DECRETO No. 20261000000585 DEL 3 DE FEBRERO DE 2026

Por el cual se adopta el programa de bienestar institucional y plan de incentivos de los servidores públicos del Municipio de Popayán, vigencia 2026, con modificaciones.

EL ALCALDE DE POPAYÁN, en ejercicio de sus facultades Constitucionales y Legales, y en especial las conferidas por el artículo 91 literal D numeral 1 de la Ley 136 de 1994, modificado por el art. 29 de la Ley 1551 de 2012, artículo 17 literal c del Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015 y

CONSIDERANDO

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, enuncia que, a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos.

Que el Programa de Bienestar Institucional, Estímulos e Incentivos, se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

Que de conformidad con lo establecido en el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, 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 de implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.

Que se hace necesario adoptar el programa de bienestar institucional y plan de incentivos de los servidores públicos del Municipio de Popayán, dando cumplimiento a la normatividad vigente y buscando elevar el nivel de vida de los funcionarios.

Por lo anterior,

DECRETA

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el programa de bienestar institucional y plan de incentivos de los servidores públicos del Municipio de Popayán, para la vigencia 2026, el cual se anexa al presente acto administrativo haciendo parte integral del mismo.

ARTÍCULO SEGUNDO. El programa de bienestar institucional y plan de incentivos de los servidores públicos del Municipio de Popayán, para la vigencia 2026, será ejecutado y evaluado por el coordinador de la Oficina de Talento Humano.

ARTÍCULO TERCERO. Las erogaciones que se causen con el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Decreto se harán con cargo al rubro de libre

DECRETO No. 20261000000585 DEL 3 DE FEBRERO DE 2026

destinación. – servicios de consultoría en administración del Recurso Humano. conforme al presupuesto de la vigencia 2026 de la entidad. Disponibilidad 2026.CEN.01.2389 del 29 de enero de 2026.

ARTÍCULO CUARTO. El presente decreto rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Popayán, al 3 de febrero de 2025

JUAN CARLOS MUÑOZ BRAVO
Alcalde de Popayán

Proyecto: Carmen Elena Montenegro, Funcionaria Talento Humano
Reviso: Cenario Rodríguez, Profesional Especializado Talento Humano
Revisó: Luis Guillermo Céspedes Solano, abogado contratista secretaría General
Revisó: Edwin Heiver Muñoz Vásquez, Secretario General
Revisó aspectos jurídicos: Julián González, abogado contratista Oficina Jurídica
Revisó aspectos jurídicos: María del Pilar Pantevez Vargas, Jefe Oficina Jurídica.

PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL Y PLAN DE INCENTIVOS
VIGENCIA 2026

ALCALDIA DE POPAYAN

INTRODUCCION

La Alcaldía Municipal de Popayán, con el fin de contribuir en la construcción de un entorno y/o generar un ambiente laboral cada vez más amable para los empleados con vinculación de carrera administrativa, provisionales, libre nombramiento y remoción de la entidad, presenta el programa de bienestar laboral e incentivos, teniendo como derrotero la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor público enarbolando además, una cultura que manifiesta en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación. Los cambios que experimentan las entidades territoriales y en general el Estado colombiano en atención a los contextos sociales, económicos y culturales demandan el fortalecimiento institucional de la administración pública; en ese sentido, los programas de talento humano se convierten en un componente esencial del desarrollo armónico integral del servidor público.

La Alcaldía de Popayán tiene como objetivo generar un programa de bienestar laboral para empleados, centrado en mejorar la salud y la satisfacción general de los mismos, creando un entorno de trabajo que aporte y mejore las distintas facetas de la vida del empleado.

La Secretaría General, a través de la Oficina de Talento Humano, tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar el plan de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. De la misma manera, el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

A través del Decreto Ley 1567 de 1998, se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, y en su capítulo II, respecto de los programas de bienestar social e incentivos, dispone:

ARTÍCULO 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

ARTÍCULO 19. Programas Anuales. 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.

De tal suerte, en este documento se plantea el contenido base teórico y normativo que rigen el sistema de estímulos y la atención a las iniciativas de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Popayán, como lo refiere el artículo 20 de la norma en cita.

La Ley 909 de 2004, en el parágrafo 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.

Con base en lo anotado anteriormente, la Oficina de Talento Humano presenta el programa de bienestar social 2026, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral, riesgos psicosociales y los aportes de los sindicatos OSEP, UNES y ASEP en el año 2026

para la vigencia 2026.

1. ADMINISTRACION MUNICIPAL DE POPAYAN

1.1 MISIÓN

De acuerdo con lo establecido en el artículo 311 de la Constitución Nacional, el municipio de Popayán, como entidad fundamental de la división político-administrativa del Estado, tiene la responsabilidad de prestar los servicios públicos que determine la ley, construir las obras que mande el proceso local, ordenar el desarrollo de su territorio, promover la participación comunitaria, el mejoramiento social y cultural de sus habitantes, y cumplir las demás funciones que le asigne la Constitución y las leyes. Todo esto, con especial énfasis en el desarrollo del ser humano como eje fundamental de la sociedad, con sentido de responsabilidad frente a las generaciones futuras, administrando los recursos públicos con justicia y equidad, y con un alto sentido de pulcritud en su manejo.

1.2 VISIÓN DEL TALENTO HUMANO

En el programa de gobierno se ha dado especial importancia al funcionamiento interno de la administración municipal para facilitar la interrelación entre el gobierno y la sociedad, fortaleciendo la planeación institucional y con la simplificación de los procesos administrativos que nos transforme en una administración con una organización flexible, moderna e innovadora. En este contexto, el factor humano juega un papel muy importante, siendo fundamental para el desarrollo de los procesos y procedimientos que permitan brindar una atención óptima, eficiente y eficaz, garantizando la satisfacción del cliente interno y externo en el municipio de Popayán.

La administración municipal, encabezada por el señor alcalde, garantizará y articulará la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano para que se manejen integralmente en función del bienestar social y el desempeño eficiente y eficaz de los empleados, construyendo una vida laboral que favorezca el desempeño productivo y el desarrollo humano de los empleados. Esto se logrará a través de un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo, lo cual se verá reflejado en la atención y la satisfacción de la ciudadanía en general.

2. DIAGNÓSTICO

El programa de bienestar institucional y el plan de incentivos de la Alcaldía de Popayán para la presente vigencia, se elabora a través del análisis del diagnóstico de necesidades obtenido mediante consulta a los servidores públicos municipales quienes por escrito a través de los sindicatos enviaron sus aportes. Este aporte es acorde con lo que se pretende con los programas de bienestar y la medición del clima laboral, siendo estos los principales insumos para la realización del programa y del cronograma de actividades a llevarse a cabo. Se solicitó por escrito a la Secretaría de Educación y a los sindicatos el aporte para retroalimentar el Programa de Bienestar e incentivos con las necesidades manifestadas por los mismos servidores públicos.

De acuerdo con lo solicitado los sindicatos UNES y ASEP enviaron los siguientes aportes:

PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

1. ***Programa de protección y Servicio Social:***

- *Actividades deportivas, recreativas y actividad física*
- *Caminatas ecológicas*
- *Celebración del día de la familia*
- *Actividades artísticas y culturales*
- *Promoción y prevención de salud y nutrición*
- *Capacitación formal en artes*

PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2. ***Programa de pausas activas:***

- *Diseño de cartillas de pausas activas y formación de líderes en pausas activas por oficinas de las unidades administrativas.*
- *Salud visual con el objetivo reducir la fatiga visual y el cansancio ocular*
- *Movilidad articular con el objetivo de conservar los rangos de movilidad articular, lubricadas y libres de tensión.*
- *Estiramiento muscular enfocado a disminuir la tensión y distención muscular.*
- *Actividad de gimnasia cerebral encaminados a reducir la sobrecarga, mejorar la coordinación y el rendimiento laboral.*
- *Dinámicas de grupo.*

3. ***Programa de hábitos de vida saludable y entorno laboral saludables:***

- *Educación nutricional práctica (charlas cortas de 10 minutos, con Tips de alimentación balanceada, importancia de la hidratación y verificación de las etiquetas nutricionales).*
- *Incluir mensajes de consumo de frutas, frutos secos y snack saludables durante la ejecución de las pausas activas.*
- *Campañas con retos motivacionales "hidrata tu cuerpo de forma adecuada".*
- *Entrega de snack saludables a los funcionarios durante el desarrollo de las actividades laborales.*

4. ***Escuelas de miembro superior:***

- *Programación de talleres de sensibilización de las malas posturas corporales con el fin de prevenir lecciones físicas.*
- *Talleres de ergonomía a cerca del buen uso de las herramientas de trabajo.*
- *Jornada de yoga en el trabajo*

5. ***Manejo del Stress:***

- *Sensibilización del riesgo psicosocial.*
- *Identificación y evolución del riesgo psicosocial*

- *Intervención primaria – prevención*
- *Intervención Secundaria - Control*
  Intervención terciaria – mitigación
  Fortalecimiento del clima organizacional.

6. *Actividades de higiene postular:*

- *Sensibilización de higiene postular*
- *Capacitación teórico práctica*
- *Evaluación ergonómica del puesto*
- *Corrección postular individual*
- *Pausas activas dirigidas*
- *Capacitación en manipulación manual de carga*

SOLICITUD DE CREACIÓN DE RUBROS PRESUPUESTALES

- *Creación de rubro presupuestal para bienestar laboral*
- *Creación de rubro presupuestal para SST*

SOLICITUD DE CREACIÓN DEL COMITÉ DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

- *El comité de bienestar institucional debe ser creado para coadyuvar a la planeación y vigilancia de la ejecución de esos recursos, lo cual repercutirá en el beneficio de todos los empleados públicos del Municipio de Popayán.*

APORTES DEL SINDICATO OSEPP PARA EL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS:

El sindicato OSEPP, realiza unas observaciones y sugerencias partiendo de la experiencia con las actividades que se llevaron a cabo el año 2025, las cuales se tendrán en cuenta en los reglamentos de las actividades deportivas como las olimpiadas internas y en las actividades culturales como el concurso de canto y otras que deberán considerarse dentro del marco legal.

Sugieren ampliar la oferta de disciplinas deportivas y que para las disciplinas de contacto solicitan que no sean mixtos para garantizar la paridad competitiva.

Recomiendan para el tema de las olimpiadas realizar inscripciones individuales para la posterior conformación equilibrada de equipos, esto evitará la concentración de talento en dependencias específicas y fermentará la integración entre funcionarios y contratistas.

Propone realizar "campeonatos relámpagos" de jornada completa con programación anticipada con el fin de fomentar la asistencia y el espíritu de grupo.
En eventos culturales como el concurso de canto, sugieren limitar la participación a aficionados, preservando el espíritu recreativo del programa y evitando la competencia con perfiles profesionales.

Manifiestan que es imperativo robustecer el componente de salud mental con programas de alto impacto y calidad que respondan a las necesidades reales del entorno laboral.

Igualmente solicitan que no se limite al presupuesto de la Alcaldía, que haya una gestión activa con la ARL, EPS Y la Caja de Compensación Familiar, para maximizar los servicios y beneficios que estas entidades deben retornar a los trabajadores.

De acuerdo con la información proporcionada por los diferentes sindicatos de la Alcaldía de Popayán, se hizo énfasis en la celebración de días especiales, actividades de integración y recreación, actividades relacionadas con la salud mental, permisos especiales, todo lo relacionado con la medición del clima laboral, actividades artísticas y culturales, promoción y prevención de la salud y nutrición, capacitación formal en artes y financiación de matrículas a quienes adelantan estudios de pregrado y posgrado.

Temas que son incluidos en el presente plan de bienestar dentro del marco legal, para realizar las actividades y para cumplir los lineamientos que nos dice la Ley.

3. MARCO NORMATIVO

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 orientadas 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 visión institucional".

LEY 1960 DE 2019, en su artículo 3, modifica el literal g del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, el cual quedará así: "Profesionalización del servidor público: los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo las necesidades y el presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente, se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa".

LEY 909 DE 23 DE SEPTIEMBRE DE 2004. Parágrafo 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".

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".

ARTÍCULO 2.2.10.2. "Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales

2. Artísticos y culturales
3. Promoción y prevención de la salud
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas..."

PARÁGRAFO 2. 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.

ARTÍCULO 2.2.10.5. "Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento el empleado deberá cumplir con las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año en el servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de los servicios correspondiente al último año de servicio.

PARÁGRAFO. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.10.7. "De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

- Medir el clima laboral por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
- Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y la desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
- Preparar al pre-pensionado para el retiro del servicio.
- Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Adelantar programas de incentivos...".

ARTÍCULO 2.2.10.9. "El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso, los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley".

PARÁGRAFO. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

ARTÍCULO 2.2.10.10. Otorgamiento de Incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación de desempeño laboral. El de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo, de la calidad del mismo, de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con la que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

ARTÍCULO 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar en los incentivos institucionales: 1. Acreditar tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año. 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. 3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño en firme correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

- **Ley 1952 de 2019. Art. 37 numerales 4 y 5** (derecho a participar de los programas de bienestar e incentivos-empleados y sus familias de acuerdo a la Ley)
- **Decreto 1083 de 2015 art. 2.2.9. 1 y siguientes, art. 2.2.10.1 y siguientes.**
- **Decreto 1083 de 2015 art. 2.2.10.2 Parágrafo** (beneficio educación formal y no formal para las familias del empleado).

El Decreto 884 del 30 de abril de 2012 por medio del cual se reglamenta la Ley 221 del 2008 y se dictan obras disposiciones, establece: "***ARTÍCULO 2°. Teletrabajo y teletrabajador.*** *Para efectos del presente decreto el teletrabajo es una forma de organización laboral, que se efectúa en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC– para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.*

El teletrabajador es la persona que en el marco de la relación laboral dependiente, utiliza las tecnologías de la información y comunicación como medio o fin para realizar su actividad laboral fuera del local del empleador, en cualquiera de las formas definidas por la ley"

4. MARCO TEORICO

El Programa de Bienestar Institucional, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Popayán se encuentra enmarcado dentro de las políticas nacionales e institucionales, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

Por lo anterior, y con fundamento en el Decreto 1567 de 1998, "Por el cual se establece el sistema de estímulos para los empleados del Estado..." y la Ley 909 de 2004, "con el propósito de elevar los

niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento de los resultados institucionales...", la Secretaría General, por medio de la Oficina de Talento Humano, ha diseñado el Programa de Bienestar Institucional, Estímulos e Incentivos de la entidad para la vigencia 2026.

La guía metodológica y el Decreto 1083 de 2015 explicitan los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998 para la formulación del Plan de Bienestar Social y la guía temática para su desarrollo, en la que se recomiendan pautas para la implementación de los planes en las entidades estatales que busquen el fortalecimiento de estas áreas.

5. BENEFICIARIOS

Al programa de Bienestar Institucional, Estímulos e Incentivos, que se llevará a cabo durante el año 2026, tendrán derecho a beneficiarse los empleados de carrera administrativa, los provisionales, los de libre nombramiento y remoción, así como los de período fijo, dentro del marco legal.

Los trabajadores oficiales tienen su propio rubro destinado al Bienestar Social, el cual, según lo acordado con ellos en la convención colectiva, se consignará al sindicato de la siguiente manera: el valor correspondiente a 8 salarios mínimos mensuales vigentes en el mes de febrero y el valor de 8 salarios mínimos mensuales vigentes en el mes de junio de cada año. Igualmente, mensualmente se le consigna al sindicato el valor de dos millones noventa mil ochocientos dieciséis pesos ($2.090.816), el cual se ajusta anualmente de acuerdo al salario mínimo, como aporte para el bienestar social.

Estos recursos, de acuerdo a lo estipulado en las normas y en la convención, deben ser utilizados en actividades educativas, recreativas, fortalecimiento y crecimiento sindical, así como en acciones de solidaridad con sus afiliados, las cuales generan bienestar. Por tanto, los trabajadores deberán llevar a cabo las actividades con dichos recursos.

6. OBJETIVOS

6.1. OBJETIVO GENERAL

El objetivo del Programa de Bienestar Institucional, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Popayán, es propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad, la participación y la seguridad laboral de sus funcionarios, así como, la eficacia, la eficiencia, la efectividad en su desempeño contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y su grupo familiar.

6.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Aplicar las disposiciones que rigen para las instituciones públicas los programas de Bienestar, estímulos e incentivos, para los empleados del Municipio de Popayán.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad institucional y la participación de los funcionarios.

- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos: educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo.
- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los empleados de la Alcaldía de Popayán.
- Proporcionar herramientas que faciliten su labor y hagan más ameno su desempeño y el de los grupos de trabajo, lo cual permitirá que mejore la calidad de vida de los empleados y la de sus familias.
- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades

7. JUSTIFICACIÓN

El Programa de Bienestar Institucional, Estímulos e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Popayán, pretende optimizar el clima organizacional y fortalecer el crecimiento personal, mediante la satisfacción de necesidades personales en cuanto a mejoramiento del clima laboral y entorno social, con lo cual se contribuye al logro de las metas propuestas no solo por la institución a través del cumplimiento del plan de desarrollo, sino a manera individual por cada uno de los servidores públicos.

Lo anterior tomando como base las solicitudes, inquietudes y propuestas generadas por servidores públicos a través de consultas a los sindicatos y a la oficina de Bienestar de la Secretaría de Educación del Municipio de Popayán quienes enviaron sus aportes, lo cual sirvió como insumo para la formulación del plan de bienestar e incentivos para la presente vigencia, y del cual se tendrán en cuenta las actividades de mayor impacto, reforzándolas con nuevas iniciativas y teniendo en cuenta los requerimientos formulados por los funcionarios en diferentes oportunidades.

8. MARCO CONCEPTUAL

El referente conceptual a partir del cual se formula el Programa está ligado con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, que enmarca el Bienestar social o institucional asociado con la concepción del desarrollo a escala humana, que comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social, de donde se desprende la estrecha relación con la misión institucional de la entidad como espacio para el desarrollo del ser humano.

El Bienestar así concebido, se traduce en un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional.

En este sentido, es preciso entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, para lo cual se tendrá como punto de referencia al autor Manfred Max-Neef, retomado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con su propuesta sobre Bienestar Social Laboral.

En primera instancia, tenemos las necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y son de carácter universal. No solo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

En segunda instancia están los satisfactores entendidos como las formas de ser, tener, hacer y estar relacionadas con estructuras. En ese sentido el modo por el cual se expresa una necesidad. Incluyen las formas de organización, estructuras políticas, ritos sociales, categorías subjetivas, valores y normas, espacios, contextos, comportamiento y actitudes.

Finalmente, se encuentran los bienes económicos (artefactos, objetos, tecnologías), que se modifican, se diversifican y varían dependiendo de los estratos sociales.

El programa de Bienestar, integra estos conceptos de tal manera que se hace referencia a las necesidades detectadas a través del diagnóstico, así como a los satisfactores y bienes económicos disponibles, todo ello dentro de los lineamientos trazados por la Administración.

La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos definidos como capacitación, sino de los programas de Bienestar Institucional, estímulos e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos razón por la cual se incorpora en este programa. Se entiende por educación formal, aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos. La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente.

Teniendo en cuenta lo anterior y como quiera que el ser humano busca derivar de su trabajo los satisfactores de sus necesidades principalmente las de subsistencia y protección, además de los deseos de recibir, el servidor deberá ser motivado a aportar y dar lo mejor de sí: conocimiento, iniciativas, ideas, sugerencias, etc. y a encontrar en ello un espacio de satisfacción. Por esta razón, el esfuerzo de la administración se orienta hacia el trabajo progresivo para fortalecer la motivación de los servidores, de tal modo que se puedan insertar, dentro de su cultura organizacional, el valor del servicio a la comunidad.

9. PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL

Este debe ser entendido como aquellos procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del empleado, mejorando su nivel de vida y el de su familia, comprende acciones de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral.

9.1. PROGRAMA PARA MANTENER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL, este programa estará a cargo de la Secretaría General a través de la Oficina de Talento Humano, quien tendrá la misión de desarrollarlo con el propósito de brindar a los Servidores Públicos vinculados a la Administración Municipal un esparcimiento con ambientes sanos y saludables que ayuden a la motivación laboral, los cuales se implementarán con las siguientes acciones:

9.1.1. Medición del clima laboral (con el apoyo de la oficina de seguridad y salud en el trabajo y universidades en caso de firmarse algún convenio de cooperación con estas instituciones).
9.1.2. Preparación a los pre-pensionados para retiro del servicio.
9.1.3. Identificación de la cultura organizacional.
9.1.4. Fortalecimiento del trabajo en equipo.
9.1.5. Transformación digital, herramientas tecnológicas.
9.1.6. Programas de bienestar físicos
9.1.7. Salud Mental
9.1.8. Apoyo psicológico

Estas actividades las llevara a cabo la Secretaría General, Oficina de Talento Humano.

9.2. PROGRAMAS DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES, lo llevara a cabo la Secretaria General a través de las siguientes acciones:

El presente programa, se llevará a cabo con los servidores públicos vinculados a la administración municipal (con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y de periodo fijo), siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general.

9.2.1. Deportivos, recreativos, se llevará a cabo las actividades deportivas, recreativas y de sano esparcimiento, con la participación de todos los servidores públicos vinculados con la administración municipal, a través de convenios que se adelanten; estas actividades se financiarán con recursos propios los cuales se encuentran apropiados en el presupuesto general del Municipio asignados a la Secretaría General para el cumplimiento y desarrollo del Plan de Bienestar.
9.2.2. Caminatas ecológicas.
9.2.3. Reunión de integración (Día de la Familia)
9.2.4. Artísticos y culturales, se fomentará la participación de los servidores públicos en actividades artísticas, culturales, artes, artesanías, etc.
9.2.5. Promoción y prevención de la salud, en actividades conjuntas con la oficina seguridad y salud en el trabajo, con el fin de prevenir enfermedades relacionadas con la salud mental.
9.2.6. Capacitación informal en artes y modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del servidor público y que puedan ser gestionadas en convenio con cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

9.3. PROGRAMA PARA MANTENER LA CALIDAD DE VIDA LABORAL:

DEFINICION DE CONCEPTOS:

9.3.1. CLIMA LABORAL (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.7)

Hace referencia "a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual", entre las variables a medir, están: orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de

dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional, medio ambiente físico.

Es importante medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

Esta actividad estará coordinada por la Oficina de Talento Humano – Secretaría General en coordinación con la Oficina de Seguridad y Salud del Trabajo.

9.3.2. PREPARACION PARA LOS PREPENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.7 numeral 3)

Son las diferentes actividades orientadas a preparar a la población de pre-pensionados, teniendo en cuenta el desarrollo de aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros, que le faciliten asumir el retiro de la vida laboral.

9.3.3. IDENTIFICACION DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.10.7 numeral 4)

Se define como un conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización y que hacen de ella su forma de comportamiento. Cada entidad tiene un "algo" especial que la diferencia de otras, algo que hace fácil o difícil la puesta en práctica de determinadas políticas a la adaptación de algunas personas.

9.3.4. FORTALECIMIENTO DEL TRABAJO DE EQUIPO (Decreto 1083 de 2015, numeral 5)

El trabajo en equipo aporta calidad a los procesos y productos, así como crecimiento y desarrollo personal a los servidores, es una de las condiciones que más influye en los trabajadores de forma positiva, incide en la calidad de vida laboral, permite que haya compañerismo, genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, logrando el cumplimiento de un objetivo común.

9.4. AREAS DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES.

En esta área se atienden necesidades de ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación, a través de los siguientes programas, que serán asumidos por la Secretaria General en coordinación con la Oficina de Salud y Seguridad en el trabajo y el Club de Bienestar.

9.4.1. PROGRAMA SERVIMOS. El programa "Servimos" Es una iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación. Estos programas benefician al trabajador y sus familias.

9.4.2. PROGRAMAS RECREATIVOS - DEPORTIVOS

Debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador propiciando el

reconocimiento de unas capacidades de expresión, imaginación y recreación, conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

9.4.3. PROGRAMAS ARTISTICOS Y CULTURALES

Con la realización de actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias, tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas que tienen formas diferentes de comunicación y de relacionarse.

9.4.4. SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

La seguridad social integral es el conjunto de instituciones, normas y procedimientos de las que dispone la persona y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente las que menoscaban la salud y la capacidad económica de los habitantes, buscando un bienestar individual y la integración de una comunidad.
En un trabajo articulado con la oficina de seguridad y salud en el trabajo se realizarán actividades tendientes a buscar la salud física y mental de los servidores públicos de la Alcaldía de Popayán como son:

Promoción y prevención de salud y nutrición
Pausas activas
Programas de hábitos de vida saludable y entorno laboral saludable
Sistema de vigilancia de desórdenes musculo esqueléticos.
Actividades de manejo del stress
Actividades de higiene postular
Actividades de prevención
Contratación de médico ocupacional
Sistema de vigilancia con un grupo focal
Herramientas sicológicas, psicóloga asesora de la ARL
Jornadas de salud
Campañas de salud
Fortalecimiento de la brigada de emergencia.
Adquisición de elementos de Bioseguridad.

9.5. ACTIVIDADES

Todas las actividades que se desarrollen a través del presente plan de Bienestar e incentivos serán ejecutados por la Secretaria General en coordinación con la Oficina de talento Humano, Oficina de Salud y Seguridad en el trabajo y se financiaran con recursos propios asignados en el presupuesto municipal, que se encuentra consignado en el Decreto 20251000003995 del 5 de diciembre de 2025 por el cual se fija el presupuesto de ingresos y gastos para el Municipio de Popayán para la vigencia fiscal 1 de enero al 31 de diciembre de 2026 y el decreto de liquidación 20251000004005 del 5 de diciembre de 2025.

PROGRAMA	ACTIVIDADES	CRITERIOS	APORTE
DEPORTIVAS	Actividades de deporte y recreación Caminatas ecológicas Día de la familia	Actividades dirigidas a todo el Personal que hace parte de la Administración Municipal	$ 40.000.000
CAPACITACIONES	▸ Preparación para pre pensionados ▸ Programas de seguridad social ▸ Capacitación informal – artísticas lúdicas y culturales	Actividades dirigida al personal de planta de la administración municipal a excepción de los trabajadores oficiales	$ 20.000.000
INTEGRACIÓN	▸ Novenas navideñas	Actividades dirigidas a todo el Personal que hace parte de la Administración Municipal	$ 3.000.000
OTRAS	▸ Reuniones de Integración: Conmemoraciones (Días de la Mujer, Madre, del Padre, del Niño, del Servidor Público, día de la secretaria y Cumpleaños)	Todo el Personal vinculado con la Administración Municipal	$ 40.000.000

TOTAL **$ 103.000.000**

10. PLAN DE INCENTIVOS

10.1. OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS:

- Exaltar el mérito por el desempeño en el ejercicio de las funciones.
- Fomentar el desarrollo del potencial profesional y humano de los servidores públicos aumentando la satisfacción laboral, generando actitud laboral frente a la prestación del servicio al público.
- Generar una cultura de autocontrol institucional que garantice la competitividad y sostenibilidad de la entidad a través del mejoramiento continuo de la prestación del servicio.
- Reconocer y premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia para mejorar el servicio público.

10.2. INCENTIVOS

Estos planes están destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados en el nivel de excelencia, son: pecuniarios y no pecuniarios.

Incentivo es todo estimulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estimulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

El estímulo que tiene como objetivo motivar a los mejores empleados y a los mejores equipos de trabajo, tanto pecuniarios como no pecuniarios, teniendo como fin crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores en niveles de excelencia:

CLASE DE INCENTIVO	*CATEGORIAS*	*CRITERIOS*	*TIPOS*
PECUNIARIOS	Personal de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, dando prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa, si el	Primero: llevar por lo menos 1 año de servicios continuos en la Alcaldía. Segundo: Acreditar nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral para los de carrera administrativa. Tercero: promedio definitivo de cuatro	**Económico $ 30.000.000** Se financiará hasta el 50% del valor del semestre del pregrado la especialización maestrías o doctorado que se relacione con sus funciones o con la consecución de la misión y/o visión de la entidad territorial. Se financiará hasta el 50% del valor del semestre a los

	presupuesto es insuficiente.	punto cero (4.0) en cada semestre. Trabajo en Equipo – MIPG: Participación activa, liderazgo, resultados obtenidos Reconocimientos a servidores públicos. Actividades de manejo del estrés, talleres de la felicidad, Yoga, spa, masajes terapéuticos.	servidores que cursan estudios técnicos. Para la educación básica primaria, media y secundaria se financiará hasta el 100%. El presente incentivo será hasta agotar el valor asignado a esta actividad que es de $30.000.000 teniendo en cuenta el orden de llegada de las solicitudes y dando prioridad a los de carrera administrativa. $ 17.000.000
NO PECUNIARIOS	▸ Mejor empleado de carrera de la entidad. ▸ Mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico. ▸ Mejor empleado de libre nombramiento. ▸ Equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar	Calificación definitiva de la evaluación de desempeño y para los equipos la evaluación de resultados del trabajo realizado, de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.	▸ Traslados, ▸ Encargos, ▸ Comisiones, ▸ Proyectos especiales, ▸ Publicaciones, ▸ Reconocimientos públicos, ▸ Horario especial para padres con hijos menores de 18 años de edad ▸ Cuadros de honor ▸ Reuniones periódicas con el alcalde

	▸ Reconocimiento a la labor prestada		▸ Día de permiso remunerado por cumpleaños o como premio por participaciones y ser seleccionados como mejor equipo de trabajo

TOTAL **$ 47.000.000**

10.3. REQUISITO PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES:

La Administración Municipal a través de la Secretaría General- Oficina de Talento Humano, tendrá en cuenta los requisitos que se enuncian a continuación.

De los empleados:

1. Acreditar tiempo de servicio continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) años.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación, esto para los empleados de carrera administrativa.

De los equipos de trabajo:

1. Cada dependencia de la administración Municipal podrá desarrollar un proyecto que cumpla con los objetivos trazados en el plan de acción y enmarcados el Plan de Desarrollo Municipal, los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad, el cual deberá presentar a la Secretaría General la cual remitirá al equipo evaluador que se conforme, quienes revisaran la viabilidad del mismo de acuerdo a los criterios que internamente determinen.
2. Para la vigencia actual se ha establecido un plan de incentivos para los equipos que contribuyan a la puesta en marcha del Modelo Integrado de Gestión y Planeación.

De lo anterior se concluye que, para llevar a cabo el Plan de incentivos para los equipos de trabajo, estos deberán cumplir con las actividades que enmarca el plan de acción de cada una de las unidades administrativas, en tiempo real a fin de que se cumplan las metas establecidas lo que generará una eficiencia y eficacia en la Administración.

1. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con personal externo a la administración, que colaboren con esta labor.

2. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

3. El Alcalde del municipio de Popayán, de acuerdo con lo establecido en el plan y con el concepto del equipo evaluador, asignara, mediante acto administrativo, los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

4. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será hasta el 30 de noviembre del 2025.

10.4. **TIPOS DE INCENTIVOS:** La ALCALDIA MUNICIPAL DE POPAYAN, podrá reconocer incentivos de tipo pecuniario y no pecuniario como a continuación se describe:

10.4.1. No Pecuniarios:

- **Cuadro de Honor**: Se dará reconocimiento al funcionario por medio de fotografía acompañada de un enunciado en el cual se resalta el motivo por el cual fue merecedor a dicha distinción con la colaboración de la Oficina de prensa de la Alcaldía.

- **Reconocimientos públicos a la labor meritoria**: Hace referencia a la publicación en los diferentes medios de comunicación y divulgación externa como la página web, e interna como grupos de WhatsApp, circulares y carteleras existentes en la Administración Municipal.

- **Nota de Estímulos:** Se otorgará a quien se haya destacado en el resultado de las evaluaciones de desempeño y competencias (Decreto 1567 de 1998, artículo 36 y Decreto 1227 de 2005, artículo 78).

- **Reconocimiento por el tiempo de servicio dentro de la institución**: Se realizará un reconocimiento público a los funcionarios que cumplan 15 o más años continuos y exclusivos de servicio en la Alcaldía de Popayán.

- **Integración de fin de año**: Donde se resalte el reconocimiento de aquellos servidores públicos que cumplan con el reconocimiento del ítem anterior.

- **Encargo:** Este incentivo está orientado a fomentar la motivación y exaltación del desempeño laboral del servidor seleccionado como el mejor de carrera en su respectivo nivel y consiste en la provisión mediante encargo, en cargos de carrera o de libre nombramiento y remoción

que se encuentren vacantes en la planta de personal de la Administración Municipal, siempre y cuando el seleccionado que elija este incentivo, reúna los requisitos exigidos en la normatividad vigente (ley 909 de 2004 y manual de funciones Decreto 20151100004595 del 10 de junio de 2015 y sus Decretos modificatorios.

- **Horario especial para funcionarios en condiciones especiales**: se otorgará un horario especial de conformidad con los lineamientos establecidos en el Decreto 20231000000285 del 26 de enero de 2023.

- **Día Libre Compensatorio**: El colaborador con mejor resultado en la evaluación de Desempeño laboral, podrá disfrutar de un (1) día libre remunerado, durante el mes siguiente en que quede en firme el proceso de evaluación del desempeño laboral, previa solicitud por escrito a la Oficina de Talento Humano; igualmente todos los funcionarios tendrán disponible el día de su cumpleaños con previo aviso a su jefe inmediato, en caso de que el día del cumpleaños sea un día no laborable, el disfrute de esta fecha se pospondrá para el día hábil siguiente; la Oficina de Talento Humano, hará además entrega el día anterior al cumpleaños de la tarjeta de feliz cumpleaños a cada servidor público; los equipos que representen a la entidad en eventos deportivos de carácter nacional, con resultados óptimos, también tendrán un (1) día compensatorio.

- **Hora deportiva**: se otorgarán 2 horas semanales para que los servidores públicos la dediquen a la práctica del deporte de su preferencia previa información y reporte en la oficina de talento humano.

- **Participación voluntaria en la brigada de emergencia de la entidad**: Se realizará un reconocimiento público, nota de estímulos que llevara copia a la hoja de vida al funcionario que mejor desempeño tenga dentro de la brigada de emergencia de la Administración municipal, se otorgaran los respectivos permisos para asistir a capacitaciones relacionadas con la formación como brigadistas.

10.4.2. Pecuniarios (Decreto 1567 de 1998 artículos 29, 30 y siguientes):

10.4.3. CAPACITACION NO FORMAL EN CONVENIO CON OTRAS ENTIDADES

Los programas buscan apoyar a los empleados mediante capacitación orientada por los establecimientos educativos aprobados en una frecuencia regular de ciclos lectivos, guiados por pautas curriculares progresivos o conducentes a grados y títulos. Los programas de educación formal e informal, estarán dirigidos a los empleados públicos. (Decreto 1083 de 2015).

La Ley 1960 de 2019 en su artículo 3 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "*Profesionalización del servidor público: Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa*".

El artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 definió la capacitación en los siguientes términos: "*Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo por lo establecido por la Ley General de la educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión Institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basa en los principios que rigen la función administrativa.*"

***Parágrafo**: Educación formal: La Educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.*

Del parágrafo transcrito se entiende con claridad que la educación formal de los empleados del estado no está contenida en los programas de capacitación de las entidades públicas, sino que es un apoyo que hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regula por el sistema de estímulos de los empleados del estado. (Consejo de Estado 2455 de 2020, sala de consulta y servicio civil).

Como tipo de planes de incentivos, el artículo 30 del Decreto Ley 1567 de 1998 referenció los pecuniarios y los no pecuniarios en los siguientes términos:

ARTICULO 30: Tipo de planes. Para reconocer el desempeño de niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.
Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

Advierte la sala de consulta y servicio civil del Consejo de Estado, que los planes a los que se refiere el artículo 30 del Decreto 1567 de 1998, esto es, planes pecuniarios y no pecuniarios, no están dirigidos a todos los empleados del respectivo organismo o entidad, puesto que expresamente la norma señala a los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, que se encuentran en los nivele jerárquicos indicados, con lo cual quedan excluidos los de nivel asesor y directivo y los nombrados en provisionalidad.

De acuerdo a lo anterior en el presente programa se establece el incentivo para educación formal de la siguiente manera:

10.4.4. DE EDUCACION FORMAL BASICA Y UNIVERSITARIA

La financiación de la educación formal hará parte del Plan de incentivos dirigidos a los empleados de planta de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo. Los requisitos para acceder a este beneficio son los siguientes: Primero: llevar por lo menos 1 año de servicios continuos en la Alcaldía de Popayán. Segundo: Acreditar nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral para los de carrera

administrativa y un promedio definitivo de cuatro punto cero (4.0) en las actividades académicas que esté cursando.

La administración municipal, concurrirá con un 50% del valor semestral de matrícula de los servidores públicos que lo soliciten y que vayan a realizar estudios técnicos, de pregrado, especialización, maestría o doctorado y el 100% para básica primaria, media y secundaria, hasta agotar el valor asignado a esta actividad que es de $30.000.000 Mcte, teniendo en cuenta el orden de llegada de las solicitudes y, dando prioridad a los de carrera administrativa, suma que hace parte del presupuesto general del Municipio (Decreto 20251000003995 del 5 de diciembre de 2025).

La educación formal básica primaria, media y secundaria se financiará con el 100%, la educación superior pregrado, especialización, maestría y doctorado y los estudios técnicos, serán financiados con el 50% del valor de la matrícula a los funcionarios que lo requieran previa concertación con la Secretaría General – Oficina de Talento Humano para el personal de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico administrativo y operativo, que reúna los siguientes requisitos: llevar por lo menos un (1) año de servicios continuos en la Alcaldía de Popayán, acreditar nivel de sobresaliente en la evaluación del desempeño laboral para los de carrera administrativa y un promedio definitivo de cuatro punto cero (4.0) en la actividad académica que esté cursando. El presente incentivo será hasta agotar el valor asignado a esta actividad que es de ($30.000.000) millones de pesos M/cte.) teniendo en cuenta el orden de llegada de las solicitudes, y dando prioridad a los de carrera administrativa.

Los recursos para el financiamiento de este programa se encuentran consignados en el presupuestado general del municipio.

10.5. COMITÉ DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Lo conformaran los funcionarios de los siguientes cargos o a quien deleguen si es el caso:

- Alcalde Municipal
- Secretario General
- Dos (2) representantes de los servidores públicos ante la Comisión de Personal, quienes serán elegidos por los integrantes de la misma Comisión.
- Jefe de la oficina de Talento Humano.

Los cuales deberán:

a. Seleccionar al mejor funcionario de la Alcaldía que se destaque por sus logros y excelencia.

b. Definir los criterios y orientar a la oficina de talento humano en el diseño, fecha y la evaluación participativa del plan de incentivos de la entidad, para los casos que requieran elección.

c. Establecer las variables y el sistema interno de calificación para la medición del desempeño de los equipos de trabajo.

d. Dirimir los empates que se presenten en el proceso de selección de los mejores funcionarios y equipos de trabajo.

11. CONTROL Y SEGUIMIENTO

Con la orientación del Alcalde del Municipio, será responsabilidad del proceso de Talento Humano o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los Programas de Bienestar e Incentivos. Para el seguimiento también contará con la colaboración de la Comisión de Personal.

12. RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR INSTITUCIONAL E INCENTIVOS

Para el desarrollo del presente plan de bienestar y estímulos se contará con los siguientes recursos aprobados en el presupuesto municipal de la presente vigencia, que se encuentra consignado en el Decreto 20251000003995 del 5 de diciembre de 2025 y liquidado mediante Decreto 20251000004005 del 5 de diciembre de 2025.

NUMERO CDP	OBJETO	RUBRO	VALOR
2026.CEN.01.2389	Desarrollo de actividades de los servidores públicos de la Alcaldía de Popayán en ejecución del programa de bienestar institucional e incentivos 2026.	A.C.2.1.2.02.02.008.004 Servicios de Consultoría en administración del Recurso Humano	$150.000.000

Para la ejecución de los recursos del Programa de Bienestar Institucional, según el art. 38 del decreto 1567 de 1998, se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

1. Apropiarse anualmente, según Programas de Bienestar e Incentivos adoptados.
2. Se deben ejecutar según lo programado.
3. Se deben incluir todos los elementos necesarios.
4. No se incluyen bebidas alcohólicas.
5. Debe haber restricción en el gasto.
6. No modifica régimen salarial, ni crea prestaciones extralegales.

13. PLAZO DE EJECUCION

El periodo durante el cual se desarrollará el Programa de Bienestar Institucional, Estímulos e Incentivos, será hasta el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veintiséis (2026).

14. DIVULGACION

Las actividades incluidas en el Programa de Bienestar Institucional e Incentivos 2026, serán divulgadas por la Secretaria General: Grupo de talento Humano de la Alcaldía de Popayán a

través de: correo electrónico, pagina web y carteleras del Centro Administrativo Municipal – CAM.

Dado en Popayán a.

JUAN CARLOS MUÑOZ BRAVO
Alcalde de Popayán

EDWIN HEIVER MUÑOZ VASQUEZ
Secretario General

Proyecto: Carmen Elena Montenegro, Funcionaria Talento Humano
Reviso: Cenario Rodríguez, Profesional Especializado Talento Humano
Revisó: Luis Guillermo Céspedes Solano, abogado contratista secretaría General
Revisó aspectos jurídicos: Julián González, abogado contratista Oficina Jurídica
Revisó aspectos jurídicos: María del Pilar Pantevez Vargas, Jefe Oficina Jurídica.