

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 1 de 12
		Versión: 1

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

VERSIÓN 1.0

Instituto Distrital de Acción Comunal de Cartagena y el Caribe
IDACCC
Cartagena de Indias
2026

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 2 de 12
		Versión: 1

Contenido

1.	GENERALIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL	3
1.1.	INTRODUCCIÓN	3
1.2.	ALCANCE	3
1.3.	OBJETIVOS	3
1.3.1.	OBJETIVO GENERAL	3
1.3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
2.	CONTEXTO ESTRATÉGICO	4
3.	CONTEXTO ORGANIZACIONAL	4
4.	MARCO CONCEPTUAL.....	5
5.	MARCO NORMATIVO.....	6
6.	DESCRIPCIÓN DEL PLAN	8
6.1.	DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES:.....	8
7.	METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO	9
7.1.	PLAN DE ACCION.....	9
7.2.	BATERÍA DE INDICADORES	10
7.3.	CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	11
7.4.	MEDICIÓN TRIMESTRAL DE METAS	11
8.	CONTROL DE CAMBIOS.....	12

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 3 de 12
		Versión: 1

1. GENERALIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL

1.1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto Distrital de Acción Comunal de Cartagena y el Caribe IDACCC constituye un instrumento fundamental de la gestión del talento humano, orientado a fortalecer la calidad de vida laboral, la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia de los servidores públicos, como elementos esenciales para el logro de los objetivos institucionales y el cumplimiento eficaz de la función pública.

Así mismo comprende un conjunto de acciones orientadas al bienestar social, laboral y emocional de los servidores, así como al reconocimiento del mérito, el desempeño sobresaliente y la contribución efectiva al cumplimiento de las metas institucionales. Estas acciones buscan propiciar un entorno laboral saludable, equitativo y participativo, que favorezca el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y promueva relaciones laborales basadas en el respeto, la cooperación y la ética pública.

1.2. ALCANCE

El Plan contempla el diseño, implementación, ejecución, seguimiento y evaluación de programas, actividades y estrategias orientadas al bienestar social, laboral, emocional y al reconocimiento del desempeño, con el fin de mejorar la calidad de vida laboral, fortalecer el clima organizacional y promover el compromiso institucional. Aplica a todos los servidores públicos de la entidad, independientemente de su nivel jerárquico o modalidad de vinculación, de conformidad con la normatividad vigente.

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Promover el bienestar integral de los servidores públicos del Instituto de Acción Comunal IDACCC, mediante la implementación de programas y estrategias de bienestar e incentivos que fortalezcan la motivación, el sentido de pertenencia, el desempeño laboral y el clima organizacional, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 4 de 12
		Versión: 1

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
2. Fortalecer el clima organizacional, promoviendo relaciones laborales basadas en el respeto, el trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la cultura de servicio público.
3. Implementar mecanismos de incentivos y reconocimiento que estimulen el mérito, el desempeño sobresaliente y la contribución individual y colectiva al logro de los objetivos institucionales.
4. Garantizar la articulación del Plan de Bienestar e Incentivos con los demás procesos de gestión del talento humano, asegurando coherencia institucional y sostenibilidad de las acciones implementadas.

2. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente plan tiene como finalidad servir de instrumento de Gestión Estratégica Institucional para la adecuada gestión del bienestar social e incentivos en favor de los funcionarios de la entidad, con base en los procesos y procedimientos implementados en la materia y a las responsabilidades y competencias que se derivan de la misma.

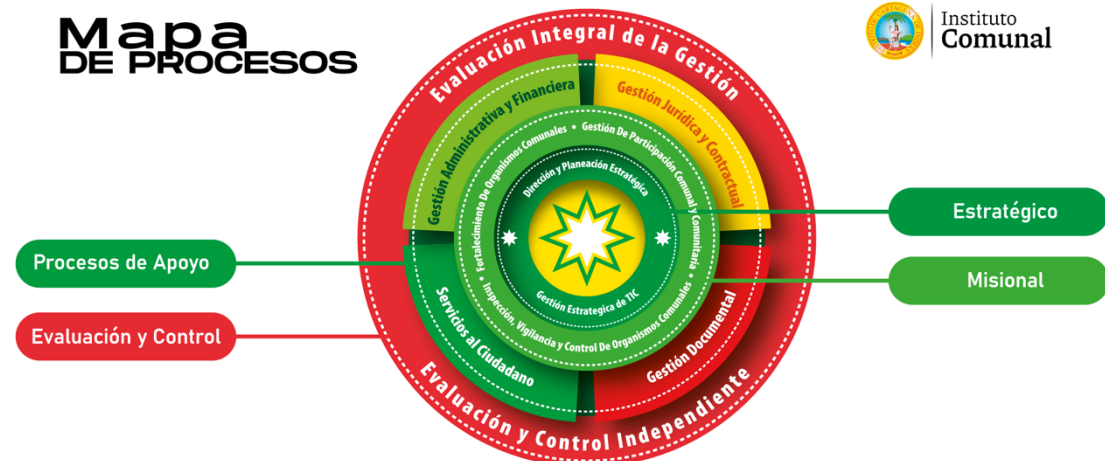
3. CONTEXTO ORGANIZACIONAL

Para el desarrollo de las organizaciones, en términos de calidad de acuerdo a los lineamientos del Departamento Administrativo de Función Pública DAFP, según la Guía para la Gestión por Procesos en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG versión 6, es la adopción de una gestión por procesos, permitiendo la mejora sustancial de las actividades al interior de las Entidades Públicas, orientando sus esfuerzos al servicio de los grupos de interés y de valor, permitiendo dar resultados acordes a las necesidades de estos.

El Instituto Distrital de Acción Comunal de Cartagena y el Caribe IDACCC, a través del Acta No. 01 - 2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, aprobó su Mapa de Procesos, permitiendo con esto lograr aunar esfuerzos en procura de generar valor a través de la gestión por procesos, impactando al ciudadano como eje fundamental de la Gestión Pública.

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 5 de 12
		Versión: 1

MAPA DE PROCESOS DEL INSTITUTO COMUNAL IDACCC



INSTITUTO DISTRITAL DE ACCIÓN COMUNAL DE CARTAGENA Y EL CARIBE

Fuente: Acta No. 01-2025 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño IDACCC

4. MARCO CONCEPTUAL

Bienestar Social: Hace referencia a las acciones dirigidas a fortalecer la integración social, la convivencia, el sentido de pertenencia y las relaciones interpersonales entre los servidores públicos y sus familias, promoviendo espacios de participación, recreación, cultura y reconocimiento que contribuyan al equilibrio emocional y social.

Bienestar Social: Hace referencia a las acciones dirigidas a fortalecer la integración social, la convivencia, el sentido de pertenencia y las relaciones interpersonales entre los servidores públicos y sus familias, promoviendo espacios de participación, recreación, cultura y reconocimiento que contribuyan al equilibrio emocional y social.

Bienestar Emocional y Psicosocial: Comprende las estrategias orientadas a promover la salud mental, el manejo del estrés, la prevención de riesgos psicosociales y el fortalecimiento de habilidades socioemocionales, con el fin de garantizar condiciones que favorezcan el bienestar integral y la estabilidad emocional de los servidores públicos.

Incentivos: Son los estímulos de carácter no pecuniario y, cuando la normatividad lo permita, pecuniarios, que buscan reconocer y promover el desempeño sobresaliente, el compromiso institucional y el logro de resultados individuales y colectivos. Los incentivos constituyen una herramienta estratégica

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS - Versión 1
Fecha: 30-1-2026

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 6 de 12
		Versión: 1

para fortalecer la motivación, la excelencia en el servicio y la cultura del mérito en la entidad.

Reconocimiento al Desempeño: Corresponde a los mecanismos mediante los cuales la entidad destaca y valora el cumplimiento eficiente, eficaz y oportuno de las funciones asignadas, así como los aportes significativos al logro de los objetivos institucionales, fomentando una cultura organizacional orientada a resultados y mejora continua.

Clima Organizacional: Es el conjunto de percepciones compartidas por los servidores públicos sobre las condiciones del entorno laboral, las relaciones interpersonales, el liderazgo, la comunicación y los procesos institucionales. Un clima organizacional favorable contribuye al bienestar, la motivación y el desempeño del talento humano.

Calidad de Vida Laboral: Se refiere al equilibrio entre las condiciones físicas, psicológicas y sociales del trabajo y las necesidades personales y familiares de los servidores públicos, promoviendo entornos laborales seguros, equitativos y dignos que impacten positivamente en la satisfacción y el compromiso laboral.

Gestión del Talento Humano: Es el conjunto de procesos estratégicos orientados a planear, desarrollar, evaluar y reconocer a los servidores públicos, con el propósito de fortalecer sus competencias, optimizar el desempeño institucional y garantizar la prestación eficiente de los servicios públicos.

5. MARCO NORMATIVO

Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública y define la capacitación como un derecho y un deber del servidor público, orientado al mejoramiento de competencias laborales y al fortalecimiento institucional.

Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, regula la gestión del talento humano en las entidades públicas y desarrolla de manera específica los lineamientos relacionados con el bienestar social y el sistema de incentivos, principalmente en el Libro 2, Parte 2, Título 10.

Artículo 2.2.10.1.1 – Sistema de Estímulos: Establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual comprende los programas de bienestar social e incentivos, orientados a promover el desempeño eficaz, el compromiso

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 7 de 12
		Versión: 1

institucional y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos.

Artículo 2.2.10.1.2 – Programas de Bienestar Social: Define los programas de bienestar social como el conjunto de acciones dirigidas a contribuir al desarrollo integral del servidor público y su familia, mediante actividades de carácter social, recreativo, cultural, deportivo y de promoción de la salud, con el fin de mejorar el clima organizacional y fortalecer el sentido de pertenencia.

Artículo 2.2.10.1.3 – Objetivos del Bienestar Social: Señala que los programas de bienestar deben orientarse a elevar los niveles de satisfacción, eficiencia y sentido de pertenencia de los servidores públicos, así como a propiciar un ambiente laboral favorable que impacte positivamente en el desempeño institucional.

Artículo 2.2.10.2.1 – Incentivos: Establece que los incentivos constituyen mecanismos de reconocimiento al desempeño individual y colectivo, y pueden ser de carácter pecuniario o no pecuniario, de conformidad con la normatividad vigente, buscando estimular la excelencia, el mérito y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Artículo 2.2.10.2.2 – Criterios para el Otorgamiento de Incentivos: Dispone que los incentivos deben otorgarse con base en criterios objetivos, transparentes y previamente definidos, relacionados con los resultados de la evaluación del desempeño, el cumplimiento de metas y los aportes significativos al logro de los objetivos de la entidad.

Artículo 2.2.10.3.1 – Articulación con la Planeación Institucional: Establece que los programas de bienestar e incentivos deben articularse con los planes institucionales, los objetivos estratégicos y los resultados de la gestión, garantizando coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Artículo 2.2.10.4.1 – Seguimiento y Evaluación: Dispone que las entidades deben realizar seguimiento y evaluación a los programas de bienestar e incentivos, con el fin de medir su impacto en el clima organizacional, el desempeño y la calidad de vida laboral, y adoptar acciones de mejora cuando sea necesario.

Decreto 1567 de 1998: Establece el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Regula los programas de

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 8 de 12
		Versión: 1

bienestar social e incentivos, determinando su finalidad, alcance y componentes, y señalando la importancia del reconocimiento al desempeño individual y colectivo.

Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales. Introduce disposiciones orientadas a la prevención de riesgos laborales y la promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables, como parte integral del bienestar de los servidores públicos.

6. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

Un plan de Bienestar Social e Incentivos debe pretender la satisfacción de las necesidades de los funcionarios, concebidas en forma integral en sus aspectos laboral, psicosocial, intelectual, cultural, y recreacional, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación.

Dado lo anterior, en el diseño de un programa integral de Bienestar Laboral a incentivos, es necesario definir claramente y reconocer las áreas de intervención para de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades de la población objeto.

Para identificar estas áreas de actuación es necesario obtener una visión completa del trabajador, para ello es importante mirarlo en su trabajo, en otros escenarios de su cotidianidad. Esta labor debe realizarse en los niveles personal, familiar y social desde una perspectiva interdisciplinaria de tal forma que se identifiquen los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral.

6.1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico de necesidades constituye la fase inicial para la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto de Acción Comunal IDACCC y tiene como finalidad identificar las necesidades más comunes de los servidores públicos en materia de bienestar laboral e incentivos, que servirán de base para la definición de las líneas estratégicas, programas y actividades del Plan.

Para el desarrollo de este diagnóstico, la entidad realizará una encuesta mediante la técnica de muestreo, orientada a recopilar información representativa sobre las percepciones, expectativas y requerimientos de los servidores públicos, sin que ello implique una medición censal. Los resultados serán analizados a partir de representaciones gráficas, lo que permitirá identificar tendencias y aspectos prioritarios para la toma de decisiones.

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 9 de 12
		Versión: 1

El diagnóstico estará enfocado en aspectos relacionados con el clima organizacional, el ambiente laboral, la motivación, el reconocimiento al desempeño, el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, así como en la identificación de acciones de bienestar social y emocional que contribuyan a la calidad de vida laboral.

Así mismo, permitirá establecer las bases para la definición de mecanismos de incentivos, orientados al reconocimiento del mérito, el desempeño individual y colectivo y el cumplimiento de los objetivos institucionales, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

En este sentido, el diagnóstico de necesidades se constituye en un paso fundamental para garantizar que el Plan de Bienestar e Incentivos del IDACCC responda de manera pertinente a la realidad institucional, se formule con un enfoque participativo y contribuya al fortalecimiento del bienestar integral de los servidores públicos y del desempeño organizacional

7. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO

Para el correcto seguimiento del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos se construirán indicadores de gestión que permitirán establecer el avance de cumplimiento a partir de actividades planeadas para cada uno de los componentes que conforman el presente plan institucional.

Es de precisar que las actividades a desarrollar son apuestas al mejoramiento de los procesos dentro de la entidad en términos de transparencia.

7.1. PLAN DE ACCION.

Se estableció la herramienta Plan de Acción como criterio documental para la gestión del PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS ya que enmarca la hoja de ruta a seguir en la ejecución del plan.

Esta herramienta administrativa establece la ruta a implementar para gestionar los productos o metas necesarias para el cumplimiento de los objetivos en el marco de la misionalidad de la entidad.

El Plan de Acción está conformado por un componente de **Planteamiento Estratégico** alineado con el objetivo del Plan Institucional.

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 10 de 12
		Versión: 1

FORMATO PLAN DE ACCIÓN PLANES INSTITUCIONALES

INSTITUTO DISTRITAL DE ACCIÓN COMUNAL DE CARTAGENA Y EL CARIBE																				
PLAN DE ACCIÓN 2026																				
PLAN INSTITUCIONAL DEPENDENCIA ENCARGADA FECHA									ÁREA											
No.	COMPONENTE O ACTIVIDAD PRINCIPAL	No.	ACTIVIDADES RELACIONADAS	META ACTIVIDAD	UNIDAD DE MEDIDA (EVIDENCIA)	BENEFICIARIOS	PERSONA RESPONSABLE	OBSERVACIONES	CRONOGRAMA DE TRABAJO											
									ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1		1																		
		2																		
		3																		
2		1																		
		2																		
		3																		
		4																		
3		1																		
		2																		
		3																		
		4																		

Fuente: Dirección General / Planeación

7.2. BATERÍA DE INDICADORES

En el marco de la **Guía para la Construcción y Análisis de Indicadores 2018** del Departamento Nacional de Planeación DNP, que orienta en la construcción y análisis de los indicadores a partir de la **CADENA DE VALOR** (relación secuencial y lógica entre insumos, actividades, productos y resultados en la que se añade valor a lo largo del proceso de transformación total)¹ de la entidad.

Con relación a la Cadena de Valor de la entidad, los indicadores a utilizar son los **INDICADORES DE GESTIÓN**, cuyo objetivo principal es cuantificar y medir dos elementos.

- La cantidad de insumos utilizados.
- Las acciones de gestión realizadas.

Teniendo en cuenta los tipos de indicadores de gestión, se establecen indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad, con relación al desarrollo de las actividades dentro del Plan de Acción del Plan Institucional.

EFICACIA: Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados²

EFICIENCIA: Medida en que el uso de los insumos (recursos financieros, humanos, técnicos y materiales) se ha hecho en forma económica u óptima para generar productos. Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.³

¹ (DNP, 2017, pág. 5)

² Glosario- Servicio al Ciudadano – Función Pública.

³ Glosario- Servicio al Ciudadano – Función Pública.

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 11 de 12
		Versión: 1

EFFECTIVIDAD: Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.⁴

Los Indicadores de gestión del PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS, son los siguientes:

1. Nombre del Indicador: Cumplimiento del programa de Bienestar e incentivos

Tipo de indicador: Eficacia.

Objetivo del Indicador: Medir el grado de ejecución de las actividades programadas del Plan de Bienestar e Incentivos.

Fórmula de Cálculo:

$$\text{Avance Plan de Acción} = \frac{\# \text{ de Actividades Ejecutadas}}{\# \text{ de Actividades Programadas}} \times 100$$

7.3. CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento y evaluación del Plan de Acción, se debe realizar una evaluación trimestral y las fechas programadas para la entrega de informes, con el fin de dar cumplimiento a los compromisos normativos, son:

SEGUIMIENTO	Entrega Informe de Gestión Plan Institucional	Reporte Avance Trimestral Plan Institucional (2da línea de defensa)
I Trimestre	30.03.2026	06.04.2026
II Trimestre	30.06.2026	06.07.2026
III Trimestre	30.09.2026	05.10.2026
IV Trimestre	23.12.2026	29.12.2026

7.4. MEDICIÓN TRIMESTRAL DE METAS

Con el fin de medir la **EFICACIA** del PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS, se definieron rangos de seguimiento para medir la gestión del Plan de Acción, y establecer alertas y planes de choque que permitan el cumplimiento de lo planeado.

⁴ Glosario- Servicio al Ciudadano – Función Pública.

 Instituto Comunal	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código:
		Fecha:
		Página 12 de 12
		Versión: 1

MATRIZ DE RANGOS PORCENTUALES DE GESTIÓN

Nivel de EFICACIA	Estado del Indicado	Marzo	Junio	Septiembre	Diciembre
ALTO		25% o más	50% o más	75% o más	95% o más
MEDIO		15% a 24,9%	40% a 49,9%	65% a 74,9%	85% a 94,9%
BAJO		Menos de 15%	Menos de 40%	Menos de 65%	Menos de 85%

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

8. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha y número de Acta y/o Acto Administrativo aprobación	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Descripción del Cambio
1	Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 01-IDACCC-2026	Yamileth Narváez	Yamileth Narváez	Álvaro Pardo	Creación del documento.