

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

PERIODO DE VIGENCIA DEL PLAN

Del 1 de enero al 31 de diciembre de 2026



**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

Personería Distrital de Santiago de Cali
Dirección Financiera y Administrativa

Gestión del Talento Humano

Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026

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 2026, 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

INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO CONCEPTUAL	4
2. MARCO LEGAL.....	5
3. CONTEXTO ESTRATÉGICO	6
3.1. MISIÓN.....	6
3.2. VISIÓN	6
3.3. VALORES.....	6
4. NIVEL DE GESTIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.	7
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
7.1. RESULTADOS DE LA MEDICIÓN CLIMA LABORAL 2025.....	8
7.2. RETROALIMENTACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA QUE REPOSA EN EL INFORME DE GESTIÓN INTERVENCIÓN CLIMA LABORAL 2025.....	11
7.3. EJES TEMÁTICOS	13
7.3.1. Eje Equilibrio Psicosociales.....	13
7.3.2. Eje Salud Mental.....	13
7.3.3. Eje Diversidad e inclusión	13
7.4. PLAN DE INCENTIVOS A FUNCIONARIOS	14
7.4.1. Beneficiarios de los Incentivos	14
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	15
9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	15

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la Personería Distrital de Santiago de Cali, formulado a partir de los resultados de la medición del clima laboral aplicada a las servidoras y los servidores de la Entidad durante la vigencia 2025, de la evaluación de la Matriz de Autodiagnóstico de la Política de Gestión del Talento Humano y de la identificación de necesidades de la planta de personal. Estas necesidades se analizan en el contexto laboral actual, en atención a los nuevos retos derivados de los cambios organizacionales, culturales y sociales que enfrentan los servidores públicos.

Este plan se concibe como una herramienta estratégica orientada a fortalecer el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos de la Entidad, reconociendo que el talento humano constituye el eje fundamental para el cumplimiento efectivo de la misión institucional y la garantía de los derechos de la ciudadanía.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se estructura desde un enfoque integral que contempla las dimensiones física, emocional, social, cultural y ocupacional, así como mecanismos de estímulo orientados a incentivar el logro de los objetivos institucionales. De esta manera, se busca no solo impactar positivamente el clima organizacional, sino también contribuir al fortalecimiento de una gestión pública transparente, eficiente y orientada al servicio de la comunidad caleña.

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

El plan de bienestar tiene los siguientes fundamentos legales:

Normatividad	Tema
Ley 100 de 1993	Ley Seguridad Social Integral.
Ley 2088 de 2024	Regula la habilitación de trabajo en casa en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales en el marco de una relación laboral.
Ley 2191 de 2024	Por la cual se regula la desconexión laboral
Ley 1952 de 2024	Referente a los derechos de los servidores públicos, dispone que los servidores públicos y sus familias pueden participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos, permisos y licencias conforme a las disposiciones legales.
Ley 2381 de 2024	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
Ley 909 de 2004	En la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1567 de 1998 Titulo II-modificado por el Decreto 894 de 2017.	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. y en especial establece que el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, estará integrado por dos grandes programas, a saber: Bienestar Social e Incentivos.
Decreto 1083 de 2015 titulo 10 sistema de estímulos.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 51 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se

Normatividad	Tema
	deroga el Decreto 1737 de 2009”. Artículo 4, en lo relativo a los beneficiarios del Plan de Bienestar Social.
Decreto 612 de 2018	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.
Ley 1960 de 2019, Artículo 3 (Modifica el Decreto-ley 1567 de 1998)	Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa Ver 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. 2019 .

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

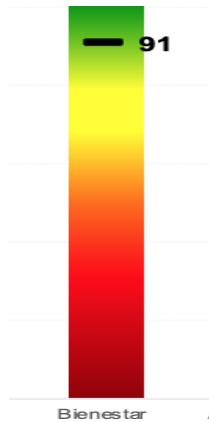
Para el año 2028, la Personería de Santiago de Cali, será un órgano de control moderno, generador de confianza y credibilidad, reconocido por la efectividad de sus actuaciones y presencia permanente en el territorio.

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 – RESPETO – COMPROMISO – DILIGENCIA – JUSTICIA – EMPATÍA

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



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

Nivel de gestión vigencia 2025

En una escala de 1 a 100, el nivel de gestión al 31 de diciembre de 2025 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 2025, se toma como base para mantener los estándares para la calificación del 2026.

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 las servidoras y los servidores públicos de la Personería Distrital de Santiago de Cali, mediante la implementación de actividades orientadas al desarrollo personal, profesional y familiar, así como la creación de espacios de esparcimiento, integración y aprendizaje, con el fin de contribuir a la mejora de su calidad de vida y desempeño laboral.

5.1.2. Objetivos Específicos

- Promover la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad mediante la creación de condiciones de ambiente laboral que impulsen la creatividad, fortalezcan la identidad, promuevan la participación, garanticen la seguridad laboral y favorezcan el bienestar integral. Todo ello orientado a potenciar la eficacia, la eficiencia y la efectividad en el cumplimiento de sus funciones.

- Fortalecer la cultura organizacional, promoviendo la apropiación de los valores institucionales y el sentido de pertenencia, para impulsar el compromiso con el servicio público y la responsabilidad social.
- Fortalecer el clima laboral mediante la implementación de actividades participativas orientadas al desarrollo y consolidación de habilidades de comunicación asertiva, liderazgo, trabajo en equipo, motivación e iniciativa.
- Establecer y desarrollar estrategias de acompañamiento dirigidas a las servidoras y los servidores públicos en condición de pre-pensión, mediante la ejecución de talleres y actividades orientadas a su preparación para esta nueva etapa de vida.

6. ROLES Y RESPONSABILIDADES

DENOMINACIÓN	RESPONSABILIDADES
Servidores públicos	Participar en la ejecución de actividades
Área de Talento Humano	Consolidar y analizar 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 medición Clima Laboral realizada en el 2025, retroalimentación de los funcionarios de planta que reposa en el Informe de Gestión Intervención Clima Laboral 2025, los lineamientos de Función Pública, y las fortalezas y oportunidades encontradas en la Matriz GETH.

7.1. RESULTADOS DE LA MEDICIÓN CLIMA LABORAL 2025.

Para la elaboración del PBSI, se tomó como referencia la medición del clima laboral de la vigencia 2025, realizada mediante una encuesta semiestructurada que contempla las siguientes dimensiones: ambiente físico, capacidad profesional, comunicación e integración, estilo de liderazgo, talento humano, orientación organizacional y trabajo en equipo.

Ficha Técnica de la Batería para la Medición de Clima Laboral:

- Dirigida a los funcionarios de la entidad.
- Realizada en junio - julio del 2025.
- Número de respuestas: 79 funcionarios.
- La distribución de la cantidad de preguntas en relación a las categorías fue de la siguiente manera:
 - Ambiente Físico (6)
 - Capacidad Profesional (7)
 - Comunicación e Integración (6)
 - Estilo de liderazgo (8)
 - Talento Humano (7)
 - Orientación Organizacional (7)
 - Trabajo en equipo (6).
- La escala de medición de la percepción fue a través de una escala numérica de 1 a 4, la cual cada número representaba la siguiente percepción:
 - (1) totalmente en desacuerdo
 - (2) en desacuerdo
 - (3) de acuerdo
 - (4) totalmente de acuerdo.
- Análisis de los niveles de riesgo:
 - Nivel de riesgo alto (1,0 – 2,9)
 - Nivel de riesgo medio (3,0 – 3,5)
 - Nivel de riesgo bajo (3,6 – 4)

Tabulación

5.3.1. RESULTADOS GENERALES

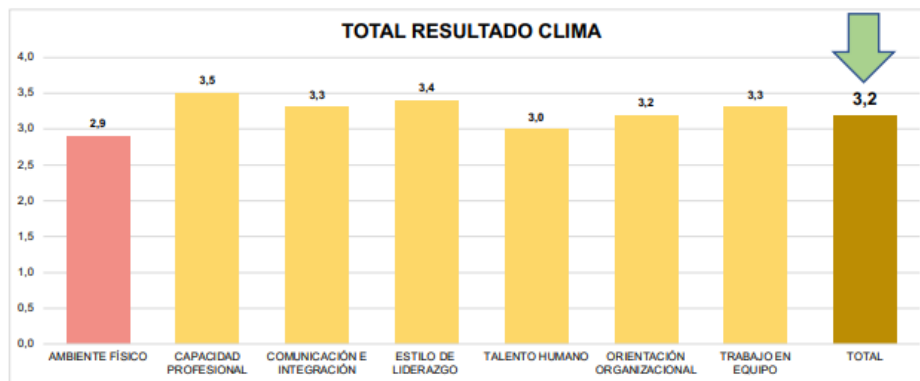


Imagen Informe Medición Clima Laboral 2025

Recomendaciones Generales

- Mejorar el entorno físico de trabajo. Dado que el ambiente físico obtuvo la calificación más baja en todas las direcciones, se recomienda realizar un diagnóstico técnico de las instalaciones para identificar y priorizar las necesidades de adecuación: ventilación, iluminación, mobiliario ergonómico, reducción de ruido y espacios suficientes para archivos y atención al público.
- Fortalecer la gestión del talento humano. diseñar rutas de capacitación permanentes ajustadas a las competencias requeridas por cargo; y crear un programa de bienestar robusto que incluya actividades deportivas, culturales y de integración familiar. Implementar un sistema de reconocimiento e incentivos, tanto monetarios como simbólicos, que valore la consecución de metas individuales y colectivas, fomentando la equidad y la motivación.
- Optimizar la comunicación y la integración. Desarrollar canales formales y transversales de comunicación (reuniones inter direcciones, boletines digitales y plataformas colaborativas) para asegurar que la información sea clara, oportuna y llegue a todos los niveles. Promover espacios de participación donde los funcionarios puedan aportar a la planeación y expresar sus opiniones, y capacitar a los líderes en habilidades de comunicación y retroalimentación constructiva.
- Impulsar actividades que fortalezcan la cohesión de los equipos, clarificar objetivos compartidos y garantizar el respaldo de la jefatura a las decisiones colectivas.
- Desarrollar y alinear el liderazgo. Consolidar un estilo de liderazgo participativo, respetuoso y coherente en todas las direcciones; para ello, ofrecer programas de formación para jefes centrados en la distribución equitativa de responsabilidades, el manejo de equipos, la resolución de conflictos y el reconocimiento del desempeño.
- Impulsar actividades que fortalezcan la cohesión de los equipos, clarificar objetivos compartidos y garantizar el respaldo de la jefatura a las decisiones colectivas.
- Reforzar la orientación organizacional y el trabajo en equipo. Socializar permanentemente la misión, visión, valores y objetivos institucionales a través de jornadas y materiales accesibles. Asegurar que se practiquen los valores en las decisiones cotidianas y que los empleados comprendan cómo su rol contribuye al propósito institucional.
- Se recomienda que la Personería Municipal de Santiago de Cali complemente la medición de clima laboral con la aplicación periódica de la batería de instrumentos de riesgo psico-social avalada por el Ministerio de Trabajo, de modo que se identifiquen de manera integral los factores que puedan afectar la salud mental y el bienestar de los funcionarios. Asimismo, es pertinente diseñar e implementar un Sistema de Vigilancia Epidemiológica en Riesgos Psicosociales, que contemple la

recolección y análisis continuo de datos, la definición de indicadores específicos, la elaboración de planes de intervención y el seguimiento de su efectividad. Este sistema permitirá detectar oportunamente tendencias o eventos que requieran acciones preventivas y correctivas, garantizando el cumplimiento de la normativa y contribuyendo a un entorno laboral saludable y sostenible.

7.2. RETROALIMENTACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA QUE REPOSA EN EL INFORME DE GESTIÓN INTERVENCIÓN CLIMA LABORAL 2025

En esta fase, contamos con la participación activa de 46 personas en los Círculos de Diálogo, lo que permitió recoger una mirada amplia y representativa de las experiencias, desafíos y oportunidades que viven los equipos en su día a día.

Con el cierre de esta primera fase de Círculos de Diálogo, reafirmamos la importancia de abrir espacios donde cada persona pueda expresar su experiencia, necesidades y expectativas de manera respetuosa y escuchada. Estos encuentros no solo permitieron comprender con mayor claridad los hallazgos de la medición de clima laboral, sino que se convirtieron en una herramienta valiosa para fortalecer la confianza, la convivencia y el sentido de pertenencia. Además, toda la información obtenida será un insumo fundamental para el diseño del Plan de Bienestar y el Plan de Capacitación 2026, garantizando que las acciones futuras respondan realmente a lo que los equipos sienten, viven y requieren.

Matriz DOFA – Dirección de Participación Ciudadana

Fortalezas (F)	Debilidades (D)
<ul style="list-style-type: none"> • Equipo multidisciplinario con amplia experiencia. • Alto compromiso, solidaridad y sentido de pertenencia. • Liderazgo reconocido y valorado. • Trabajo en equipo consolidado. • Presencia constante en comunas y corregimientos. • Ambiente laboral armónico y colaborativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Falta de claridad y unidad de criterio en algunos procesos. • Lenguaje técnico que dificulta comprensión entre áreas. • Sensación de exclusión entre algunos contratistas. • Rotación que afecta continuidad de procesos. • Limitaciones tecnológicas en los CALI. • Dispersión territorial que dificulta coordinación.
Oportunidades (O)	Amenazas (A)
<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecer la comunicación interna mediante reuniones periódicas y canales unificados. • Implementar plan de capacitación 	<ul style="list-style-type: none"> • Sobrecarga laboral por falta de claridad en roles. • Desmotivación de contratistas por no sentirse incluidos.

<p>interna continua.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consolidar protocolos comunes de lenguaje simple y estandarización de procesos. • Optimizar trabajo colaborativo mediante herramientas digitales. • Reconocer y potenciar identidades colectivas de cada dirección. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pérdida de información o inconsistencias por falta de continuidad en algunos cargos. • Procesos ralentizados por tecnología deficiente. • Riesgo de fragmentación del equipo por dispersión geográfica.
--	---

Matriz DOFA – UPAP

Fortalezas (F)	Debilidades (D)
<ul style="list-style-type: none"> • Don y vocación de servicio. • Empatía, amabilidad y trato humano al ciudadano. • Apoyo entre compañeros, sin egoísmo. • Adaptación rápida y aprendizaje continuo. • Reconocimiento del liderazgo actual. • Base de datos de contactos compartida para respuestas oportunas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación fragmentada por dinámica operativa y dependencia del comité. • Limitados espacios de integración con la Dirección. • Sobrecarga operativa → poco tiempo para formación o espacios de bienestar. • Falta de frecuencia en reuniones para aclarar criterios y procesos. • Desconocimiento de límites y necesidades entre compañeros antiguos y nuevos.
Oportunidades (O)	Amenazas (A)
<ul style="list-style-type: none"> • Talleres de resiliencia, salud mental y gestión emocional. • Mayor participación en círculos de diálogo. • Establecer filtros más claros en sala, incluso realizar un check list. • Enviar tips y formación corta para líderes y funcionarios. • Reconocer a UPAP como equipo esencial de la Dirección. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alto flujo de usuarios → presión constante y riesgo de desgaste emocional. • Tiempo de espera prolongado genera tensiones con la ciudadanía. • Condiciones físicas (ruido, espacio reducido) afectan atención óptima. • Rotación o entrada de personal sin inducción estandarizada. • Riesgo de continuar la percepción de exclusión del resto de la Dirección.

7.3. 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:

7.3.1. 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.

7.3.2. 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.

7.3.3. 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.

7.4. PLAN DE INCENTIVOS A FUNCIONARIOS

7.4.1. 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 2025-2026. 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 2026.

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	$\frac{\text{Número actividades realizadas}}{\text{Total actividades programadas}}$

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Cronograma Bienestar e Incentivos 2026														
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 - 2026												
2	Diversidad e Inclusión	Realizar charlas y actividades												
		Conmemorar día de la secretaria												
		Conmemorar día de la madre												
		Conmemorar día del padre												

Cronograma Bienestar e Incentivos 2026

No.	Temáticas	Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
3	Fechas Especiales	Reconocimiento por cumpleaños y/o quinquenios													
		Conmemorar día del Servidor Público													
		Conmemorar día de amor y amistad													
		Conmemoración de la creatividad y trabajo en equipo													
		Realizar jornada de integración social de los servidores													
4	Feria de Servicios	Realizar ferias de Convenios y Alianzas													
		Realizar feria vivienda y crédito													
		Realizar feria de servicios: recreación, deporte, educación													
		Actividades de seguridad social integral con caja de compensación													
5	Promoción y Campañas de Difusión	Divulgar fechas especiales													
		Promover uso de la bicicleta													
6	Salud Mental	Realizar charlas de salud mental													

Cronograma Bienestar e Incentivos 2026

No.	Temáticas	Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
		Circuitos de diálogo - Revisión de carga emocional													
		Actividades que fortalezcan la cohesión de equipos													
		Realizar actividades físicas y mentales													
7	Actividades Deportivas	Realizar partido de futbol													
		Realizar torneo de bolos													
8	Equilibrio Psicosocial	Ejecutar Programa de Pre pensionados													
		Vigilar y controlar aportes de seguridad social													
		Aplicar encuesta de necesidades y socialización													
		Intervención para el mejoramiento del clima laboral													
		Día De la familia													
		Jornada de socialización de valores institucionales													
9	Plan Anual de Incentivos	Reconocer los mejores servidores de carrera													

Cronograma Bienestar e Incentivos 2026

No.	Temáticas	Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
10	Transformación Digital	Talleres para reuniones efectivas, manejo de tiempo y equilibrio de vida familiar y laboral con el uso de las TICS												

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