



## 1. INTRODUCCION

El Plan de Bienestar e Incentivos 2023 del Distrito turístico y Cultural de Cartagena, en procura de la búsqueda del mejoramiento del ambiente laboral, la motivación, la productividad, el liderazgo y trabajo en equipo del componente humano de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, la generación de canales para el cumplimiento del objetivo de desarrollo sostenible como la adquisición de vivienda y la capacitación constantes de los servidores en aras de generar competitividad en el desempeño de su cargo siempre al servicio de la ciudadanía, el cual hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, respondiendo a lo plasmado en la Propuesta de Gobierno 2020-2023 “Salvemos Juntos a Cartagena”. El Plan estará enfocado a fortalecer el talento humano, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos desde el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto 1083 de 2015, Ley 1960 de 2019, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, al Sistema de Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos publicada por el DAF y a lo dispuesto en los lineamientos nacionales, como los planteados en el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 “Servidores Saludables Entidades Sostenibles” el cual tiene como premisa que se hace necesario que las entidades se adapten de manera eficiente para cumplir las exigencias de un mundo en constante cambio, que la hacen adaptarse a las nuevas prácticas y tendencias del mundo globalizado, competitivo e hiperconectado.

## 2. MARCO LEGAL

- **Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36.**

Establece que, “con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”. Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad. La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social; por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.



- **Decreto Ley 1567 de 1998:** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”
- **Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos.** “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.
- **Ley 1952 de 2019, Artículo 37.** Establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan: 4 -Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5 -Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
- **Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG:** Partiendo de la premisa de que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos. La Función Pública definió políticas desde el manual operativo del sistema de Gestión MIPG partiendo de una visión multidimensional de la gestión organizacional, por tanto, incluye una serie de dimensiones que agrupan a su vez Políticas, prácticas, herramientas e instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el modelo opere eficaz y eficientemente con atributos de calidad.
- **Guía de estímulos para los servidores públicos:** La cual establece lineamientos impartidos por la Función pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- **Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables Entidades Sostenibles 2020-2022”** Cuya construcción hizo una búsqueda sistemática de estrategias que generaran un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de



las diferentes entidades públicas, elaborando un portafolio de alternativas que realmente apuntaran a incrementar el bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público contribuyendo al crecimiento sostenible de las entidades, la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano de todos los colaboradores teniendo en cuenta que ellos son el capital más importante de las entidades públicas. Se establecieron además cinco ejes apoyados en las nuevas tecnologías: Eje 1 Equilibrio

- **Psicosocial, eje 2 Salud Mental, eje 3 Convivencia Social, eje 4 Alianzas interinstitucionales, eje 5, eje transversal:** transformación digital, que han instado a las organizaciones y al ser humano en nuevas formas de hacer las cosas y participar en ellas.

### 3. MARCO CONCEPTUAL

- **Bienestar:** Es un proceso permanente, orientado a generar y mantener de manera integral la calidad de vida laboral y familiar del ser humano, además de pretender elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad y mantener un elevado sentido de pertenencia en la entidad, propendiendo por fortalecer las relaciones sociales y manteniendo un clima institucional favorable dentro de la entidad.
- **Cultura Organizacional:** Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Por ser un marco de referencia, no atiende cuestiones puntuales, sino que establece las prioridades y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los individuos que la conforman.
- **Clima Organizacional:** Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.
- **Estímulos:** Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, programas y subprogramas; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (Artículo 13º, Decreto 1567 de 1998).
- **Planes de incentivos:** Tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las Entidades.



- **Incentivo:** Todo estímulo expresamente planeado por las Entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro. Conforme al Decreto 1567 de 1998, los incentivos son clasificados en:
  - **Incentivos pecuniarios:** Es un reconocimiento económico que se asignará únicamente al mejor equipo de trabajo, de acuerdo con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes.
  - **Incentivos no pecuniarios:** Los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia, acorde con lo establecido en el artículo 32 del decreto 1567 de 1998.

#### 4. CONTEXTO ESTRATEGICO DE LA ENTIDAD

##### 4.1. MISION

Construida colectivamente con igualdad para todos y todas, incluidos niñas, niños, adolescentes y jóvenes. La Cartagena que se propone es una ciudad para soñar, que potencie su riqueza geográfica, ecológica, cultural, histórica, turística y portuaria, y la proyecte hacia el futuro con un desarrollo urbanístico incluyente, que privilegia infraestructuras urbanas para fortalecer la vocación natural de la ciudad, que faciliten la movilidad con base en transporte colectivo multimodal y medios ambientalmente sostenibles como las ciclorutas, las alamedas y las vías peatonales.

Una ciudad con dotación de parques y espacios públicos reservados para el encuentro, el disfrute y la apropiación colectiva. Una ciudad en la que las ciudadanas y los ciudadanos conviven pacíficamente, están tranquilas y tranquilos, respetan las normas, protegen su medio ambiente, reconocen y respetan la diversidad, cumplen los acuerdos y autorregulan sus comportamientos para garantizar el pleno ejercicio de las libertades y los derechos de todas y todos.

##### 4.2 VISION

De acuerdo con el Decreto por el cual se Adopta el POT No. 0977 de 2001 20 DE NOVIEMBRE DE 2001, Cartagena se visiona como una ciudad con prosperidad colectiva, con una sociedad comprometida con la conservación de su patrimonio natural, histórico y cultural. Una ciudad construida para la gente, con una gestión pública transparente y descentralizada, y reconocida internacionalmente como centro turístico, portuario, industrial y de negocios del área del caribe.

Para el 2023 Cartagena de Indias es una ciudad resiliente, incluyente, con oportunidades para la gente, que recupera y protege sus activos naturales y patrimoniales, llena de esperanza, una ciudad donde todos y todas quieren vivir.



### 4.3 VALORES INSTITUCIONALES

La Administración Distrital en su acción promoverá el fomento de todos los valores, en especial los de: Honradez, Respeto por la vida, Equidad e inclusión social, los cuales se sustentarán en tres pilares fundamentales a saber: la Transparencia, la Seguridad y la Convivencia Ciudadana.

- **Honradez:** La buena fé edifica y construye confianza, necesaria para el empoderamiento ciudadano y la autodeterminación de desarrollo. La Administración Distrital promoverá la honradez como base del desarrollo integral, constituyéndose en un requerimiento para edificar el modelo de desarrollo según las necesidades y aspiraciones de los habitantes de la ciudad de Cartagena.
- **Respeto por la Vida:** El requisito básico de la construcción de toda sociedad próspera y progresista es el respeto por la vida. El diseño de políticas públicas distritales estará orientado a promover el respeto por la vida, como elemento constructor de ciudadanía, Estado y Nación.
- **Equidad e Inclusión Social:** La administración Distrital propiciará condiciones para lograr un modelo de desarrollo integral, estableciendo como objetivo fundamental del presente plan de desarrollo, promover la equidad en oportunidades para todos los grupos poblacionales, especialmente a los grupos más vulnerables.

## 5. ESTRUCTURA GENERAL DEL PLAN INSTITUCIONAL

### 5.1 NOMBRE DEL PLAN INSTITUCIONAL

#### PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2023

### 5.2 PROPÓSITO DEL PLAN INSTITUCIONAL

Contribuir al desarrollo integral de los servidores de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias y al mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia a través del diseño e implementación de actividades y programas encaminados a renovar el nivel de satisfacción, motivación, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia de ellos con la Entidad, direccionado al mejoramiento continuo del ser, las condiciones socioeconómicas y de la gestión institucional.



### 5.3 ÁMBITO DEL PLAN INSTITUCIONAL

El Plan Institucional de Bienestar Social de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias está orientado a la consolidación del equilibrio entre la integridad de la vida personal, familiar, trabajo eficiente y eficaz de los empleados, hasta originar una vida laboral que favorezca la productividad laboral y su desarrollo personal, fomentando una cultura organizacional que promueva en los funcionarios sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios, recompensando el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo.

#### 5.3.1 Beneficiarios

Serán beneficiarios del Plan de bienestar e Incentivos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, empleados públicos con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y su grupo familiar entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor. Además, trabajadores oficiales y su grupo familiar de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias.

En todo caso el anterior alcance está sujeto a las disposiciones nacionales y municipales que la regulen.

#### 5.3.2 Responsable

La Dirección Administrativa de Talento Humano de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias tiene la responsabilidad de la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar e Incentivos de la entidad.

#### 5.3.3 Presupuesto

Para la realización de los programas del plan de bienestar e incentivos, se cuenta con un presupuesto asignado de **CUATRO MIL NOVECIENTOS VEINTISEIS MILLONES DE PESOS (\$ 4.926.000.000.00)**.



### 5.3.4 Áreas de Intervención

Para la vigencia 2023 el Programa de Bienestar e Incentivos se alinearán con las áreas estratégicas que contempla la normatividad, a saber:

- **Bienestar:** contempla los programas de protección y acceso a servicios sociales y calidad de vida laboral.
- **Incentivos:** incluye los programas pecuniarios y no pecuniarios.

Así mismo enmarcará los programas con los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar.

## 6. ANEXOS

- Matriz Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2023

## 7. FIRMA DE LOS INTEGRANTES DEL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO DE LA ALCALDIA DISTRITAL DE CARTAGENA DE INDIAS

### SECRETARIO GENERAL

Aprobado Mediante Acta del Comité Institucional de Gestión y Desempeño XXXX del xx de xxxxxxxx de xxxx

## 8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables Entidades Sostenibles 2020-2022
- Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG

## 9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	DESCRIPCION DE CAMBIOS
1.0	Elaboración de Documento.