

**RESOLUCIÓN No. 011
(20 DE ABRIL DE 2017)**

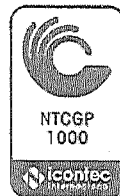
**“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL PARA LOS
FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICA”**

EL DIRECTOR DEL INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICA

En uso de sus facultades legales y en especial las conferidas por el acuerdo del concejo municipal
012 de 2006, y el decreto Municipal 009 de 2009 y

CONSIDERANDO

- a) Que el Programa de Bienestar Social del Instituto Municipal de Cultura y Turismo busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la entidad y está orientado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; igualmente promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad.
- b) Que El Decreto Ley 1567 de 1998, establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, enuncia que, a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos.
- c) Que los funcionarios del INSCULTURA por su compromiso y dedicación se hacen merecedoras de un programa de bienestar social que no solo le permita integrarse más con su familia, sino que le incentive para continuar prestando un valioso servicio.
- d) El bienestar del ser humano se basa en buscar el equilibrio en todas sus dimensiones, toda persona debe mantener una buena y estrecha relación con su entorno familiar, social y laboral para elevar los niveles de eficacia, eficiencia, efectividad, compromiso y pertenencia con su labor diaria.
- e) La política de bienestar social en una entidad debe estar encaminada a dar respuesta a las necesidades de la institución como apoyo al cumplimiento de la misión y la visión de la entidad, pero también, dar respuesta al servidor público dentro del contexto laboral, familiar y social, propiciando un buen ambiente de trabajo y motivación para que asuma los retos de cambio organizacional, laboral, político y cultural haciendo participe al funcionario en la implementación de los planes y programas de la organización.
- f) El Decreto 1227 de 2005 establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar social y de incentivos.
- g) Los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales y el Componente de Calidad de Vida Laboral, tal como lo establece el artículo 22 del Decreto No. 1567 de 1998.
- h) El componente de Protección y Servicios Sociales atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Por su parte, el componente de Calidad de Vida Laboral se ocupa de las condiciones de la vida laboral para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral.
- i) Al hablar de bienestar laboral es importante entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionadas con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y son de carácter universal. Son carencias y potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.



GP-CER427821



CO-SC-CER427820



CAJICÁ, NUESTRO COMPROMISO

Calle 3 No. 4 - 86 / Teléfono: 8660221 / 8660857 / culturayturismo01@cajica-cundinamarca.gov.co /
i.m.c.t.c.@hotmail.com / www.imct.cajica-cundinamarca.gov.co / www.cajica.gov.co / Cajicá- Cundinamarca



- j) Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral.

Que, en mérito de lo expuesto, el director ejecutivo del INSCULTURA:

adoptar el plan de bienestar social del INSCULTURA.

PLAN DE BIENESTAR 2017 – INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ INTRODUCCIÓN

De la manera como se implementen las políticas y procedimientos en el manejo del talento humano de una organización y especialmente las relacionadas con el bienestar de los empleados, dependerá el éxito de una administración y el cumplimiento de los objetivos y metas corporativos. Acorde con los lineamientos establecidos para la administración pública nacional, el Programa de Bienestar Social del Instituto Municipal de Cultura y Turismo busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos de la entidad y está orientado a mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; igualmente promueve el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad.

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, enuncia que, a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar.

CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá considera al Talento Humano de la entidad como eje central del desarrollo de la misión y visión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales, el desarrollo integral de los funcionarios, el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento a la labor que realizan los servidores públicos, fortaleciendo la misión institucional ante la ciudadanía que espera el mejor servicio del Instituto.

El Programa de Bienestar Social se apoya en la base fundamental de las necesidades y las iniciativas de los funcionarios buscando propiciar un mejor clima organizacional y el bienestar de los servidores y su grupo familiar.

Teniendo como carta de navegación lo anterior y con el fin de conocer las iniciativas y preferencias de las actividades de bienestar de los servidores públicos del Instituto, la Dirección Ejecutiva diseñó y aplicó un Instrumento de Identificación de Necesidades para la vigencia 2017, acorde con lo establecido en el Decreto ley 1227 de 2005.

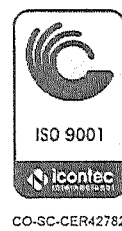
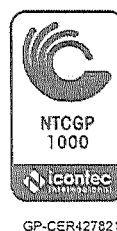
El instrumento anteriormente se sustenta en encuestas realizadas a los servidores públicos y fue aplicado en el mes Abril de 2017.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el instrumento mencionado y el presupuesto para la vigencia 2017, se realizó una priorización de las necesidades y actividades junto con el cronograma de actividades a desarrollar para el Programa de Bienestar año 2017, dando así respuesta a las inquietudes y solicitudes de los funcionarios.

OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, así como promover el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad y el sentido de pertenencia del servidor público con su entidad.

El Programa de Bienestar Social del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores motivación y relaciones laborales sanas y armoniosas, contribuyendo a la productividad y al logro de la misión institucional.



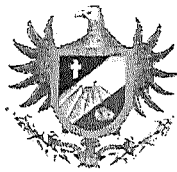
GP-CER427821

CO-SC-CER427820



CAJICÁ, NUESTRO COMPROMISO

Calle 3 No. 4 - 86 / Teléfono: 8660221 / 8660857 / culturayturismo01@cajica-cundinamarca.gov.co / i.m.c.t.c.@hotmail.com / www.imct.cajica-cundinamarca.gov.co / www.cajica.gov.co / Cajicá- Cundinamarca



OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Generar acciones que propendan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos del Instituto y su grupo familiar.
- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- ✓ Generar mediante acciones de promoción y prevención participativas la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos recreativo, deportivo y socio cultural del funcionario y su familia.
- ✓ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- ✓ Implementar estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción del funcionario del Instituto.

COMPONENTES DEL PROGRAMA

COMPONENTE O ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Dentro de este componente se busca atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura.

Objetivos del Componente Protección y Servicios Sociales

- ✓ Mantener la salud física, mental y social de los funcionarios del Instituto.
- ✓ Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- ✓ Lograr la participación en el desarrollo organizacional.

Área Calidad de Vida

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades. En esta área se busca potenciar las fortalezas y brindar herramientas que le permitan aportar efectivamente su trabajo.

Actividades que se realizarán:

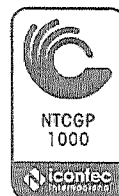
- ✓ Acompañamiento y/o visitas domiciliarias a los funcionarios cuando se presenten situaciones de calamidad y/o acontecimientos de alto impacto social o familiar
- ✓ Entrega de tarjetas con saludo especial del Director Ejecutivo para el funcionario que esté en situación de celebrar un acontecimiento (grado, nacimiento hijo, matrimonio, cumpleaños) o en situación de enfermedad o calamidad.
- ✓ Brindar apoyo psicológico y acompañamiento al funcionario y grupo familiar cuando la solidaridad lo demande

Área Deportiva

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

Se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Actividades que se realizarán:



GP-CER427821



CO-SC-CER427820





- ✓ Participación y representación del Instituto en torneos y partidos amistosos, en diferentes disciplinas como natación, fútbol y bolos entre otros que sean organizados por el Instituto de deportes de Cajicá.

Área Cultural

El área cultural como medio para el desarrollo humano y la integración social promueve el arte, la creatividad, la sensibilidad artística y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Actividades que se realizarán:

Área Recreativa

La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, interacción, goce y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

Actividades que se realizarán:

- ✓ Actividades recreativas en parques de diversiones
- ✓ Caminatas ecológicas para los funcionarios y grupo familiar.
- ✓ Día de los niños en el mes de octubre.
- ✓ Actividad navidad niños - entrega regalos para los hijos de los funcionarios de 0 a 18 años.

Área Social

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; es la oportunidad para establecer diferentes niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en la entidad.

En el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, como reconocimiento a la labor de los servidores públicos, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

Actividades que se realizarán:

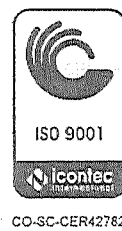
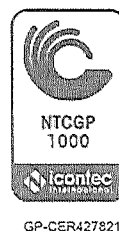
- ✓ Celebración de fechas especiales: día internacional de la mujer, día de la secretaria, aniversario de la entidad.
- ✓ Celebración semestral de cumpleaños para los funcionarios de la entidad.
- ✓ Jornada de cierre de gestión y celebración de la novena navideña.
- ✓ Cena de Navidad y ancheta para los funcionarios del INSCULTURA en el mes de diciembre.
- ✓ Celebración del día del amor y la amistad.

COMPONENTE O ÁREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los funcionarios, como lo indica el Departamento Administrativo de la Función Pública en sus lineamientos de política del sistema de estímulos.

Objetivos del Componente Calidad de Vida Laboral

- ✓ Generar condiciones laborales que propicien el bienestar y desarrollo del funcionario, las relaciones interpersonales y la productividad en el Instituto.
- ✓ Sensibilizar a todos los funcionarios sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.



CO-SC-CER427820

GP-CER427821





- ✓ Lograr la participación del servidor público en el desarrollo organizacional.

Clima Laboral

El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Actividades a desarrollar:

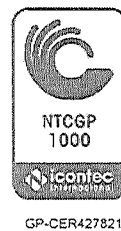
- ✓ Aplicar un instrumento de medición de clima laboral.
- ✓ Jornadas de fortalecimiento de clima laboral a nivel de relaciones interpersonal, comunicación, resolución de conflictos y trabajo en equipo.
- ✓ La intervención en la modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Apruebase las actividades que a continuación se relacionan como desarrollo del programa de bienestar social para los funcionarios del instituto de cultura y turismo vigencia 2017.

PRESUPUESTO PARA LA VIGENCIA 2017

ACTIVIDAD	DETALLE	MES	CANTIDAD	VALOR
CUMPLEAÑOS PRIMER SEMESTRE ALMUERZO FUNCIONARIOS Y SUS FAMILIAS	ALMUERZO QUE INCLUYA ENTRADA MAS PLATO FUERTE MAS POSTRE MAS SOBREMESA. CON EL SERVICIO DEL RESTAURANTE ICLUIDO ASI COMO EL TRANSPORTE DEL INSCULTURA.	JULIO	10	900.000
INTEGRACION CULTURA	ADQUIRIR TARJETAS DE ENTRADA A LOS CINEMAS TARDE EN FAMILIA	AGOSTO	10	700.000
CELEBRACION AMOR Y AMISTAD	ACTIVIDAD RECREATIVA QUE INCLUYA ALMUERZO, TARDE DE JUEGOS Y TRANSPORTE DE IDA Y REGRESO DESDE EL INSCULTURA HASTA EL LUGAR DE LA ACTIVIDAD	SEPTIEMBRE	10	700.000
CELEBRACION DEL DIA DEL NIÑO	UN DÍA DE ACTIVIDADES RECREATIVAS PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS DEL INSCULTURA, EN UN PARQUE DE DIVERSIONES RECONOCIDO, QUE INCLUYA LAS ENTRADAS, LOS SNACKS, EL ALMUERZO Y EL TRANSPORTE DE IDA Y REGRESO	OCTUBRE	4	700.000
CUMPLEAÑOS 2 SEMESTRE	ALMUERZO QUE INCLUYA ENTRADA MAS PLATO FUERTE MAS POSTRE MAS SOBREMESA. CON EL SERVICIO DEL RESTAURANTE ICLUIDO ASI COMO EL TRANSPORTE DEL INSCULTURA.	NOVIEMBRE	10	700.000





REGALOS NAVIDEÑOS	DETALLE DE NAVIDAD PARA LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS DEL INSCULTURA, DE ACUERDO A LAS EDADES DE LOS NIÑOS		4	1.000.000
CENA NAVIDEÑA	EL OFERENTE DEBERA OFRECER 2 OPCIONES A LA ENTIDAD; QUIEN LLEVARA A CABO LA SELECCIÓN QUE MÁS SE AJUSTE A LAS NECESIDADES DE LA ENTIDAD	DICIEMBRE	3	500.000
ANCHETA NAVIDEÑA	EL OFERENTE DEBERA OFRECER 2 OPCIONES A LA ENTIDAD; QUIEN LLEVARA A CABO LA SELECCIÓN QUE MÁS SE AJUSTE A LAS NECESIDADES DE LA ENTIDAD		3	800.000

ARTICULO SEGUNDO: La presente resolución rige a partir de sus promulgaciones y contra ella no procede recurso alguno.

La presente se expide en el Municipio de Cajicá a los veinte (20) días del mes de Abril de dos mil diecisiete (2017).

COMUNIQUESE Y CUMPLASE


LIC. JUAN CARLOS MENDOZA GÓMEZ

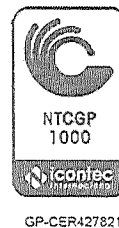
Director Ejecutivo

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO CAJICA

Elaboró y Proyecto en asuntos administrativos y técnicos: Azucena Villamil

Reviso la legalidad del acto administrativo: Dr Victor Sierra.

Proceso que aplica: Proceso de Gestión Administrativa



GP-CER427821

CO-SC-CER427820

 CAJICÁ, NUESTRO COMPROMISO

Calle 3 No. 4 - 86 / Teléfono: 8660221 / 8660857 / culturayturismo01@cajica-cundinamarca.gov.co / i.m.c.t.c.@hotmail.com / www.imct.cajica-cundinamarca.gov.co / www.cajica.gov.co / Cajicá- Cundinamarca