



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, JUNIO 2022

VERSIÓN 2.



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
página web: www.culturacajica.gov.co





Contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	3
Objetivo general:	3
Objetivos específicos:	3
PROPÓSITO	4
MARCO NORMATIVO	4
MARCO DE REFERENCIA:	6
Organigrama.....	7
Documentos Técnicos	7
ALCANCE:	8
RESPONSABLE:.....	8
ETAPAS DE DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR	8
ÁREAS DE INTERVENCIÓN:	9
Área de protección y servicios sociales:	11
Área de calidad de vida laboral:.....	15
ETAPA DE DIAGNÓSTICO.....	17
ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO PLAN DE BIENESTAR - FUNCIONARIOS IMCTC.	18
RESULTADOS ENCUESTAS DE DETECCIÓN DE NECESIDADES	22
ANEXOS:	22
DEFINICIONES:.....	34
REFERENCIAS:.....	37
CRONOGRAMA DE ACTIVIDAD	39





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, que encamina su esfuerzo en el desarrollo de competencias, la vocación de servicio, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, el clima organizacional 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 institucional de bienestar e incentivos y plan de capacitación.

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 clima organizacional satisfactorio, una mejor calidad de vida laboral, en el que el servidor se sienta parte fundamental del Instituto Municipal de Cultura y turismo de Cajicá. Los programas de bienestar responden a un diagnóstico de necesidades y expectativas de los funcionarios, el cual determina las actividades y grupos de interés.

OBJETIVOS

Objetivo general:

Mejorar la calidad de vida laboral, el clima organizacional, la satisfacción de los funcionarios y la prestación del servicio del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá.

Objetivos específicos:

- Establecer y ejecutar actividades de Bienestar social.





- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los funcionarios; consolidando un clima laboral satisfactorio en el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá.
- Promover actividades participativas que faciliten la armonización de las relaciones de los funcionarios a nivel interno y externo.
- Propender por el desarrollo saludable a nivel físico y mental de los funcionarios, mediante el fomento de los buenos hábitos.

PROPÓSITO

Buscar el bienestar social, satisfacer las necesidades e intereses detectados en los funcionarios del Instituto Municipal de Cultura y turismo de Cajicá. Con el fin de favorecer el desarrollo integral de los funcionarios, su familia y los entornos internos y externos, así como elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y efectividad; teniendo en cuenta los nuevos ejes que componen el PNB (Plan nacional de bienestar) 2020-2022.

MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política de 1991**, en su artículo 123, define los servidores públicos como aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.





- 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.
- **Decreto Nacional 1567 de 1998**, “Por el cual se crean el sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado”, el cual 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, en todo caso, 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”, determina que los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. Así mismo, se atribuye como soporte normativo para este Programa y Plan el “Concepto 148741 de 2020, Departamento Administrativo de la Función Pública.”.
- **LEY 909 DE 2004 (septiembre 23)** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Establece dentro del sistema general de





información administrativa, los regímenes de bienestar social y capacitación.

- **Decreto 1083 de 2015**, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.”
- **Ley 1811 de octubre 2016**. “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito”.
- **Ley 1857 de 2017 (julio 26)**. “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 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**. “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

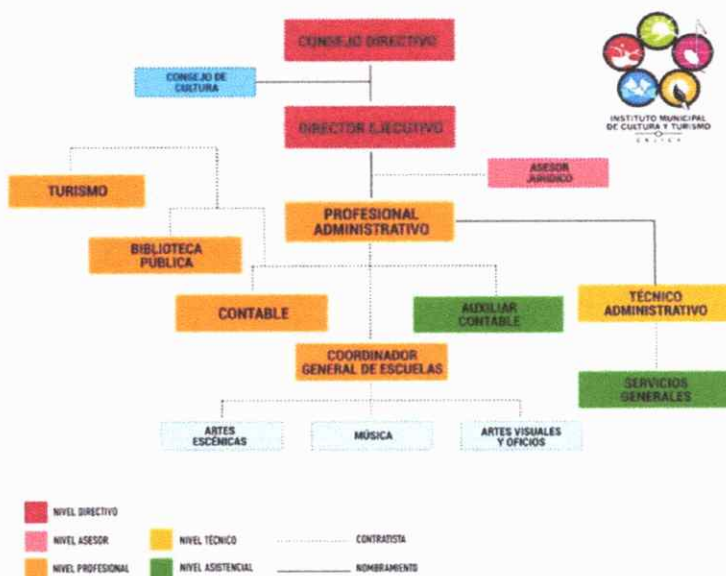
MARCO DE REFERENCIA:





Organigrama

Organigrama



Estructura

organizacional

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, la estructura orgánica se compone de (3) funcionarios de planta de libre nombramiento y remoción que ocupan los siguientes niveles

- Nivel 1. Director Ejecutivo.
- Nivel 2. Profesional Universitario.
- Nivel 3. Técnico administrativo.

Documentos Técnicos

- Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el





Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

- Matriz de autodiagnóstico de talento humano (MIPG).

ALCANCE:

El plan anual de bienestar social e incentivos del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá “**SOMOS PASIÓN Y TALENTO**” Inicia con la identificación de necesidades orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia, lo que propende por la satisfacción laboral, para lo cual la Entidad diseña el Plan de Bienestar que integra los diferentes programas y finaliza con la ejecución, seguimiento y evaluación del mismo.

RESPONSABLE:

Será responsabilidad del área de Gestión Humana la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los funcionarios y sus familias.

ETAPAS DE DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR

1. **Diagnóstico:** En esta primera etapa se hace una encuesta de diagnóstico para identificar las nuevas necesidades y oportunidades, todo esto con el objetivo de Generar el plan de fortalecimiento de los procesos de bienestar y





cultura organizacional, para la vigencia para el año 2022.

2. **Diseño y formulación:** después de tener la Información y su respectivo análisis de medición de necesidades y oportunidades de los funcionarios, se formularán las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2022.
3. **Seguimiento y evaluación:** En esta etapa se finaliza con la encuesta de satisfacción de los responsables del proceso (Área de gestión humana) donde deberá identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos, al igual que llevar diligenciado su respectivo indicador. (Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos vigencia 2022).

ÁREAS DE INTERVENCIÓN:

El Programa de Bienestar Social del año 2022, está dirigido a todos los funcionarios del Instituto, y fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que puedan favorecer el bienestar del funcionario y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral, así mismo, es importante reconocer la importancia de llevar a cabo campañas en pro de mejorar, desarrollar habilidades comportamentales y las condiciones de salud, de ambiente laboral y demás que se puedan trabajar desde cada área y componente.





Presupuesto General para atender las áreas de Protección Social y Servicios Sociales y Calidad de vida Laboral:

Rubro	Nombre Rubro	Presupuesto
2.1.2.02.02.011	Gastos de Bienestar social	\$13.600.000
2.1.2.02.02.012	Gastos de Salud Ocupacional.	\$2.249.818

Nota: La carga impositiva no debe afectar el presupuesto proyectado en nuestro plan de bienestar.

El Programa se enmarca en dos áreas a saber:





Área de protección y servicios sociales:

Esta área tiene componentes que buscan fomentar y estructurar programas de bienestar, los cuales atienden a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura, educación, entre otros.



Componentes a saber:

1. Actividades Recreativas, Deportivas, Culturales y Artísticas:

La finalidad es abordar este componente desde la actividad física, deportiva y actividades de esparcimiento familiar y grupal entre los funcionarios del IMCTC.

Por otra parte, se busca fortalecer los lazos de la comunidad IMCTC para mejorar el clima y ambiente laboral, para lo cual se desarrollarán actividades colaborativas entre funcionarios y contratistas.

Presupuesto estimado para ejecutar y desarrollar las actividades de esta área:

Rubro	Nombre Rubro	Presupuesto
2.1.2.02.02.011	Gastos de Bienestar social	\$11.200.000

A continuación, se relacionan las actividades proyectadas:





Actividad	Estrategia	Periodicidad o Mes programado	Presupuesto aproximado y/o recursos	Aliados
Desarrollar juegos y actividades de integración con la participación de funcionarios y contratistas.	Por equipos de trabajo y/ o procesos proponer actividad a realizar como integración de contratistas y funcionarios para mejorar el clima laboral y lograr mayor cohesión y empatía.	De febrero a mayo primer bloque. De agosto a octubre segundo bloque. Mensual en los periodos.	Donativo	Contratistas Funcionarios
Celebración del día de la bicicleta	Invitar a la comunidad IMCTC a participar y promover el uso de la bicicleta.	Julio	Video Institucional	Prensa, contratistas y funcionarios.
Actividad deportiva de competencia con la participación de funcionarios y contratistas.	Realizar planeación de actividades deportivas de competencia entre equipos.	Noviembre	Donativo	Contratistas Funcionarios
Integración familiar IMCTC. (Sólo aplica para funcionarios y su grupo familiar).	Compartir una tarde de esparcimiento y almuerzo con los funcionarios y sus familias en un Restaurante Campestre-Temático, a fin que se puedan realizar actividades recreativas.	Noviembre	\$3.000.000	Contratista proceso de mínima cuantía Operador Logístico
Integración y Habilidades comportamentales.	Realizar una actividad deportiva de competencia, donde los funcionarios se integren y puedan fortalecer las habilidades comportamentales que mejoren el clima y las relaciones laborales.	Noviembre	\$1.200.000	Contratista proceso de mínima cuantía Operador Logístico
Celebración navideña. (Sólo aplica para funcionarios y su grupo familiar).	Compartir cena navideña con los funcionarios y sus familias donde se entregará una ancha y el regalos de los funcionarios.	Diciembre	\$5.000.000	Contratista proceso de mínima cuantía Operador Logístico
Cine y/o teatro. (Sólo aplica para funcionarios y su grupo familiar).	Entregar boletería de funciones de cine y/o teatro y combo familiar de consumo de bebidas y alimentos.	Diciembre	\$2.000.000	Contratista proceso de mínima cuantía Operador Logístico





2. Educación, capacitación y formación:

Este componente se aborda especialmente dentro del PIC Institucional; sin embargo, es importante mencionar que, con el fin de fortalecer las habilidades y conocimientos, así como mejorar la calidad de la información se determina contratar servicios de capacitación y recapitación en el uso y manejo de las herramientas informáticas y de administración de la información con las que cuenta el IMCTC.

En especial, los módulos de contabilidad, presupuesto, gestión documental y almacén del Software Stefanini Sysman, así como los que se adquieran en la vigencia.

De otra parte, se plantea desarrollar conferencias, talleres, conversatorios, capacitaciones cortas para mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad en el trabajo, así como el clima laboral dentro de las cuales para este PLAN le atañe realizar Conferencia y/o Taller en “Coaching en comunicación Asertiva y Manejo de Equipos”

Actividad	Presupuesto
Capacitación en los Módulos del Software Stefanini Sysman S.A.S	\$5.850.000
Conferencia y/o Taller en “Coaching en comunicación Asertiva y Manejo de Equipos”	Colaborativo por gestión.





3. Salud y Bienestar Ocupacional

Teniendo en cuenta que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, de acuerdo con la OMS, este componente busca transformar las condiciones de vida que puedan afectar negativamente la salud y promover los hábitos de vida saludables. Así como, fomentar en esos hábitos de vida la importancia de periódicamente realizar chequeos médicos y atender a recomendaciones, órdenes de salud.

Dentro de este componente podrán participar de las campañas y charlas de promoción y prevención de la salud toda la comunidad IMCTC la cual se compone por los contratistas y funcionarios.

Para llevar a cabo la promoción y prevención de la salud para los funcionarios del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá y teniendo en cuenta la importancia de prevenir el ausentismo, se establece como estrategia el reconocimiento de servicios de salud entre ellos, por un presupuesto aproximado por funcionario cerca a los ochocientos mil pesos M/cte. (\$800.000).

Para lo cual el funcionario deberá aportar órdenes y/o facturas con el fin de ser reconocidas por el Operador Logístico hasta el presupuesto aprobado para este fin.

- Formulas oftalmológicas.
- Medicamentos y/o vitaminas.
- Exámenes Médicos.
- Fisioterapias y/o spa para el manejo del estrés.





- Exámenes ocupacionales periódicos (Medicina general con énfasis óseo muscular, audiometría, visiometría, optometría, espirometría, análisis de sangre y electro cardiograma) y mejoramiento del puesto de trabajo.

Presupuesto general para este concepto:

Rubro	Nombre Rubro	Presupuesto
2.1.2.02.02.012	Gastos de Salud Ocupacional	\$2.249.818
2.1.2.02.02.011	Gastos de Bienestar social	\$2.400.000

Área de calidad de vida laboral:

Se busca mejorar las condiciones de vida laboral de los funcionarios del IMCTC, a través del desarrollo personal, profesional y organizacional, con la promoción de actividades de integración y fortalecimiento del clima laboral, así como diagnóstico en Salud Ocupacional, el mejoramiento de los puestos de trabajo y del ambiente laboral.

Dentro de las estrategias se contempla reconocer días compensatorios, trabajo en casa, flexibilidad en el horario laboral y todas aquellas que mejoren la calidad de vida en los funcionarios del Instituto, las cuales deben ser consensuadas y aprobadas por los tres funcionarios, sin contravenir las normas y disposiciones legales.

Teniendo en cuenta el análisis de los resultados arrojados por la encuesta, se establece para mejorar el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo, realizar





actividades en las que los colaboradores puedan integrarse y fortalecer los lazos profesionales y personales entre compañeros del trabajo, las cuales son transversales con el área de protección social y servicios sociales, donde también se enmarcan.

- Implementar incentivos no pecuniarios que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los funcionarios de la entidad.
- Realizar jornadas de integración y reconocimiento honorífico en fechas especiales: como día de la mujer, día del conductor, día del hombre, día de la madre, día del padre, día Nacional del Servidor Público, entre otras.
- Hacer reconocimiento honorífico cuando los funcionarios aporten a su hoja de vida certificados, diplomas, menciones y demás que permitan ver su crecimiento profesional.
- Promover y comunicar los programas de la caja de compensación familiar la cual oferta servicios de salud, turismo, formación entre otras.
- Implementar horarios flexibles a los funcionarios de la entidad, así mismo, establecer como horario habitual de los días viernes, llegada a la jornada laboral a las 7 a.m. y salida 4:00 pm.
- Fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad, para lo cual se otorga dos días de permiso con remuneración al año, uno por cada semestre para disfrutar en familia, de acuerdo con las facultades de la **ley 1857 de 2017, artículo 5 y 6.**





- **Uso de la bicicleta – ley 1811 de 2016, artículo 5:** partiendo de la experiencia de usar la bicicleta como medio de transporte y su contribución e impacto con el medio ambiente, se implementa la estrategia “Acumula 30 millas” que consiste en reconocer por el uso de 30 días llegando a trabajar en bicicleta, medio día libre remunerado.
- **Día de cumpleaños:** Podrá programar el disfrute del beneficio de un día hábil por el día de cumpleaños, en la misma fecha o dentro de los 30 días calendario, siguientes a la fecha de cumpleaños. Para disfrutar de este beneficio, debe hacerlo de común acuerdo con el Director ejecutivo. Y se informará al área de Talento Humano, el reporte de los funcionarios que disfruten de este beneficio.

ETAPA DE DIAGNÓSTICO

Desde el área de gestión humana, se realizó encuesta diagnóstica de necesidades de bienestar, con el fin de conocer el sentir de cada funcionario, sus preferencias y determinar las estrategias a implementar para el desarrollo de las actividades del plan de bienestar de la vigencia 2022.

Los resultados de dicho instrumento contribuyen positivamente en la planeación, desarrollo y ejecución de los diferentes planes de talento humano, donde a continuación, se presenta la encuesta, el resultado y análisis.





ENCUESTA DE DIAGNÓSTICO PLAN DE BIENESTAR - FUNCIONARIOS IMCTC.

Desde el área de Gestión Humana del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, encontramos de gran importancia buscar el bienestar de sus funcionarios, el cual redundará en el clima organizacional satisfactorio que trasciende más allá del ámbito laboral, en razón presentamos este cuestionario en el cual tiene como objetivo conocer un poco más del entorno y la calidad de vida de sus funcionarios.

https://docs.google.com/forms/d/1AIIZIQ7bqKC5eilRGSCC0Ds_XZ31yIGhnsx30uzFNr4/edit#responses

<https://cloud.culturacajica.gov.co/f/1276465>

Dado a lo anterior agradecemos contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera:

1. Diligencia tu nombre completo:

2. Diligencia Tipo y número de documento:

3. Diligencia fecha de nacimiento: (Día-mes-año)

4. Selecciona tu género según corresponda:

- Femenino
- Masculino





5. Diligencia tu edad

6. Selecciona tu estado civil:

- Soltero
- Casado
- Separado
- Unión Libre

7. Último nivel de estudios alcanzado.

8. Selecciona el cargo que desempeñas:

- Director Ejecutivo.
- Profesional Universitario.
- Técnico administrativo.

9. Diligencia Lugar de residencia actual.

10. Selecciona Tipo de Vivienda

- Propia
- En arriendo
- Familiar.

11. ¿Quiénes componen tu núcleo familiar?





12. ¿Tienes personas a cargo? en caso de que la respuesta sea afirmativa indique quienes son y la edad.

13. ¿El tiempo de trabajo es suficiente para realizar todas y cada una de las actividades en el ejercicio de sus funciones, permitiendo que estén al día sin excederse de la jornada laboral?

- Si
- No

14. ¿Considera que tiene flexibilidad en su horario laboral? Si, No, justifique su respuesta.

15. ¿Cuándo termina su horario laboral continúa pensando en su trabajo afectando la calidad de tiempo que comparte con su familia?

- Si
- No

16. ¿Debe atender asuntos de trabajo cuando está en su casa?

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca





17. ¿El Instituto ofrece la posibilidad de coordinar un modelo de trabajo presencial unos días y otros a través del trabajo en casa?

- Si
- No

18. ¿Cumplo con mis responsabilidades asignadas sin afectar el tiempo familiar y personal?

- Si
- No

19. ¿Existen cuestiones personales o familiares que afecten el rendimiento laboral y/o calidad del mismo?

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca.

20. ¿Considera que las responsabilidades que tiene en el ejercicio de su cargo, le impiden compartir momentos de esparcimiento con sus compañeros de oficina?

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca





- Nunca

21. Si la respuesta anterior es afirmativa, ¿considera usted que esto afecta el Clima Organizacional y la Calidad de vida en el trabajo? justifique su respuesta.

22. ¿Qué actividad le gustaría que se desarrollara dentro del plan de bienestar?

23. _____

RESULTADOS ENCUESTAS DE DETECCIÓN DE NECESIDADES

La población a la que se aplicó este instrumento, fueron a los tres (3) funcionarios del instituto municipal de Cultura y Turismo de Cajicá. Los cuales componen la planta que establece el organigrama de la entidad Y, el resultado del análisis de medición es: (Ver anexos).

ANEXOS:

Los funcionarios respondieron de la siguiente manera el cuestionario enviado:

1. Diligencia tu nombre completo:

Héctor Emilio Moncada Garzón.

Shirley Jiménez Rodríguez.

Daniel Edgardo Baena Rodríguez.

2. Diligencia Tipo y número de documento:

Cédula de ciudadanía: 80.432.990

Cédula de ciudadanía: 52.437.854





Cédula de ciudadanía: 1.070.013.273

3. Diligencia fecha de nacimiento: (Dia-mes-año).

8 nov 1983

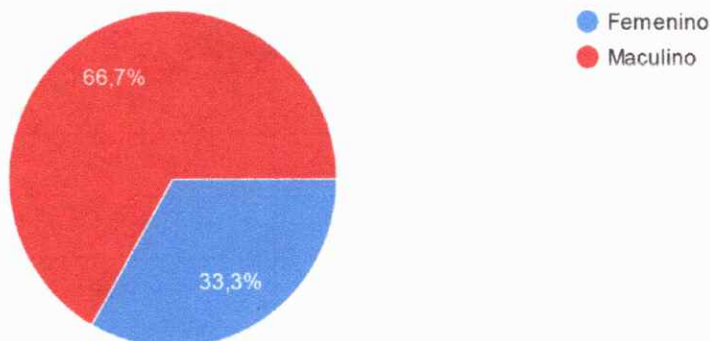
17 sept 1993

18 ago. 2022

4. Selecciona tu genero según corresponda:

Análisis: Dentro de los funcionarios el 67% (2 personas) corresponde a género masculino y el 33% (1 persona) a género femenino. entre la población conformada por los colaboradores del Instituto, se evidencia la presencia mayoritaria de los hombres sobre las mujeres.

Genero
3 respuestas



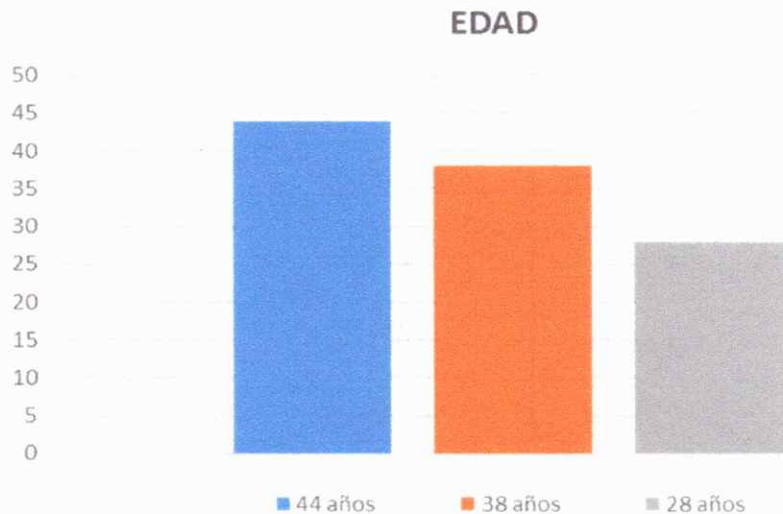
5. Diligencia tu edad:

Análisis: Se puede deducir que en el instituto existen personas con brechas intergeneracionales (Generación X y Millennials), esto genera una oportunidad





para el departamento de gestión humana para generar planes que integren dichas generaciones y aporten entre ellos nuevos conocimientos.



6. Selecciona tu estado civil:

Análisis: el 33.3% de los funcionarios, su estado civil es casado, que corresponde a un total de una (1) respuesta.

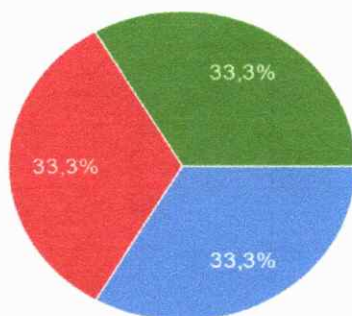
el 33.3% de los funcionarios, su estado civil es separado, que corresponde a un total de una (1) respuesta.

el 33.3% de los funcionarios, su estado civil es soltero, que corresponde a un total de una (1) respuesta.





Estado civil:
3 respuestas



- Soltero (a)
- Casado (a)
- Unión libre
- Separado (a)

7. Último nivel de estudios alcanzado.

Análisis: el 67% de los funcionarios tienen especialización dos (2) respuestas y el 33% de los funcionarios es profesional (1) respuesta.



8. Selecciona el cargo que desempeñas:

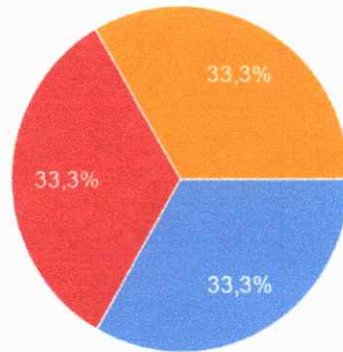
Análisis: todos los 3 funcionarios desempeñan cargos diferentes.





Cargo que desempeña:

3 respuestas



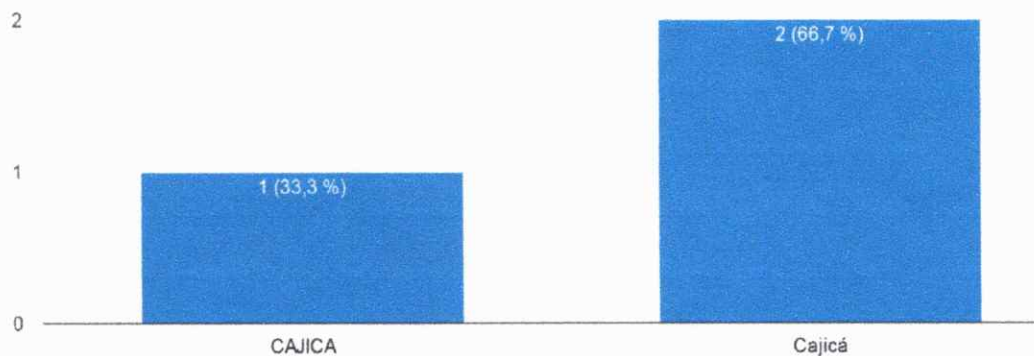
- Director Ejecutivo.
- Profesional Univesitario.
- Tecnico Administrativo.

9. Diligencia Lugar de residencia actual.

Análisis: Se evidencia que el 100% de los funcionarios vive en Cajicá.

Lugar de residencia actual:

3 respuestas



10. Selecciona Tipo de Vivienda.

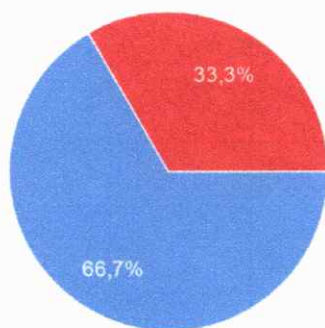
Análisis: El porcentaje más alto (67%) se concentra en funcionarios que viven en vivienda propia, por lo cual el (33%) vive en arriendo, generando la





oportunidad de buscar alianzas para promover planes y/o campañas para la adquisición de vivienda por medio de ferias de servicio con las entidades prestadoras de este servicio

Tipo de vivienda:
3 respuestas



● Propia
● En arriendo
● Familiar

11. ¿Quiénes componen tu núcleo familiar?

Respuestas:

Funcionario 1: Mi esposa, mis dos hijos y yo.

Funcionario 2: Mis 3 hijos.

Funcionario 3: Padre y Madre

12. ¿Tiene personas a cargo? en caso de que la respuesta sea afirmativa indique quienes son y la edad.

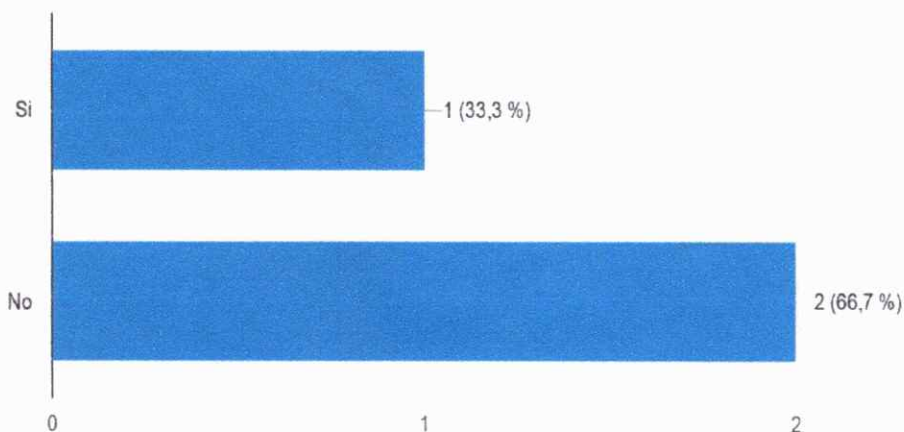
Análisis: Se evidencia en el constructo #11 y 12 que el 100% de los funcionarios que hace parte del Instituto tiene personas a cargo.





13. ¿El tiempo de trabajo es suficiente para realizar todas y cada una de las actividades en el ejercicio de sus funciones, permitiendo que estén al día sin excederse de la jornada laboral?

3 respuestas



Análisis: La encuesta evidencia en el 33% (1 persona) percibe que el tiempo no le es suficiente para realizar sus actividades dentro de la jornada laboral, mientras el 66% restante (2 personas), perciben que el tiempo es el adecuado para realizar sus funciones dentro de la misma jornada.

14. ¿Considera que tiene flexibilidad en su horario laboral? Si, No, justifique su respuesta.

Análisis: Se evidencia que hay flexibilidad en el horario laboral, pero esta misma flexibilidad está afectando el tiempo de vida laboral, vida familiar y personal.





En ocasiones, los tiempos se pueden manejar; sin embargo, debido a la alta carga de actividades los fines de semana, a veces no hay tiempo para estar con la familia

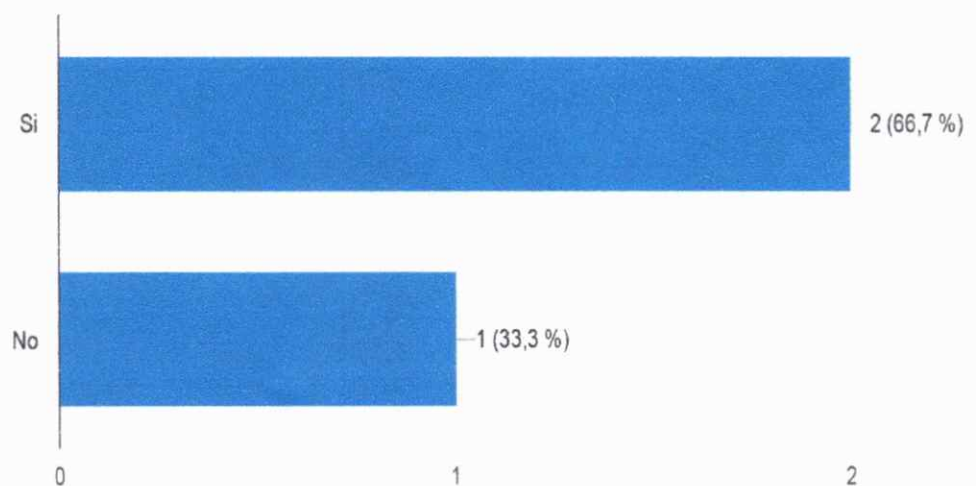
Si, en ocasiones se requiere disponer del tiempo personal para realizar actividades que están programadas o se deben ejecutar en un límite de tiempo.

Siempre hay cosas que se realizan al día siguiente, o después de la jornada laboral

15. ¿Cuándo termina su horario laboral continúa pensando en su trabajo afectando la calidad de tiempo que comparte con su familia?

Análisis: se evidencia que el 67% (2 personas) se están viendo afectadas en la calidad de tiempo que comparten con su familia después de su jornada laboral. Sin embargo, el 33% (1 persona) restante no ve afectado el tiempo de calidad que comparte con su familia.

3 respuestas

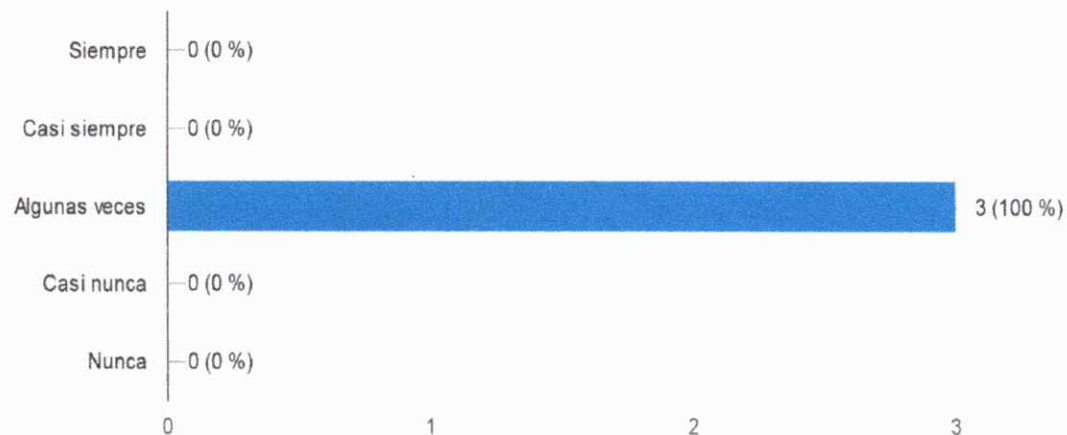




16. ¿Debe atender asuntos de trabajo cuando está en su casa?

Análisis: Se evidencia que el 100% de los funcionarios sigue labrando en casa después de su jornada laboral.

3 respuestas



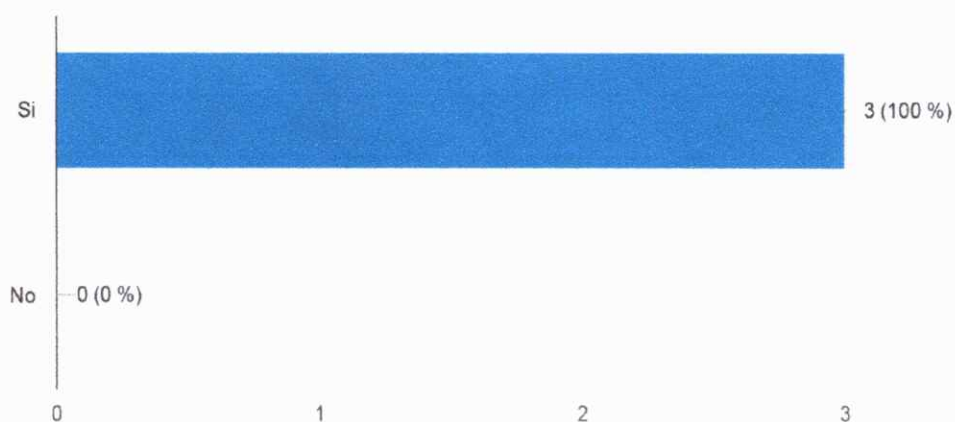
17. ¿El Instituto ofrece la posibilidad de coordinar un modelo de trabajo presencial unos días y otros a través del trabajo en casa?

Análisis: Se evidencia que el 100% de la muestra goza y conoce del beneficio que ofrece el instituto para trabajar desde las oficinas o desde sus hogares.





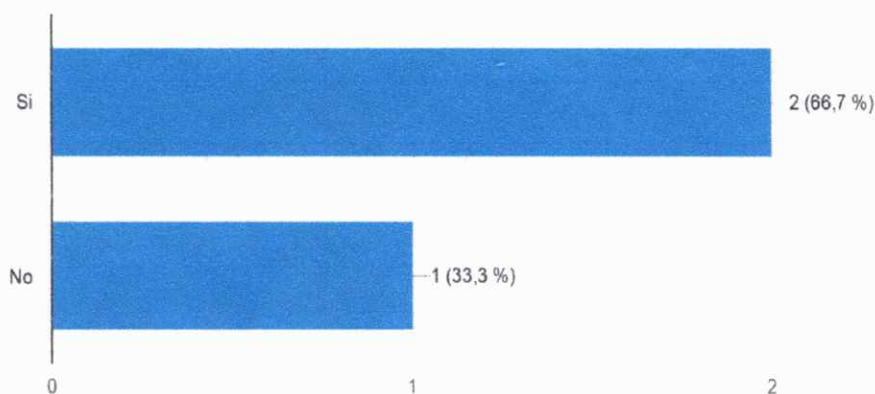
3 respuestas



18. ¿Cumplir con mis responsabilidades asignadas sin afectar el tiempo familiar y personal?

Análisis: Se evidencia que el 67% (2 persona) si cumplen con sus responsabilidades sin afectar el tiempo con sus familias y el 33% (1 persona) siente que si se ve afectado el tiempo que comparte con su familia a causa de las responsabilidades laborales.

3 respuestas

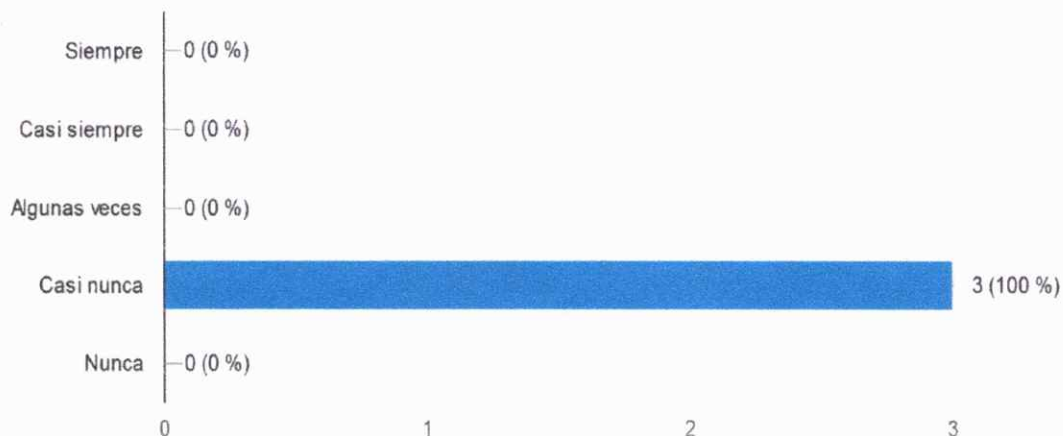




19. ¿Existen cuestiones personales o familiares que afecten el rendimiento laboral y/o calidad del mismo?

Análisis: Se evidencia que el 100% (3 persona) no ven afectado su desempeño laboral, ya que casi nunca mezclan las relaciones personales con laborales.

3 respuestas



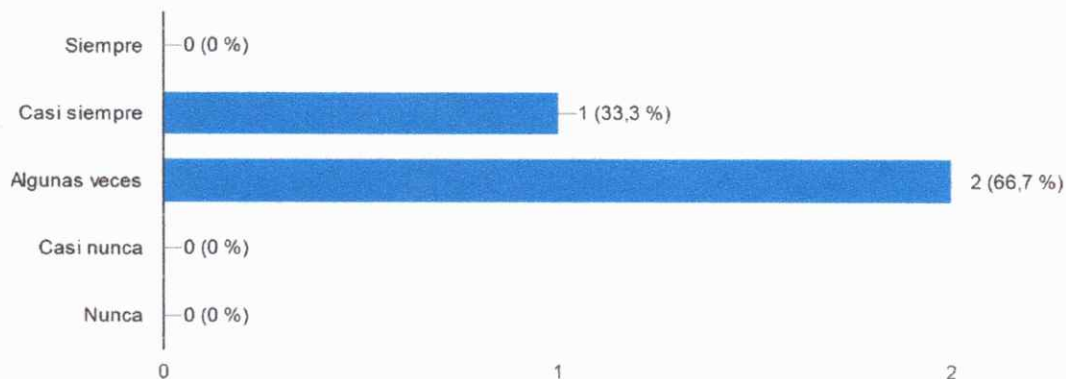
20. ¿Considera que las responsabilidades que tiene en el ejercicio de su cargo, le impiden compartir momentos de esparcimiento con sus compañeros de oficina?

Análisis: El constructo, infiere que los funcionarios en su gran mayoría consideran que las responsabilidades de su cargo, les impiden tener una mejor unión y/o momento de esparcimiento con los compañeros de las diferentes áreas del instituto, generando la necesidad de crear espacios de integración.





3 respuestas



21. Si la respuesta anterior es afirmativa, ¿considera usted que esto afecta el Clima Organizacional y la Calidad de vida en el trabajo? justifique su respuesta.

Análisis: Se evidencia en el constructo que en la mayoría de tiempo no hay integración entre los funcionarios con los contratistas del IMCTC.

Respuestas:

Funcionario 1: Si bien no afecta el clima organizacional, creo que si impide el poder estrechar los lazos de amistad con el equipo.

Funcionario 2: Si, ya que debe haber empatía, relacionamiento como colegas y compañeros que permitan cohesión.

Funcionario 3: Se ve afectado el clima organizacional ya que no se comparte tiempo con los compañeros, ya que solo se esta teniendo el tema laboral.

22. Qué actividad le gustaría que se desarrollará dentro del plan de bienestar.





Análisis: se evidencia la necesidad de los funcionarios en gozar de un espacio y un momento de esparcimiento en compañía no solo de los colaboradores, sino también de sus familias.

Análisis: De los 3 funcionarios de la entidad se evidencia que 1 persona le gustaría que se realizara actividades de integración con los compañeros de oficina, 1 persona Servicios de educación, 2 personas actividades de integración familiar, 1 persona spa y centros estéticos, 1 persona actividades socio culturales, las 3 personas contestaron servicios de salud y actividades recreativas culturales.



DEFINICIONES:

Necesidades: intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales y personales, que generan en el colaborador motivación suficiente en sus actividades diarias.





Bienestar: Estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales (protección, afecto, entendimiento, participación, formas de hacer, ser, tener, estar) le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.

Bienestar Emocional: Percepción de calidad de vida durante el desarrollo de las labores al interior de la entidad, en pro de la salud física y emocional.

Bienestar Social: Proceso permanente orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario y contratistas, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación de la entidad.

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. que se relacionan a continuación:

- Medir el clima laboral y organizacional.
- Evaluar la adaptación al cambio organizacional.
- Desvinculación laboral.
- Fortalecer el trabajo en equipo.
- Liderazgo.

Calidad de vida laboral: Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del funcionario o contratista de la entidad.

Cambio Organizacional: Un proceso de adaptación que se presenta en las





organizaciones orientado a las diferentes transformaciones de cambios y variables internas o externas.

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. (*Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018*).

Comportamiento Organizacional: Percepción de las actitudes que los integrantes muestran en la entidad.

Cultura organizacional: se define como Conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas). la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. (*Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15*)

Estructura Organizacional: Conjunto de interacciones y coordinación entre los medios, los procesos y el componente humano de la entidad, que permite el logro de sus propósitos social.

Gestión Humana: Administración del talento humano, tiene como objetivo la gestión eficaz de los trabajadores dentro de la organización.

Incentivos: Son considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su





comportamiento laboral. (*Departamento Administrativo de la Función Pública 2021*).

Políticas del área de bienestar:

Dentro de las políticas del área de Gestión Humana del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá busca promover y mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de los funcionarios de la entidad.

Desarrollo del plan de bienestar:

El plan de Bienestar “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 funciones.

REFERENCIAS:

Dirección de empleo público diciembre (2020). *Programa nacional de bienestar “Servidores saludables, entidades sostenibles”2020-2022*. Departamento Administrativo de la Función Pública. Consultado 18 noviembre 2022. Sacado de:

www.funcionpublica.gov.co

Departamento Administrativo de la Función Pública. *Gestor normativo Decreto Ley 1567 de 1998*, Sacado de:

<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>

Departamento Administrativo de la Función Pública. *Plan nacional de bienestar*





2020-2022. Sacado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/-/funcion-publica-impulsa-el-programa-nacional-de-bienestar-2020-2022>

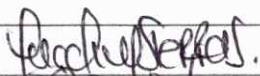
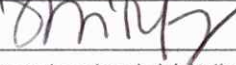
Departamento Administrativo de la Función Pública. Secretaria general. *Plan de bienestar, estímulos e incentivos 2020-2022*. Grupo de gestión humana

Sacado de: https://funcionpublica.gov.co/documents/418537/0/2022-01-27_Plan_bienestar_estimulos_incentivos_v2.pdf/e9d5d7c6-2d18-b700-d531-eb8ccfbd462f?t=1643321887983

Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá. *encuesta de bienestar funcionarios de la entidad 2022*. Gestión humana. Sacado de <https://cloud.culturacajica.gov.co/f/1276465>

Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá. *Página web*. Sacado de <https://www.culturacajica.gov.co/>


HÉCTOR EMILIO MONCADA GARZÓN
DIRECTOR EJECUTIVO
INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ

	NOMBRES Y APELLIDOS	FIRMA	ÁREA
Elaboró:	Yacdiri Sierra Soto		Psicóloga – Contratista.
Revisó y aprobó:	Shirley Maxbell Jiménez Rodríguez.		Profesional Universitario.
Los firmantes, manifestamos expresamente que hemos estudiado y revisado el presente acto administrativo, y por encontrarlo ajustado a las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias vigentes, lo presentamos para su firma bajo nuestra responsabilidad.			



