2.	Objetivos Específicos .....	7
6.	ROLES Y RESPONSABILIDADES .....	8
7.	FORMULACIÓN DEL PLAN .....	8
7.2.	EJES TEMÁTICOS .....	12
7.2.1.	Eje Equilibrio Psicosociales.....	12
7.2.2.	Eje Salud Mental.....	12
7.3.	PLAN DE INCENTIVOS A FUNCIONARIOS.....	13
7.3.1.	Beneficiarios de los Incentivos.....	13
7.3.2.	Incentivos Para Niveles De Excelencia.....	14
7.3.2.1.	Condiciones generales para acceder a los incentivos para los niveles de excelencia.....	14
8.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	15
9.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES .....	15

## 1. MARCO CONCEPTUAL

Teniendo en consideración los lineamientos y la normativa vigente, el bienestar social propugna por la consecución de un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el desarrollo integral de los funcionarios, lo cual se traduce en el establecimiento de condiciones laborales óptimas. Relevantes para la satisfacción de las condiciones necesarias de los servidores públicos, que permitan un mejoramiento continuo del estatus de vida laboral, familiar y el entorno social. Generando motivación y rendimiento laboral, dando como resultado un impacto positivo al interior de los procesos de la entidad. Dichas actividades son programadas teniendo en cuenta los resultados de los siguientes ejes:

- Eje Equilibrio Psicosociales
- Eje Salud Mental
- Eje Diversidad e inclusión

## 2. MARCO LEGAL

Se tendrán en cuenta las normas y Leyes vigentes, las cuales se listan a continuación:

Normatividad	Tema
<b>Ley 100 de 1993</b>	Ley Seguridad Social Integral.
<b>Ley 2381 de 2024</b>	Por medio de la cual se establece el sistema de protección social integral para la vejez, invalidez y muerte de origen común, y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 909 de 2004</b>	en la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
<b>Ley 1567 de 1998</b>	Regula el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de estímulos para los empleados públicos, orientado a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.
<b>Ley 1010 de 2006</b>	Por medio de la cual se adoptan medidas para

Normatividad	Tema
	prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
<b>Decreto 612 de 2018</b>	Por medio del cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del Estado.

### 3. CONTEXTO ESTRATÉGICO

#### 3.1. MISIÓN

La Personería Distrital de Santiago de Cali, como Agente del Ministerio Pública, representa a la sociedad, protege y defiende los derechos humanos y el interés público, ejerce control y vigilancia administrativa ante la Administración Distrital, promueve la participación ciudadana y los mecanismos alternativos de acceso a la justicia, actuando siempre dentro del marco constitucional y legal, garantizando la diversidad y la inclusión de todos los grupos poblacionales.

#### 3.2. VISIÓN

Para el año 2028, la Personería de Santiago de Cali, será un órgano de control moderno, generador de confianza y credibilidad, reconocido por la efectividad de sus actuaciones y presencia permanente en el territorio.

#### 3.3. VALORES

Las conductas dentro y fuera de la entidad de servidores y contratistas vinculados a la Personería Distrital de Santiago de Cali, se orientan por los valores y principios de acción contenidos en el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, fijado en la Ley 2016 del 27 de febrero de 2020 y cumplen un carácter esencial para el cabal cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales, así:

**Honestidad.** Actúo con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.

**Respeto.** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin

importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.

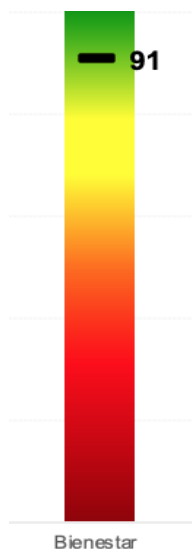
**Compromiso.** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

**Diligencia.** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo con atención, prontitud, destreza y eficiencia, optimizando el uso de los recursos de Estado.

**Justicia.** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

**Empatía.** Tengo la capacidad de ponerse en el lugar del otro, conectar con sus necesidades y comprender su forma de actuar.

#### 4. NIVEL DE GESTIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.



Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	Marrón oscuro
21 - 40	2	Rojo
41 - 60	3	Naranja
61 - 80	4	Amarillo
81 - 100	5	Verde

##### Nivel de gestión vigencia 2024

En una escala de 1 a 100, el nivel de gestión al 31 de diciembre de 2024 se ubica en el nivel 5 (Color verde), lo que indica que el proceso ha llegado a la etapa de madurez del Bienestar en la Entidad. El desempeño alcanzado en el 2024, se toma como base para mantener los estándares para la calificación del 2025.

## **5. ALCANCE**

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Personería Distrital de Santiago de Cali inicia desde la detección de necesidades de bienestar de los funcionarios buscando un ambiente laboral sano y finaliza con la medición de la satisfacción del alcance de las metas propuestas en concordancia con el PEGTH.

### **5.1. OBJETIVOS DEL PLAN**

#### **5.1.1. Objetivo General**

Fomentar un entorno laboral que promueva el bienestar integral de los servidores públicos de la Personería Distrital de Santiago de Cali, que propendan por el mejoramiento de su calidad de vida y desempeño laboral. Esto se logrará mediante la implementación de actividades que desarrollen personal, profesional y familiarmente al funcionario, y también la creación de espacios para el esparcimiento, la integración y el conocimiento.

#### **5.1.2. Objetivos Específicos**

- Propiciar condiciones de ambiente laboral que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad laboral y sobre todo el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.
- Fomentar la aplicación de estrategias que contribuyan al desarrollo integral de los servidores públicos, generando actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización en el ejercicio de su función social.
- Promover valores organizacionales en función de una cultura de servicio público.
- Establecer a través de actividades participativas el fortalecimiento del desarrollo y afianzamiento de habilidades de comunicación asertiva, liderazgo, trabajo en equipo, motivación, iniciativa y manejo del clima laboral.
- Establecer y desarrollar estrategias que faciliten el acompañamiento en el retiro de los servidores, así como que favorezcan la integración del personal recién vinculado y determinar acciones que permitan establecer la identificación de conflicto de intereses por parte de funcionarios y prestadores de servicio.

## 6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

DENOMINACIÓN	RESPONSABILIDADES
Servidores públicos	Participar en la ejecución de actividades
Área de Talento Humano	Consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos,
EPS, Caja de Compensación, ARL e Instituciones Aliadas.	Brindar apoyo en el Plan de Bienestar

## 7. FORMULACIÓN DEL PLAN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos (PBSI) se basa en los resultados de la encuesta diagnóstico de necesidades programa de bienestar social, los lineamientos de Función Pública, y las fortalezas y oportunidades encontradas en la Matriz GETH.

### 7.1. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

Para la elaboración del PBSI, se llevó a cabo una encuesta de detección de necesidades mediante un formulario de Google. A partir de los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades, se recopilieron las percepciones de los servidores públicos en relación con cada uno de los ejes de bienestar.

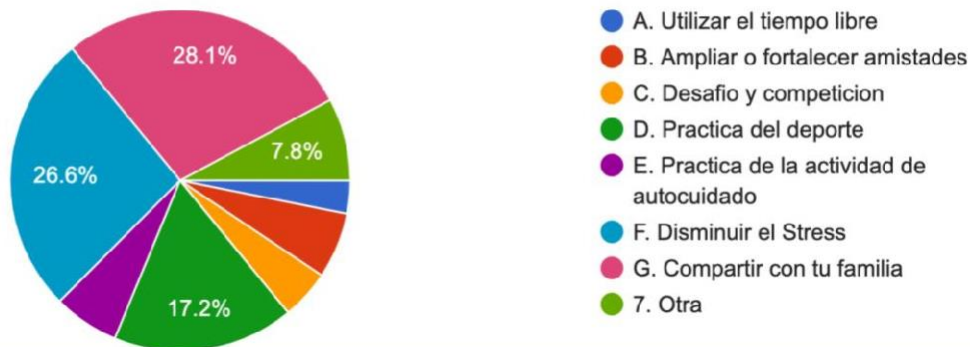
#### Ficha Técnica de la Encuesta:

- Dirigida a los funcionarios de la entidad.
- Realizada en diciembre del 2024.
- Número de respuestas: 64 funcionarios.
- Ejes temáticos en que se basa la encuesta: Equilibrio Psicosociales, Salud Mental, Diversidad e Inclusión y Transformación Digital.

## Tabulación

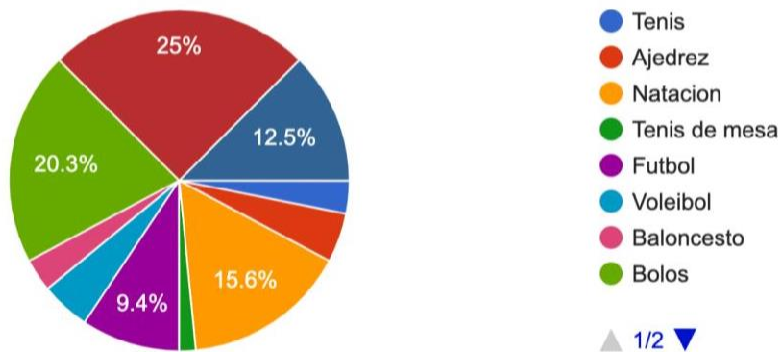
¿Por cual de estos motivos participaría en las actividades de bienestar social?

64 responses



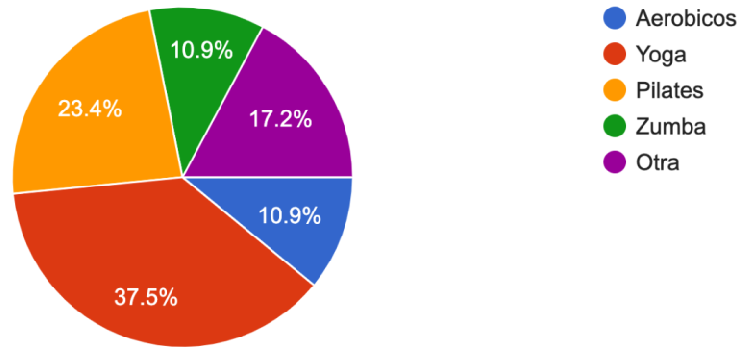
Seleccione las actividades deportivas en las que le gustaría participar o desarrollar en su tiempo libre:

64 responses



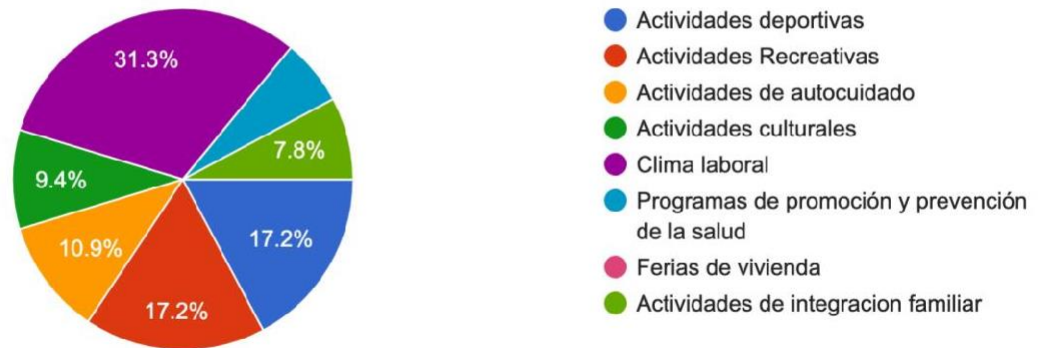
### Seleccione las actividades de autocuidado en las que le gustaría participar o desarrollar en su tiempo libre:

64 respuestas



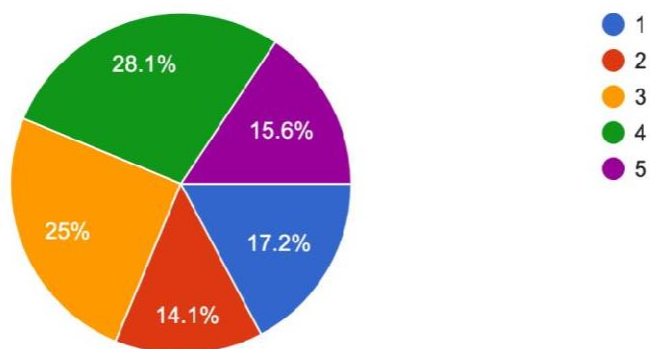
### ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el programa de bienestar social?

64 respuestas



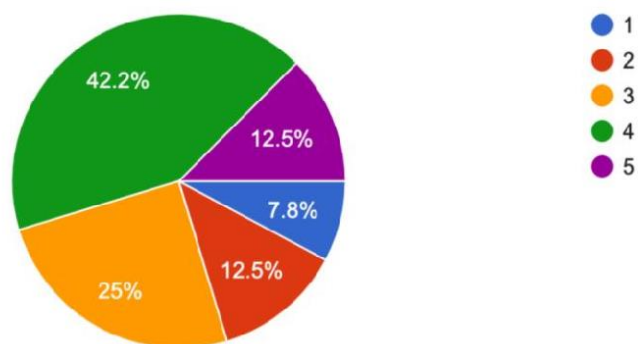
¿Conoce el sistema de estímulos? califique su respuesta de 1 a 5 siendo 5 la calificación mas alta:

64 respuestas



¿El PBS y el PIC actual contribuye a que su trabajo sea productivo? califique su respuesta de 1 a 5 siendo 5 la calificación mas alta:

64 respuestas



## **7.2. EJES TEMÁTICOS**

En la formulación de estrategias que generen impacto positivo dentro de la Personería Distrital de Santiago de Cali, se toma como referencia el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano (PEGTH), orientados a fomentar, desarrollar, establecer, promover y propiciar un ambiente de trabajo óptimo para todos los que desarrollan funciones dentro de la entidad.

El Plan de Bienestar social e incentivos arroja 3 ejes temáticos fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos. Estos se formularon conforme a las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar, definiendo los siguientes ejes:

### **7.2.1. Eje Equilibrio Psicosociales.**

Este eje hace referencia al estado de armonía entre los aspectos psicológicos, emocionales y sociales de una persona. Este eje implica el desarrollo de habilidades para manejar emociones, mantener relaciones interpersonales saludables y adaptarse de manera efectiva a las demandas y desafíos del entorno, promoviendo así el bienestar mental y social.

### **7.2.2. Eje Salud Mental**

El eje de salud mental se refiere a la dimensión fundamental dentro de un sistema, programa o enfoque integral que promueve, protege y fortalece el bienestar psicológico, emocional y cognitivo de las personas. Este eje abarca acciones orientadas a la prevención de trastornos mentales, la promoción de prácticas saludables, el acceso a servicios de apoyo y el desarrollo de habilidades para enfrentar el estrés, resolver problemas y mantener un equilibrio emocional.

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

### 7.2.3. Eje 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.

## 7.3. PLAN DE INCENTIVOS A FUNCIONARIOS

### 7.3.1. Beneficiarios de los Incentivos

Para otorgar los incentivos, se determina a partir del nivel de excelencia de los empleados de carrera administrativa, el cual se establecerá con base en la calificación anual resultante de la evaluación del desempeño laboral del periodo 2024-2025. Adicionalmente, el procedimiento para la selección de estos se llevará a cabo según lo estipulado en la resolución 414 de 2019 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los programas de incentivos se clasifican en:

- **Reconocimientos y recompensas:** Por reconocimiento se entiende la expresión de satisfacción de parte del jefe, colegas o usuarios de los servicios de un empleado, en razón de una competencia, comportamiento o resultado determinado. Dicho reconocimiento puede ser:
  - Verbal (lo cual facilita que sea inmediato).
  - Mímico (un gesto de aprobación).
  - Escrito (como una nota de felicitación o agradecimiento).
  
- **Incentivos no pecuniarios:** Están constituidos por un conjunto de programas flexibles, se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan dentro del plan de incentivos se contemplarán los estímulos de conformidad con la disponibilidad presupuestal de la respectiva vigencia fiscal. Dentro de los incentivos no Pecuniarios se encuentran:
  - Reconocimiento a la labor meritoria.
  - Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción.
  - Encargo.
  - Programas de turismo social.
  - Apoyo para programas de capacitación.

Respecto a los incentivos no pecuniarios, la Personería de Santiago de Cali, seleccionará a los mejores empleados de la entidad en las siguientes categorías:

- a) Mejor empleado de carrera administrativa de la Entidad.
- b) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel Profesional.
- c) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel Técnico.
- d) Mejor empleado de carrera administrativa del nivel Asistencial.

**El Comité de Incentivos.** El Personero Distrital de Santiago de Cali, en virtud de su autonomía determinará el monto de los incentivos no pecuniarios a otorgar en cada una de las categorías definidas, pero será el Comité de Incentivos de la entidad quien determinará de acuerdo con los criterios que se fijen los funcionarios que se hagan merecedores de tales incentivos no pecuniarios.

**Evento de promulgación.** El evento de promulgación y premiación de los mejores empleados de carrera Administrativa se realizará antes del 30 de noviembre del 2025.

### **7.3.2. Incentivos Para Niveles De Excelencia**

La Personería Distrital de Santiago de Cali, realiza reconocimiento a los mejores servidores(as) de carrera y de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, al mejor Servidor Público, así como los equipos de trabajo que se inscriban y desarrollen proyectos que beneficien a la Entidad, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad.

Busca reconocer los resultados en el desempeño de los Servidores(as) de la Entidad que alcancen niveles de excelencia, aumentar los niveles de satisfacción y la identificación del servidor con la Misión y las funciones a cargo para generar sentido de pertenencia con la Entidad, como también brindar condiciones laborales, para lograr la motivación y el adecuado rendimiento, creando condiciones favorables para que el desarrollo de trabajo y desempeño laboral cumplan los objetivos previstos.

#### **7.3.2.1. Condiciones generales para acceder a los incentivos para los niveles de excelencia**

Se establece el programa Anual de Incentivos en las siguientes categorías:

- Mejor empleado de carrera administrativa del nivel Profesional.
- Mejor empleado de carrera administrativa del nivel Técnico.
- Mejor empleado de carrera administrativa del nivel Asistencial.

Se entiende por nivel sobresaliente el servidor público que a 31 de enero de cada vigencia haya alcanzado el 95% de la calificación obtenida.

## 8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El seguimiento y evaluación se efectuará de acuerdo con el cumplimiento del cronograma Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Medición	Fórmula
Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e incentivos	Número actividades realizadas / Total actividades programadas

## 9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Cronograma Bienestar e Incentivos 2025															
No.	Temáticas	Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
1	Elaboración de Documentos	Elaborar plan de bienestar e incentivos - 2025													
2	Diversidad e Inclusión	Capacitar en lenguaje de señas													
		Realizar charlas y actividades													
		Conmemorar día de la secretaria													
		Conmemorar día de la madre													
		Conmemorar día del padre													
		Conmemorar día del Servidor Público													
		Conmemorar día de amor y amistad													
		Conmemorar día la diversidad étnica y cultural													
		Realizar jornada de integración													

## Cronograma Bienestar e Incentivos 2025

No.	Temáticas	Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
		social de los servidores												
3	Feria de Servicios	Realizar ferias de Convenios y Alianzas												
		Realizar feria vivienda y crédito												
		Realizar feria de servicios: recreación, deporte, educación												
4	Promoción y Campañas de Difusión	Divulgar fechas especiales												
		Promover uso de la bicicleta												
5	Salud Mental	Realizar charlas de salud mental												
		Realizar actividades físicas y mentales												
6	Actividades Deportivas	Realizar partido de futbol												
7	Pre - Pensionados	Socializar los aspectos legales para pre pensionados												
		Ejecutar Programa de Pre pensionados												
8	Equilibrio Psicosocial	Aplicar cuestionario Clima y cultura organizacional												
		Socializar resultados Clima Organizacional												

## Cronograma Bienestar e Incentivos 2025

No.	Temáticas	Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
9	Semana de la Salud - Bienestar - SST	Realizar alianzas estratégicas con entidades que promuevan la participación de los colaboradores de la entidad												
10	Plan Anual de Incentivos	Reconocer los mejores servidores de carrera												

**Gestión del Talento Humano**

Líder del Proceso

Líder Política de Talento Humano e Integridad  
Oficina Asesora de Planeación - Revisión Técnica



# Personería Santiago de Cali

---

Ley de Transparencia y Acceso a la Información  
[www.personeriacali.gov.co](http://www.personeriacali.gov.co)