



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ATHPL-004

Versión.01

26/01/2026

Página 1 de 14

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Sistema de Estímulos 2026

VÍCTOR MANUEL RAMOS VERGARA

Alcalde Municipal de Palmira.

LUIS FELIPE GONZÁLEZ MORA

Subsecretario de Gestión de Talento Humano

Formulado por:

LUZ ADRIANA MEJIA ESCOBAR

Profesional Universitario 219-02

Subsecretaría de Gestión de Talento Humano

Palmira, Valle del Cauca.

Enero de 2026

Contenido

- 1. INTRODUCCIÓN 3
- 2. OBJETIVO GENERAL 3
- 3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3
- 4. ALCANCE 3
- 5. RESPONSABILIDADES..... 4
- 6. NORMATIVIDAD 5
- 7. DEFINICIONES 6
- 7.1. EDUCACIÓN FORMAL 6
- 7.2. PLANES 6
- 7.3. PLANES DE INCENTIVOS..... 6
- 7.4. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 6
- 7.5. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES 6
- 7.6. CALIDAD DE VIDA LABORAL 7
- 7.6.1. SALUD MENTAL..... 7
- 8. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES 8
- 9. DESARROLLO 8
- 9.1. DIAGNÓSTICO..... 8
- 9.2. DESCRIPCIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN DEL PLAN 9
- 9.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 10
- 9.4. PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 10
- 10. PLAZO DE EJECUCIÓN 10
- 11. SEGUIMIENTO 10
- 12. CONTROL DE CAMBIOS 13
- 13. CONTROL DE REVISIÓN Y APROBACIÓN DE DOCUMENTOS..... 14



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

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 2026, 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 2025, la encuesta "Percepción Actividades de Gestión de Talento Humano Vigencia 2025", 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 Participación del Ministerio de Educación administrada por la Secretaría de Educación Municipal de Palmira.



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

5. RESPONSABILIDADES

Para garantizar la adecuada formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos – Sistema de Estímulos 2026, se establecen las siguientes responsabilidades:

Alcalde Municipal

- Ejercer la dirección estratégica del Sistema de Estímulos en la entidad.
- Garantizar la adopción del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, conforme a la normatividad vigente.
- Asegurar la asignación de los recursos necesarios para la ejecución del Plan, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- Analizar, aprobar y realizar seguimiento estratégico al Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos.
- Verificar la articulación del Plan con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los resultados del FURAG.
- Formular recomendaciones orientadas al fortalecimiento del Sistema de Estímulos y la mejora continua.

Subsecretaría de Gestión de Talento Humano

- Formular, ejecutar, coordinar, evaluar y actualizar el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos.
- Realizar el diagnóstico de necesidades de bienestar e incentivos, con base en instrumentos institucionales y lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Diseñar y coordinar la ejecución de los programas de bienestar social e incentivos, garantizando su enfoque integral y participativo.
- Gestionar alianzas interinstitucionales para el desarrollo de las actividades del Plan.
- Realizar el seguimiento y la medición de los indicadores definidos, consolidando los soportes requeridos.
- Gestionar y custodiar los registros y evidencias del Plan para efectos de evaluación, auditoría y reporte FURAG.
- Formular planes de mejoramiento derivados de los resultados del seguimiento y evaluación.

Secretaría de Planeación

- Acompañar la articulación del Plan de Bienestar e Incentivos con el Plan de Acción Institucional.
- Apoyar la definición de indicadores, metas y mecanismos de seguimiento, conforme a los lineamientos MIPG.
- Participar en la evaluación del cumplimiento del Plan, según el procedimiento institucional vigente.



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

Dependencias de la Entidad

- Facilitar la participación de los servidores públicos en las actividades programadas.
- Apoyar la ejecución de las actividades de bienestar e incentivos, de acuerdo con las necesidades del servicio.
- Reportar a la Subsecretaría de Gestión de Talento Humano la información requerida para el seguimiento del Plan.

Organizaciones Sindicales

- Participar en el diseño, socialización y fortalecimiento del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos.
- Realizar aportes y recomendaciones orientadas al mejoramiento de las acciones de bienestar e incentivos.

Oficina de Control Interno

- Realizar la evaluación independiente del cumplimiento del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos.
- Formular recomendaciones que contribuyan al fortalecimiento del Plan y a la mejora continua del proceso.

6. 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



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ATHPL-004

Versión.01

26/01/2026

Página 6 de 14

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>

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.



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

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, 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.



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS

ATHPL-004
Versión.01
26/01/2026

Página 8 de 14

¿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.

8. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

ITEM	ACTIVIDAD	CICLO PHVA	RESPONSABLE	REGISTRO
1	Realizar el diagnóstico de necesidades de bienestar social e incentivos, con base en el autodiagnóstico FURAG, encuestas de percepción y análisis institucional.	Planear	Subsecretaría de Gestión de Talento Humano	Diagnóstico de necesidades
2	Formular y actualizar el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, articulándolo con el Plan de Acción Institucional y las Rutas de Creación de Valor del MIPG.	Planear	Subsecretaría de Gestión de Talento Humano	Plan de Bienestar adoptado
3	Publicación del Plan Institucional de Capacitación	Hacer	Dirección de Tecnología, Innovación y Ciencia (TlyC)	Publicación de página web institucional
4	Ejecutar las actividades del Plan Institucional de Capacitación conforme al cronograma y recursos asignados.	Hacer	Subsecretaría de Gestión de Talento Humano	Cronograma ejecutado, listados de asistencia
5	Gestionar alianzas interinstitucionales para fortalecer la ejecución de los programas de bienestar e incentivos.	Hacer	Subsecretaría de Gestión de Talento Humano	Actas, convenios o registros de gestión
6	Realizar seguimiento al cumplimiento de las actividades programadas y a la ejecución presupuestal del Plan.	Verificar	Subsecretaría de Gestión de Talento Humano	Informes de seguimiento
7	Evaluar los resultados del Plan mediante indicadores de eficacia, eficiencia y cobertura, conforme a lineamientos MIPG y FURAG.	Verificar	Subsecretaría de Gestión de Talento Humano	Actas e informe de evaluación
8	Definir e implementar acciones de mejora derivadas del seguimiento y la evaluación del Plan, orientadas al fortalecimiento del Sistema de Estímulos.	Actuar	Subsecretaría de Gestión de Talento Humano	Plan de mejoramiento

9. DESARROLLO

9.1. 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





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

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 2025, 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.

9.2. 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 2026, 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 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.



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E
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.

9.3. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se adjunta tabla de indicadores de medición y seguimiento al Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.

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.

9.4. PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El presupuesto asignado para el desarrollo del Plan de Bienestar vigencia 2026 se destinará de acuerdo a las necesidades de la Entidad.

10. 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.

11. 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





Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

ATHPL-004

Versión.01

26/01/2026

Página 11 de 14

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 2026:

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 - 2026

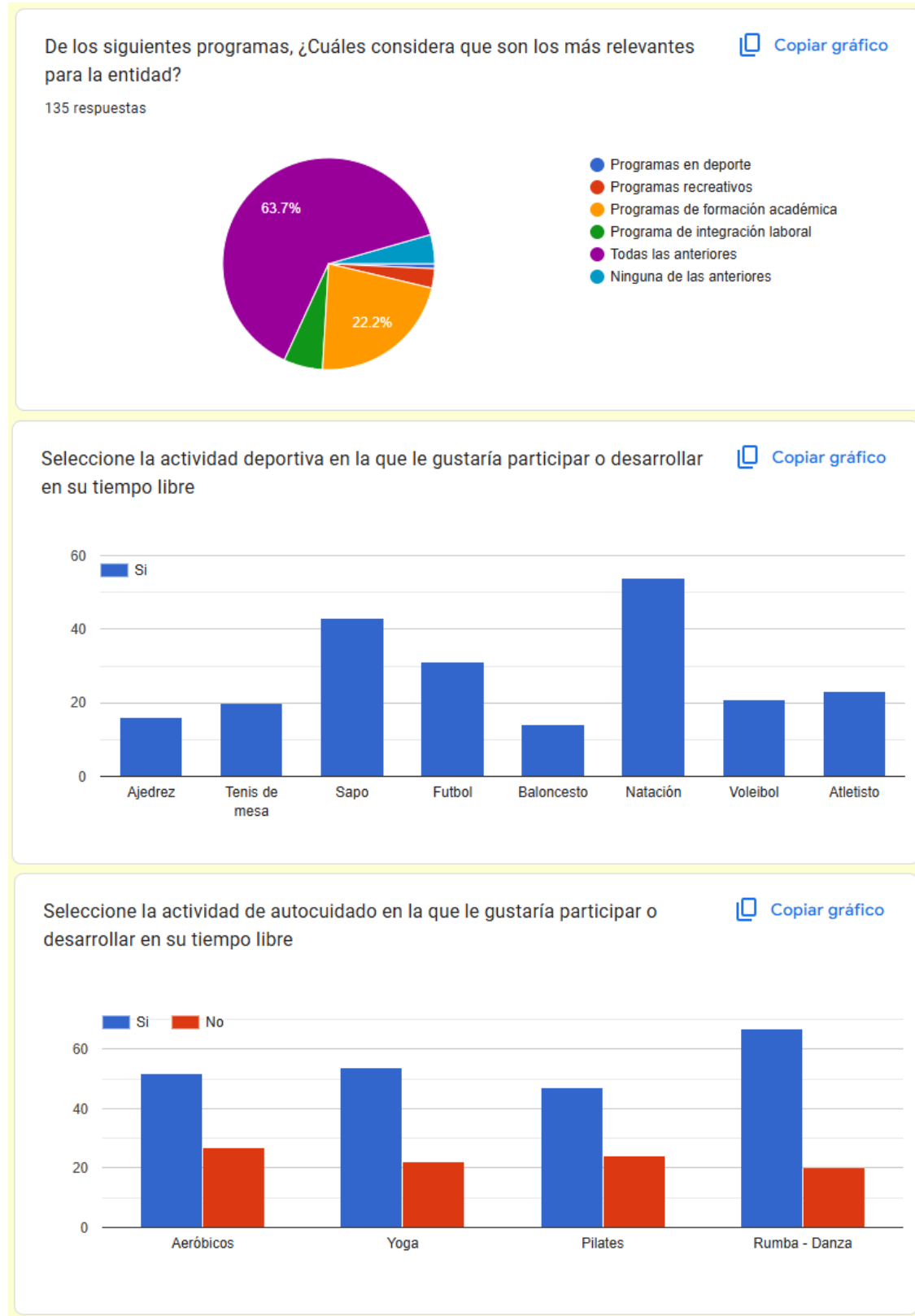
N	Tema	Producto	Periodicidad
1	Incentivos para los servidores públicos. (Pecuniarios y no pecuniarios)	Auxilios, permisos remunerados	Anual
2	Reconocimiento a las secretarias.	Actividad	Anual
3	Actividades deportivas, recreativas, artísticas y culturales (Comité de Deportes y Justas intersindicales).	Jornada de Bienestar	Anual
4	Prevención y promoción de la salud (Yoga y aeróbicos).	Sesiones	Semestral
5	Educación en artes y artesanías.	Capacitación	Semestral
6	Promoción de programas de vivienda. (Feria de Vivienda)	Socialización	Anual
7	Celebración de la niñez endulzada.	Celebración	Anual
8	Actividades para el mantenimiento de la salud mental y la prevención de factores de riesgo psicosocial.	Capacitación	Anual
9	Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio (Desvinculación asistida).	Taller y salida	Anual
10	Homenaje a los vínculos que inspiran (Funcionarias).	Homenaje	Anual
11	Homenaje a los vínculos que inspiran (Funcionarios).	Homenaje	Anual
12	Conmemoración del día del agente de tránsito.	Homenaje	Anual
13	Día del Servidor Público.	Exaltación	Anual
14	Fortalecimiento de la estrategia de la sala amiga de la familia lactante, contribuyendo con el mantenimiento y el buen uso de esta.	Socialización y mantenimiento	Semestral
15	Prestar atención Psicológica a través del botón de ayuda para la atención y la orientación.	Socialización	Semestral
16	Alianzas interinstitucionales.	Alianzas por demanda	Semestral
17	Gestión del Conocimiento (<i>Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia</i>).	Actividad	Anual
18	Reconocimiento del primer día de la familia en el primer semestre y el último día del año (segundo semestre).	Actividad	Semestral
19	Bienvenida navidad.	Actividad	Anual
20	Integración de fin de año.	Actividad	Anual

Fuente: Elaboración propia.
*Sujeto a modificaciones

Anexo No. 2

Resultados del diagnóstico de necesidades de bienestar social e incentivos.

Encuesta de satisfacción



Fuente: Encuesta Percepción Actividades de Gestión de Talento Humano Vigencia 2025.

12. CONTROL DE CAMBIOS



Alcaldía Municipal
de Palmira
Nit.: 891.380.007-3

PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E
INCENTIVOS

ATHPL-004
Versión.01
26/01/2026

Página 14 de 14

Fecha	Versión Inicial	Identificación del Cambio	Versión Final
26/01/2026	0	Creación del documento	01

13. CONTROL DE REVISIÓN Y APROBACIÓN DE DOCUMENTOS

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Nombre: Luz Adriana Mejía Escobar	Nombre: Luis Felipe González Mora	Nombre: Luis Felipe González Mora
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Subsecretario de Gestión del Talento Humano	Cargo: Subsecretario de Gestión del Talento Humano

