

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026 TRD: 100-30.06
	PL-GH-004	Página 1 de 25

PLAN BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA DE YUMBO IMCY

ENERO 2026



Carrera 5 No. 6 – 34
Yumbo, Valle del Cauca



+57 (602) 695 9115
+57 (602) 669 1529



Instagram: @imcyyumbo
Facebook: Imcy Yumbo



www.imcy.gov.co

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026 TRD: 100-30.06
	PL-GH-004	Página 2 de 25

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO.....	4
VISIÓN.....	4
MISIÓN.....	4
VALORES INSTITUCIONALES	4
POLITICA DE CALIDAD.....	5
3. OBJETIVO GENERAL	5
OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
4. NORMATIVIDAD	6
5. BENEFICIARIO Y RESPONSABLES.	12
6. GLOSARIO.....	12
7. CONTENIDO Y DESARROLLO.....	13
8. EJE No. 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	14
9. ASPECTOS PSICOSOCIALES	14
10.DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA (PREPENSIONADOS).....	17
10.3 EJE 2: SALUD MENTAL	19
10.4 EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL	19
FOMENTO DE LA INCLUSION DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD	20
10.4 EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	21
10.5 EJE 5 TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	22
11.CREACION DE CULTURA DIGITAL.....	23



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026 TRD: 100-30.06
	PL-GH-004	Página 3 de 25

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan de Bienestar y Estímulos del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo - IMCY, formulado a partir de la encuesta de detección de necesidades (FORMATO FO-GH-31), aplicada a las servidoras y los servidores de la Entidad; dichas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y cambios sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Teniendo en cuenta lo anterior, se reitera que el pilar fundamental de Función Pública es su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental a nivel institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, las metas institucionales y el incremento en el índice de Clima Laboral y Cultura Organizacional.

Estas acciones permitirán incrementar las competencias, fortalecer la participación y el desarrollo profesional y garantizar la seguridad laboral, todo ello alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-004	TRD: 100-30.06
		Página 4 de 25

2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

VISIÓN

Ser el mejor ente rector de la cultura a nivel regional, liderando el desarrollo artístico y cultural del Municipio de Yumbo, ofreciendo servicios con calidad, innovación, cobertura y eficiencia, aportando al desarrollo económico, social y educativo de la región.

MISIÓN

El Instituto Municipal de Cultura de Yumbo tiene como misión propender y promover las políticas, planes, programas y proyectos encaminados a fortalecer la cultura, teniendo en cuenta la participación de la comunidad, organizaciones e instituciones; propiciando la accesibilidad y disfrute de los procesos de formación, fomento, difusión, creación, investigación y organización, comprometidos en un trabajo continuo por la protección y conservación del patrimonio cultural, rescatando, preservando y fomentando los valores culturales de la comunidad Yumbeña.

VALORES INSTITUCIONALES

- ❖ Compromiso
- ❖ Honestidad
- ❖ Respeto
- ❖ Diligencia
- ❖ Justicia



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026 TRD: 100-30.06
	PL-GH-004	Página 5 de 25

POLITICA DE CALIDAD

Como organismo rector de la cultura en el Municipio, el Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY, se compromete en asegurar la prestación de los servicios de manera efectiva, de conformidad con la normatividad legal vigente, el cumplimiento de las necesidades y expectativas de nuestra comunidad, coordinando y ejecutando los planes y proyectos en materia cultural y del patrimonio, a partir del compromiso y competencia del talento humano, el manejo adecuado de los recursos físicos, financieros y el mejoramiento continuo de los procesos para a su vez alcanzar la satisfacción de los usuarios y la sostenibilidad del Instituto.

3. OBJETIVO GENERAL

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

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Implementar un programa integral de bienestar social que responda a las necesidades de las servidoras y los servidores públicos de la Función Pública y sus familias, promoviendo la salud física y mental, el equilibrio familia-trabajo y la sostenibilidad ambiental.
- ✓ Fortalecer la cultura organizacional, promoviendo la apropiación de los valores institucionales y el sentido de pertenencia, en el marco de la transformación digital, para impulsar el compromiso con el servicio público y la responsabilidad social.
- ✓ Consolidar un clima laboral satisfactorio y una cultura organizacional diversa e inclusiva que promueva el equilibrio familia-trabajo y el sentido de pertenencia de todas las servidoras y los servidores públicos del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY.
- ✓ 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.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-004	TRD: 100-30.06
		Página 6 de 25

4. NORMATIVIDAD

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa del plan de bienestar e incentivos la cual proporciona las bases sobre las que se implementan las actividades establecidas.

Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulen el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

A su vez el parágrafo del artículo 36, 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 que desarrollen la presente ley”

Se plantea el bienestar social bajo el concepto de factores culturalmente determinados para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Ley 1960 de 2019: El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, 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 derechos de carrera administrativa.”

Decreto 1567 de agosto 5 de 1998: Por lo cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados de estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y visión institucionales.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-004	TRD: 100-30.06
		Página 7 de 25

Ley 1952 de enero 28 de 2019. Norma que entra en vigencia a partir del 1 de julio de 2021. Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Literal 4 “participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacaciones”

Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 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.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el fondo nacional del ahorro, los fondos de cesantías, las cajas de compensación familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de Vivienda de los empleados.

Parágrafo 1. (Modificado por el art. 1 del Decreto 4661 de 2005) 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.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-004	TRD: 100-30.06
		Página 8 de 25

Parágrafo 2. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3 Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos De Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

Artículo 2.2.10.4 Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5 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.

Parágrafo. 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.

Artículo 2.2.10.6 Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7 De Conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de Mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-004	TRD: 100-30.06
		Página 9 de 25

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Artículo 2.2.10.8 Establece que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9 El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los Incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la Entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor Empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos Pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Artículo 2.2.10.10 Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de Trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en Equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de gerencia pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los Criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el mismo decreto.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-004	TRD: 100-30.06
		Página 10 de 25

Artículo 2.2.10.12 Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente Anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, Correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13 Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Artículo 2.2.10.14 Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15 Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-004	TRD: 100-30.06
		Página 11 de 25

parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos Externos que colaboren con esta labor.

3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la Entidad.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido Según su preferencia

Parágrafo 1. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será entre noviembre y diciembre de cada vigencia.

Artículo 2.2.10.17 Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Decreto 648 de abril 19 de 2017. 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.

Artículo 2.2.5.5 Los organismos y entidades de la rama ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Decreto Legislativo 491 del 28 de marzo de 2020. Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se tomen medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del estado de emergencia Económica, Social y Ecológica.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-004	TRD: 100-30.06
		Página 12 de 25

El instituto municipal de cultura de Yumbo - IMCY, adopto el cronograma de actividades de acuerdo al plan de bienestar mediante resolución No. 10-03-18-09 del 26 de enero de 2023.

5. BENEFICIARIO Y RESPONSABLES.

Serán beneficiarios del programa de bienestar social, estímulos e incentivos, todos los servidores del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo - IMCY, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el decreto Ley 1567 de 1998, de conformidad con el presupuesto.

6. GLOSARIO

- ❖ Bienestar laboral: Promueve la integración en la entidad para mantener un buen clima organizacional y, por ende, mejorar la calidad de vida de los colaboradores.
- ❖ Bienestar: Conjunto de factores que permiten mantener la calidad de vida del ser humano y que hacen que su vida posea todos aquellos elementos que den a lugar a su tranquilidad y satisfacción.
- ❖ Aptitud: Conjunto de características emocionales y de personalidad que junto con la capacidad y competencias permite al recurso humano realizar una labor
- ❖ Motivación: Impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento hasta alcanzar la meta u objetivo deseado.
- ❖ Estímulos e incentivos: Son todas aquellas medidas institucionales planificadas, que motivan a sus empleados a alcanzar por propia voluntad determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.
- ❖ Desarrollo del sistema de estímulos: Estos se desarrollan con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de los empleados públicos de la entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional.
- ❖ Cambio organizacional: Entendido como un proceso de adaptación que se presenta en las organizaciones a las diferentes transformaciones que sufre producto de las exigencias de un mundo cambiante y sus variables internas o externas.
- ❖ Clima organizacional: Se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo y determina su compromiso en la entidad dentro de esa percepción se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026 TRD: 100-30.06
	PL-GH-004	Página 13 de 25

❖ **Compromiso organizacional:** Es el compromiso que tiene el servidor público con la entidad para compartir sus conocimientos y ponerlos en práctica para el logro de los objetivos trazados para la organización.

❖ **Calidad de vida laboral:** La función pública la define como: 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.

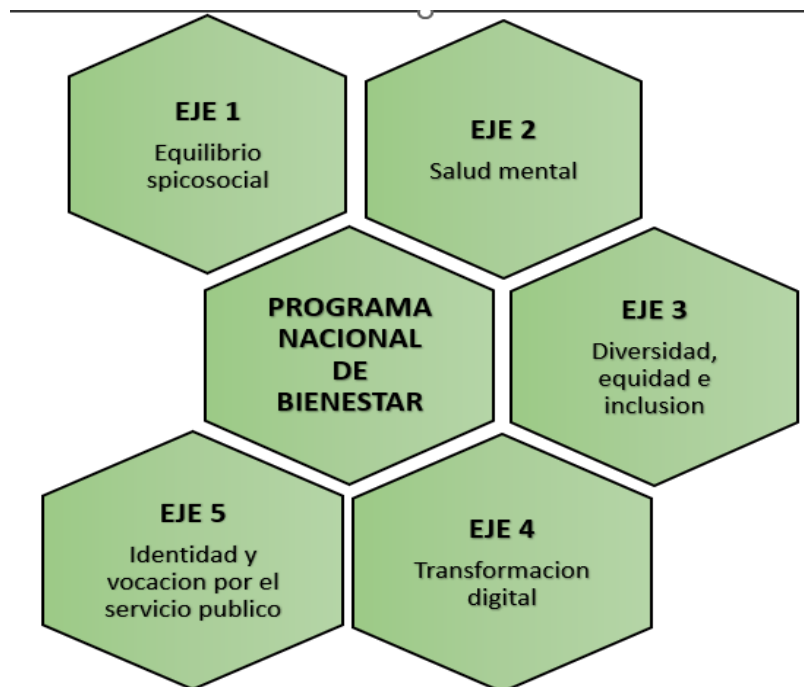
7. CONTENIDO Y DESARROLLO

El plan de bienestar, estímulos e incentivos del Instituto Municipal de Cultura de Yumbo – IMCY, se enmarca en el Programa Nacional de Bienestar de la Función Pública, específicamente en los ejes: Equilibrio psicosocial, convivencia social, alianzas interinstitucionales y transformación digital.

El análisis para la preparación de este plan, inicia en la evaluación de plan de bienestar, estímulos e incentivos de la entidad para la vigencia 2024; con el resultado obtenido se da inicio a la etapa de planeación de este documento, el cual servirá de guía para el cumplimiento de la normatividad vigente, las necesidades y expectativas de bienestar de los servidores públicos de la entidad, y el cumplimiento de las mismas.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-004	TRD: 100-30.06
		Página 14 de 25



Fuente: Plan Nacional de Bienestar Social e Incentivos – Función Pública.

8. EJE No. 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

9 ASPECTOS PSICOSOCIALES

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y a su vez, el aumento de la productividad.

Eventos Deportivos y Recreacionales: La recreación como parte del bienestar laboral es un componente de responsabilidad social en las entidades; es una actividad humana necesaria



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026 TRD: 100-30.06
	PL-GH-004	Página 15 de 25

y placentera que es realizada durante el tiempo libre, de forma individual o colectiva y permite que el cuerpo y la mente puedan descansar. Los efectos de la recreación en los empleados garantizan a la organización un equipo de trabajo motivado, feliz, saludable y propiciando un entorno laboral favorable.

Eventos Artísticos y Culturales: permiten generar lazos de unión entre los miembros de una misma comunidad. Transmiten creencias, costumbres, tradiciones y conocimientos de generación en generación; a través del arte, la danza, la poesía, la música, la vestimenta, la gastronomía, el teatro, la literatura.

Bienestar Espiritual: En esta actividad se pretende realizar acciones que permitan que los servidores públicos, que ver con nuestras creencias, valores y la búsqueda de sentido en nuestras vidas.

Actividades a realizar:



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026 TRD: 100-30.06
	PL-GH-004	Página 16 de 25

❖ EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

Actividades Especiales con Ocasión del día de la familia y de compartir con las familias: En esta actividad, se desarrolla un espacio en el que los servidores públicos, para crear conciencia sobre el papel fundamental de las familias en la educación de los hijos desde la primera infancia, y las oportunidades de aprendizaje permanente que existen para los niños y las niñas y los jóvenes.

Acciones con ocasión del Día de la Niñez y la Recreación: La recreación como parte del bienestar laboral es un componente de Responsabilidad Social en las entidades; es una actividad humana necesaria y placentera que es realizada durante el tiempo libre, de forma individual o colectiva y permite que el cuerpo y la mente puedan descansar. Los efectos de la recreación en los empleados y sus hijos garantizan a la organización un equipo de trabajo motivado, feliz, saludable y propiciando un entorno laboral favorable.

Manejo del Tiempo Libre y equilibrio de los tiempos laborales: Las personas que realizan estas actividades habitualmente, las cuales poseen la particularidad de que son llevados a cabo libremente, no agotan al organismo, sino al contrario, traen consigo cierta relajación, constituyendo una continuación del proceso de regeneración de las energías físicas gastadas en el proceso de producción.

Fortalecimiento de valores organizacionales: Promover la institucionalización de ceremonias, ritos, historias, valores, simbología organizacional, que desarrollen una cultura corporativa que propicie clima laboral favorable.

Entendemos por valores organizacionales la convicción que tienen los servidores públicos del instituto municipal de cultura de yumbo - IMCY en mantener un ambiente de trabajo respetuoso, honesto, con responsabilidad y calidad; orientado a una finalidad u objetivo de prestar el mejor servicio.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026 TRD: 100-30.06
	PL-GH-004	Página 17 de 25

10. DESVINCULACION LABORAL ASISTIDA (PREPENSIONADOS)

Acompañar a los servidores públicos en vísperas de su buen retiro (Pensión) para incentivar la cultura del aprendizaje permanente, para que ellos en su retiro definitivo de las actividades laborales puedan continuar adquiriendo conocimientos o fortaleciendo los ya aprendidos y les posibilite sentirse siempre activos y aportantes a la sociedad.

ASPECTOS A PRIORIZAR:

Aspectos emocionales: fortalecer la asimilación de los cambios partiendo de la autoestima, auto concepto, autoimagen, autoeficacia y auto eficiencia.

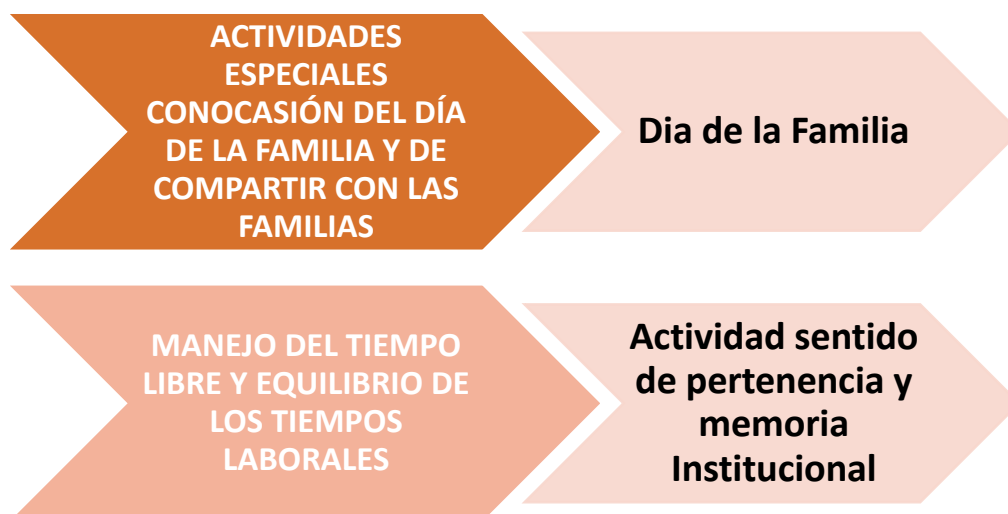
Aspectos ocupacionales y de información: Conocimiento de los programas y servicios pre y post retiro y el sistema de seguridad social.

Preparación para el emprendimiento post retiro: Lograr proporcionar herramientas para que los servidores públicos en su tarea pre y post retiro puedan concebir la idea de continuar su vida productiva con un emprendimiento que les posibilite continuar aportando productivamente a la sociedad.

Aspectos financieros: Fomentar la cultura del ahorro, el buen manejo de su pensión de retiro y la protección de sus activos



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-004	TRD: 100-30.06
		Página 18 de 25



➤ CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional:

Actividades para el día nacional de servidor público: En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público”.

Celebración día del trabajo decente: Las acciones de bienestar estarán encaminadas al reconocimiento y enaltecimiento de su labor con el fin de mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, por ello, las entidades públicas deberán realizar actividades que celebren, pero, también, que contribuyan con la generación de bienestar y mejoramiento de las condiciones laborales.

Programas de incentivos reconocimientos por el buen desempeño: Las entidades deberán adoptar programas de incentivos con el objetivo de otorgar reconocimientos por el buen desempeño con el propósito de motivarlos a ser más productivos, estos incentivos pueden ser: participación en proyectos especiales, financiación de investigaciones y reconocimientos públicos a labor meritoria, entre otros.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026 TRD: 100-30.06
	PL-GH-004	Página 19 de 25

Entorno laboral saludable: Las entidades públicas realizarán acciones bienestar social para los servidores, por ejemplo, campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida de su talento humano y sus familias.

Promoción del uso de la bicicleta como medio de Transporte: Ley 1811 La presente ley tiene por objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana.

10.2 EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye

hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

La salud mental está relacionada con los comportamientos que desarrollan los sujetos individuales y colectivos, adquiridos mediante el aprendizaje de recursos emocionales, cognitivos y mentales.

En términos de conceptualización de la salud mental también se dio un cambio importante a partir de la década de los noventa, en la medida en que se ha venido integrando, de manera progresiva, el enfoque de salud mental positiva a la política pública. Este enfoque ha permitido abordar los temas de salud mental más allá de la enfermedad, a través de la intervención de determinantes sociales que afectan el estado de bienestar de la población y promover capacidades en las personas para afrontar situaciones en la vida.

➤ SALUD MENTAL

Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026 TRD: 100-30.06
	PL-GH-004	Página 20 de 25

esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias.

DOCUMENTO OFICIAL - 8 0 psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

➤ Actividades a Realizar



PREVENCION DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD Y EFECTOS POSPANDEMIA

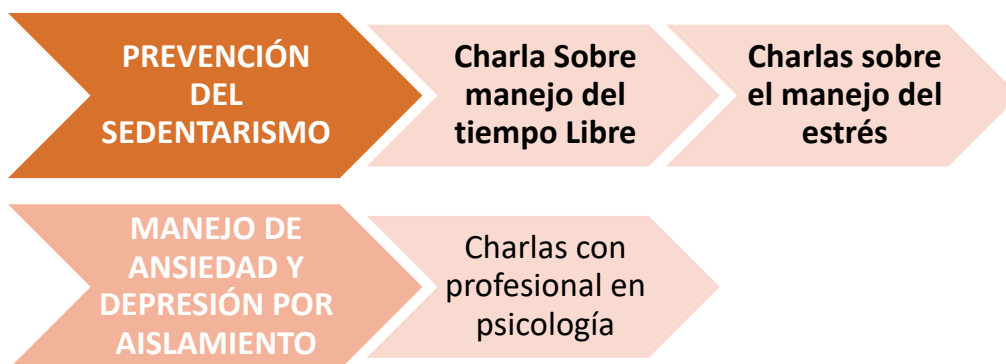
Prevención del Sedentarismo: Para esta iniciativa se tendrá como punto de partida el resultado de los exámenes ocupacionales periódicos de los funcionarios de la entidad realizados durante la vigencia 2025. Se deberán realizar acciones dirigidas a fomentar hábitos saludables, que puedan ser aplicados en el desarrollo de sus actividades laborales, así como en su vida personal y familiar, con el objetivo de concientizar a los servidores públicos de la entidad para que cuiden su salud y su bienestar.

Manejo de ansiedad y depresión por aislamiento: por situaciones sociales, por su seguridad y por la de sus seres amados. El Instituto Municipal de Cultura de Yumbo IMCY, realiza la medición de la batería de riesgo psicosocial, herramienta que, si bien no permite individualizar situaciones, si es un punto de partida para tratar temas generales como lo es la depresión, la cual abordada por profesionales expertos suministrados por la ARL Positiva.

➤ Actividades a Realizar



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026
	PL-GH-004	TRD: 100-30.06
		Página 21 de 25



10.3 EJE 3: DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSION

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

En este sentido, este componente lo integran, entre otras, las siguientes estrategias: Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas; adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.

FOMENTO DE LA INCLUSION DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD

Las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben

contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026 TRD: 100-30.06
	PL-GH-004	Página 22 de 25

Acciones para promover la inclusión laboral y diversidad y equidad: Las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

Acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas: En cumplimiento a la normatividad vigente, las entidades implementarán acciones para prevenir y proteger los derechos de los pueblos indígenas, así como crear un buen ambiente laboral basado en la inclusión y coadyuvar con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales: En cumplimiento a la normatividad vigente, la prevención de prácticas irregulares y el fomento de la diversidad y equidad en las entidades públicas es un medio para contribuir con un mejor ambiente laboral, la creación de espacios seguros y diversos y, en consecuencia, contribuir con el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores.

Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas: Dentro del respeto y el entendimiento de la importancia de las minorías, los jóvenes, las mujeres y las personas con discapacidad dentro del entorno laboral, las entidades deberán realizar acciones de sensibilización y promoción relacionadas con el trato igualitario de todos los servidores públicos sin importar su género, religión, origen étnico, raza, ni otra condición.

➤ Actividades a realizar:



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026
		TRD: 100-30.06
		Página 23 de 25



PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER:

Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder. Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello, deberán tener en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas laboral, sexual, ciberacoso y abuso de poder: Teniendo en cuenta las características propias de cada entidad, el área de talento humano deberá realizar sensibilizaciones sobre la importancia de manifestar las situaciones que apliquen para este caso y denunciar estos actos con el fin de orientar a los servidores para que conozcan las acciones que deben adelantar en caso de que se vean inmersos en alguna de las situaciones que puedan estar relacionadas con algún tipo de acoso o abuso de poder dada la complejidad de estas circunstancias.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026 TRD: 100-30.06
	PL-GH-004	Página 24 de 25

Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder: Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y prevención de posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder. De acuerdo con las características propias de cada entidad, el área de talento humano deberá diseñar cada una de las actividades de sensibilización que considere necesarias para este propósito debido a la complejidad de estas situaciones.

**ACTIVIDADES DE IDENTIFICACIÓN Y
DETECCIÓN DE SITUACIONES
ASOCIADAS LABORAL, SEXUAL,
CIBERACOSO Y ABUSO DE PODER**

- Realizar encuesta con acompañamiento de la ARL

**ACTIVIDADES ORIENTADAS A LA
PREVENCIÓN DE SITUACIONES
ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y
SEXUAL Y ALABUSO DE PODER**

- Campaña de socialización y prevención. ARL

10.4 EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

En consecuencia, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades: Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, la salud (para bajar de peso, hacer ejercicio, entre otras), el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, adaptación al cambio y el servicio al ciudadano; trabajar de manera articulada las áreas de talento humano y las áreas de TIC de la entidad

para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS	Fecha: 28/01/2026 TRD: 100-30.06
	PL-GH-004	Página 25 de 25

✓ Actividades a realizar:

**CREACION DE
CULTURA DIGITAL
PARA EL BIENESTAR**

- Charlas en el uso de herramientas digitales

**ANALITICA DE
DATOS PARA EL
BIENESTAR**

- Charlas en la protección de datos

**CREACION DE
ECOSISTEMAS
DIGITALES**

- Charlas y revisión de procedimientos en TIC

10.5 EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

VOCACION POR EL SERVICIO PUBLICO

- Charlas Competencias blandas (comunicación asertiva, liderazgo, trabajo en equipo y manejo de conflictos)


JOHN SEBASTIAN ECHEVERRI COLLAZOS
Gerente

Proyectó y elaboró: Clara Inés Barragán Tovar – Profesional de Apoyo- Gestión humana IMCY
Revisó: John Sebastián Echeverri Collazos – Gerente IMCY
GESTIÓN DOCUMENTAL
1ª. Copia: Archivo de gestión del IMCY.



Carrera 5 No. 6 – 34
Yumbo, Valle del Cauca



+57 (602) 695 9115
+57 (602) 669 1529



Instagram: @imcyumbo
Facebook: Imcy Yumbo



www.imcy.gov.co