

DECRETO

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Sistema de Estímulos 2024

VÍCTOR MANUEL RAMOS VERGARA
Alcalde Municipal de Palmira.

JUAN CARLOS SUAREZ SOTO
Secretario de Desarrollo Institucional

LUIS FELIPE GONZÁLEZ MORA
Subsecretario de Gestión de Talento Humano

Formulado por:

CAROLINA CEBALLOS VICTORIA
Profesional Universitario 219-01
Subsecretaría de Gestión de Talento Humano

Palmira, Valle del Cauca.
Enero de 2024

DECRETO

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO GENERAL	3
3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
4.	ALCANCE	3
5.	NORMATIVIDAD	4
6.	RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD	4
7.	DEFINICIONES	4
7.1.	EDUCACIÓN FORMAL	4
7.2.	PLANES	4
7.3.	PLANES DE INCENTIVOS	5
7.4.	PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	5
7.5.	PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	5
7.6.	CALIDAD DE VIDA LABORAL	5
7.6.1.	SALUD MENTAL	6
8.	DESARROLLO	6
8.1.	DIAGNÓSTICO	6
8.2.	DESCRIPCIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN	7
8.3.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	8
8.4.	PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	8
9.	PLAZO DE EJECUCIÓN	8
10.	SEGUIMIENTO	8

DECRETO

1. INTRODUCCIÓN

Fundamentados en la normatividad vigente para la implementación de los planes de bienestar e incentivos en las entidades públicas, enmarcado específicamente en el Decreto 1567 de 1998, en este se desarrollan planes y procesos que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo se establecen los planes que permitan elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad y garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

La implementación y desarrollo de los planes de bienestar deben propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal, generando en los servidores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación y seguridad laboral, además de contribuir al desarrollo de habilidades y generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social; por tanto el presente Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos define actividades que tienden a beneficiar en el aspecto psicológico, físico, emocional, cultural e intelectual de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Palmira y sus familias. Así mismo, este sistema de estímulos permite la mejora del clima laboral e inspira la creatividad y el buen desempeño de los funcionarios.

La construcción del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2024, responde en primera medida a un proceso participativo y a un estudio técnico de necesidades de bienestar social e incentivos, realizado por la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano; para lo cual en la etapa de diagnóstico se utilizaron instrumentos como el último autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano-FURAG, realizado en el año 2023, el Plan Nacional de Bienestar: "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles" dispuesto como herramienta por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública y las necesidades generales de la Entidad.

2. OBJETIVO GENERAL

Generar espacios y condiciones que fomenten el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores públicos, enfocado en mantener un buen clima laboral que contribuya en la calidad de vida y se refleje en la motivación, sentido de pertenencia y compromiso en el quehacer de sus funciones.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Propender por la sana convivencia y participación de actividades recreativas y lúdicas que fortalezcan el sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.
- Generar actividades encaminadas al equilibrio de vida personal y laboral, enfocadas a los servidores públicos y sus familias.
- Facilitar espacios de cohesión e integración que desarrollen el trabajo en equipo.
- Enmarcar dentro de las actividades a desarrollar los objetivos, misión y visión de la entidad para generar identidad y apropiación de lo que se hace.
- Reforzar una cultura de valores, de acuerdo al Código de Integridad que identifica a los servidores públicos de la entidad.

4. ALCANCE

Este plan de bienestar e incentivos se ha diseñado para todos los servidores públicos de la planta central de la Alcaldía Municipal de Palmira y los cargos administrativos que hacen parte de la planta de personal del Sistema General de Participaciones del Ministerio de Educación administrada por la Secretaría de Educación Municipal de Palmira.

DECRETO

5. NORMATIVIDAD

- Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”
- Parágrafo del Artículo 36 de la Ley 909 del 2004 “Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.
- Ley 734 de 2002 en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que “es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente”.
- Artículos 2.2.10.1., 2.2.10.2., 2.2.10.3., 2.2.10.4., 2.2.10.5., 2.2.10.6., 2.2.10.7., 2.2.10.8., 2.2.10.9., 2.2.10.10., 2.2.10.11., 2.2.10.12., 2.2.10.13., 2.2.10.14., 2.2.10.15. y 2.2.10.17. del Decreto 1083 de 2015.
- Numerales 4 y 5 del Artículo 37 de la Ley 1952 de 2019.
- Artículo 3 de la Ley 1857 de 2017.
- Artículos 2.2.5.5.51. y 2.2.5.5.53. del Decreto 648 de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Artículo 4 del Decreto 051 de 2018.
- 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”.
- Decreto 1499 de 2017. Modelo Integrado de Gestión y Planeación.
- Decreto 894 de 2017. “Por el cual se dictan normas en materia de Empleo Público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”.
- Circular Conjunta No 100-012-2023 del 29 de noviembre de 2023 del Ministerio de Trabajo y Departamento Administrativo de la Función Pública donde establece que: “hacer partícipes, a partir de la vigencia 2024, a las organizaciones sindicales existentes en sus entidades, para que realicen aportes al diseño y a la socialización de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC, a los Programas de Bienestar e Incentivos y a los Planes de Seguridad y Salud en el Trabajo para cada anualidad.”
- EDEPR-034 PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS: <https://drive.google.com/file/d/1Onp9Y6-1hm36SqzdxctbPD4WjFbfWfhT/view>

6. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD

El diseño, ejecución y evaluación de este plan de bienestar e incentivos se encuentra bajo responsabilidad de la Subsecretaría de Gestión del Talento Humano.

7. DEFINICIONES

7.1. EDUCACIÓN FORMAL

DECRETO

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 conducente a grados y títulos. (Fuente: Artículo 10 de la Ley 115 de 1994).

7.2. PLANES

La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento. (Fuente: Artículo 16, Literal B del Decreto 1567 de 1998).

7.3. PLANES DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia. (Fuente: Artículo 29 del Decreto 1567 de 1998).

7.4. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales. (Fuente: Artículo 16, Literal D-A del Decreto 1567 de 1998).

7.5. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (Artículo 23 del Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Los programas que deben ser atendidos a través de los siguientes componentes:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y mantenimiento de la salud.
- Capacitación informal en artes o artesanías.
- Promoción de programas de vivienda.
- Educación formal.

Y de acuerdo con el Plan Nacional de Bienestar, estos deben enmarcarse en los siguientes ejes:

- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental
- Convivencia Social

DECRETO

- Alianzas Interinstitucionales
- Transformación Digital

7.6. CALIDAD DE VIDA LABORAL

Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales.

7.6.1. SALUD MENTAL

Desde la Subsecretaría de gestión de talento humano, continuamente estamos generando espacios que aporten a la salud mental de todo el equipo de la Alcaldía de Palmira, en esta ocasión se ha diseñado un botón de ayuda en salud mental, a continuación se explica cómo acceder:



Dando click al botón accedes a solicitar orientación psicosocial “saber el camino hacia dónde uno se debe dirigir”.

O soporte en crisis “acompañamiento en dificultades puntuales que pueden generar amenaza”

Una vez gestiones el formulario nuestro equipo psicosocial se comunicará contigo para abrir un espacio de escucha activa, confidencial, seguro, libre de estigmas y prejuicios.

¿Quién puede acceder? Funcionarios y funcionarias de la Alcaldía de Palmira.

¿Qué encuentras? Escucha activa y presencial de un equipo de profesionales en psicología, que ayuda y acompaña a las personas a identificar si están pasando por una situación en la cual requieren fortalecer y potencializar sus estrategias y habilidades para la vida. Y en soporte en crisis el objetivo es lograr que la personal regrese a su equilibrio para identificar las opciones a seguir.

Importante aclarar que no se realiza psicoterapia, si se considera pertinente, se indicará la ruta para acceder a través de su respectiva EPS.

DECRETO

8. DESARROLLO

8.1. DIAGNÓSTICO

El Departamento Administrativo de la Función Pública define en su documento “Sistema de Estímulos Orientaciones Metodológicas 2012” los contenidos del programa de bienestar de la siguiente manera *“el desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: la protección y servicios sociales y la calidad de vida laboral, es decir elaborar el Programa de Bienestar Social”*, con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el que se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención.

Por otra parte, atendiendo lo contemplado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG la entidad debe incorporar dentro de su política de Gestión Estratégica del Talento Humano *“las Rutas de Creación de Valor (...) las cuales son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces”*.

El autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano – FURAG, reflejó que la categoría de bienestar, así como las rutas de creación de valor se encuentran en etapa de transformación, lo que evidencia la necesidad del fortalecimiento de algunas áreas, programas y proyectos para la proyección de mejora y consolidación.

Para efectos del plan, se incorporan las Rutas, así:

- Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos.
- Ruta del Crecimiento: liderando talento.
- Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos.
- Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien.
- Ruta del análisis de datos: conociendo el talento.

8.2. DESCRIPCIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Alcaldía Municipal de Palmira, para la presente vigencia, se enmarcará dentro de las áreas protegidas, servicios sociales y calidad de vida laboral según lo establecido en la normatividad vigente.

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar e incentivos, en la entidad se estima contar con el apoyo de las siguientes entidades con la cuales se podrán establecer convenios por gestión:

- Cajas de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales.

Para el año 2024, se contempla una meta de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos de un 90% respecto a las actividades definidas en el cronograma de actividades realizado para los servidores

DECRETO

públicos de la entidad, teniendo en cuenta los factores externos que puedan incidir en el desarrollo del plan propuesto para la vigencia, como son procesos de contratación pública, ajustes en el presupuesto asignado, ajustes a las necesidades de bienestar, entre otros.

Por lo tanto, se hará énfasis en temas relacionados con:

- Artísticos y culturales.
- Clima laboral y Cambio organizacional.
- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Educación en artes y artesanías.
- Programa de entorno laboral saludable.
- Programas de incentivos.
- Promoción de programas de vivienda.
- Promoción y mantenimiento de la salud.

Por otra parte, los siguientes temas relacionados con reconocimiento, compensación e incentivos, se encontrarán debidamente adoptados por acto administrativo para cada vigencia.

Las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tales como: exámenes médicos ocupacionales, área protegida, programa de prejubilados, entre otros se encontrarán debidamente contemplados en dicho Plan.

Como actividades adicionales se contempla la ejecución adicional de actividades en manualidades, deportivas, y promoción de estilos de vida saludable, así como la formulación y puesta en marcha de una Política de Equidad para los Servidores Públicos que propenderá por la creación de un entorno laboral saludable y libre de discriminación.

8.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se adjunta tabla de indicadores de medición y seguimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024.

Tabla 1. Indicadores plan de bienestar social e incentivos.

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FÓRMULA MATEMÁTICA	UNIDAD DE MEDIDA	CLASE DE INDICADOR
Indicador de Ejecución Presupuesta I (IEP)	Medir la eficiencia en el uso de los recursos financieros presupuestados para el programa de Bienestar que la entidad realiza.	$\frac{\text{Presupuesto Ejecutado}}{\text{Presupuesto Planeado}} \times 100$	%	Eficiencia
Indicador de cumplimiento	Medir la eficacia en la ejecución de las actividades de Bienestar Planeadas	$\frac{\text{Número de Actividades de Bienestar realizadas}}{\text{Actividades de Bienestar planeadas}} \times 100$	%	Eficacia
Indicador de Cobertura	Medir la cobertura general de cada uno de las acciones de capacitación que la entidad realiza.	$\frac{\text{Número de participantes en las actividades de Bienestar realizadas}}{\text{número de cupos ofrecidos para las actividades de Bienestar}} \times 100$	%	Eficacia

Fuente: Subsecretaría de Gestión del Talento Humano.

8.4. PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El presupuesto asignado para el desarrollo del Plan de Bienestar vigencia 2024 se destinará de acuerdo a

DECRETO

las necesidades de la Entidad.

9. PLAZO DE EJECUCIÓN

Este plan tendrá una periodicidad de ejecución desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada vigencia, y se encuentra sujeto a los resultados del diagnóstico y presupuesto disponible.

10. SEGUIMIENTO

El seguimiento del cumplimiento de los planes institucionales y estratégicos de carácter especial, se realizará considerando los criterios establecidos por parte de los responsables de la ejecución.

La metodología de evaluación se concertará con la Secretaría de Planeación en acorde al cronograma fijado y en atención al procedimiento establecido:

EDEPR-035 PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA EJECUCIÓN DE PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS:

<https://drive.google.com/file/d/1IUztrZDgcxAYVXKm7A6L7iATWRckuKBV/view>

Adicionalmente, se deberá llevar registro del cumplimiento de las actividades programadas en el siguiente link denominado Anexo No. 1 MATRIZ DE FORMULACIÓN, SEG, EVAL CUMP PLANES BIENESTAR 2024:

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1WdPskh_AS88Q0mXmttARmfFpAep2Xsdn/edit?usp=sharing&ouid=111215626819775159901&rtpof=true&sd=true

DECRETO

**Anexo No. 1.
Necesidades de bienestar social e incentivos - 2024**

N o.	Tema	Producto	Periodicidad
1	Incentivos para los gerentes públicos.	Capacitación	Anual
2	Equipos de trabajo (pecuniarios).	Taller	Semestral
3	Deportivos, recreativos, vacacionales, artísticos y culturales.	Jornada de Bienestar	Trimestral
4	Promoción y mantenimiento de la salud.	Taller	Trimestral
5	Educación en artes y artesanías.	Capacitación	Semestral
6	Promoción de programas de vivienda.	Socialización	Semestral
7	Clima organizacional.	Capacitación	Semestral
8	Adaptación laboral.	Capacitación	Semestral
9	Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio.	Taller	Semestral
10	Cultura organizacional.	Capacitación	Semestral
11	Programas de incentivos (pecuniarios – no pecuniarios)	Taller	Semestral
12	Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	Taller	Semestral
13	Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad.	Socialización	Semestral
14	Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público; contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.	Jornada de Bienestar	Trimestral
15	Fortalecimiento de la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas	Capacitación	Semestral
16	Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad.	Capacitación	Semestral
17	Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad.	Capacitación	Semestral
18	Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad.	Socialización	Semestral
19	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir.	Encuesta	Anual (según resultados)
20	Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración	Capacitación	Trimestral
21	Desarrollar el programa de Bilingüismo en la entidad.	Socialización	Semestral
22	Actividades dirigidas al núcleo familiar del servidor público.	Taller	Trimestral
23	Desarrollar programas de equilibrio psicosocial en la entidad.	Taller	Trimestral
24	Desarrollar actividades de promoción de la equidad y la no discriminación en la entidad.	Capacitación	Trimestral



República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
DESPACHO ALCALDE

DECRETO

Fuente: Elaboración propia.
*Sujeto a modificaciones



DECRETO

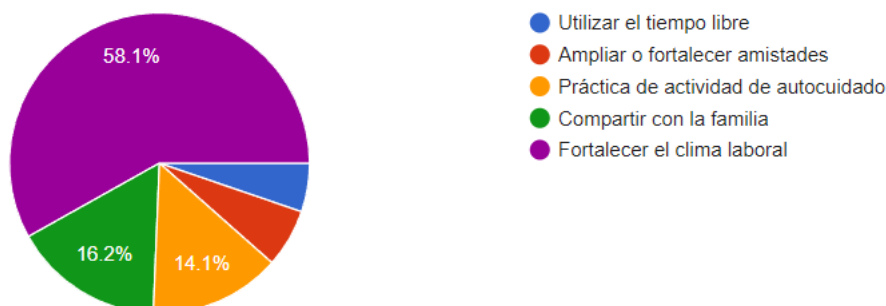
Anexo No. 2
Resultados del diagnóstico de necesidades de bienestar social e incentivos.

Ilustración 1. Motivos para participar en las actividades de la entidad.

¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de la entidad?

 Copiar

191 respuestas



Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

De acuerdo a los resultados los servidores públicos manifiestan el 58.1% que les gusta participar en las actividades orientadas al fortalecimiento del clima laboral, seguido de compartir con la familia y prácticas de autocuidado con 16.2% y 14.1%, respectivamente., por lo que se debe continuar con el desarrollo de estas actividades al interior de la Entidad.

Ilustración 2. Motivos por los cuales no participan en las actividades de la entidad.

¿Por cuál de estos motivos NO participaría en las actividades de la entidad?

 Copiar

191 respuestas



Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

De acuerdo a los resultados los servidores públicos manifiestan el 47.6% que no participan en las actividades programadas por la Entidad, por lo que es importante tener una adecuada planeación y ejecución de las actividades para que se pueda contar con una adecuada y mayor participación de los funcionarios de la Entidad.

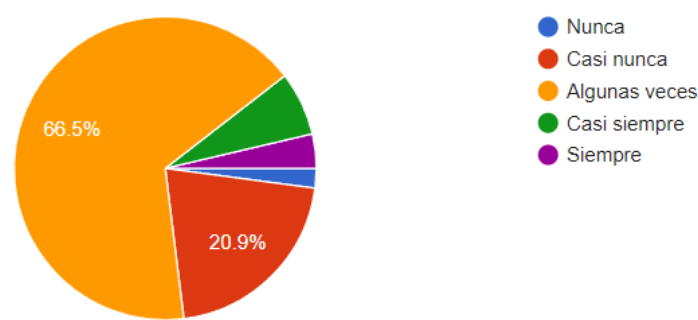
DECRETO

Ilustración 3. Frecuencia de las actividades de integración de bienestar.

¿En la entidad con qué frecuencia se realizan actividades de integración para el personal vinculado?

 Copiar

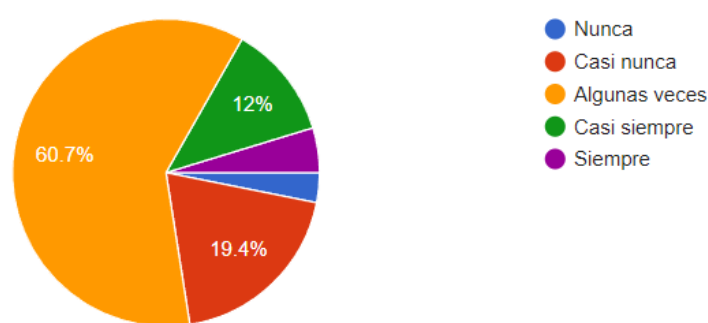
191 respuestas



¿En la entidad se realizan actividades deportivas y recreativas?

 Copiar

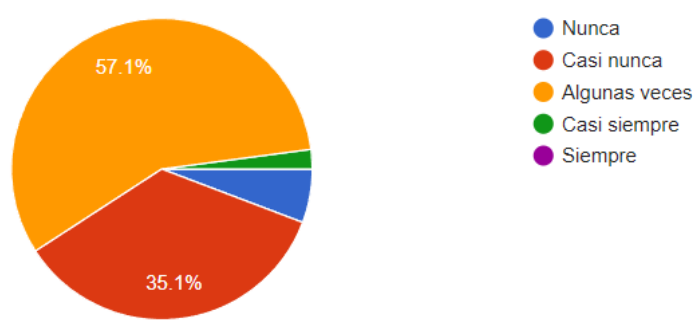
191 respuestas



¿Las actividades que realiza la entidad involucran a su familia?

 Copiar

191 respuestas



Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

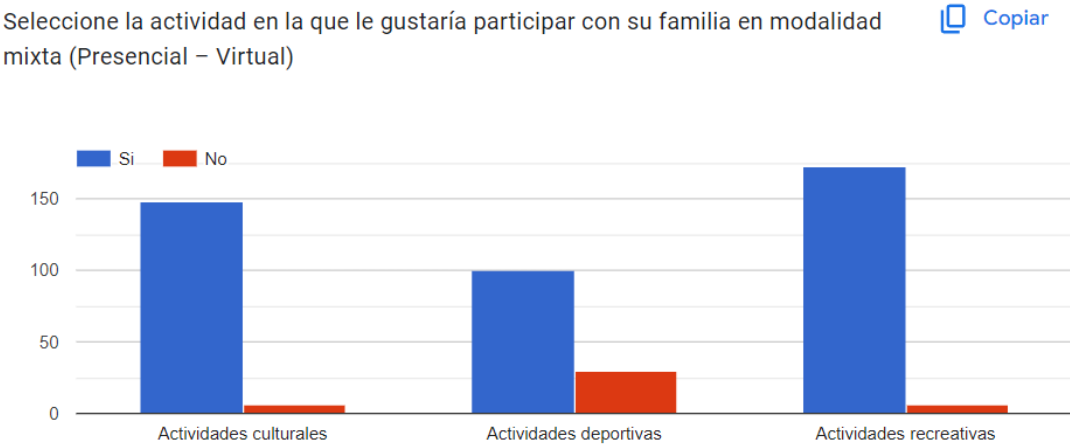
De acuerdo a los resultados los servidores públicos manifiestan el 66.5% que las actividades de talento humano se realizan con una frecuencia de algunas veces y casi nunca, por lo que se recomienda tener una mejor planeación de las actividades y una mayor socialización para conocimiento de los funcionarios de la Entidad.

DECRETO

Igualmente, siendo coincidente sobre la situación que se presenta en el desarrollo de las actividades deportivas y recreativas que según los encuestados manifiestan que estas se realizan algunas veces con 60.7% y casi nunca con 19.4%.

Asimismo, es importante considerar la inclusión de la familia en las actividades de bienestar ya que se manifiesta que el 57.1% algunas veces y 35.1% casi nunca no se tuvo en cuenta el núcleo familiar, por lo que se debe revisar que tipo de actividades se deben aplicar, por ejemplo: día de la familia, día de los niños, entre otros.

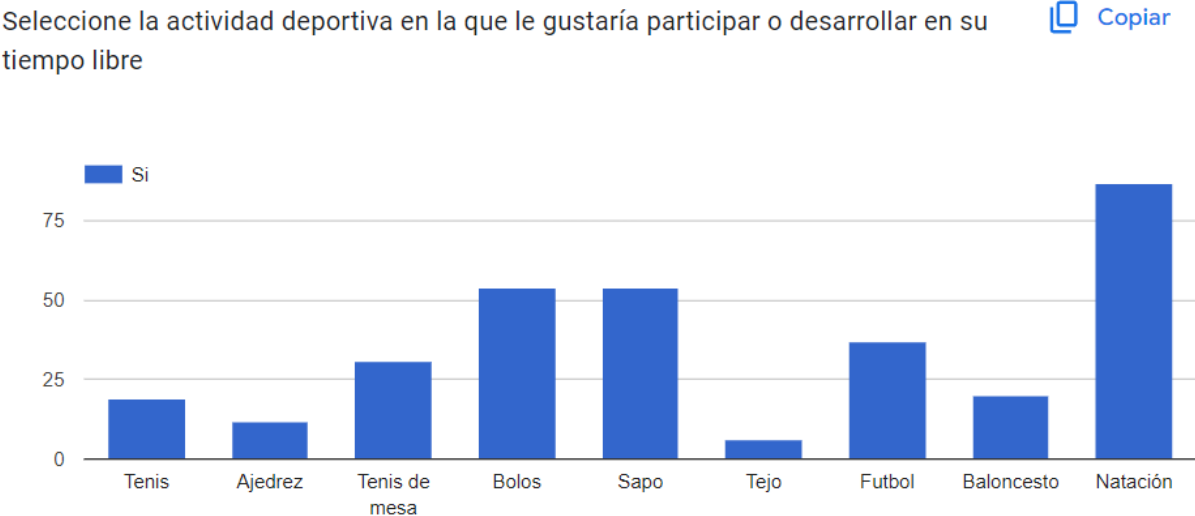
Ilustración 4. Participación de las actividades.



Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

De acuerdo a los resultados obtenidos a los servidores públicos les gustaría participar en modalidad mixta en las actividades culturales, deportivas y recreativas, por lo que se sugiere tener en cuenta dichas modalidades para tener una mayor participación de los funcionarios dentro de la Entidad.

Ilustración 5. Participación de las actividades deportivas.



Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

De acuerdo a los resultados obtenidos a los servidores públicos les gustaría participar en actividades deportivas como natación, sapo, bolos, fútbol y tenis de mesa, por lo que se sugiere desarrollar la gestión

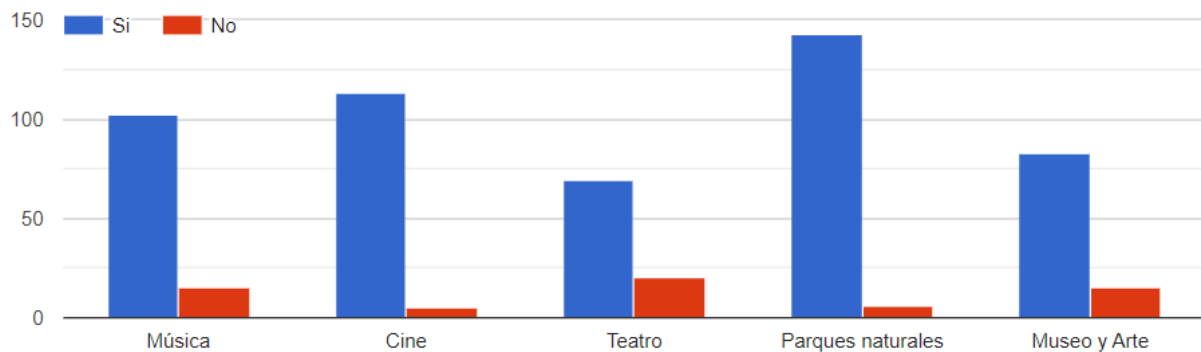
DECRETO

con las entidades pertinentes para acceder a este tipo de actividades que benefician a los funcionarios en su estado de salud, entre otros.

Ilustración 6. Participación de las actividades culturales.

Seleccione la actividad cultural en la que le gustaría participar o desarrollar en su tiempo libre en modalidad mixta (Presencial – Virtual).

 Copiar



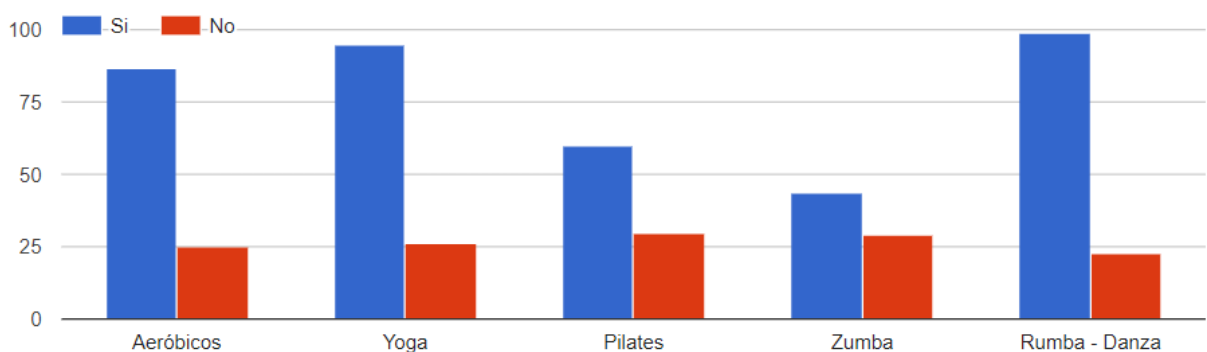
Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

De acuerdo a los resultados obtenidos a los servidores públicos les gustaría participar en actividades culturales como: visitas a parques naturales, cine y música, por lo que se debe desarrollar la gestión con las entidades pertinentes para acceder a este tipo de actividades que benefician a los funcionarios de la Entidad.

Ilustración 7. Participación de las actividades de autocuidado.

Seleccione la actividad de autocuidado en la que le gustaría participar o desarrollar en su tiempo libre en modalidad mixta (Presencial – Virtual).

 Copiar



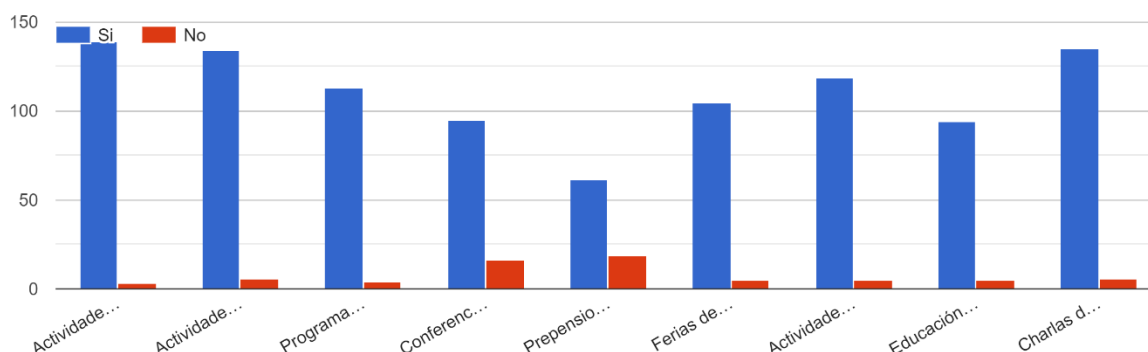
Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

De acuerdo a los resultados obtenidos a los servidores públicos les gustaría participar en actividades de autocuidado como: rumba-danza, yoga, aeróbicos, por lo que se debe desarrollar la gestión con las entidades pertinentes para acceder a este tipo de actividades que benefician la salud de los funcionarios de la Entidad.

DECRETO

Ilustración 8. Actividades para ser incluidas en el programa de bienestar.

¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar de la entidad?



Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

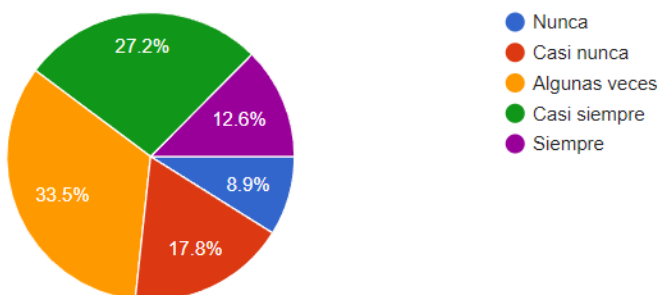
De acuerdo a los resultados obtenidos a los servidores públicos les gustaría que se incluyeran actividades en el plan de bienestar e incentivos (programa de bienestar) asociadas con actividades deportivas, recreativas y culturales descritas anteriormente, actividades de fortalecimiento del clima laboral, actividades de integración familiar, actividades de promoción de la salud, por lo que se recomienda tener una debida planeación de las actividades para ser ejecutadas por gestión y/o contratación que logren un mayor equilibrio en la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios de la Entidad.

Ilustración 9. Reconocimiento de logros.

¿En la entidad reconocen sus logros?

191 respuestas

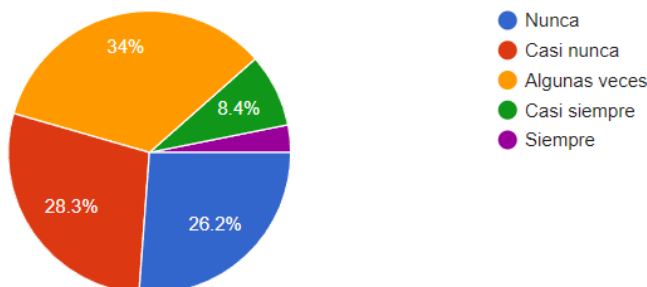
 Copiar



¿En la entidad existe reconocimiento otorgado a los servidores en función de sus capacidades individuales (incentivos, premiaciones y condecoraciones)?

191 respuestas

 Copiar



Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

DECRETO

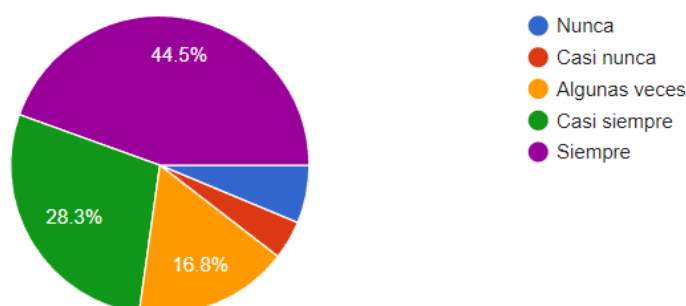
De acuerdo a los resultados obtenidos a los servidores públicos algunas veces con 33.5% y 17.8% casi nunca son reconocidos sus logros, aunque el 27.2% y 12.6% mencionan que casi siempre y siempre, respectivamente si son reconocidos, por lo tanto, se deben aunar esfuerzos administrativos para que se incluyan incentivos pecuniarios y no pecuniarios para el reconocimiento de los logros obtenidos a nivel individual o colectivo por parte de los funcionarios de la Entidad.

Ilustración 10. Consideración de la entidad.

¿Considera a la entidad como su segundo hogar?

 Copiar

191 respuestas



Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

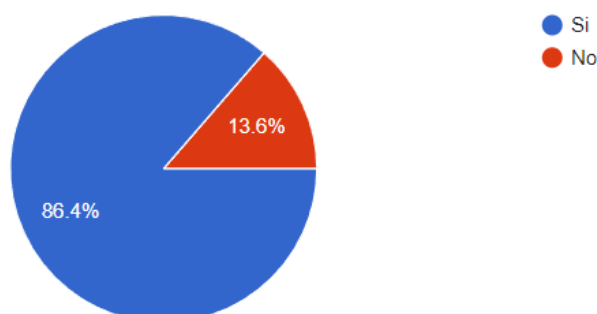
De acuerdo a los resultados obtenidos, los servidores públicos consideran la entidad como su segundo hogar con un 44.5% por lo que se debe seguir trabajando mancomunadamente con todas las partes interesadas para un mejor aprovechamiento de espacios, mejoramiento de clima laboral, entre otras.

Ilustración 10. Desarrollo de actividades con modalidades de flexibilidad laboral.

¿Las funciones que usted desarrolla permitirían aplicar alguna de las modalidades de flexibilidad laboral (Horarios flexibles, Teletrabajo, Trabajo en casa, Trabajo Remoto)?

 Copiar

191 respuestas



Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

De acuerdo a los resultados obtenidos a los servidores públicos consideran el 86.4% que sus actividades se pueden sujetar a diferentes modalidades de flexibilidad laboral, por lo que se debe buscar la viabilidad jurídica, técnica y financiera para implementar alguna modalidad, de acuerdo a las disposiciones normativas y en los casos que sean aplicables a la Entidad.

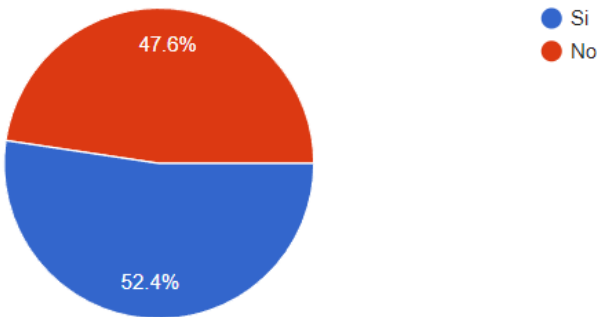
DECRETO

Ilustración 11. Conocimiento de los beneficios, incentivos y estímulos de la entidad.

¿Conoce los beneficios, incentivos y estímulos de la entidad?

Copiar

191 respuestas



Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.

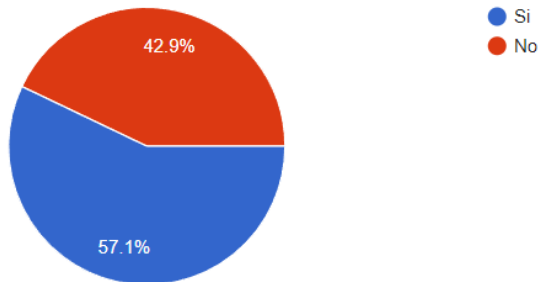
De acuerdo a los resultados obtenidos a los servidores públicos el 52.4% conocen los beneficios, incentivos y estímulos otorgados por la Entidad, por lo que se deben involucrar más a las partes interesadas para una mayor socialización al interior de la Alcaldía Municipal.

Ilustración 12. Portafolio de la caja de compensación familiar.

¿Conoce y ha utilizado los servicios de la Caja de Compensación Familiar?

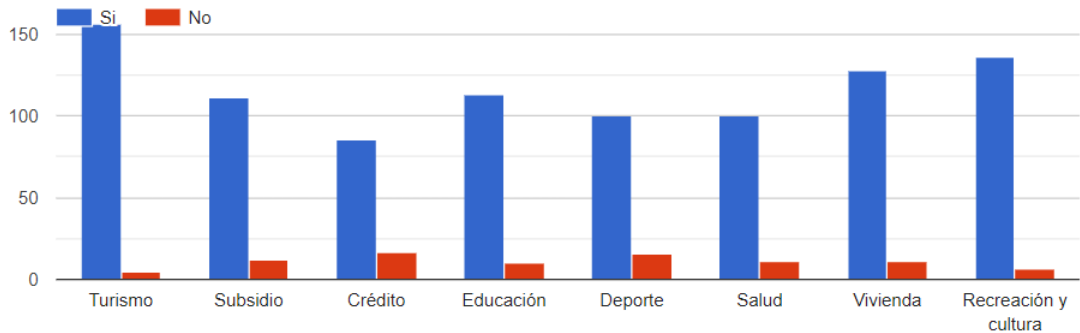
Copiar

191 respuestas



¿De cuales servicios que ofrece la Caja de Compensación Familiar le gustaría recibir información?

Copiar



Fuente: Encuesta de percepción de actividades de Gestión de Talento Humano – 2023.



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
DESPACHO ALCALDE

DECRETO

De acuerdo a los resultados obtenidos a los servidores públicos el 57.1% conoce los servicios de la caja de compensación, es importante que por parte de la misma se a conocer mucho más su portafolio orientado en turismo, recreación y cultura, vivienda, entre otros.