

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Código: SIG-PIE-01 Versión: 4 Página 1 de 31

PLAN ESTRATÉGICO DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES



VIGENCIA 2026

SECRETARÍA DE GOBIERNO

<http://www.laplata-huila.gov.co/>

Carrera 4 N° 5-09 - Código Postal: 415060 Celular: + 57 317 848 2509

La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de La Plata.

mipg

modelo integrado
de planeación
y gestión

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Código: SIG-PIE-01 Versión: 4 Página 2 de 31

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO	3
1.2 Objetivo General.....	3
1.3 Objetivos Específicos	3
3. ALCANCE.....	4
4. RESPONSABLE (S)	4
5. ARTICULACIÓN CON MIPG	5
6. SOPORTE NORMATIVO Y DE REFERENCIA	6
7. DEFINICIONES	6
8. CONDICIONES GENERALES.....	7
9. DIAGNOSTICO.....	8
9.1 Resultados Generales y Demográficos de la Encuesta de Necesidades de Talento Humano	8
10. COMPONENTE ESTRATÉGICO	17
10.1 Eje Estratégico 1: Vida Saludable.....	17
10.2 Eje Estratégico 2: Calidad de Vida Laboral	18
10.3 Eje Estratégico 3: Protección y Servicios Sociales	23
10.4 Eje Estratégico 4: Transformación Digital	25
10.5 Eje Estratégico 5: Identidad y Vocación por el Servicio Publico	25
11. PLAN DE ACCIÓN	26
12. MATRIZ DE RIESGOS DE GESTIÓN	28
13. INDICADORES DE GESTIÓN	29
14. PARTICIPACIÓN CIUDADANA, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN FINAL DEL PLAN	30
1. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO	30

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Código: SIG-PIE-01 Versión: 4 Página 3 de 31

1. INTRODUCCIÓN

Que el parágrafo único del artículo 36 de la ley 904 de 2004 establece que “con el propósito 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.

Que artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, dispone: Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos dirigido a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de la Plata Huila, se encuentra integrado al Plan Estratégico de Talento Humano, vigencia 2026. El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026 tiene como eje fundamental el talento humano y en este sentido se busca el desarrollo de actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y su entorno familiar.

Que el desarrollo del presente Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos presenta las acciones desarrollar; Estas acciones y/o actividades están direccionadas en una relevancia estratégica para garantizar el bienestar de los servidores. Con el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos enmarcado en la Ley No. 909 de 2004 y Reglamentado por el Decreto Ley No. 1567 de 1998 y Decreto No. 1083 de 2015 se persigue motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados para con la gestión pública. Igualmente, nuestro plan configura el cronograma y la metodología en la cual se realizará su medición y seguimiento.

2. OBJETIVO

2.2 Objetivo General

Diseñar e implementar estrategias de bienestar que promuevan un equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores públicos, fomentando su motivación y reconocimiento para mejorar su desempeño y fortalecer su vocación al servicio público.

2.3 Objetivos Específicos

- Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre servidores públicos y dependencias.
- Estimular en todas las dependencias del Municipio de La Plata y en todos los servidores públicos, la participación y consolidación del bienestar institucional y colectivo.
- Promover el desarrollo integral del Talento Humano y afianzar la ética de los servidores públicos.

<http://www.laplata-huila.gov.co/>

Carrera 4 N° 5-09 - Código Postal: 415060 Celular: + 57 317 848 2509

La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de La Plata.



modelo integrado
de planeación
y gestión

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Código: SIG-PIE-01 Versión: 4 Página 4 de 31

- Proyectar el desarrollo organizacional, individual y familiar de los servidores públicos.
- Generar un nuevo clima organizacional, que permita mejorar los niveles de pertenencia y desempeño institucional.
- Armonizar las actividades de bienestar y optimizar la asignación de recursos para maximizar su impacto en el cumplimiento de las proyecciones institucionales, asegurando una distribución equitativa.
- Facilitar el desarrollo deportivo, cultural y recreacional de los servidores públicos.
- Propiciar equilibrio entre la vida laboral y familiar a través de actividades de esparcimiento, recreación y tiempo de calidad.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Alcaldía Municipal de la Plata Huila, inicia desde la detección de necesidades de bienestar de los funcionarios buscando un ambiente laboral sano y finaliza con la medición de la satisfacción del alcance de las metas propuestas en concordancia con el Plan Estratégico del Talento Humano (PEGTH).

Con fundamento en el Decreto 1567 de 1998, el presente plan tiene como beneficiarios a todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad y sus familias, quienes tendrán acceso a las políticas, planes y programas de bienestar. A través de este plan, se busca mejorar significativamente la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos y sus familias, promoviendo acciones que favorezcan su crecimiento personal, integración y calidad de vida, y fomentando su desarrollo integral y elevando sus niveles de satisfacción.

El enfoque del presente plan es beneficiarse de los programas de bienestar social a todos los empleados de la entidad y sus familias. (Decreto 1567 de 1998).

4. RESPONSABLE (S)

El Grupo de Talento Humano, será responsable de identificar, analizar y consolidar las necesidades de bienestar de las servidoras y los servidores públicos y sus familias, utilizando las herramientas disponibles para formular un Plan de Bienestar Social e Incentivos integral, en colaboración con el Grupo de Bienestar Social en representación de los Servidores Públicos.

Generalidades:

De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015, los beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos son los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de la Plata Huila y sus familias, entendidas

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Código: SIG-PIE-01 Versión: 4 Página 5 de 31

como el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres y los hijos hasta los 25 años o mayores con discapacidad que dependan económicamente del servidor.

Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

La 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” señala que “los servidores públicos podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derecho de carrera administrativa”.

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

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

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

5. ARTICULACIÓN CON MIPG

El Plan de Bienestar Social en el marco del MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión) se enfoca principalmente en la **Dimensión de Talento Humano**, buscando el equilibrio vida - trabajo y motivación del servidor a través de servicios de recreación, salud, cultura, educación, y clima laboral, para mejorar la calidad de vida, desempeño y productividad, articulando las necesidades de los funcionarios con los objetivos institucionales y generando valor público.

Adicionalmente, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se articula con la Política de Integridad Pública, en el marco de la Dimensión de Gestión del Talento Humano del MIPG, en la medida en que incorpora incentivos no pecuniarios y estrategias de reconocimiento orientadas a promover la vivencia del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, el fortalecimiento de la cultura de la legalidad y la prevención de conflictos de interés en la Alcaldía Municipal de La Plata Huila.

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Código: SIG-PIE-01 Versión: 4 Página 6 de 31

6. SOPORTE NORMATIVO Y DE REFERENCIA

El Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos para la vigencia 2026 se encuentra respaldado en la siguiente normatividad vigente:

- Decreto-Ley N° 1567 del 5 de agosto de 1998 así lo dispone en su Título II Capítulo II, PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS, artículos N° 18-19 y Capítulo III, PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, artículos N° 20-25
- 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".
- Decreto 1083 de 2015 como por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ISO 9001:2015: Sistemas de Gestión de la Calidad (requisitos de competencia del personal, información documentada).
- LEY 1811 de 2016. Tiene por objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte
- Ley 1857 del 2017 "Por medio de la cual se modifica la ley [1361](#) de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones"
- Decreto 648 DE 2017 *Por el cual se modifica y adiciona el Decreto [1083](#) de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública*
- Decreto 051 de 2018 *Por el cual se modifica parcialmente el Decreto [1083](#) de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto [1737](#) de 2009*
- 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.*
- LEY 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998. (Encargos empleados de carrera)
- Programa Nacional de Bienestar 2023 -2026
- ley 2088 de 2021, por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones

7. DEFINICIONES

Glosario

Plan de Bienestar Social: Define términos clave para programas que buscan mejorar la calidad de vida, la dignidad y el desarrollo integral de individuos y familias.

<http://www.laplata-huila.gov.co/>

Carrera 4 N° 5-09 - Código Postal: 415060 Celular: + 57 317 848 2509

La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de La Plata.



modelo integrado
de planeación
y gestión

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Código: SIG-PIE-01 Versión: 4 Página 7 de 31

Acompañamiento Psicosocial: Proceso de apoyo para mejorar actitudes, relaciones y búsqueda de recursos personales y sociales.

Activos: Recursos (bienes tangibles o intangibles).

Bienestar Laboral: Proceso para mejorar condiciones, vida, satisfacción y eficacia de servidores públicos o empleados.

Calidad de Vida: Grado en que las condiciones internas y externas (laborales o sociales) enriquecen el desarrollo humano.

Clima Organizacional: Percepción de los empleados sobre su ambiente de trabajo.

Desarrollo Integral: Potencialización de cualidades humanas, incluyendo lo personal, familiar y profesional.

Salud Ocupacional: Conjunto de acciones para la prevención de riesgos y promoción de la salud en el trabajo.

Seguridad Social Integral: Sistema de protección que abarca salud, pensiones y riesgos laborales, entre otros.

8. CONDICIONES GENERALES

Las competencias transversales en RH (Recursos Humanos) son habilidades blandas como la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, adaptabilidad y resolución de problemas. En RH, son fundamentales para la selección, desarrollo del personal y para entender la cultura de la empresa, ayudando a los empleados a innovar y enfrentar desafíos. En competencias transversales es clave tener en cuenta en Recurso Humano, la Comunicación, Trabajo en equipo, Liderazgo y Empatía.

Asimismo, para la ejecución del Plan de Bienestar Social vigencia 2026, el Municipio cuenta con el presupuesto amparado en el rubro 2.1.2.02.02.009, denominado Servicios para la Comunidad, Sociales y Personales.

Para dar cumplimiento al Sistema de Estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2026, se contempló el apoyo de instituciones como:

- Administradoras de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Secretaria de Educación, Cultura, Deporte y Turismo

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775 Código: SIG-PIE-01
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Versión: 4 Página 8 de 31

9. DIAGNOSTICO

Teniendo en cuenta los lineamientos establecidos para la formulación e implementación del Plan estratégico de Bienestar y Estímulos institucionales, la Alcaldía de la Plata Huila, quiere atender las necesidades y expectativas de sus colaboradores, favoreciendo el desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud, encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con su entidad; para ello, se diseñó y aplicó una encuesta con el propósito de identificar las necesidades e intereses de Bienestar de los Servidores Públicos y su núcleo familiar. Los resultados de la mencionada encuesta fueron insumo para el diseño del Plan de Bienestar 2026.

9.1 Resultados Generales y Demográficos de la Encuesta de Necesidades de Talento Humano

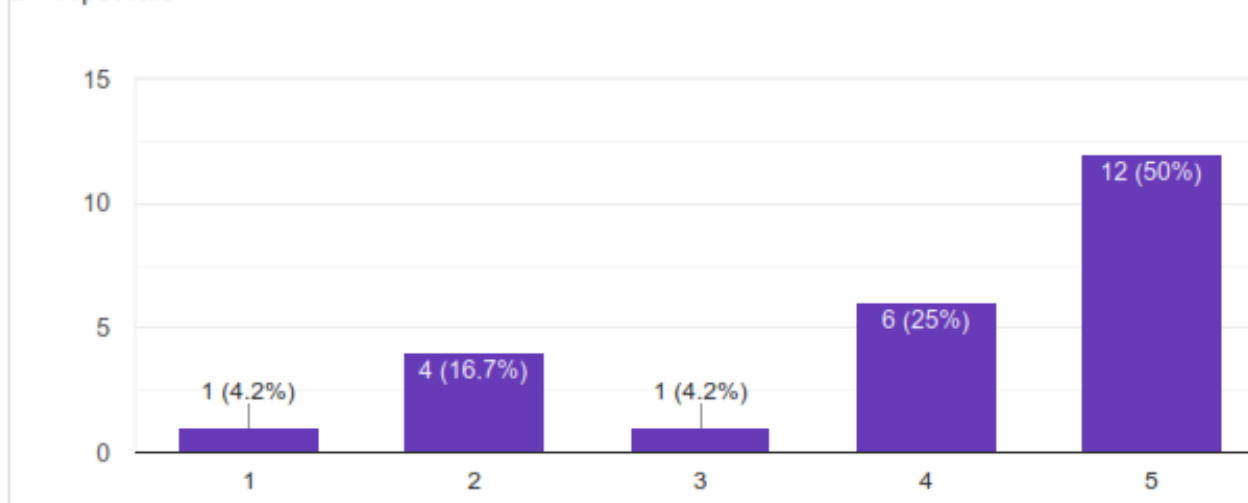
Se aplicó encuesta psicosocial, dirigida a nuestros 33 funcionarios con los que contaba la Administración Municipal al final de la vigencia 2025, con el propósito de evaluar la percepción frente a las actividades desarrolladas y las necesidades del Área de Talento Humano para la vigencia 2026.

Nota: La fluctuación en la cantidad de respuestas por ítem en la presente encuesta obedece a que algunos funcionarios se abstuvieron de contestar preguntas específicas o ciertos incentivos consultados no aplicaban a su contexto particular.

Actividad 1

DÍA DE LA SECRETARIA

24 respuestas



La imagen determina la calificación otorgada a la actividad "Día de la Secretaria", la cual contó con 24 respuestas se puede observar que la mayoría de los participantes calificó la actividad entre 4 y 5,

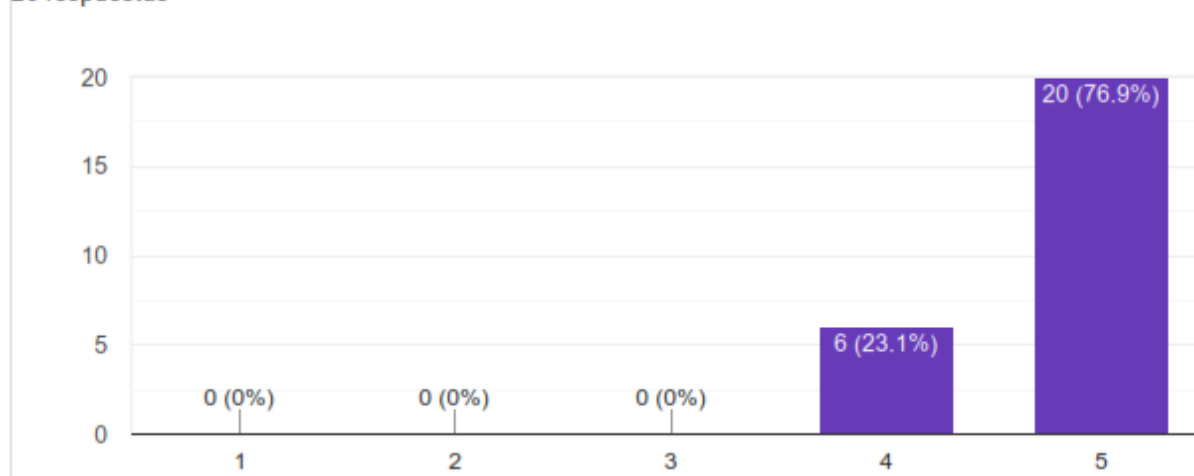
 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775 Código: SIG-PIE-01
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Versión: 4 Página 9 de 31

concentrándose principalmente en la calificación máxima; Este resultado refleja un nivel de satisfacción alto por parte de los participantes, evidenciando que la actividad fue bien recibida y cumplió con su propósito de reconocimiento, aunque se identifican oportunidades de mejora para fortalecer futuras versiones.

Actividad 2

ACTIVIDAD DIA DEL SERVIDOS PUBLICO (ALMUERZO, HIDRATACION, INCENTIVO)

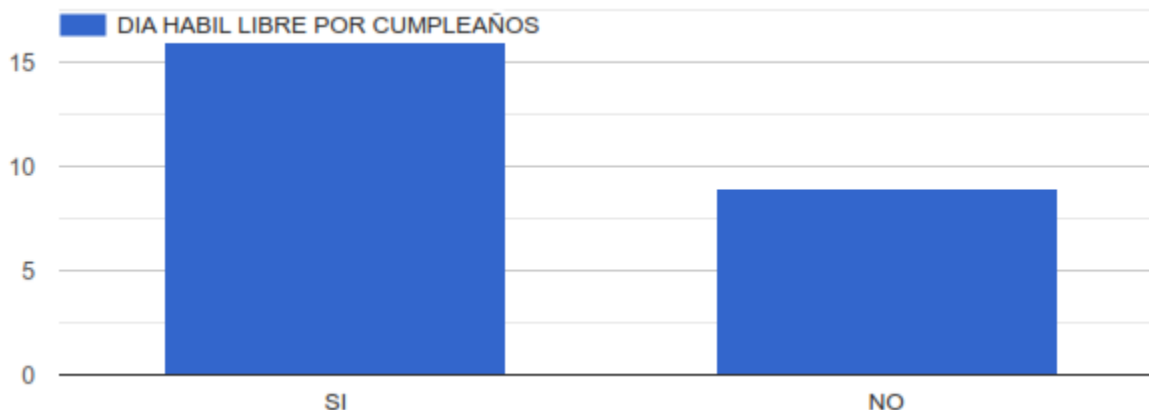
26 respuestas



La actividad “Día del Servidor Público” fue evaluada por 26 funcionarios, obteniendo una calificación promedio de 4,77. El 76,9 % de los participantes otorgó la calificación máxima (5), mientras que el 23,1 % la calificó con 4. Estos resultados reflejan un alto nivel de satisfacción y una percepción ampliamente favorable frente a la actividad. Asimismo, se resalta que los incentivos brindados, como el almuerzo, la hidratación y otros estímulos, aportaron de manera significativa al bienestar y al fortalecimiento de la motivación de los servidores públicos.

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Código: SIG-PIE-01 Versión: 4 Página 10 de 31

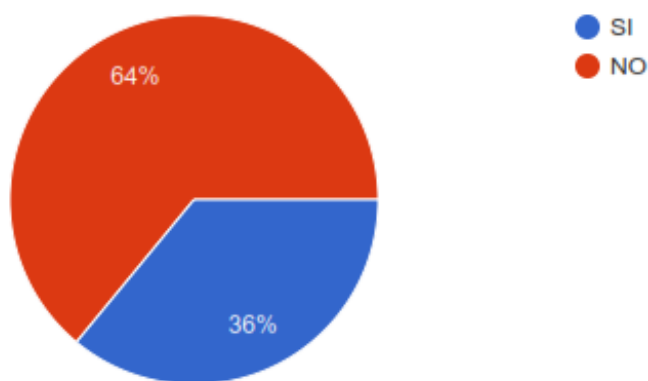
EJE CALIDAD DE VIDA LABORAL



Se observa que la mayoría de los encuestados respondió **“Sí”**, con un valor aproximado de 16 personas, lo que indica que este incentivo sí se reconoce o aplica en la entidad para un alto porcentaje del personal. Por otro lado, cerca de 9 personas respondieron **“No”**, lo que evidencia que una parte significativa de los funcionarios no lo percibe como existente.

APOYO PROGRAMAS DE EDUCACION (FUNCIONARIO O HIJO DEL FUNCIONARIO)

25 respuestas

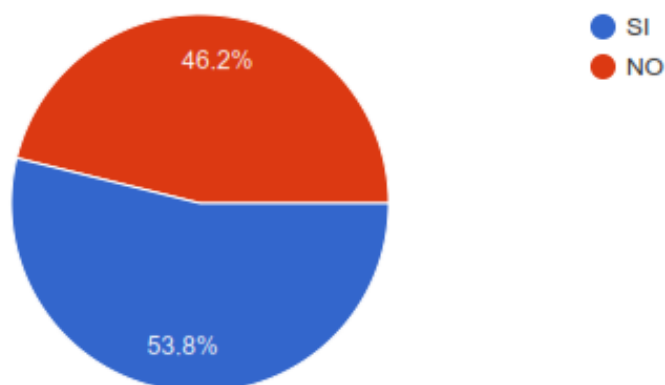


La imagen correspondiente al apoyo a programas de educación evidencia que el 36% de los encuestados manifestó haber recibido este beneficio, mientras que el 64% indicó que no. Estos resultados reflejan la necesidad de fortalecer la cobertura y socialización de este tipo de incentivos educativos.

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775 Código: SIG-PIE-01
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Versión: 4 Página 11 de 31

INCENTIVO DE ANTIGÜEDAD

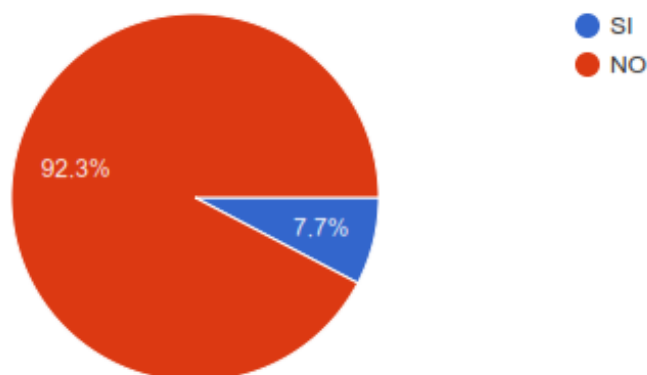
26 respuestas



De acuerdo con la imagen, el 46,2% de los funcionarios indicó no haber recibido incentivo de antigüedad, frente a un 53,8% que manifestó haber accedido a este beneficio. Esta información permite identificar la conveniencia de revisar los criterios de asignación y mejorar la divulgación del incentivo.

INCENTIVO POR EL USO DE LA BICICLETA (LEY 1811 DE 2016)

26 respuestas

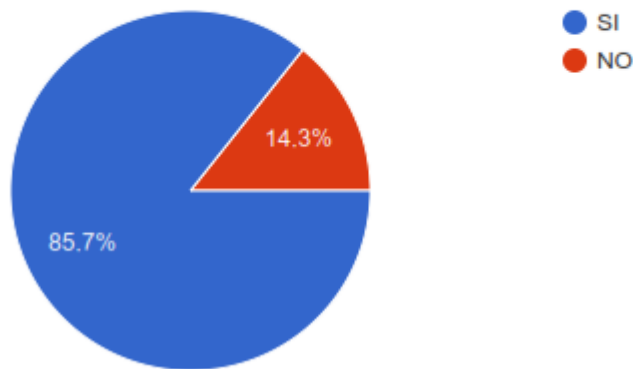


La imagen muestra que solo el 7,7% de los encuestados ha recibido el incentivo por uso de la biblioteca, mientras que el 92,3% indicó no haberlo recibido. Este resultado evidencia un bajo nivel de implementación o conocimiento del beneficio, lo que requiere acciones de socialización y fortalecimiento institucional.

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775 Código: SIG-PIE-01
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Versión: 4 Página 12 de 31

ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL -EPP PARA LOS FUNCIONARIOS PUBLICOS

21 respuestas



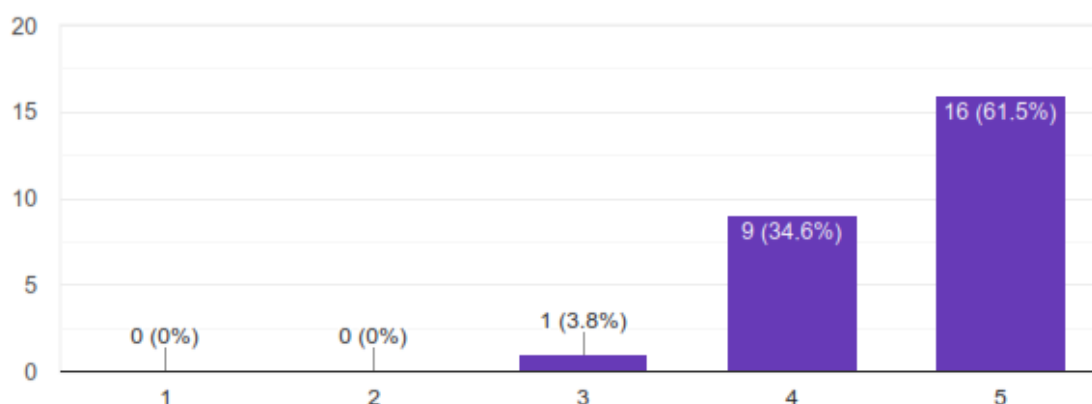
La gráfica muestra que el 85,7 % de los encuestados respondió “Sí”, lo que equivale aproximadamente a 18 funcionarios, indicando que la mayoría recibe los EPP necesarios para el desarrollo de sus labores. Por su parte, el 14,3 %, es decir, cerca de 3 funcionarios, respondió “No”; Los resultados reflejan un alto nivel de cumplimiento en la entrega de EPP por parte de la entidad; sin embargo, la existencia de respuestas negativas sugiere la necesidad de revisar y fortalecer los procesos de entrega, con el fin de garantizar que todos los funcionarios cuenten con los elementos de protección requeridos, asegurando condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775 Código: SIG-PIE-01
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Versión: 4 Página 13 de 31

ACTIVIDADES DE LUCHA CONTRA EL SEDENTARISMO JORNADA (TRANSPORTE, REFRIGERIO, HIDRATACION, STAND DE FRUTAS, STAND DE CAFE Y AROMATICA)

 Copiar

26 respuestas



Los resultados reflejan una valoración ampliamente positiva por parte de los participantes. El 61,5 % (16 personas) calificó la jornada con 5 y el 34,6 % (9 personas) la evaluó con 4, lo que evidencia un alto nivel de satisfacción. Únicamente una persona (3,8 %) otorgó una calificación de 3, sin registrarse valoraciones en los niveles 1 ni 2.

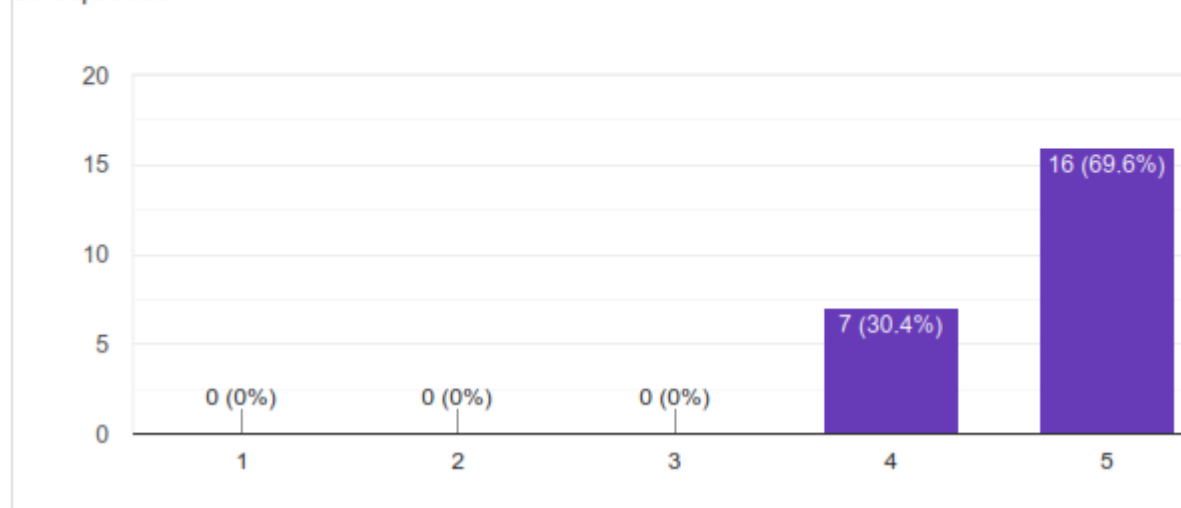
En general, la jornada de lucha contra el sedentarismo fue bien recibida y valorada favorablemente por la mayoría de los funcionarios, lo que demuestra que las actividades desarrolladas cumplieron con las expectativas y aportaron al bienestar laboral. No obstante, se recomienda revisar las observaciones asociadas a la calificación intermedia, con el fin de identificar oportunidades de mejora y fortalecer futuras

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775 Código: SIG-PIE-01
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Versión: 4 Página 14 de 31

CAPACITACION DIRIGIDA A LOS SERVIDORES PUBLICOS, TENIENDO EN CUENTA LOS EJES TEMATICOS ESTABLECIDOS EN EL PLAN ESTRATEGICO DE BIENESTAR



23 respuestas



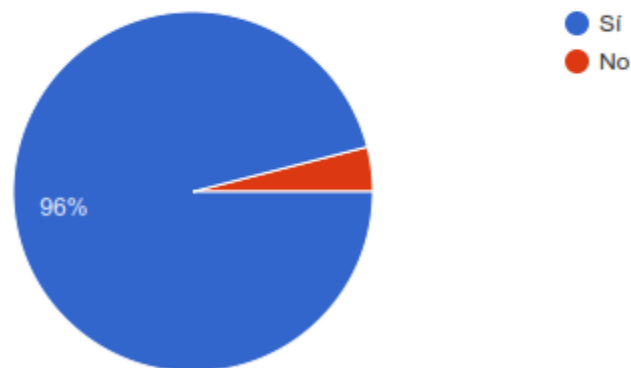
Los resultados evidencian una percepción altamente favorable frente a las capacitaciones desarrolladas. El 69,6 % (16 funcionarios) otorgó la calificación máxima de 5, mientras que el 30,4 % (7 funcionarios) calificó con 4. No se registraron valoraciones en los niveles 1, 2 ni 3, lo que demuestra la ausencia de percepciones negativas o neutras.

La información obtenida refleja que las capacitaciones se encuentran alineadas con las necesidades y expectativas de los servidores públicos, así como con los ejes del Plan Estratégico de Bienestar. El alto nivel de satisfacción confirma la pertinencia y efectividad de la estrategia de formación; no obstante, se recomienda dar continuidad y fortalecer estas acciones, con el fin de mantener y optimizar los resultados alcanzados.

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775 Código: SIG-PIE-01
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Versión: 4 Página 15 de 31

SE GARANTIZO LA POLIZA DE SEGURO EXEQUIAS FAMILIAR VIGENCIA 2025

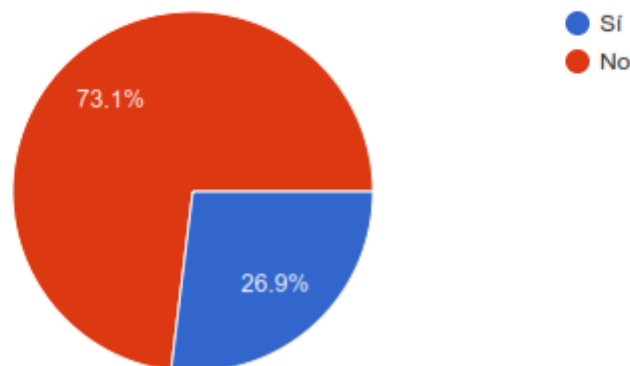
25 respuestas



La imagen muestra que el 96% de los encuestados confirmó que se garantizó la póliza de seguro exequial familiar para la vigencia 2025. Este resultado refleja el adecuado cumplimiento de este beneficio, contribuyendo al bienestar integral de los servidores y sus familias.

SE REALIZARON LOS EXAMENES MEDICOS OCUPACIONALES

26 respuestas

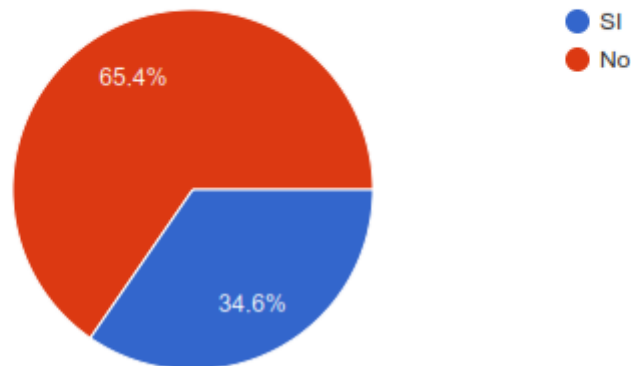


 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775
Fecha Aprobación: 30/04/2026		Código: SIG-PIE-01 Versión: 4 Página 16 de 31

El 73,1 % de los funcionarios manifestó que no se realizaron los exámenes ocupacionales, mientras que el 26,9 % indicó que si

SOCIALIZACION DE LOS DIAGNOSTICOS DE CONDICIONES DE SALUD DE ACUERDO A LOS EXAMENES OCUPACIONALES

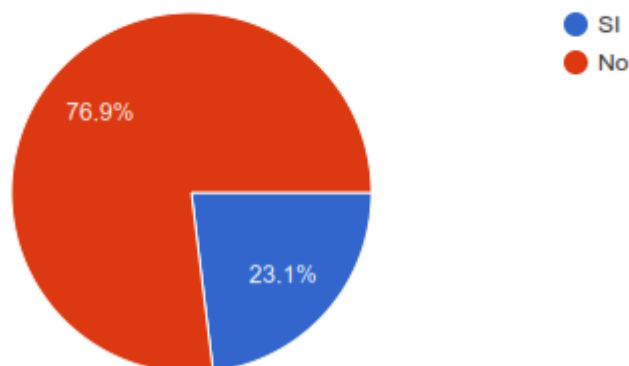
26 respuestas



La imagen evidencia que el 65,4% de los encuestados indicó que no se socializó el diagnóstico de condiciones de salud, mientras que el 34,6% manifestó si haber recibido dicha socialización.

SE SOCIALIZO EL PROFESIOGRAMA PAR LOS EXAMENES OCUPACIONALES

26 respuestas



 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Código: SIG-PIE-01 Versión: 4 Página 17 de 31

Finalmente, la imagen muestra que solo el 23,1% de los funcionarios indicó que se socializó el profesiograma, frente a un 76,9% que manifestó no conocerlo. Este resultado evidencia una oportunidad de mejora en la divulgación de este instrumento clave para la gestión de la salud y seguridad en el trabajo.

10. COMPONENTE ESTRATÉGICO

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026 se desarrolla mediante **cinco ejes estratégicos integrales, sistemáticos y participativos**, orientados al mejoramiento de la calidad de vida laboral, el equilibrio vida-trabajo, la motivación, el reconocimiento y el desarrollo integral de los servidores públicos, en respuesta a las necesidades identificadas en el diagnóstico participativo.

Para lograr los objetivos del Plan de Bienestar e Incentivos, se realizó el diagnóstico de necesidades de los empleados con el propósito de definir las metas claras, medibles y con un plazo definido. Igualmente se comunicará los beneficios y de esta manera fomentar la participación y el sentido de pertenencia, ofreciendo opciones e incentivos que serán descritos en la tabla anexa (actividades culturales, incentivos, recreación, deportes y de salud ocupacional etc) a los que se les realizará el seguimiento y evaluación constante para ajustar el programa y asegurar un desempeño eficiente y de mayor satisfacción laboral.

10.1 Eje Estratégico 1: Vida Saludable

Objetivo: Promover estilos de vida saludable, prevenir enfermedades crónicas, fortalecer la salud mental emocional y favorecer el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos mediante programas de actividad física, promoción de la salud, flexibilidad laboral e incentivos no pecuniarios.

Actividad Física y Lucha contra el Sedentarismo:

- Realización de jornadas deportivas y recreativas (torneos de fútbol, voleibol, baloncesto, caminatas ecológicas, ciclo paseos).
- Implementación de pausas activas en las jornadas laborales (gimnasia laboral, estiramientos, relajación).
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte sostenible, otorgando medio día de descanso remunerado por cada 30 días de uso (máximo 8 medios días al año, Ley 1811 de 2016).

Salud Mental y Emocional:

- Talleres y capacitaciones en manejo del estrés, inteligencia emocional, resiliencia y de consumo de sustancias psicoactivas (alcohol, tabaco, drogas).
- Implementación de estrategias de intervención de riesgo psicosocial en coordinación con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Código: SIG-PIE-01 Versión: 4 Página 18 de 31

Promoción de Hábitos Saludables:

- Jornadas de educación nutricional, promoción de alimentación saludable, prevención de enfermedades crónicas (diabetes, hipertensión, obesidad, enfermedades cardiovasculares).
- Coordinación con ARL y EPS para jornadas de tamizaje y detección temprana de enfermedades.

Equilibrio Vida-Trabajo:

- Implementación de trabajo en casa para cargos cuyas funciones lo permitan (Ley 2088 de 2021), previo cumplimiento de requisitos (solicitud, visto bueno del jefe inmediato, plan de trabajo, delimitación de horarios y responsabilidades).
- Flexibilidad en horarios cuando la naturaleza del cargo lo permita.
- Otorgamiento de permisos remunerados hasta por tres (3) días hábiles por justa causa o calamidad doméstica (Decreto 648 de 2017).
- Incentivos no pecuniarios: día libre de cumpleaños, incentivo por antigüedad (2 a 6 días según años de servicio), incentivo por uso de la bicicleta.

10.2 Eje Estratégico 2: Calidad de Vida Laboral

Objetivo: Mejorar la calidad de vida laboral, la motivación, el reconocimiento, la satisfacción y el sentido de pertenencia de los servidores públicos mediante la implementación de un programa estructurado de salario emocional, incentivos no pecuniarios, reconocimientos, estímulos al mejor servidor y actividades de integración institucional.

Programa Sistema de Puntos:

DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	CONDICIONES DE USO	PUNTOS
Calidad de Vida Laboral. El incentivo por cumpleaños para funcionarios públicos, está diseñado como parte del bienestar laboral para mejorar el clima organizacional.	Conceder un (1) día hábil libre en razón a la fecha de su cumpleaños. Para que el servidor tenga la oportunidad de descansar y disfrutar esta fecha especial en compañía de sus familiares.	Disfrutar el mismo día del cumpleaños, o en el evento, que la fecha de cumpleaños del servidor corresponda a sábado, domingo o festivo, se puede solicitar para el día hábil inmediatamente anterior o el primer día hábil siguiente al mismo. Igualmente, si se encuentra en alguna situación administrativa (Vacaciones- Licencias - incapacidad), ese día podrá disfrutarse una vez culminada la respectiva situación administrativa. La solicitud del estímulo se dirige al	150

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Código: SIG-PIE-01 Versión: 4 Página 19 de 31

		jefe Inmediato por escrito, quien lo aprueba, con por lo menos tres (3) días hábiles de anticipación. Radicar copia a la oficina de Talento Humano.	
<u>Aporte estudiantil.</u> La financiación de educación formal hará parte del programa de Bienestar Social. Para su otorgamiento el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad. Acreditar Nivel sobresaliente en la calificación de servicios. Los provisionales y temporales tendrán únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo (Decreto 1083- 2015).	En el caso de que el funcionario no haga uso para sí del aporte estudiantil para la educación formal, puede acceder un (1) hijo del Servidor, siempre y cuando cumpla con los requisitos que para el efecto se vienen determinando en los Planes de Bienestar Social aprobados en los años Anteriores.	El aporte económico para cancelar los gastos ocasionados en los programas de educación formal (Primaria, secundaria y estudios universitarios) de un (1) hijo del Servidor Público, tendrán derecho los hijos hasta los 25 años de edad; el aporte será equivalente a <u>cinco (5) días del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente</u>, para la vigencia fiscal 2026 y será una vez al año, previa expedición del acto administrativo, soportado con la disponibilidad presupuestal, certificado de estudio vigente y registro civil de nacimiento del hijo del empleado.	50
<u>Incentivo por antigüedad.</u> El Municipio de la Plata Huila, en reconocimiento a su labor y compromiso institucional, le	Conceder a los servidores públicos de la administración municipal, por cada año de servicio el incentivo por antigüedad, según los rangos y por el número de días hábiles para la entidad, que se señalan en la siguiente tabla:	Se tiene derecho al incentivo por antigüedad, una vez haya cumplido el año de servicio según su fecha de posesión. Se tomarán el número de días a que tenga derecho según lo descrito en la tabla de rangos, sin exceder los tres (3) días hábiles, de	150

	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  Código: SIG-PIE-01
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Versión: 4 Página 20 de 31

permite al servidor público tener un tiempo libre, para compartir con su familia.	Rango	Nro. Días Hábiles	conformidad con lo descrito en el ARTÍCULO 2.2.5.5.17 del Decreto 1083 de 2015; los días restantes con ocasión al Incentivo por Antigüedad podrán ser disfrutados a partir del mes siguientes. No podrá realizarse de manera simultánea con el periodo de disfrute de vacaciones, ni podrán dejarse pendiente para la siguiente vigencia, en todo caso para el disfrute del incentivo se tendrá máximo dos (2) meses a partir del cumplimiento del derecho. Lo aprueba el jefe Inmediato, con autorización del Jefe de Talento Humano con por lo menos cinco (5) días hábiles de anticipación. Se informa a la oficina de Talento Humano.	
	5 a 10 años	2 días		
	11 a 15 años	3 días		
	16 a 20 años	4 días – se tomarán 2 días una vez cumpla el año de servicio y 2 días el siguiente mes		
	21 años en adelante	6 días - Se tomarán 3 días una vez cumpla el año de servicio y 3 días el siguiente mes.		
<u>Incentivo por Uso de la Bicicleta.</u> Le permite al servidor público recibir medio día laboral libre, por cada treinta (30) veces que certifique la	Otorgar un incentivo para promover el uso de la bicicleta como movilidad al trabajo. Para lo cual el funcionario deberá registrarse en las planillas que se encuentra a la entrada de su lugar de trabajo. La Oficina de Talento Humano adecuará las planillas de registro.	El disfrute de este medio día debe ser coordinado con el jefe inmediato y con la certificación otorgada por la Oficina Talento Humano, según el registro en la planilla de ingreso. El máximo autorizado por la ley es de ocho (8) medios días de descanso remunerado al año. no serán	50	

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Código: SIG-PIE-01 Versión: 4 Página 21 de 31

movilidad al trabajo en bicicleta.		acumulables con permisos, vacaciones, incapacidades, cumpleaños, incentivo por antigüedad, entre otros.	
Fortaleza Unión Familiar. (<u>Licencia por Luto</u>) Permitir al funcionario público compartir con tranquilidad su duelo, en Compañía de sus seres queridos.	Conceder dos (2) días hábiles adicionales, a los que determine la Ley frente al particular, al funcionario que le sobrevenga el fallecimiento de Cónyuge, compañero (a) permanente o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y segundo civil. La licencia por luto interrumpe las vacaciones, la licencia ordinaria y la licencia no remunerada para adelantar estudios, si el empleado se encuentra en estas situaciones administrativas. Una vez cumplida la misma, se reanudarán las diferentes situaciones administrativas en la que se encontraba el servidor. En todo caso cumplir con lo descrito en la ley Ley 635 de 2013 y Decreto 1083 de 2015 ARTÍCULO 2.2.5.5.15 y ARTÍCULO 2.2.5.5.16 (Licencia Por Luto)	El funcionario público deberá seguir el procedimiento señalado en la Ley que regule la materia. En el acto administrativo en que se otorga la licencia por luto (Ley 635 de 2013 y Decreto Nacional 1083 de 2015) se <u>señalarán los dos (2) días hábiles</u> que concede el Municipio de la Plata, los cuales deberán tomarse a continuación de los días, otorgados por Ley (Licencia por luto).	100

Reconocimiento y Valoración:

- **Reconocimiento en fechas especiales:** Cumpleaños (tarjeta de felicitación, mención en cartelera o correo institucional), logros académicos (felicitación pública), años de servicio (certificado de reconocimiento).

<http://www.laplata-huila.gov.co/>

Carrera 4 N° 5-09 - Código Postal: 415060 Celular: + 57 317 848 2509

La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de La Plata.



modelo integrado
de planeación
y gestión

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Código: SIG-PIE-01 Versión: 4 Página 22 de 31

– **Eventos institucionales de integración y reconocimiento:**

- **Día del Servidor Público** (27 de junio, Decreto 2865 de 2013): Almuerzo de integración, hidratación, incentivos, acto de reconocimiento.
- **Día de la secretaria y Auxiliar Administrativo** (abril): Compartir, incentivo.
- **Integración Navideña** (diciembre): Evento para mejorar el clima laboral, motivar al equipo, reconocer el trabajo realizado durante la vigencia.

Programa de Estímulos (Mejor Servidor Público del Año):

– **Requisitos para participar:**

- Acreditar tiempo de servicio continuo no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme (personal de carrera administrativa).
- Los funcionarios de libre nombramiento y remoción y provisionales serán evaluados a través de los planes de gestión y cumplimiento de metas del plan de desarrollo (Establecer el formato para tal fin).

– **Proceso de selección:**

- Equipo evaluador: Grupo de Talento Humano, Control Interno y Oficina de Planeación Municipal.
- Selección del mejor servidor del nivel asistencial, técnico y profesional (máximo 3 servidores), con base en evaluaciones de desempeño sobresaliente y cumplimiento de metas.
- En caso de empate, se utiliza sistema de balotas como mecanismo decisorio.
- Plazo de selección, proclamación y entrega de incentivos: 30 de noviembre de cada año.

- Apoyo Educativo (Incentivo Pecuniario):

- Aporte económico para cancelar gastos de educación formal (primaria, secundaria, estudios universitarios) del Servidor Público, en el caso de que el funcionario no haga uso para sí del aporte estudiantil para la educación formal, puede acceder un (1) hijo del Servidor hasta los 25 años de edad.
- Monto del auxilio: Equivalente a cinco (5) días del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), una vez al año.
- **Requisitos:**
 - Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Código: SIG-PIE-01 Versión: 4 Página 23 de 31

- Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios del último año.
- Presentar certificado de estudio vigente y registro civil de nacimiento del hijo (si aplica).
- Contar con disponibilidad presupuestal y acto administrativo de autorización.
- **Restricción:** Empleados provisionales y temporales no pueden acceder a programas de educación formal (Decreto 1083 de 2015, Ley 1960 de 2019).

10.3 Eje Estratégico 3: Protección y Servicios Sociales

Objetivo: Garantizar la protección social, la seguridad social integral, la salud ocupacional y el acceso a servicios de bienestar de los servidores públicos y sus familias mediante programas de seguro exequial, exámenes médicos ocupacionales, promoción de la salud, coordinación con entidades externas de apoyo y medición del clima laboral.

Programa de Seguridad Social Integral:

- **Seguro Exequial Familiar:** Contratación de póliza de seguro de exequias para todos los servidores públicos y sus beneficiarios, con cobertura de:
 - 365 días del año, 24 horas del día.
 - Prestación del servicio funerario o reembolso de gastos.
 - Repatriación de cenizas en caso de fallecimiento fuera del País
 - Protección de la póliza en todo el territorio nacional
- **Coordinación con Seguridad y Salud en el Trabajo:**
 - Realización de exámenes médicos ocupacionales
 - Elaboración del profesigramas para exámenes ocupacionales (responsabilidad conjunta de jefe de Talento Humano, responsable de SST, médico que se contrate para toma de exámenes).
 - Realización del diagnóstico de condiciones de salud con base en exámenes ocupacionales.
 - Socialización del diagnóstico de condiciones de salud al 100% de servidores.
 - Socialización del profesigramas al 100% de servidores y jefes de área.
 - Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo (abril): Actividades de sensibilización, capacitación y promoción de la prevención.

Programa de Promoción y Prevención de la Salud:

- Coordinación con ARL para:
 - Capacitaciones en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Jornadas de inducción y reinducción en SST.

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Código: SIG-PIE-01 Versión: 4 Página 24 de 31

- Programas de vigilancia epidemiológica (riesgo psicosocial, osteomuscular, cardiovascular).
- Coordinación con EPS para:
 - Programas de promoción de estilos de vida saludable.
- Coordinación con Caja de Compensación Familiar para:
 - Acceso a programas de recreación, deportes, cultura, turismo social.
 - Subsidios familiares y servicios de bienestar.

Programa de Medición y Mejoramiento del Clima Laboral:

- Aplicación de encuesta de clima laboral (semestral o anual) de conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.
- Análisis de resultados y elaboración de plan de intervención organizacional para mejorar dimensiones críticas (liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, condiciones de trabajo, reconocimiento).
- Estrategias de intervención:
 - Mejora de condiciones físicas de puestos de trabajo (soportes lumbares, monitores ergonómicos, filtros para pantalla, mobiliario ergonómico, iluminación, ventilación).
 - Capacitación en comunicación asertiva y trabajo en equipo.
 - Fortalecimiento del liderazgo transformacional y gestión del cambio.
 - Mejora de la comunicación interna (carteleros, correo institucional, reuniones de socialización).

Programa Eje Cultural:

- Capacitación extramural para servidores de planta: Salida pedagógica dirigida a servidores públicos para capacitación en temas alineados con los ejes temáticos del Plan de Bienestar y el Plan Institucional de Capacitación (liderazgo, trabajo en equipo, servicio al ciudadano, gestión pública).

Nota: Si el funcionario se encuentra disfrutando del periodo de vacaciones, se interrumpe para participar de la actividad que organiza la entidad, siempre y cuando la actividad sea más de dos o más días hábiles para la entidad); una vez terminada la actividad continua en el periodo de vacaciones. Igualmente ocurre, respecto los días declarados por un alcalde como cívicos, estos son días de descansos para los funcionarios públicos (no hábiles). – Concepto de la función pública.

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Código: SIG-PIE-01 Versión: 4 Página 25 de 31

VIGENCIA.

Los incentivos y actividades descritos en el Plan de Bienestar Social, aplica a partir de la fecha de su firma y publicación y vence el treinta y uno (31) de diciembre de dos mil veintiséis (2026).

10.4 Eje Estratégico 4: Transformación Digital

Objetivo: Este eje busca fortalecer la cultura digital y ampliar el alcance de los programas de bienestar; las iniciativas que dan cuenta de la implementación de este eje se adelantara en el marco del Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2026.

La Alcaldía Municipal de la Plata – Huila, avanza en la digitalización de sus procesos internos, promoviendo la autogestión del colaborador mediante herramientas tecnológicas que facilitan tramites de bienestar, solicitudes administrativas y consultas de información personal de manera ágil y eficiente con herramientas como Extranet.

La estrategia de transformación digital se centra en la asignación de usuario y acceso a la plataforma de extranet; herramienta digital que no está bajo la dirección y dominio de la Alcaldía de La Plata, pero se le asignara a los funcionarios públicos la respectiva capacitación en el manejo de esta herramienta para el buen manejo de la información que en ella circula.

10.5 Eje Estratégico 5: Identidad y Vocación por el Servicio Publico

Objetivo: Este eje busca promover el sentido de pertenencia, la ética y el compromiso institucional. Así como la promoción de los Valores del Código de Integridad, a través de piezas comunicativas.

Programa y Actividades de Identidad y Vocación por el Servicio Publico:

- Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año) en dicha fecha se reconocerá a través de piezas de comunicación y suvenir la labor de nuestros funcionarios públicos.
- Aporte Estudiantil, aplica para el funcionario público y/o hijo del servidor, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos, y se direcciona a cancelar los gastos ocasionados en los programas de educación formal (Primaria, secundaria y estudios universitarios); el aporte será equivalente a **cinco (5) días del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente**, para la vigencia fiscal 2026 y será una vez al año, previa expedición del acto administrativo, soportado con la disponibilidad presupuestal, certificado de estudio vigente y registro civil de nacimiento del hijo del empleado.
- Se realizará un reconocimiento por jubilación a los servidores públicos que, tras dedicar sus años de servicio a la entidad, adquieren el estatus de pensionados. Este reconocimiento se formalizará mediante acto administrativo y se otorgará a través de nota de estilo.

Nota: Este reconocimiento se dará cumplimiento dependiendo del personal, que en cada vigencia se determine que se encuentre en proceso de jubilación.

	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  Código: SIG-PIE-01
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Versión: 4 Página 26 de 31

11. PLAN DE ACCIÓN

Nº	ACTIVIDAD	FECHA TENTATIVA	RESPONSABLE PRINCIPAL	PRESUPUESTO ESTIMADO	ENTREGABLE PRINCIPAL
1	Aplicación de encuesta de necesidades de bienestar	Enero 2026	Talento Humano	Sin costo adicional- Equipo Talento Humano	Informe de diagnóstico del Plan de Bienestar 2026
2	Análisis y formulación del Plan de Bienestar 2026	Enero 2026	Talento Humano	Sin costo adicional- Equipo Talento Humano	Informe de diagnóstico del Plan de Bienestar 2026
3	Socialización y aprobación del Plan por el Grupo de Bienestar	Antes del 31 de enero de 2026	Talento Humano / CIGD	Sin costo adicional- Equipo Talento Humano	Acta del Comité con aprobación
4	Jornada de Inducción y Reinducción	Febrero – septiembre 2026	Talento Humano	Sin costo adicional- Equipo Talento Humano	Acta y registro de asistencia
5	Capacitaciones en programas en temas de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Durante la vigencia del cronograma SG-SST	Coordinador de SG-SST/ Talento Humano	Sin costo adicional- Equipo SST	Acta y registro de asistencia
6	Socialización de exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos, de retiro, reingreso por incapacidad 2025	Febrero 2026	Coordinador de SG-SST/ Talento Humano	Sin costo adicional- Equipo SST y Talento Humano	Acta y registro de asistencia
7	Realizar el diagnóstico de condiciones de salud, base para la toma de exámenes en 2026.	Mayo 2026	Coordinador SG-SST/ Talento Humano	Sin costo adicional- Equipo SST y Talento Humano	Acta y registros de asistencia
8	Realización de Exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos de retiro y reingreso por incapacidad	Agosto 2026	Talento Humano	Recursos de Funcionamiento	Copia Proceso Contractual
9	Diagnóstico de las necesidades de aspecto físico como un entorno seguro y ergonómico del puesto de trabajo.	Marzo 2026	Coordinador SG-SST/ Talento Humano	Sin costo adicional- Equipo SST y Talento Humano	acta de la necesidad y realizar compra de EPP para los funcionarios.

	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  Código: SIG-PIE-01
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Versión: 4 Página 27 de 31

Nº	ACTIVIDAD	FECHA TENTATIVA	RESPONSABLE PRINCIPAL	PRESUPUESTO ESTIMADO	ENTREGABLE PRINCIPAL
10	Adquisición de EPP para funcionarios.	Mayo 2026	Coordinador SG-SST/ Talento Humano	Recursos de Funcionamiento	Copia Proceso Contractual
11	Adquisición de Seguro Exequiel para funcionarios.	Septiembre 2026	Talento Humano	Recursos de Funcionamiento	Copia Proceso Contractual
12	Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Abril 2026	Coordinador SG-SST/ Talento Humano	Sin costo adicional-Equipo SST y Talento Humano	Actas y registros de asistencia
13	Promoción Actividad Física y Lucha contra el Sedentarismo	Febrero, abril, julio, septiembre y noviembre	Coordinador SG-SST/ Talento Humano	Recursos de Funcionamiento	Actas y registros de asistencia
14	Gestión del estrés, bienestar y salud mental laboral.	Febrero a diciembre 2026	Talento Humano	Sin costo adicional-Equipo SST y Talento Humano	Actas y registro de asistencia informe de riesgo psicosocial
PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES					
15	Día de la secretaria y Auxiliar administrativo, se realizará un compartir e incentivos con las secretarias (os) y auxiliares administrativos.	Abril 2026	Talento Humano	Recursos de Funcionamiento	Acta, registro fotográfico y listado de asistencia
16	Día del servidor público	Junio 2026	Talento Humano	Recursos de Funcionamiento	Actas y registros de asistencia
17	Integración Navideña	Diciembre 2026	Talento Humano	Recursos de Funcionamiento	Actas y registros de asistencia
PROGRAMA DE EJE CULTURAL					
18	Jornada de capacitación con los funcionarios de planta de la Administración, teniendo en cuenta los ejes temáticos establecidos en el Plan Estratégico de Bienestar y Estímulos Institucional, vigencia 2026.	Julio 2026	Talento Humano	Recursos de Funcionamiento y Recursos de Inversión	Actas y registros de asistencia

	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  Código: SIG-PIE-01
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Versión: 4 Página 28 de 31

Nº	ACTIVIDAD	FECHA TENTATIVA	RESPONSABLE PRINCIPAL	PRESUPUESTO ESTIMADO	ENTREGABLE PRINCIPAL
19	Reconocimiento en los días de cumpleaños, logros académicos, por años de servicio.	Febrero a diciembre 2026	Talento Humano	Recursos de Funcionamiento	Evidencia fotográfica
La Oficina de Talento Humano, a través del Grupo de Trabajo de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, tiene la responsabilidad de orientar la ejecución de las actividades y acciones que propendan a cumplir con el objetivo del presente Plan de Bienestar e incentivos, según el cronograma de actividades descritas en este Plan.					

12. MATRIZ DE RIESGOS DE GESTIÓN

Para asegurar el cumplimiento de los objetivos del Plan de Bienestar, se identifican los siguientes riesgos potenciales que podrían afectar su ejecución, así como las acciones de control y mitigación:

Nº	RIESGO	TIPO	PROBABILIDAD	IMPACTO	NIVEL	ACCIONES DE CONTROL / MITIGACIÓN	RESPONSABLE
R1	Falta de participación y sentido de pertenencia de los servidores	INTERNO	MEDIA	ALTO	ALTO	- Diseño participativo del Plan basado en encuesta de necesidades- Estrategias de comunicación multicanal para divulgación de actividades - Flexibilidad de horarios para facilitar participación - Seguimiento a tasas de participación y acciones de sensibilización	Talento Humano / jefes de Dependencia
R2	Comunicación deficiente sobre programas y beneficios	INTERNO	MEDIA	ALTO	ALTO	- Divulgación permanente mediante carteleras, correo electrónico, reuniones, redes sociales internas- Socialización presencial de incentivos y beneficios disponibles - Atención personalizada de consultas sobre el Plan - Medición de conocimiento de programas en encuestas	Talento Humano

	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  Código: SIG-PIE-01
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Versión: 4 Página 29 de 31

Nº	RIESGO	TIPO	PROBABILIDAD	IMPACTO	NIVEL	ACCIONES DE CONTROL / MITIGACIÓN	RESPONSABLE
R3	Insuficiencia de recursos presupuestales para ejecución total	INTERNO	MEDIA	ALTO	ALTO	- Planeación anticipada de recursos en presupuesto municipal - Priorización de actividades de mayor impacto según diagnóstico - Gestión de alianzas con entidades externas (ARL, EPS, Caja de Compensación) - Seguimiento a ejecución presupuestal	Talento Humano / Hacienda
R4	Programas poco pertinentes o desalineados con necesidades reales	INTERNO	BAJA	ALTO	MEDIO	- Diagnóstico participativo de necesidades mediante encuestas y grupos focales - Aprobación del Plan por el Grupo de Trabajo de Bienestar Social - Evaluación de satisfacción por cada actividad realizada - Ajustes y mejoras con base en retroalimentación	Talento Humano / Grupo de Bienestar
R5	Riesgos psicosociales no abordados adecuadamente	INTERNO	MEDIA	ALTO	ALTO	- Implementación de programas de salud mental y emocional - Talleres de manejo del estrés, prevención del burnout - Aplicación de batería de riesgo psicosocial y plan de intervención - Medición de clima laboral y mejora de condiciones organizacionales	SST / Talento Humano

13. INDICADORES DE GESTIÓN

El desempeño del Plan de Bienestar se mide mediante indicadores de cumplimiento, cobertura, participación, satisfacción e impacto organizacional, que permiten evaluar la efectividad, eficiencia y mejora del sistema.

INDICADOR	FÓRMULA	META 2026	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos	$(\text{N}^\circ \text{ de actividades ejecutadas} / \text{N}^\circ \text{ de actividades programadas}) \times 100$	≥ 90%	Trimestral	Talento Humano

<http://www.laplata-huila.gov.co/>

Carrera 4 N° 5-09 - Código Postal: 415060 Celular: + 57 317 848 2509

La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es responsabilidad de la Alcaldía de La Plata.

mipg

modelo integrado
de planeación
y gestión

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Código: SIG-PIE-01 Versión: 4 Página 30 de 31

INDICADOR	FÓRMULA	META 2026	FRECUENCIA	RESPONSABLE
Índice de clima laboral	$(\text{Puntaje obtenido en encuesta de clima laboral} / \text{Puntaje máximo posible}) \times 100$	$\geq 75\%$	Anual	Talento Humano
Tasa de ausentismo laboral por causas médicas	$(\text{N}^\circ \text{ de días de ausencia por incapacidad} / \text{N}^\circ \text{ de días programados de trabajo}) \times 100$	Reducción del 10% vs. 2025	Trimestral	Talento Humano

14. PARTICIPACIÓN CIUDADANA, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN FINAL DEL PLAN

En cumplimiento de los principios de transparencia y participación ciudadana, se dio apertura al proceso mediante la **Circular N° 120.17-09 del 19 de enero de 2026**, convocando a la "Consulta Pública de los 12 Planes Institucionales - Vigencia 2026". El borrador del plan estuvo publicado para observaciones de la ciudadanía, veedurías y grupos de valor durante cinco (05) días hábiles, comprendidos entre el **20 y el 26 de enero de 2026**, a través enlace web institucional.

Una vez surtida la etapa de consulta pública y consolidado el documento final, el plan recibió aprobación técnica según consta en el **Acta de Reunión N° 120.2.43-01**. Posteriormente, su adopción se formalizó legalmente a través del **Decreto N° 100.03.3-015 del 2026**, "POR EL CUAL SE ADOPTAN LOS PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICO".

15. CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

Versión	Fecha	Naturaleza del Cambio	Descripción / Justificación del Cambio
1	23/01/2025	Incorporación	Incorporación
2	29/01/2026	Actualización Anual	Actualización de los Planes Institucionales y Estratégicos para la vigencia 2026, en cumplimiento del Decreto 612 de 2018 . Se incorpora la validación de la consulta pública y se aprueba mediante Acta de Comité N° 120.2.43-01 . El documento queda formalizado y adoptado legalmente a través del Decreto Municipal N° 100.03.3-015 de 2026 .
3	27/02/2026	Actualización	Se profundiza el diagnóstico de necesidades de bienestar mediante un análisis más detallado y actualizado de la información, incorporando nuevas fuentes de datos. A partir de esta revisión, se identifican variaciones en las prioridades, y brechas no abordadas, se actualizan las estrategias, metas e indicadores, con el fin de asegurar su coherencia y garantizar un seguimiento más preciso y medible de los resultados.

 ALCALDÍA LA PLATA HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	  SC-2002775
Fecha Aprobación: 30/04/2026	PLAN INSTITUCIONAL Y/O ESTRATÉGICO	Código: SIG-PIE-01
		Versión: 4
		Página 31 de 31

4	25/03/2026	Actualización	Se realiza la estructuración integral del Componente Estratégico (Ítem 10), con el propósito de fortalecer la coherencia institucional y ampliar el alcance del plan. En este proceso, se transita de un modelo basado en tres ejes a un marco compuesto por cinco ejes estratégicos, incorporando de manera formal el Eje 4: Transformación Digital y el Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público. Esta inclusión tiene como finalidad impulsar la autogestión tecnológica (Extranet) y promover los valores del Código de Integridad, logrando una articulación más sólida con las políticas de la Dimensión de Talento Humano del MIPG. Adicionalmente, se ajusta la redacción de la introducción para reflejar esta nueva cobertura estratégica. De igual forma, se realizan ajustes en el Ítem 11, incorporando una nota explicativa en cada uno de sus apartados; en el Ítem 9.1, donde se incluye una nota previa a la explicación de las cifras estadísticas; y en el Ítem 5, al cual se adiciona un texto complementario relacionado con el artículo del MIPG.
ELABORÓ		REVISÓ	APROBÓ
VALENTINA SÁNCHEZ GIRALDO Profesional Secretaría de Gobierno		JOSEPH EDUARDO GUERRERO MONTÓYA Profesional MIPG Departamento Administrativo de Planeación	SAHIRA PIEDAD CUELLAR VALENCIA Secretaria de Gobierno