CONCEJO
MUNICIPAL DE
DOSQUEBRADAS

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

VIGENCIA 2026

CONCEJO MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS

ÁREA DE TALENTO HUMANO

CONCEJO
MUNICIPAL DE
DOSQUEBRADAS

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN ____ 3
2. DEFINICIONES ____ 4
3. JUSTIFICACIÓN ____ 7
5. OBJETIVO GENERAL ____ 8
6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS ____ 8
7. ALCANCE ____ 9
9. ETAPAS DE DESAROLLO: ____ 9
10. MARCO LEGAL ____ 10
11. METODOLOGIA DIAGNOSTICO DE NECESIDADES ____ 12
12. PROGRAMA DE INCENTIVOS ____ 12
13. SEGUIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS ____ 13
14. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR ____ 13
15. DIAGNOSTICO PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2026 ____ 13
16. PLAN DE TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ____ 22
17. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEADOS ____ 23
18. RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL ____ 27
19. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL ____ 27
20. CONTENIDO DEL PROGRAMA ____ 28
21. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS ____ 28
BIBLIOGRAFIA ____ 33

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar del Concejo Municipal de Dosquebradas, se presenta en línea con la normatividad vigente establecida para las entidades del Sector Público, formulado a partir de la encuesta de detección de necesidades aplicada a las servidores 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 que lo orientan, 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. Además de promover desarrollo integral y la calidad de vida de sus servidores(as) y las familias, ya que nuestro Talento Humano es un componente fundamental en la misión de la entidad.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector Público Colombiano, el plan institucional de bienestar e incentivos del Concejo Municipal de Dosquebradas, diseñado para la vigencia 2026, se proyecta hacia la atención de las necesidades primordiales e intereses de los servidores públicos de la corporación. Considerando la importancia del desarrollo humano de los trabajadores y su incidencia en el desempeño productivo, se diseña el presente plan de bienestar social con fundamento en la disposición normativa, pretendiendo abordar de manera integral al trabajador como persona que precisa atender sus necesidades básicas humanas de orden axiológico y existencial, a fin de garantizar y preservar la dignidad de cada servidor público como persona humana que es, inmersa en el entorno laboral.

El bienestar social integral en el contexto laboral, entendido como la calidad de vida de un funcionario, engloba, crecimiento personal y profesional, e involucra el área de protección y servicios sociales, y el área de calidad de vida laboral y los incentivos, en las cuales los

satisfactores o planes de bienestar social integral, actúan como facilitadores de procesos direccionados al bienestar integral de los funcionarios en el contexto laboral y familiar. Los incentivos inciden en la motivación y desempeño en el desarrollo de competencias, mejoran la disposición para el trabajo, y constituyen una herramienta de gestión de resultados de máxima eficiencia.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan de Bienestar e incentivos se formula desde la perspectiva transversal que apalanca tanto el clima como la cultura, teniendo como punto de partida el ser humano enfocado en el Equilibrio Psicosocial, la Salud Mental, y la Convivencia Social, de acuerdo en lo contenido en el Plan Nacional de Bienestar 2026, Servidores saludables, entidades sostenibles. En este sentido el programa de Bienestar 2026 del Concejo Municipal de Dosquebradas, incluye las actividades a desarrollar de carácter educativo, lúdico, recreativo, cultural, vacacional y de calidad de vida laboral que conecten a los diferentes momentos de vida que atraviesan los servidores públicos; y que promuevan el bienestar físico, mental y social de los funcionarios del Concejo Municipal de Dosquebradas; los cuales se plantean desde un abordaje integral del servidor público para coadyuvar en el mejoramiento de su calidad de vida y como estrategia en la gestión institucional.

2. DEFINICIONES

BIENESTAR: Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar deber conocer 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:

BIENESTAR SOCIAL: Conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de los funcionarios y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dé lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

CLIMA LABORAL: Es el medio ambiente, tanto físico como humano, en el que se desarrolla una actividad laboral, que influye en la satisfacción del trabajador y que tiene que ver con su forma de relacionarse y con la cultura organizacional.

CULTURA ORGANIZACIONAL: Es la unión de normas, hábitos, valores, mitos, creencias, tabúes, interacciones personales, comunicación, estilos de autoridad y reglas, que son compartidos por las personas de la entidad que dan forma a una institución, y que a su vez son capaces de controlarla forma en la que interactúan con el entorno y entre ellos mismos.

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. (Ardila,2003)

CALIDAD DE VIDA LABORAL: Se define como el proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar en el ambiente de trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión del municipio.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD: Es una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol.

FERIAS: Espacio presencial o virtual en el que el servidor público o contratista y sus familias pueden acceder a productor y servicios del sector público y privado.

INCENTIVOS: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el que hacer 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).

MEDICIÓN DE CLIMA: Es la manera de determinar el grado de satisfacción que tienen los trabajadores con respecto a varios aspectos que conforman su entorno laboral, tanto físicos como humanos.

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.

PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES: En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

SISTEMA DE ESTIMULOS E INCENTIVOS: conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

VALORES: Son los principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona, una acción o un objeto que se consideran típicamente positivos o de gran importancia para un grupo social.

3. JUSTIFICACIÓN

El Bienestar y el Estímulo de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social, y laboral; en consecuencia, la política de bienestar social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la entidad como del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo los retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y del estado, con los fines de desarrollo personal.

El plan de Bienestar para la vigencia 2026 se diseñó teniendo en cuenta las normas vigentes para la implementación de Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos en las entidades del sector público; en cuenta, realizada vía correo electrónico a 51 empleados del concejo municipal de Dosquebradas; teniendo en cuenta los resultados tabulados el día 15 de abril de 2025 de la encuesta que se realizó entre los funcionarios, la cual se adjunta; quienes igualmente fueron siendo la base para construir el presente Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2025 del Concejo Municipal de Dosquebradas. Se pretende con lo anterior, dar cumplimiento a las disposiciones establecidas para las Entidades del Sector Público Nacional relacionadas con el bienestar integral de los funcionarios públicos.

5. OBJETIVO GENERAL

Intervenir en las distintas áreas contempladas por disposición normativa como proveedoras de bienestar social, atendiendo necesidades e iniciativas de bienestar y estímulos, como estrategia que trascienda el crecimiento personal, profesional, e institucional, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios del Concejo municipal de Dosquebradas.

6. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar actividades de capacitación a partir del diagnóstico de necesidades, efectuado en un proceso de auto evaluación, y evaluación de los conocimientos y competencias de los servidores públicos.

- Propiciar mejores condiciones en el entorno laboral desde un abordaje integral de las necesidades del funcionario.

- Promover actividades para proteger la salud física, mental, y la seguridad en el ambiente de trabajo de los servidores públicos.

- Generar una cultura organizacional productiva y competitiva de bienestar en el desarrollo laboral de los colaboradores de la organización.
- Realizar procesos que propicien la participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los trabajadores.

- Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los servidores del Concejo.

7. ALCANCE

Con fundamento en el Decreto 1567 de 1998, el presente plan tiene como beneficiarios a todas las servidoras y los servidores públicos del concejo Municipal de Dosquebradas y su Grupo Familiar (se entenderá por grupo familiar: Cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado, los hijos hasta los 25 años que se encuentren estudiando en una entidad certificada por el Ministerio de Educación.o discapacitados mayores, que dependan económicamente del Servidor), quienes tendrán acceso a las políticas, planes y programas de bienestar laboral Tendrán derecho a beneficiarse de la capacitación, todos los empleados de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y remoción, y Periodo. Los Empleados Provisionales y temporales tendrán derecho solo al entrenamiento en el puesto de trabajo e inducción. Por disposición legal, en ningún caso podrá ser beneficiario, salvo cuando se trate de procesos de inducción, el empleado que haya sido objeto de sanción disciplinaria en el último año.

8. DURACIÓN

El presente plan de Bienestar Social contempla las actividades que se desarrollaran en la vigencia 2026.

Responsables:

El Grupo de Gestión Humana, será responsable de identificar, analizar y consolidar las necesidades de bienestar de las servidoras y los servidores públicos y sus familias, utilizando las herramientas disponibles para formular un Plan de Bienestar Social e Incentivos integral, en colaboración con el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

9. ETAPAS DE DESAROLLO:

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, para la vigencia 2026, se llevará a cabo las siguientes etapas:

• **Evaluación y diagnóstico**: Durante esta etapa se evaluó la percepción de las servidoras y los servidores públicos hacia el Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.

• **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el Plan de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2026.

• **Seguimiento y evaluación**: Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

10. MARCO LEGAL

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha establecido el siguiente marco normativo como guía para la implementación del Plan de Bienestar Social e Incentivos:

- Constitución Política de Colombia que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos.

- Ley 489 de 1998, Artículo 26 establece "Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgara anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.

- **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. "Establece que los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los empleados de carrera

administrativa deberán tenerse en cuenta, entre otros aspectos, para otorgar incentivos.

- Decreto 1567 de 1998, crea el sistema Nacional de Capacitación y el sistema de Estímulos, para los empleados del Estado

- Resolución312de2013"Porlacualseestablecenlosparámetrosparaformularlosprogramasdecapacitaciónyestímulosparalosservidorespúblicos"delDepartamentoAdministrativode la Función Pública

- Ley 1960 Art. 3 y 4, reforma la Ley 909 de 2004 y señala que todos los servidores públicos independiente de su vinculación podrán beneficiarse de los programas de bienestar.

- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios del sector que contiene lo establecido en temas de bienestar y estímulos.

- Decreto 612 de 2018, fija directrices para la integración de los Planes Institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

- Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida"

La Ley General de la Cultura, Ley 397 de 1997, señala diferentes alternativas para promover la práctica de la actividad física, en la medida que múltiples expresiones culturales están basadas en el movimiento.

Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017. "Por medio del cual se modifica el Decreto1083 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", teniendo en cuenta que uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión —MIPG es "Desarrollar

una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la

de decisiones y la mejora continua"

Decreto 051 de 2018. Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, que, a partir de lo expuesto en el presente documento, nos atañe la modificación realizada al Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios., del citado Decreto que en el parágrafo 2 cita: "Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor."

11. METODOLOGIA DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026 se fundamenta en un diagnóstico de las necesidades de las servidoras y los servidores públicos, obtenido a través de una encuesta personalizada. Con base en los resultados de este ejercicio, se han establecido prioridades y estrategias alineadas con las políticas nacionales, para así diseñar un plan a la medida de las necesidades de nuestra institución.

12. PROGRAMA DE INCENTIVOS

La administración de los incentivos en el sector público constituye una parte importante de la gestión del talento humano, forma parte esencial del sistema de estímulos establecido por la normatividad vigente (Decreto 1567de1998 y1227de 2005).

Los incentivos (satisfactores) planteados en el presente Plan de Bienestar para el Concejo de Dosquebradas, se otorgarán como estrategia institucional, con posterioridad a la emisión de comportamientos deseables, para fortalecer dicho comportamiento y aumentar la probabilidad de repetición, y para reconocer el desempeño, pretendiendo crear una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad donde se evidencie mayor disposición y compromiso en el ejercicio de las funciones y con los objetivos de la entidad.

13. SEGUIMIENTO AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La Secretaría General realizará el respectivo seguimiento a las solicitudes que presenten los diez y siete(17) funcionarios del Concejo Municipal de Dosquebradas para el uso del rubro asignado al plan de bienestar social e incentivos de esta Corporación, a fin de verificar su viabilidad y ajuste a la normatividad del tema.

14. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR

Se invitó a participar al 100% de los funcionarios de la planta del concejo municipal de Dosquebradas en la Encuesta Diagnóstico de Necesidades; las cuales hacen parte integral del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos.

15. DIAGNOSTICO PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2025

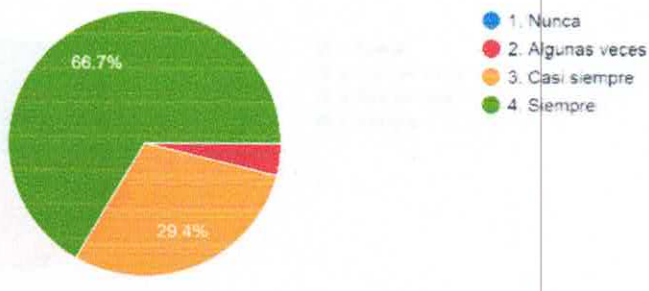
Finalizadas las actividades del Plan de Bienestar Social e incentivos y para la medición de este componente, se aplicó la encuesta a 51 servidores públicos y funcionarios, que permitió medir el nivel de satisfacción de las actividades programadas dentro del PBS, del cual se obtienen los siguientes resultados:

PLAN DE BIENESTAR VIGENCIA 2026

Para realizar las actividades del Plan de Bienestar Social e incentivos y para la medición de este componente, se debe aplicar una encuesta que permita medir el nivel de satisfacción de las actividades programadas dentro del PBS, del cual se realiza la siguiente encuesta.

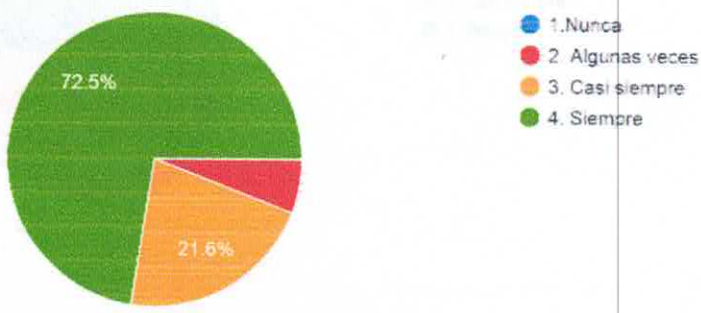
RELACIONES INTERPERSONALES 1.¿Crees que existe un buen ambiente de colaboración en tu equipo?

51 respuestas



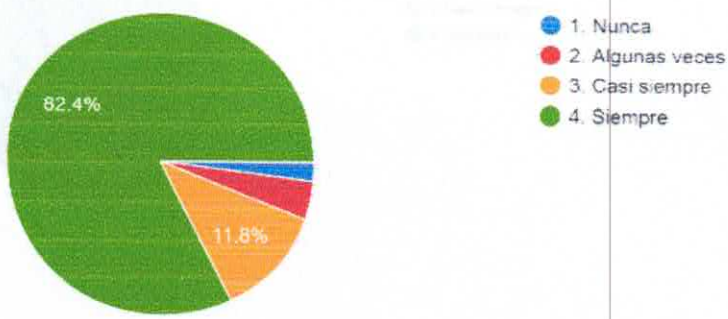
2. ¿Te sientes cómodo interactuando con tus compañeros de trabajo?

51 respuestas

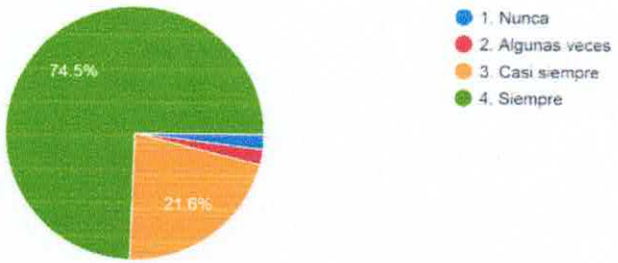


3. ¿Consideras que tu jefe inmediato te apoya y reconoce tu trabajo? *

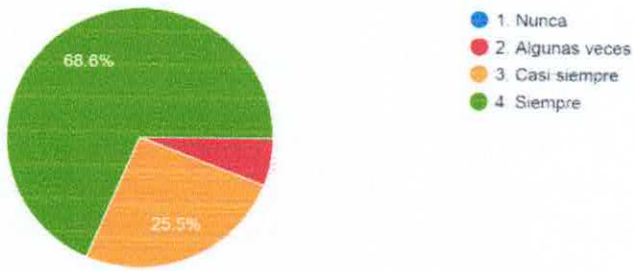
51 respuestas



CONDICIONES DE TRABAJO 17. ¿Te sientes satisfecho con los alcances que debes cumplir?
51 respuestas



18. ¿Crees que existe un equilibrio adecuado entre tu vida laboral y personal?
51 respuestas



a. Análisis de resultados

Relaciones interpersonales:

Ambiente de colaboración: Un 72.5% de los encuestados considera que casi siempre o siempre hay un buen ambiente de colaboración. Sin embargo, un 27.5% lo percibe solo algunas veces.

Interacción con compañeros: El 72.5% se siente cómodo interactuando con sus compañeros, aunque un 27.5% reporta dificultades ocasionales.

Conclusión: En general, las relaciones son positivas, pero hay oportunidades de mejora en la integración y el trabajo en equipo.

Comunicación interna

- Claridad y efectividad de la comunicación: Un 54.9% percibe la comunicación del Concejo como clara y efectiva, mientras que un 45.1% tiene dudas al respecto.
- Información sobre decisiones y cambios: El 67.6% se siente informado sobre decisiones importantes, pero el resto no siempre recibe la información de manera clara.
- Escucha activa: Solo un 58.8% siente que siempre o casi siempre es escuchado cuando tiene algo que aportar.

Conclusión: La comunicación es un área de oportunidad; fortalecer canales de información y garantizar la participación del personal podría mejorar la percepción.

Liderazgo y motivación

- Apoyo del jefe inmediato: Un 82.4% siente que su jefe inmediato apoya y reconoce su trabajo.
- Inspiración de los líderes: El 76.5% considera que los líderes inspiran confianza y motivación.
- Compromiso con el bienestar: Un 76.5% cree que los líderes están comprometidos con el bienestar del equipo.

Conclusión: La percepción del liderazgo es mayormente positiva, aunque algunos empleados sienten falta de inspiración o compromiso por parte de los líderes.

Reconocimiento y recompensas

- Reconocimiento del trabajo: Solo el 66.7% siente que su trabajo es reconocido y valorado, mientras que el 33.3% no percibe un reconocimiento constante.
- Sistema de compensaciones: Un 66.7% considera justo el sistema de compensación, pero hay un 33.3% que no está satisfecho.

Conclusión: Es necesario mejorar las estrategias de reconocimiento y evaluar la equidad de las compensaciones.

Crecimiento profesional y oportunidades

- Oportunidades de crecimiento: Un 64.7% considera que hay oportunidades de crecimiento profesional dentro del Concejo.
- Desarrollo de habilidades y conocimientos: Un 62.7% siente que tiene oportunidades para mejorar sus habilidades, aunque un 37.3% percibe limitaciones.
- Inversión en capacitación: Solo el 51% cree que el Concejo invierte en la capacitación de sus trabajadores, mientras que el 49% tiene dudas al respecto.

Conclusión: Se recomienda fortalecer los planes de capacitación y crecimiento profesional.

Condiciones laborales

Condiciones físicas del trabajo: Un 50% considera que las condiciones físicas son adecuadas, pero la otra mitad tiene preocupaciones.

Satisfacción con metas y alcances: El 72.6% está satisfecho con sus objetivos laborales, aunque un 27.4% tiene dudas.

Equilibrio vida-trabajo: Un 66.6% percibe un balance adecuado, pero un 25.5% reporta dificultades.

Conclusión: Se recomienda revisar las condiciones físicas de trabajo y evaluar estrategias para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Recomendaciones generales

1. Fortalecer la comunicación interna, mejorando la claridad de la información y asegurando que todos los empleados se sientan escuchados.
2. Reforzar el liderazgo con estrategias que motiven e inspiren más confianza en los empleados.
3. Implementar planes de reconocimiento que valoren el esfuerzo y desempeño de los trabajadores.
4. Mejorar las oportunidades de capacitación y crecimiento profesional para todos los empleados.
5. Optimizar las condiciones físicas del trabajo y considerar medidas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Conclusión

El clima organizacional en el Concejo Municipal de Dosquebradas tiene una percepción

Entrenamiento en ergonomía y uso adecuado de equipos.

2. **Mejoras en el Entorno de Trabajo**:

Ajuste de sillas y escritorios para una postura saludable.
Optimización de la iluminación y ventilación.

17. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEADOS

Planta de personal actual

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal a través de la siguiente tabla:

NIVELES	No.	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	%HOMBRES
PROFESIONAL	38	19	50%	19	50%
TECNICO	8	3	37.50%	5	62.50%
TECNOLOGO	6	4	66,67%	2	33,33%
ASISTENCIAL	26	13	50%	13	50%
TOTAL		39	56%	39	44%

Fuente: Elaboración propia del Área de Talento Humano. Corte enero de 2026

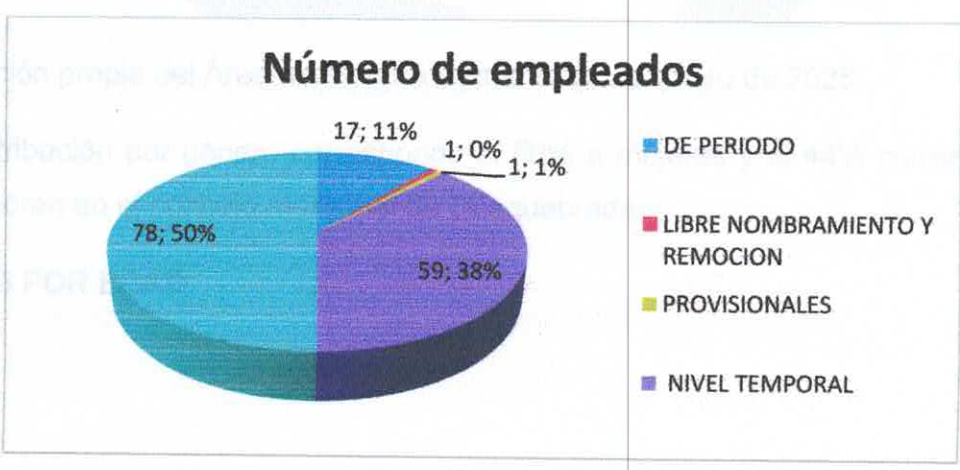
Con base en lo anterior, para control y seguimiento de la información, el Área de Talento Humano cuenta con la Matriz de Planta de Personal en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

CLASIFICACION POR TIPO DE VINCULACION

NIVEL	Número de empleados
DE PERIODO	17
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	1
PROVISIONALES	1
NIVEL TEMPORAL	59
TOTAL	78

Fuente: Elaboración propia del Área de Talento Humano. Corte enero 2026

TIPO DE VINCULACIÓN



Fuente: Elaboración propia del Área de Talento Humano. Corte enero de 2026



Fuente: Elaboración propia del Área de Talento Humano. Corte enero de 2026

En cuanto a clasificación por escolaridad, los empleados del concejo municipal de Dosquebradas, se concentra más en Universidad y básica secundaria.

18. RESULTADOS EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Los resultados de la evaluación de desempeño están orientados a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores públicos en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas.

Teniendo en cuenta lo anterior, se debe dar un manejo adecuado al aplicativo de acuerdo a las 4 fases del proceso de evaluación: concertación, seguimiento, evaluación y calificación.

19. BENEFICIARIOS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Son beneficiarios de este programa los servidores públicos del Concejo Municipal de Dosquebradas vinculados en carrera, provisionalidad y libre nombramiento y remoción; y su grupo familiar (Se entenderá por Familia: Cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del Servidor).

20. CONTENIDO DEL PROGRAMA

Área de Calidad de Vida Laboral

Esta área será atendida a través de estrategias que se ocupan de situaciones y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, como se detalla a continuación:

Clima Organizacional (Estrategias)

ACTIVIDADES	FECHA	COSTO
Recuperación de tiempo para descansos remunerados (Semana Santa y Diciembre)	Abril y diciembre de 2026	0
Celebración de fechas culturales (día de la mujer, día De la secretaria, día de la madre, día del padre, día de amor y amistad, novena navideña)	Marzo, mayo, junio, septiembre, diciembre de 2026	Sujeto a Presupuesto
Día del servidor público	junio de2026	Sujeto a Presupuesto

21. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

- Fortalecer la comunicación interna, mejorando la claridad de la información y asegurando que todos los empleados se sientan escuchados.
- Reforzar el liderazgo con estrategias que motiven e inspiren más confianza en los empleados.
- Implementar planes de reconocimiento que valoren el esfuerzo y desempeño de los trabajadores.

- Mejorar las oportunidades de capacitación y crecimiento profesional para todos los empleados.

- Optimizar las condiciones físicas del trabajo y considerar medidas para mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Planificación detallada de las actividades para mejorar el clima laboral en el Concejo Municipal de Dosquebradas. La planificación incluye objetivos, metodología, responsables, recursos necesarios y cronograma.

a. ***PLAN DE ACTIVIDADES PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL***

Concejo Municipal de Dosquebradas

1. Actividades de Comunicación y Trabajo en Equipo

1.1. Dinámica "El Teléfono Descompuesto Organizacional"

Objetivo: Sensibilizar sobre la importancia de una comunicación clara y efectiva en el trabajo.

1.2. Juegos de Roles en Resolución de Conflictos

Objetivo: Fortalecer la empatía y habilidades para la resolución pacífica de conflictos
Recursos: Material impreso con escenarios de conflictos.

1.3. Reuniones de Feedback (Retroalimentación Positiva)

Objetivo: Crear un espacio donde los empleados reciban reconocimiento y retroalimentación Positiva.

Recursos: Sala de reuniones y pizarra.

2. Actividades de Motivación y Reconocimiento

2.1. Programa "funcionario del Mes"

Objetivo: Motivar el desempeño laboral y el compromiso organizacional

2.2. Muro de Logros y Agradecimientos

Objetivo: Generar un espacio físico o virtual donde los funcionarios puedan reconocer a sus compañeros.

Recursos: Cartulina, marcadores o plataforma digital.

2.3. Día Temático en la Oficina

Objetivo: Romper la rutina y generar un ambiente más relajado.

Recursos: Decoración, café u otros elementos según la temática.

3. Actividades de Bienestar y Manejo del Estrés

3.1. Pausas Activas

Objetivo: Reducir el estrés y mejorar la salud postural.

3.2. Talleres de Inteligencia Emocional y Manejo del Estrés

Objetivo: Brindar herramientas para el manejo adecuado de emociones y estrés laboral.

Recursos: Sala de reuniones, materiales de apoyo

4. Actividades de Integración y Sentido de Pertenencia

4.1. Team Building (Construcción de Equipos).

Objetivo: Fortalecer el trabajo en equipo mediante actividades lúdicas.

4.2. Almuerzos o Desayunos Grupales

Objetivo: Fomentar la convivencia en un ambiente más relajado
Recursos: Alimentos y bebidas

5. Actividades de Desarrollo Profesional y Crecimiento Personal

5.1. Círculos de Aprendizaje
Objetivo: Intercambiar conocimientos y experiencias laborales entre compañeros.

5.2. Hackatón (Iluvia de Ideas para Mejorar el Concejo Municipal)

Objetivo: Fomentar la creatividad y participación en la mejora de la institución.
Recursos: Espacio para reuniones, plataforma de votación o formulario de Google.

Conclusión

Este plan establece una serie de actividades enfocadas en mejorar el clima organizacional e n el Concejo Municipal de Dosquebradas. Su implementación constante contribuirá a fortalec er el sentido de pertenencia, la motivación y el bienestar de los funcionarios.

b. CUADRO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2026

ACTIVIDAD	FECHA	RESPON SABLE	PRESUPUESTO	ENTIDAD
Comunicación y	03/2026	Katerin	$ 0	Funcionarios

Trabajo en Equipo		Perez		del concejo municipal.
Roles en resolución de conflictos.	04/2026	Katerin Perez	$ 0	Funcionarios del concejo municipal.
Reuniones de Feedback (Retroalimentación Positiva)	05/2026	Katerin Perez	$ 0	Funcionarios del concejo municipal.
Motivación y Reconocimiento : Funcionario del mes	06/2026	Katerin Perez	$ 0	Funcionarios del concejo municipal.
mensajes virtuales en plataformas internas	06/2026	Katerin Perez	$ 0	Funcionarios del concejo municipal
Día Temático en la Oficina	07/2026	Katerin Perez	$ 0	Funcionarios del concejo municipal
Bienestar y Manejo del Estrés	07/2026	Katerin Perez	$ 0	Profesional en Salud Ocupacional Funcionarios del concejo municipal
Talleres de Inteligencia Emocional y Manejo del Estrés	08/2026	Katerin Perez	$ 0	Funcionarios del concejo municipal
Casos prácticos sobre gestión emocional en el trabajo	08/2026	Katerin Perez	$ 0	Funcionarios del concejo municipal
Integración y Sentido de	09/2026	Katerin Perez	$ 0	Funcionarios del concejo

Pertenencia				municipal
Almuerzos o Desayunos Grupales	10/2026	Katerin Perez	$ 0	Funcionarios del concejo municipal
Intercambiar conocimientos y experiencias laborales entre compañeros	11/2026	Katerin Perez	$ 0	Funcionarios del concejo municipal
Hackatón (lluvia de Ideas para Mejorar el Concejo Municipal)	12/2026	Katerin Perez	$ 0	Funcionarios del concejo municipal

El presupuesto asignado para el Plan de Bienestar Social e incentivos, para los empleados públicos, es la suma de $ 0, porque está en etapa de implementación.

c. **Entidades de apoyo**

Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2026, se contemplará el apoyo de instituciones como:

✓ Entidad Administradora de Riesgos Laborales

✓ Fondos de Pensiones y Cesantías

✓ Caja de Compensación Familiar

✓ Entidades Promotoras de Salud

✓ Instituto de Recreación y Deporte.

BIBLIOGRAFIA

- GuíadeBienestarSocialLaboraldelDepartamentoAdministrativodelaFunciónPúblicaDAFP(http://www.dafp.gov.co/Documentos/bienestar.pdf)
- Guía de Clima Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP(http://www.dafp.gov.co/Documentos/clima.pdf)

- Guía de Cultura Organizacional del Departamento Administrativo de la Función PúblicaDAFP(http://www.dafp.gov.co/Documentos/culturaorganizacional.pdf)
- Guía de Calidad de Vida Laboral del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP(http://www.dafp.gov.co/Documentos/la%20calidad%20de%20vida%20laboral_instrumentos.pdf)
- Guía de intervención en Cultura, Clima y Cambio del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (http://www.dafp.gov.co/Documentos/guia_de_intervencion%20en%20cultura,%20clima%20y%20cambio%20organizaiconal.pdf)
- Programa Nacional de Bienestar, Servidores saludables, entidades sostenibles" 2020- 2022 (https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/37826733)

- LISTA DE DISTRIBUCIÓN.
  Secretaria General
  Oficina de Talento Humano

Elaboró: María Janery García S
Contratista

Revisó: Alexander Pérez Bustamante
Secretario General