

# Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos Institucionales “Somos Pasión y Talento”





INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES  
“SOMOS PASIÓN Y TALENTO”

HÉCTOR EMILIO MONCADA GARZÓN  
DIRECTOR EJECUTIVO

CAJICÁ ENERO DE 2022

VERSIÓN 1



**CAJICÁ**  
TEJIENDO FUTURO  
UNIDOS CON TODA SEGURIDAD

Dirección: Calle 1A # 0-40  
Cajicá - Cundinamarca- Colombia  
Teléfonos: (57+1) 310 584 4637 - 310 205 6145  
Correo electrónico: [pqr@culturacajica.gov.co](mailto:pqr@culturacajica.gov.co)  
página web: [www.culturacajica.gov.co](http://www.culturacajica.gov.co)



SC-CER717616





## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
Objetivo general.....	4
Marco normativo.....	5
Alcance: .....	5
Estrategias:.....	5
Análisis de la planta de personal: .....	6
Componentes del Plan.....	7
Primer componente. Protección y servicios sociales.....	7
Área recreativa.....	7
Área social.....	8
Segundo componente. Calidad de vida laboral.....	8
Clima laboral.....	8
Área calidad de vida.....	8
Actividades por desarrollar .....	9



## INTRODUCCIÓN

La Gestión del Talento Humano es un proceso estratégico en la entidad por medio del cual se busca el bienestar y desarrollo de los funcionarios y colaboradores, encaminando sus actividades al cumplimiento del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gestión direccionada a la consecución de resultados con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado y las funciones de la Entidad. Para esto, se incluyen instrumentos tales como el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

La implementación del programa “SOMOS PASIÓN Y TALENTO”, se desarrolla desde el área de Gestión Humana del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá y está encaminado a fomentar un ambiente laboral de calidad, en el que el servidor se sienta parte activa de la institución, generando bienestar y desarrollo personal y laboral. Los programas de bienestar responden 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 y mayor cubrimiento institucional.

## Objetivo general.

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos Institucionales busca atender las necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, de los servidores, no solo para que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.



## Marco normativo.

- El sistema de estímulos para los servidores públicos se orienta a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.
- Ley 489 de 1998. Estímulos a los servidores públicos.
- Decreto Nacional 1567 de 1998 obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.
- Decreto Departamental No. 003 de 2019 “Por el cual se definen los criterios para la implementación, reglamentación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC, Plan de Incentivos y Programa de Bienestar y Estímulos del Sector Central de la Gobernación de Cundinamarca”

## Alcance:

El Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos Institucionales del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá “SOMOS PASIÓN Y TALENTO”, inicia con la identificación de necesidades de los funcionarios de la entidad y su contexto familiar, continúa con la ejecución de los programas y proyectos y finaliza con el seguimiento y evaluación de cada actividad ejecutada durante la vigencia.

## Estrategias:

- Generar herramientas que permitan una comunicación efectiva dentro de los diferentes procesos de la entidad.
- Generar actividades que promuevan la integración de los diferentes equipos de trabajo que hacen parte del Instituto.

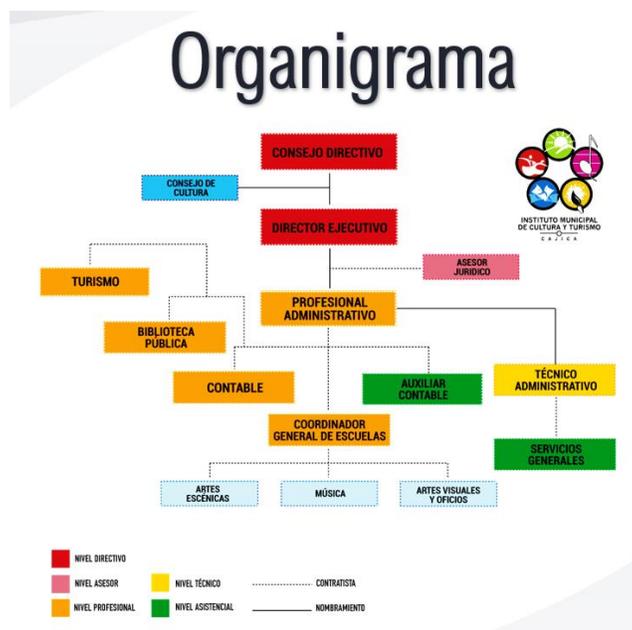


- Promover la interacción de los funcionarios y sus familias mediante el desarrollo de actividades culturales, artísticas, recreativas, deportivas, vacacionales y socioculturales, bajo la premisa del sano esparcimiento.
- Implementar mecanismos de mejora constante del clima organizacional.

## Análisis de la planta de personal:

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, dentro de su organigrama cuenta con tres (3) cargos de planta de libre nombramiento y remoción.

- **Director Ejecutivo:** Por medio del Acta de Posesión No. 033 de 2020 se posesiona a Héctor Emilio Moncada Garzón como nuevo Director Ejecutivo del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá.
- **Profesional Universitario:** Por medio del Acta de Posesión No. 003 de 2021 se posesiona a Angela Julieth Nieto Galeano como nuevo Profesional Universitario del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá.
- **Técnico Administrativo:** Por medio del Acta de Posesión No. 002 de 2020 se posesiona a Diana Catalina Sánchez Alvarado como nuevo Técnico Administrativo del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá.





CARGO	GENERO	PERTENENCIA ETNICA	EDAD	ESTADO CIVIL	NUMERO DE HIJOS
Director Ejecutivo	Masculino	N/A	38	Casado	2
Profesional Universitario	Femenino	N/A	26	Unión Libre	0
Técnico Administrativo	Femenino	N/A	29	Soltero	0

## Componentes del Plan.

El plan de “SOMOS PASIÓN Y TALENTO” se implementa mediante el desarrollo transversal de la generación de cultura organizacional, garantizando que los colaboradores se sientan parte activa del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá y de esta manera impactar positivamente en la ejecución de sus labores.

### Primer componente. Protección y servicios sociales.

En este componente el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá 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.

#### 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.



## 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.

## Segundo componente. Calidad de vida laboral.

En este componente el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá 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.

## Clima laboral

El clima laboral hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores.

## Área calidad de vida.

La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite el desarrollo de sus conocimientos y habilidades técnicas como de sus competencias, permitiendo obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas.



## Actividades por desarrollar

ÁREA	ACTIVIDAD	DESARROLLO
<b>Primer componente. Protección y servicios sociales</b>		
Área recreativa	Asistir a un parque de atracciones.	Entregar un bono para ser redimido en un parque de atracciones.
	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.	Divulgación por medio de campañas.
Área social	Establecer horarios flexibles.	Socializar los horarios establecidos por medio de campañas.
	Beneficio de salida media hora antes de finalizar la jornada, cuando una funcionaria se encuentre en estado de embarazo.	Fijar estos horarios cuando la funcionaria notifique estado de embarazo.
	Permiso remunerado para las citas médicas de los funcionarios o sus hijos	Aprobar el permiso remunerado cuando se avise oportunamente.
	Celebración del día del hombre.	Entregar un bono redimible.
	Celebración del día de la mujer.	Entregar un bono redimible.
	Celebración del día del funcionario público.	Entregar un bono redimible.
	Celebración del día de amor y amistad	Entregar un bono redimible.
<b>Segundo componente. Calidad de vida laboral</b>		
Clima laboral	Realizar actividades de integración.	Gestionar actividades por medio del Talento Humano de la entidad.
	Realizar actividades de resolución de conflictos.	Gestionar actividades por medio del Talento Humano de la entidad.
	Realizar actividades de trabajo en equipo.	Gestionar actividades por medio del Talento Humano de la entidad.
Calidad de vida	Celebración del día de la familia	Entregar un bono redimible.
	Celebración del día del niño.	Entregar un bono redimible.
	Celebración de navidad.	Entrega de anqueta y entrega de bono redimible.
	Celebración de cumpleaños.	Entregar un bono redimible.