

PLAN ANUAL DE INCENTIVOS



AÑO 2026

ADOPTADO MEDIANTE RESOLUCION 007 DE ENERO 2 DE 2026.

Introducción.

El talento humano constituye el eje fundamental para el cumplimiento de la misión institucional y el logro de los objetivos estratégicos del Concejo Distrital de Barranquilla. En este contexto, los incentivos institucionales se consolidan como una herramienta estratégica de gestión, orientada tanto al fortalecimiento del bienestar laboral como al reconocimiento del desempeño sobresaliente de los servidores públicos.

El Plan Anual de Incentivos 2026 tiene como propósito promover una cultura organizacional basada en la excelencia, la ética, la innovación y la orientación a resultados, en concordancia con los principios de la función pública y con las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. A través de este plan, se busca incentivar comportamientos y resultados que aporten valor a la gestión institucional y al servicio prestado a la ciudadanía.

Para su formulación se toman como insumo principal los resultados de las evaluaciones de desempeño correspondientes al periodo 2025, así como los lineamientos definidos en el Plan Estratégico Institucional, el Plan de Talento Humano y el presupuesto anual de la entidad. En este sentido, los incentivos definidos —tanto pecuniarios como no pecuniarios— se encuentran alineados con las metas institucionales y con los recursos disponibles.

Marco normativo y objetivos.

La normativa que regula los planes de bienestar y los incentivos asociados a estos se enumera a continuación:

- 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”, que en el parágrafo del artículo 36 dispone: “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”
- Ley 489 de 1998: Señala en su artículo 26: “Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará 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.”

- Decreto Ley 1567 de 1998, que indica en su artículo 19º: “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 servidores, programas de bienestar social e incentivos. (...)

Artículo 26º.- Programa de Incentivos. Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a: Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia. Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral. Los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

Artículo 34º.- Plan Mínimo de Incentivos. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos. Dicho plan contendrá por lo menos seis de los incentivos señalados en el artículo anterior.”

- Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, que establece:

“Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. 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 servidores 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 interdependiente 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 servidores 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 servidores se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y 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 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.

Artículo 2.2.10.11 Procedimiento para el otorgamiento de incentivos. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” enuncia en su artículo 1o. la integración de los planes institucionales y estratégicos, entre otros el Plan de Incentivos Institucionales, al Plan de Acción, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

- Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.”. en su artículo primero fija políticas relacionadas con el encargo, y establece políticas de profesionalización y movilidad horizontal dentro de las entidades públicas.

Tomando en cuenta el mencionado marco normativo, los objetivos principales del presente plan de incentivos son:

OBJETIVOS DEL PLAN

Objetivo general

Reconocer y estimular el desempeño sobresaliente de los servidores públicos del Concejo Distrital de Barranquilla, fortaleciendo la motivación, el compromiso institucional, la innovación y el bienestar laboral, en armonía con los objetivos estratégicos de la entidad.

Objetivos Específicos.

1. Reconocer y premiar la excelencia en el servicio público

Consolidar un sistema de incentivos que visibilice y valore el desempeño sobresaliente de los colaboradores de todos los niveles jerárquicos, destacando a quienes cumplen sus funciones de forma ejemplar y contribuyen significativamente a los objetivos misionales del Concejo Distrital de Barranquilla. Este reconocimiento se extenderá tanto a los logros individuales como a las dependencias que hayan logrado altos estándares de eficiencia y eficacia en el cumplimiento de sus indicadores.

2. Fortalecer la motivación y el compromiso institucional

Impulsar una cultura organizacional orientada a resultados, en la cual cada servidor se sienta motivado a superar sus propias metas y a aportar de manera activa a la misión institucional. A través de incentivos tangibles e intangibles, se fomentará un entorno laboral que promueva la sana competencia, la colaboración interdependencia y la cohesión de equipo.

3. Promover el desarrollo integral de los servidores

Incorporar esquemas de reconocimientos que trasciendan lo meramente económico, ofreciendo oportunidades de capacitación, formación y crecimiento profesional. Al alinear los incentivos con planes de formación continua, se busca fortalecer las competencias técnicas y blandas del personal, favoreciendo la proyección y movilidad laboral dentro de la entidad.

4. Estimular la innovación y la mejora continua

Respaldar iniciativas y propuestas que impacten positivamente la calidad del servicio público, la eficiencia de los procesos internos y la satisfacción ciudadana. Para ello, los incentivos contemplarán el reconocimiento a servidores que implementen mejoras, desarrollen proyectos novedosos o impulsen metodologías innovadoras con resultados medibles y replicables.

5. Contribuir al bienestar y la realización personal de los colaboradores

Diseñar incentivos y programas de bienestar que eleven la calidad de vida de los servidores, fomentando una adecuada conciliación de la vida laboral y personal. Con ello, se busca generar un entorno de trabajo positivo que influya en la salud física y mental, y fortalezca el sentido de pertenencia hacia la entidad.

6. Garantizar la equidad y la transparencia en la asignación de reconocimientos

Establecer criterios claros, objetivos y verificables para la selección y otorgamiento de incentivos, de manera que se promueva la igualdad de oportunidades y se eviten conductas discriminatorias o prácticas de favoritismo. Estos mecanismos de evaluación estarán alineados con las directrices establecidas en el sistema de calidad y con las normas legales vigentes.

A través de estos objetivos, el **Plan de Incentivos 2026** pretende unificar la visión estratégica y el bienestar colectivo, impulsando a los servidores a alcanzar estándares cada vez más altos de desempeño y servicio a la ciudadanía. Con ello, el Concejo Distrital de Barranquilla fortalece su compromiso de excelencia, respondiendo a las necesidades de la comunidad con integridad, eficiencia e innovación permanente.

Asignación, Evaluación y seguimiento.

ASIGNACIÓN.

Se harán beneficiarios de los incentivos institucionales de bienestar de carácter general todos los servidores del Concejo Distrital de Barranquilla y además se utilizará como criterio para incentivos individuales el correcto desarrollo de sus funciones y la evaluación anual de desempeño.

Cada área de la entidad deberá cumplir con los criterios de excelencia y objetivos fijados en la planeación de la entidad, así como también los establecidos en el sistema de calidad, de este cumplimiento depende el desempeño general de cada área y permitiría así también priorizar los estímulos, incentivando a cada una de las áreas de la entidad a cumplir de la mejor manera su rol dentro de la misma.

En todo caso, en la eventualidad de que cada área de la entidad alcance un criterio de excelencia y consecución de objetivos alto, se procurará entregar estímulos de forma equitativa, esto también para el caso en que la mayoría o, inclusive, todos los funcionarios logren un desempeño sobresaliente.

Adicionalmente, son requisitos para recibir incentivos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad no inferior a un (1) año.

- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección. No obstante, si durante el proceso de desarrollo del Plan de Incentivos de la vigencia, el empleado es sancionado disciplinariamente, dicha situación se constituirá en causal de exclusión.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

Al estar los incentivos dirigidos a objetivos específicos, la entidad luego de conceder los mismos utilizara diferentes criterios de evaluación para validar la eficacia del incentivo en el cumplimiento de los objetivos planteados, los criterios de evaluación y seguimiento serán los siguientes:

- Seguimiento del cumplimiento de los objetivos individuales de los servidores, si el incentivo implica que lo servidores desarrollen una habilidad, incrementen sus conocimientos, realicen una actividad u otros parecidos, la entidad hará seguimiento a estas actividades, cuidando que el servidor en pro de su realización individual culmine y desarrolle satisfactoriamente el objeto del incentivo.
- Evaluación de la satisfacción de los servidores, cuando se realice una actividad o se conceda un incentivo mediante encuestas de satisfacción y otros mecanismos la entidad medirá la satisfacción de los servidores con criterios como: la calidad del incentivo, la metodología de asignación y la forma en la que recibió el incentivo.
- Evaluación general con los servidores de la entidad, periódicamente se realizarán socializaciones y evaluaciones de los incentivos y de las metodologías de asignación con las organizaciones sindicales y de manera general con todos los servidores, de este proceso se utilizarán las reflexiones necesarias para mejorar el proceso de asignación y los incentivos en sí mismos.

Beneficios y estímulos

Los estímulos y beneficios se separarán en dos categorías, pecuniarios y no pecuniarios los cuales se identifican así:

Plan de incentivos pecuniarios:

Los incentivos pecuniarios corresponden a aquellos que para su otorgamiento afectan de manera directa y nominal el presupuesto de la entidad, esto corresponde

a un incentivo económico que se les otorga a los servidores debido al desempeño superior de sus labores.

Plan de incentivos no pecuniarios:

Los incentivos no pecuniarios son aquellos que se pueden conceder o ejecutar sin necesidad de comprometer el presupuesto de la entidad, corresponde a un beneficio o reconocimiento que se concede a los servidores por el buen desempeño en sus funciones, los incentivos como: permisos, premios al mejor funcionario, actividades de esparcimiento o recreación, comisiones, entre otros, son considerados reconocimientos no pecuniarios.

LISTA DE BENEFICIOS O ESTÍMULOS:

Estímulos no pecuniarios:

- Encargos.
- Reconocimiento a servidores destacados.
- Comisiones.
- Permisos de estudio.
- Comisiones.
- Proyectos especiales.

Estímulos especiales:

1. Reconocimiento "Funcionario Destacado por Trayectoria" (Anual)

- **Objetivo:** Reconocer a un empleado con una trayectoria ejemplar en el Concejo Distrital de Barranquilla, destacando su compromiso, dedicación y contribuciones significativas a lo largo de los años.
- **Implementación:**
 - **Criterios de Selección:**
 - **Antigüedad:** Mínimo 10 años de servicio continuo en la entidad.
 - **Impacto:** Contribuciones destacadas en proyectos estratégicos, mejora de procesos o impacto positivo en la comunidad.
 - **Valores Institucionales:** Demostración constante de integridad, trabajo en equipo y servicio al ciudadano.
 - **Proceso de Nominación:**

- **Nominaciones Abiertas:** Los empleados pueden nominar a sus colegas mediante un formulario en la intranet, adjuntando una justificación detallada de su candidatura.
- **Revisión:** Un comité integrado por el Secretario General, el Director de Talento Humano y un representante sindical (si aplica) evaluará las nominaciones y seleccionará al ganador.
- **Reconocimiento:**
 - **Ceremonia Anual:** Entrega de un trofeo o placa conmemorativa en un evento especial, presidido por el Alcalde o el Secretario General.
 - **Beneficios Simbólicos:**
 - Derecho a nombrar una sala o espacio común del Concejo en su honor durante un año.
 - Publicación de su trayectoria y logros en el boletín institucional y redes sociales oficiales.
- **Métricas de Éxito:**
 - 100% de áreas representadas en las nominaciones anuales.
 - Incremento del 10% en la percepción de reconocimiento institucional (medido en encuestas de clima laboral).
- **Responsable:** Área de Talento Humano en coordinación con Comunicaciones.

2. Reconocimiento "Equipo Destacado"(trimestral)

- **Objetivo:** Fomentar el trabajo en equipo y reconocer a los grupos que logren resultados sobresalientes en proyectos o metas institucionales.
- **Implementación:**
 - **Criterios de Selección:**
 - **Resultados Tangibles:** Cumplimiento o superación de metas clave (ej: reducción de tiempos de respuesta, mejora en indicadores de calidad).
 - **Colaboración:** Demostración de trabajo en equipo, comunicación efectiva y apoyo mutuo.
 - **Innovación:** Implementación de soluciones creativas para resolver desafíos operativos.
 - **Proceso de Nominación:**
 - **Nominaciones:** Los jefes de área pueden nominar a sus equipos mediante un formulario en la intranet, adjuntando evidencias de sus logros (ej: informes, métricas, testimonios).

- **Evaluación:** Un comité integrado por la profesional de Talento Humano, un representante de Planeación y un líder de área rotativo seleccionará al equipo ganador.
- **Reconocimiento:**
 - **Difusión Pública:**
 - Publicación del perfil del equipo por distintos canales.
 - Mención en el boletín mensual del Concejo.
 - **Beneficios Simbólicos:**
 - Placa conmemorativa para el área física del equipo.
- **Métricas de Éxito:**
 - Participación del 80% de las áreas en las nominaciones anuales.
 - Incremento del 15% en la percepción de trabajo en equipo (medido en encuestas de clima laboral).
- **Responsable:** Área de Comunicaciones en coordinación con Talento Humano.

3. Programa "Día de Innovación"

- **Objetivo:** Fomentar la mejora continua mediante la participación activa de los colaboradores en la optimización de procesos.
- **Implementación:**
 - **Presentación de ideas:** Los empleados enviarán propuestas a través de un formulario digital estandarizado, detallando el problema, solución propuesta y beneficios esperados.
 - **Evaluación:**
 - **Comité de Calidad:** Integrado por el jefe de Talento Humano, el jefe del sistema de calidad y un empleado electo por votación anual.
 - **Criterios de selección:**
 - Viabilidad técnica y presupuestal (30%).
 - Impacto en la productividad o servicio al ciudadano (40%).
 - Alineación con los objetivos estratégicos del Concejo (30%).
 - **Plazos:**
 - Recepción de ideas: Primera semana de mayo y noviembre.
 - Respuesta del comité: Dentro de los 15 días hábiles siguientes.
 - **Reconocimiento:**

- **Día libre remunerado:** Otorgado al empleado cuya idea sea implementada.
- **Socialización:** se comunicara dos veces al año las ideas escogidas.
- **Métricas de éxito:**
 - Número de ideas implementadas por semestre(meta mínima: 2).
 - Participación del 25% de la plantilla en el primer año.
- **Responsable:** Control interno.

7.2.2 Monitoreo y Ajustes

- **Auditoría trimestral:**
 - Revisión de cumplimiento de metas por parte de la Oficina de Control Interno.
 - Ajustes a los criterios basados en feedback de los empleados (mediante encuestas anónimas).
- **Presupuesto asignado:**
 - Por definirse en el rubro de bienestar.
- **Sanciones por mal uso:**
 - Exclusión temporal del programa si se detectan nominaciones fraudulentas o favoritismos no justificados.

MAURICIO VILLAFANEZ JABBA
Presidente