



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
SUBSECRETARIA DE GESTION DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Sistema de Estímulos 2025

VÍCTOR MANUEL RAMOS VERGARA
Alcalde Municipal de Palmira.

JUAN CARLOS SUÁREZ SOTO
Secretario de Desarrollo Institucional

LUIS FELIPE GONZÁLEZ MORA
Subsecretario de Gestión de Talento Humano

Formulado por:

LUZ ADRIANA MEJIA ESCOBAR
Profesional Universitario
Subsecretaría de Gestión de Talento Humano

Palmira, Valle del Cauca.
Enero de 2025



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

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

SUBSECRETARIA DE GESTION DE TALENTO HUMANO

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

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 2025, 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 2024, la encuesta de percepción, 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, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

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.

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".



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

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

SUBSECRETARIA DE GESTION DE TALENTO HUMANO

- 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/1Onp9Y6-1hm36SqzdxctbPD4WjFbWfhT/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

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 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:

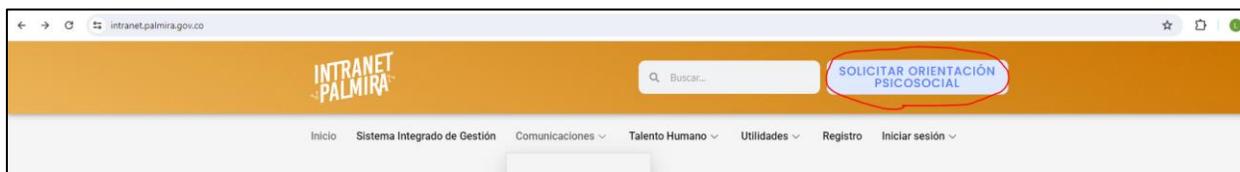
- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental
- Convivencia Social
- Alianzas Interinstitucionales
- Transformación Digital

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 que se encuentra ubicado en la Intranet.



Botón de atención y orientación psicológica (atención en crisis).

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

8. DESARROLLO

8.1. DIAGNÓSTICO

Durante esta etapa se evaluó la percepción de las necesidades e intereses de las servidoras y los servidores públicos a través de la “Encuesta Percepción Actividades de Gestión de Talento Humano Vigencia 2024”

El autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano – FURAG, reflejó que es necesario continuar con las actividades que fomenten la motivación y el trabajo en equipo para mejorar la productividad y el desarrollo personal y profesional de los servidores y servidoras públicos de la Alcaldía de Palmira, así como las rutas de creación de valor.

Rutas:

- 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 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:

- Caja de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud.
- Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Laborales.

Para el año 2025, se contempla una meta de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos de un 90% respecto a las actividades estipuladas en el cronograma, 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 y recreativos.
- 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 el acuerdo colectivo laboral 2024-2026.

Como actividades adicionales se contempla la ejecución de la Gestión del Conocimiento (Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia).

8.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se adjunta tabla de indicadores de medición y seguimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.

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 Presupuestal (IEP)	Medir la eficiencia en el uso de los recursos financieros presupuestados para el programa de Bienestar que la entidad realiza.	$\frac{\text{Presupuesto Ejecutado}}{\text{Presupuesto Planeado}} * 100$	%	Eficiencia
Indicador de cumplimiento	Medir la eficacia en la ejecución de las actividades de Bienestar Planeadas	$\frac{\text{Número de Actividades de Bienestar realizadas}}{\text{actividades de Bienestar planeadas}} * 100$	%	Eficacia
Indicador de Cobertura	Medir la cobertura general de cada uno de las acciones de capacitación que la entidad realiza.	$\frac{\text{Número de participantes en las actividades de Bienestar realizadas}}{\text{número de cupos ofrecidos para las actividades de Bienestar}} * 100$	%	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 2025 se destinará con base en el acuerdo colectivo laboral 2024-2026.

9. PLAZO DE EJECUCIÓN

Este plan tendrá una periodicidad de ejecución desde el 1 de enero al 31 de diciembre del 2025.

10. SEGUIMIENTO

El seguimiento 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 de acuerdo 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/11UztrZDgcxAYVXKm7A6L7iATWRckuKBV/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

|
Anexo No. 1.
Necesidades de bienestar social e incentivos - 2025

N	Tema	Producto	Periodicidad
1	Incentivos para los servidores públicos, pecuniarios (educativo, útiles, lentes y reconocimiento por rendimiento en deporte y actividades culturales a nivel nacional)	Auxilios	Anual
2	Incentivos para los servidores públicos, no pecuniarios (permisos: permanencia, cumpleaños, matrimonio y uso de bicicleta)	Permisos remunerados	Anual
3	Actividades: deportivos, recreativas, artísticas y culturales. (Comité de deportes, justas intersindicales y subsecretaría de Gestión del Talento Humano).	Jornadas de Bienestar	Anual
4	Celebraciones: para el día de la mujer, madre, padre, del abuelo, agente de tránsito.....	Actividad	Anual
5	Promoción y mantenimiento de la salud mental (yoga, caminatas ecológicas, entre otras)	Actividades	Semestral
6	Educación en artes y artesanías (curso de repostería y manualidades navideñas)	Cursos	Anual
7	Promoción de programas de vivienda.	Actividad	Anual
8	Celebración de la niñez	Celebración	Anual
9	Protección y promoción de los derechos humanos en la respuesta en salud mental, apoyo psicosocial en emergencias y equilibrio financiero.	Capacitación	Anual
10	Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio.	Taller y salida	Anual
11	Día del Servidor Público: Programar una actividad de capacitación de reflexión institucional dirigida 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.	Jornada de capacitación y actividad cultural	Anual
12	Fortalecimiento de la estrategia de la sala amiga de la familia lactante, contribuyendo con el mantenimiento y el buen uso de la misma	Socialización y mantenimiento	Semestral
13	Prestar atención Psicológica a través del botón de ayuda para la atención y la orientación psicosocial.	Socialización	Semestral
14	Alianzas interinstitucionales.	Convenios	Por demanda
15	Realizar medición del clima laboral (se realiza cada dos como mínimo) y las intervenciones de mejoramiento que se deban corregir.	Encuesta	Anual
16	Promover la gestión del Conocimiento y la integridad de los servidores públicos (Incentivar, reconocer la participación y apropiación de las dinámicas de las políticas de gestión del conocimiento e integridad)	Actividad	Anual
17	Actividad dirigida al núcleo familiar del servidor público (celebración del 1 día de la familia en el primer semestre) y (el 2 día destinado a la Familia, en el último día del año)	Actividad	Anual
18	Bienvenida navidad	Actividad	Anual
19	Integración de fin de año	Integración	Anual

Fuente: Elaboración propia.

*Sujeto a modificaciones



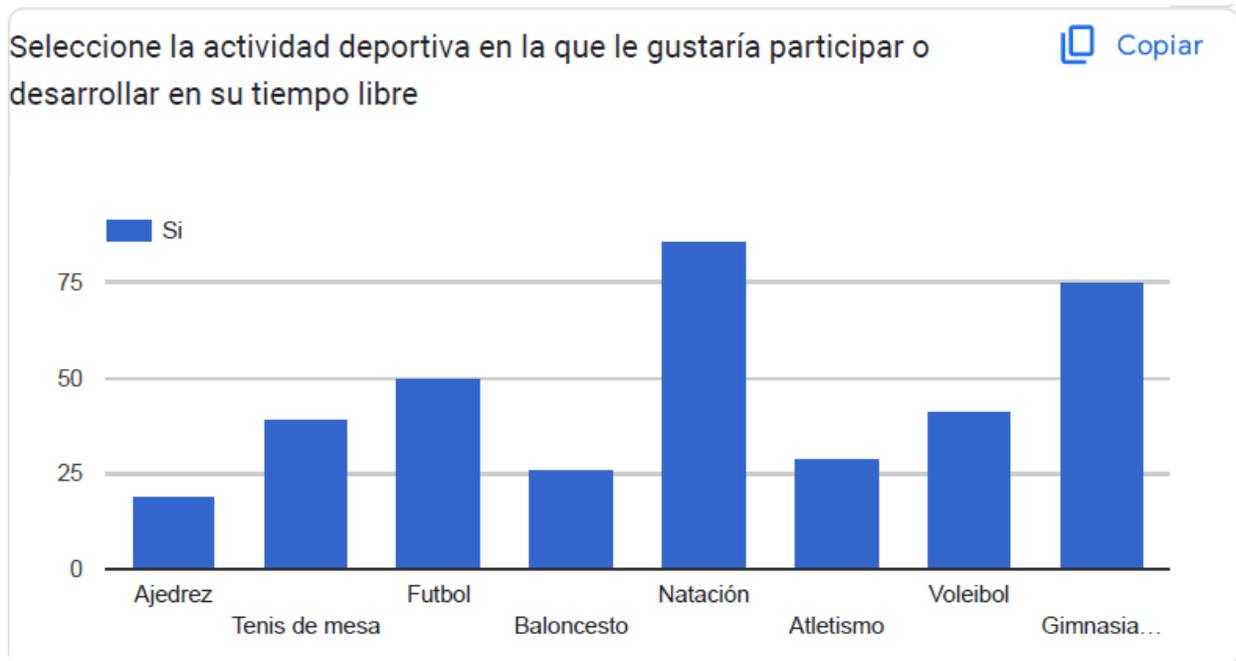
Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

República de Colombia
Departamento del Valle del Cauca
Alcaldía Municipal de Palmira
SUBSECRETARIA DE GESTION DE TALENTO HUMANO

Anexo No. 2

Resultados de “Encuesta Percepción Actividades de Gestión de Talento Humano Vigencia 2024”

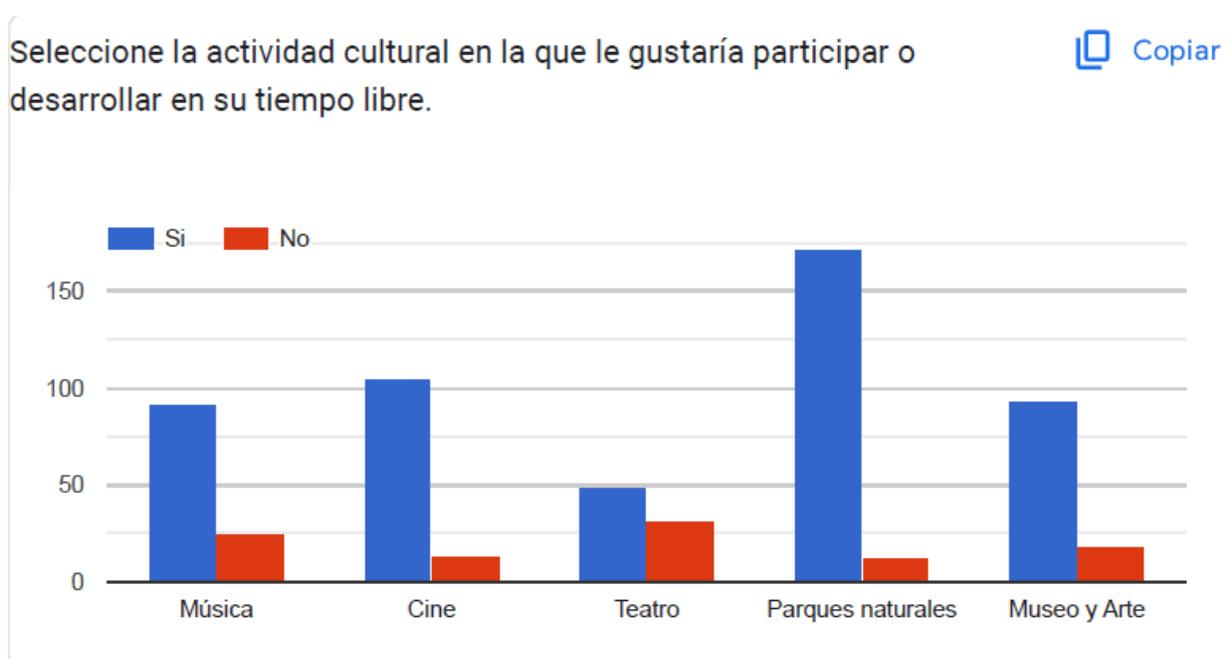
Gráfica No. 1 Actividades Deportivas



Fuente: Encuesta Percepción Actividades de Gestión de Talento Humano Vigencia 2024

Los deportes que más interesan a los funcionarios públicos para practicar o desarrollar en su tiempo libre son natación y gimnasia, ya que obtuvieron los valores más altos en la encuesta, mostrando una clara preferencia hacia actividades que combinan ejercicio físico completo y posibilidades de acondicionamiento personal.

Gráfica No. 2 Sección cultural





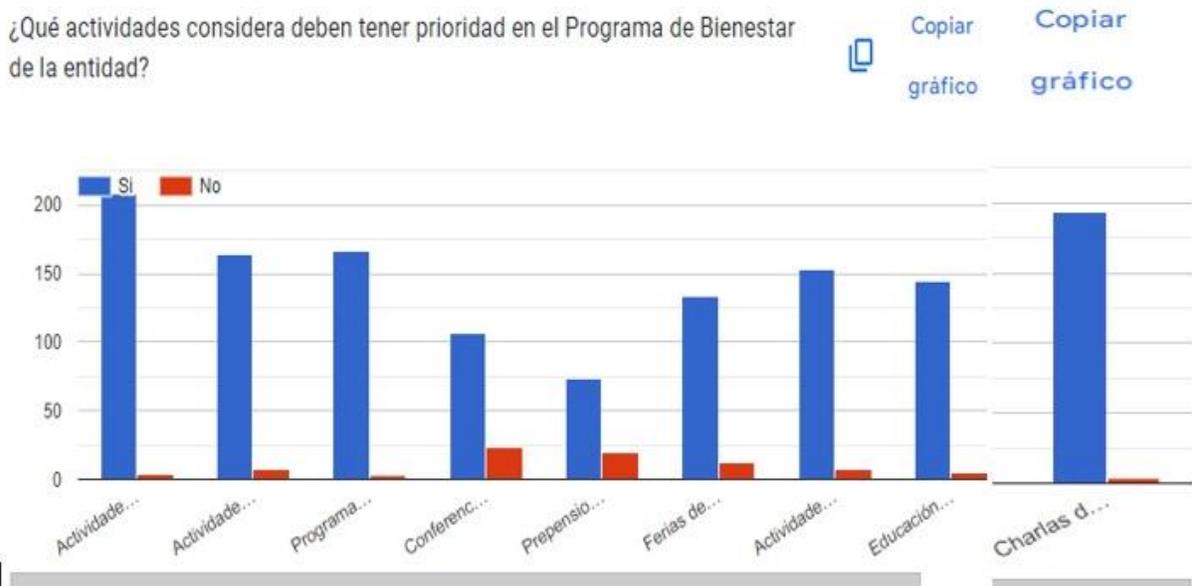
En términos de actividades culturales, los funcionarios públicos muestran mayor interés en participar o desarrollar actividades relacionadas con parques naturales, seguido de cine y música, lo que sugiere una inclinación hacia actividades recreativas que ofrecen entretenimiento y conexión con la naturaleza.

Grafica No. 3 El autocuidado



En el ámbito de actividades de autocuidado, la yoga y la rumba-danza son las opciones más populares entre los funcionarios públicos, destacándose como las actividades preferidas para desarrollar en su tiempo libre. Esto refleja un interés en actividades que combinan ejercicio físico, relajación y disfrute recreativo.

Grafica 4 Actividades de bienestar.



Actividades que representan la gráfica anterior:



Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

- Actividades deportivas, recreativas y culturales
- Actividades para el fortalecimiento de clima laboral y cultura organizacional
- Conferencias y charlas motivacionales
- Prepensionados
- Ferías de vivienda
- Actividades de integración familiar
- Educación financiera
- Charlas de Salud Mental y Manejo del estrés

La gráfica revela que las actividades consideradas de mayor prioridad en el Programa de Bienestar de la entidad por los encuestados son las actividades deportivas, recreativas y culturales, así como las charlas de salud mental y manejo del estrés, siendo estas las opciones con la mayor cantidad de respuestas afirmativas.

Este resultado destaca la importancia que los funcionarios otorgan tanto al bienestar físico como al bienestar emocional, reflejando una creciente conciencia sobre la necesidad de mantener un equilibrio entre la salud mental y la actividad física.

Grafica 5 Incentivos pecuniarios y no pecuniarios.



El resultado de la gráfica muestra que, de un total de 279 respuestas, el 54.1% de los funcionarios públicos encuestados indicaron que sí conocen los beneficios, incentivos y estímulos de la entidad, mientras que el 45.9% respondieron que no los conocen.

Grafica 6. Aspectos relevantes en los eventos.



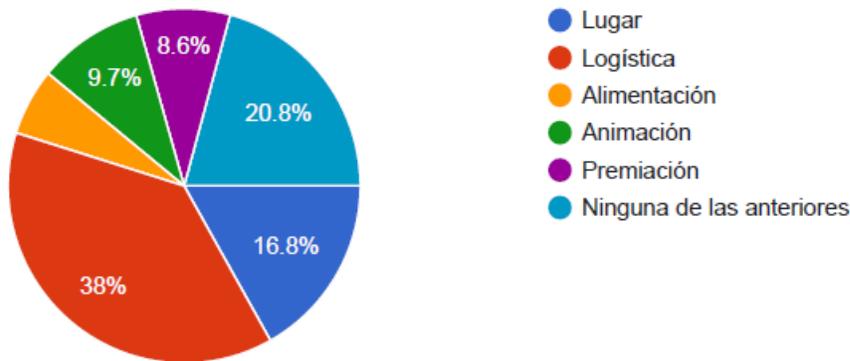


Alcaldía de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

De las actividades realizadas por la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano, seleccione los aspectos que más le gustaron

 Copiar

279 respuestas



La gráfica revela que el aspecto más valorado por los participantes en las actividades organizadas por la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano fue la logística, con un 38% de las respuestas, lo que indica una percepción positiva sobre la organización y coordinación del evento. Sin embargo, es importante destacar que un 16.8% de los encuestados seleccionó la opción "Ninguna de las anteriores", lo que sugiere que existe una proporción significativa de personas que no encontraron satisfactorios los aspectos evaluados.

En la pregunta: ¿Qué actividad le gustaría se incluyera en el Plan de Bienestar, Incentivos y Estímulos?".
Con respuesta abierta.

Los servidores en la mayoría de sus solicitudes manifestaron la necesidad de:

- Reconocimiento económico para los servidores que estudian en los diferentes niveles.
- Actividades deportivas y culturales.
- Capacitaciones en salud mental.
- Feria de vivienda.
- Inclusión de las familias en las Actividades.
- Desconocimiento de los beneficios tanto de la caja de compensación, como el plan de bienestar de la Alcaldía.

Para el año 2025, se tendrán en cuenta la actividad de integración familiar, nuevamente la socialización de los beneficios del programa de bienestar y de la caja de Compensación familiar COMFENALCO.

Presentado al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
Aprobado: el día 22 de Enero de 2025.