

Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos Institucionales - 2024



Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá



Contenido

Introducción	3
Alcance	3
Definiciones básicas.....	4
Marco Normativo.....	5
Diagnóstico	7
Encuesta de Diagnóstico Plan de Bienestar - funcionarios IMCTC.....	7
Resultados Encuestas de Detección de Necesidades.....	10
ANEXOS.....	10
Objetivos (objetivo general y objetivos específicos)	20
Objetivo General.....	20
Objetivos Específicos:.....	20
Etapas del Plan.....	20
Áreas de intervención.....	21
Área de protección y servicios sociales:.....	22
Estrategias:	22
Componentes.....	22
Área de calidad de vida laboral	24
Estrategias:	24
Referencias.....	25



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 **“Nuestra cultura, nuestra casa, nuestro orgullo”**, 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.

Así mismo el plan de bienestar se encuentra alineado con la dimensión de talento humano del modelo integral de planeación y gestión (MIPG) ofreciendo las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano en nuestra entidad a través del ciclo de vida del servidor público (Vinculación, permanencia y retiro). De acuerdo con las prioridades estratégicas organizacionales, orientando el ingreso y desarrollo de los funcionarios, garantizando la aplicación de estímulos y el desempeño de cada uno de ellos.

Alcance

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.

El plan de Bienestar **“Nuestra cultura, nuestra casa, nuestro orgullo”** 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.

El plan anual de bienestar social e incentivos del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá **“Nuestra cultura, nuestra casa, nuestro orgullo”** 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.

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

Definiciones básicas

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.

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”.

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**).

Diagnóstico

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.

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 2023.

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://forms.gle/TFGvcygv4g4sUqPA>

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

1. Nombre completo: _____



2. Número de identificación: _____
3. Fecha de nacimiento _____
4. Edad
5. Selecciona tu genero según corresponda:
 - Femenino
 - Masculino
6. 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. 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?

- Si
- No

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:

EDGAR ARMANDO SIERRA VENEGAS
Carmen Paola Romero Linares
Darwin Arturo Trujillo Rodríguez

2. Diligencia Tipo y número de documento:

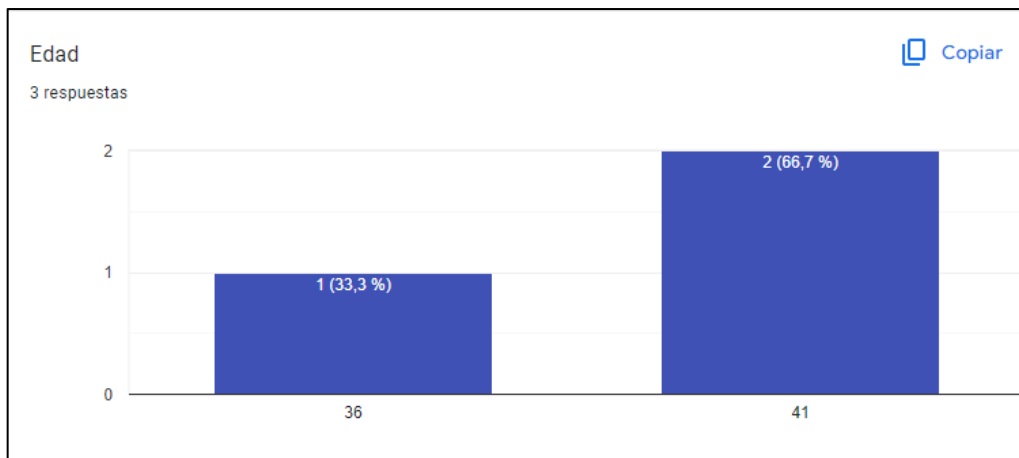
1.070.005.432
35.199.211
11.275.322

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

26 jun 1982
22 sept 1982
14 mar 1987

4. Diligencia tu edad:

Análisis: Se puede deducir que en el instituto las personas hacen parte de la misma generación (Millenials), lo que permite crear planes de integración y capacitación para aportar positivamente al clima laboral.



5. 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.

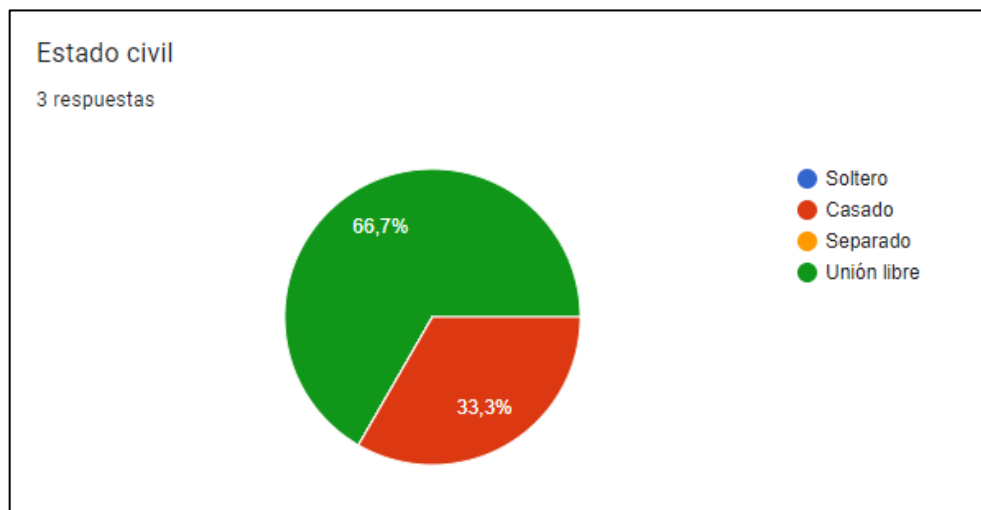


6. Selecciona tu estado civil:

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

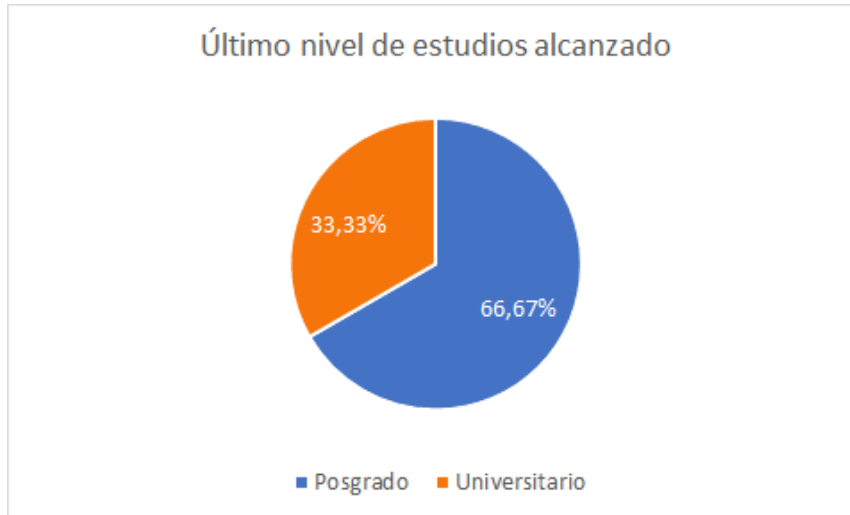
el 33.3% de los funcionarios, su estado civil es separado, que corresponde a un total de una (1) respuesta.

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



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.

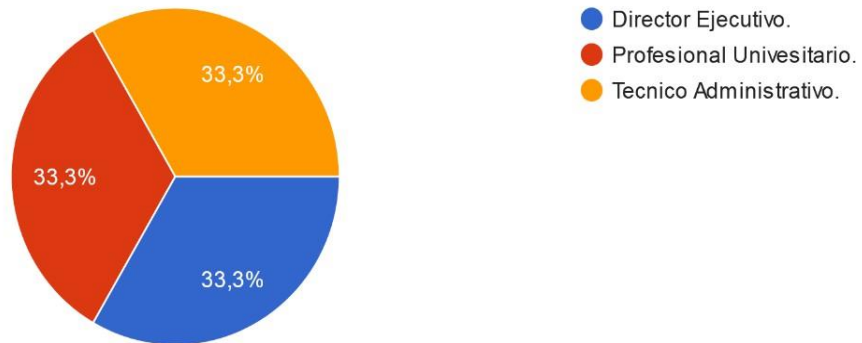


8. Selecciona el cargo que desempeñas:

Análisis: todos los 3 funcionarios desempeñan cargos diferentes.

Cargo que desempeña:

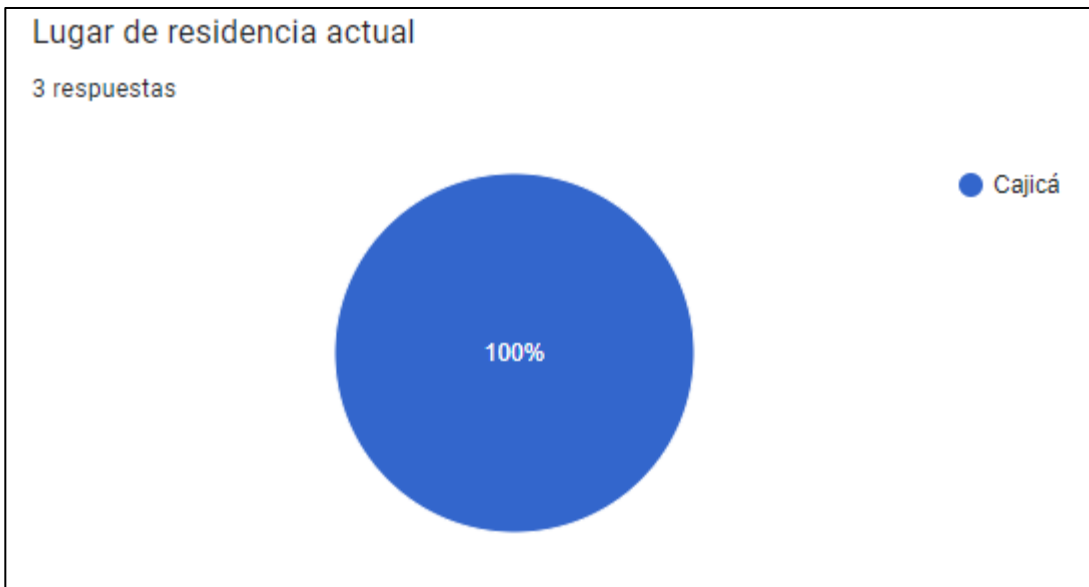
3 respuestas





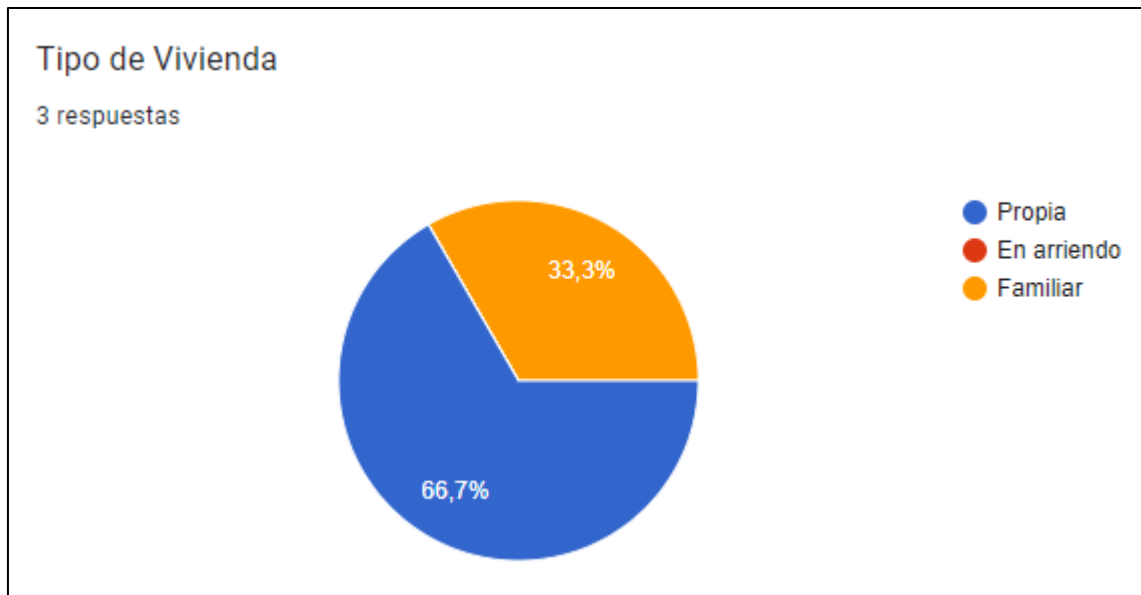
9. Diligencia Lugar de residencia actual.

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



10. Selecciona Tipo de Vivienda.

Análisis: El porcentaje más alto (100%) se concentra en funcionarios que viven en vivienda propia.





11. ¿Quiénes componen tu núcleo familiar?

3 respuestas

Esposa - Hija - Madre

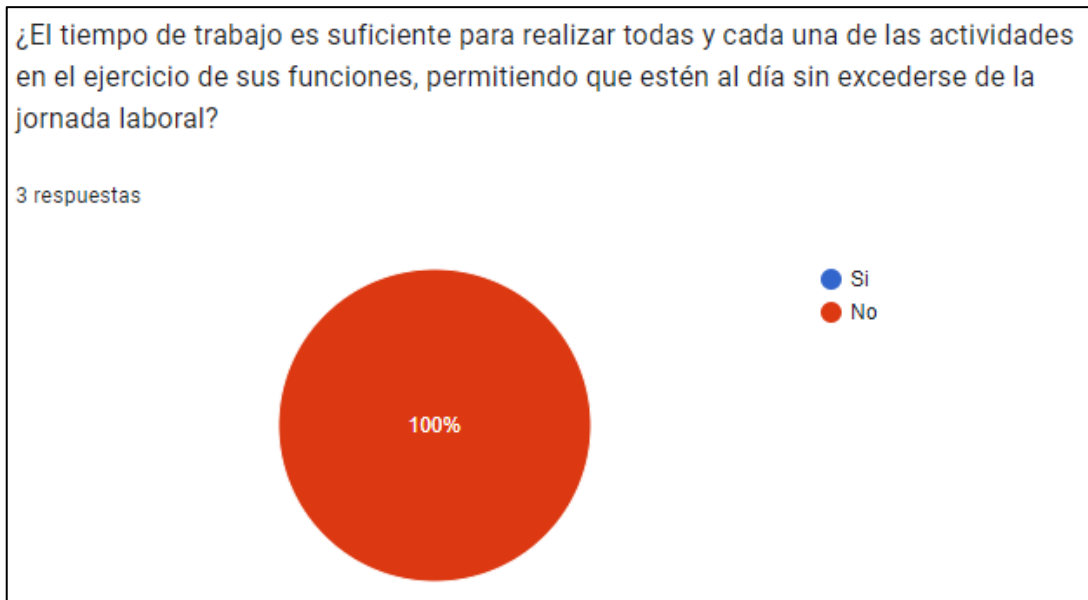
Esposo

Esposa, Tres hijos (Dos niñas y un niño)

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

Análisis: Se evidencia que el 66.67% de los funcionarios que hace parte del Instituto tiene personas a cargo y el 33.3% no 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?



Análisis: La encuesta evidencia en que el 100% (3 persona) percibe que el tiempo no le es suficiente para realizar sus actividades dentro de la jornada laboral.



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

Análisis: Se evidencia que no hay flexibilidad en el horario laboral lo cual está afectando el tiempo de vida laboral, vida familiar y personal.

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

3 respuestas

NO

No

No, actualmente no tengo flexibilidad en mi horario laboral. Mi capacidad para ajustar mi horario está determinada por las políticas y normativas del Instituto, así como por las expectativas y requerimientos específicos de mi rol. Aunque valoraría la posibilidad de contar con mayor flexibilidad para adaptarme a situaciones particulares, en este momento, mi disponibilidad está sujeta a las necesidades del equipo y la institución.

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

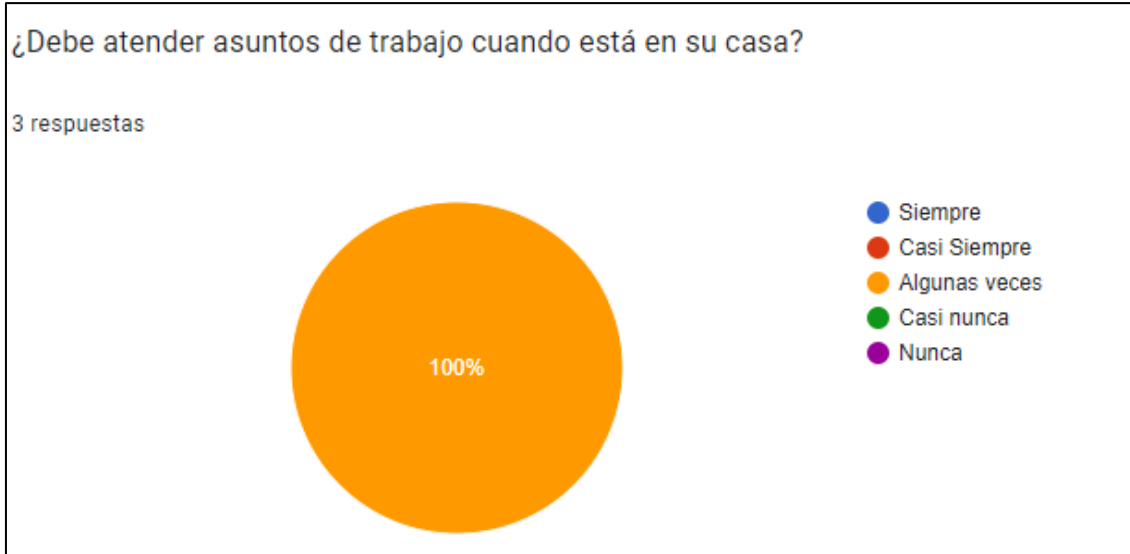
Análisis: se evidencia que el 67% (2 personas) se están viendo afectadas en la calidad de tiempo que comparten con su familia después de su jornada laboral. Sin embargo, el 33% (1 persona) restante no ve afectado el tiempo de calidad que comparte con su familia.





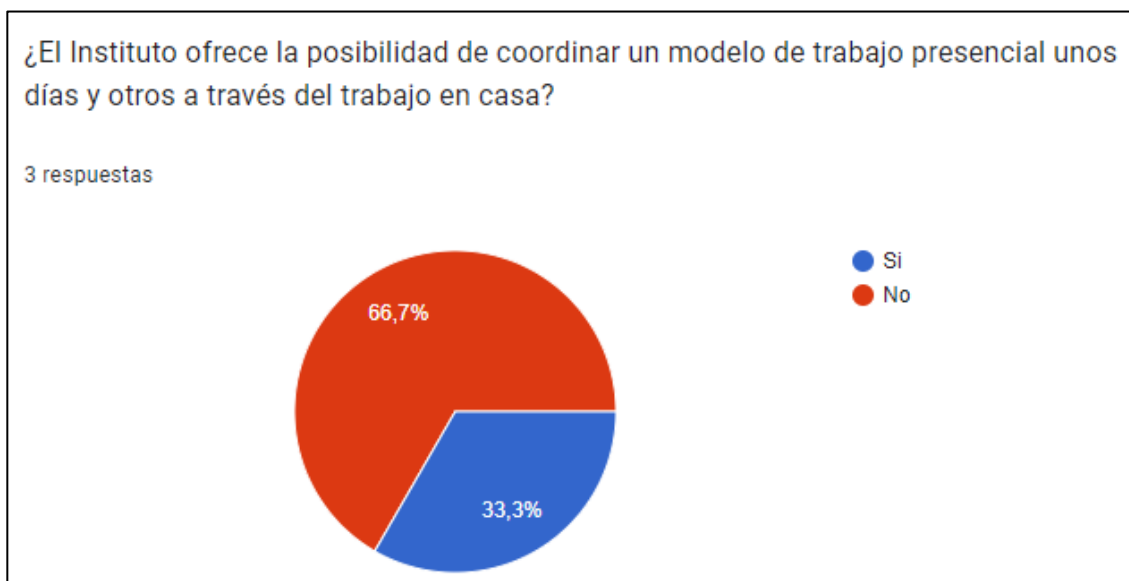
16. ¿Debe atender asuntos de trabajo cuando está en su casa?

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



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 66.7% de la muestra goza y conoce del beneficio que ofrece el instituto para trabajar desde las oficinas o desde sus hogares.





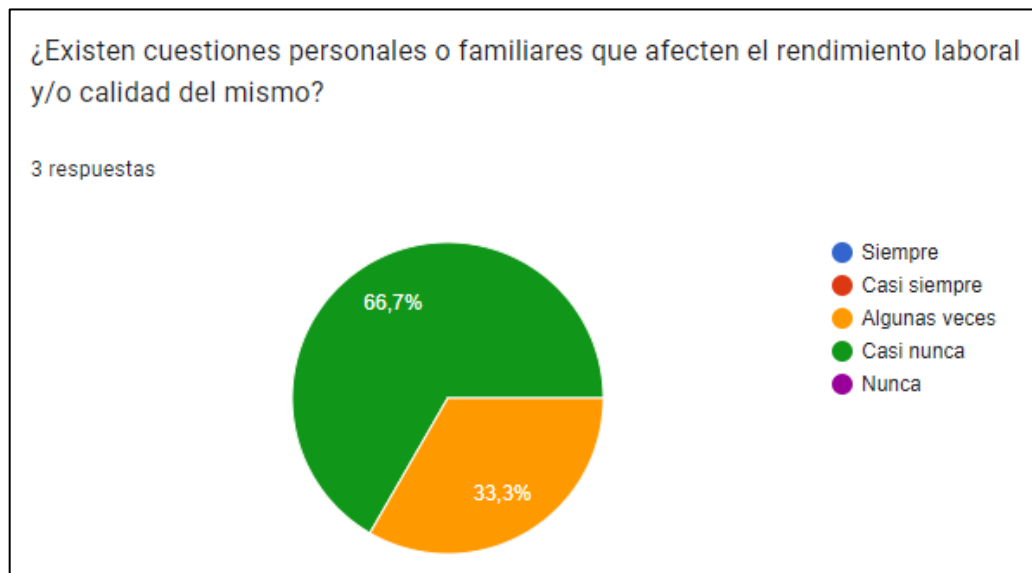
18. ¿Cumplo con mis responsabilidades asignadas sin afectar el tiempo familiar y personal?

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.



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

Análisis: Se evidencia que el 66.67% (2 persona) no ven afectado su desempeño laboral, ya que casi nunca mezclan las relaciones personales con laborales, mientras que el 33.33% (1 persona) algunas veces afecta su rendimiento.





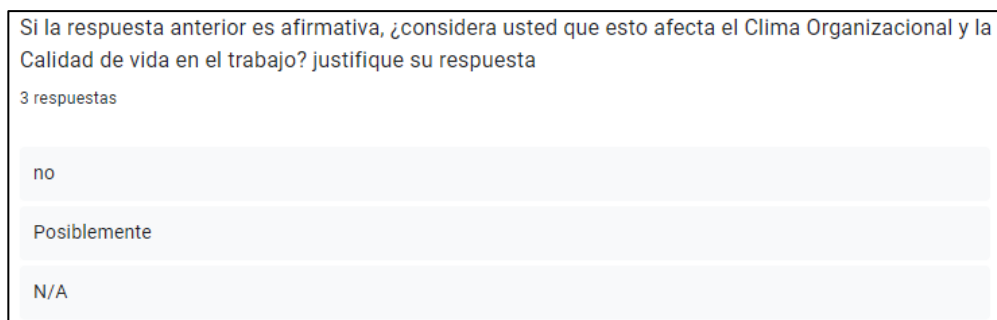
20. ¿Considera que las responsabilidades que tiene en el ejercicio de su cargo, le impiden compartir momentos de esparcimiento con sus compañeros de oficina?

Análisis: El constructo, infiere que los funcionarios en su gran mayoría consideran que las responsabilidades de su cargo, no 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.



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 no afecta el clima organizacional ni la calidad de vida en el trabajo



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

Análisis: De los 3 funcionarios de la entidad se evidencia les gustaría que se apoyara en servicios de educación formal, hábitos de vida saludables y formación en primeros auxilios.



Objetivos (objetivo general y objetivos específicos)

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, generando espacios de esparcimientos, conocimiento, integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral a través de las necesidades de los funcionarios.

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.
- Propiciar espacios de capacitación virtual, donde los funcionarios puedan compartir con su núcleo familiar.

Etapas del Plan

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 2024.
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 2024.
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 2024).

Áreas de intervención:

El Programa de Bienestar Social del año 2024, 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 desarrollar y mejorar las habilidades comportamentales y las condiciones de salud, 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:

Tabla 1 Presupuesto

Rubro	Nombre Rubro	Presupuesto
2.1.2.02.02.009.02	Gastos de Bienestar Social / ICLD AMC Funcionamiento	\$21,000,000

El programa se enmarca en dos áreas a saber:

Ilustración 1 Áreas de Programa de Bienestar





Área de protección y servicios sociales:

Está 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.

Estrategias:

- Fomentar la Cultura Organizacional a fin de mejorar el clima organizacional, a través de actividades lúdicas de integración.
- Fomentar espacios de dialogo para mejorar la empatía y clima organizacional.
- Involucrar en las actividades de bienestar de funcionarios a los integrantes de su núcleo familiar.
- Reconocer dos días al año, uno cada semestre para el disfrute del funcionario con su familia, dada la importancia y valor de la Familia como núcleo esencial de la sociedad.
- Estimular el uso de la bicicleta como una estrategia de habito de vida saludable y reconocer medio día por cada 30 días de uso continuo.

Componentes:

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.

Estrategias:

- Establecer e implementar, coordinar y ejecutar con las entidades del privadas y públicas como; Instituto Municipal de Recreación y Deportes, EPC, Caja de compensación familiar, ARL, entre otros.; actividades deportivas, recreativas, bioseguridad para la integración de los funcionarios y sus familias.



- Desarrollar actividades lúdicas, culturales, que fortalezcan los lazos de los funcionarios entre sí y su núcleo familiar.
- Motivar a los funcionarios a que participen activamente en las actividades de bienestar en cumplimiento al plan de bienestar.
- Incentivar el uso de la bicicleta otorgando Medio día libre remunerado por cada 30 días que certifique haber llegado a trabajar en bicicleta. Teniendo en cuenta la Ley 1811 de 2016.

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, es fundamental en el ejercicio de fortalecer las competencias comportamentales realizar capacitación “*out door*” para mejorar aspectos fundamentales como el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación asertiva, la empatía y la toma de decisiones, entre otras.

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 la importancia de la periodicidad de realizar chequeos médicos y atender a recomendaciones médicas.

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.

Dentro del Plan se establece como un mecanismo para desarrollar las actividades de bienestar contratar servicios de Operador Logístico y/o los de la Caja de Compensación Familiar, para atender necesidades de recreación, esparcimiento, salud, formación entre otras.



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.

Estrategias:

- Otorgar día hábil remunerado como reconocimiento y felicitación por el cumpleaños de los funcionarios.
- Propiciar el trabajo flexible y el trabajo en casa, para lo cual debe establecerse el procedimiento con fundamento en el artículo 2. de la Ley 2191 de 2022. - Definición de Trabajo en Casa. “Se entiende como trabajo en casa la habilitación al servidor público o trabajador del sector privado para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales por fuera del sitio donde habitualmente las realiza, sin modificar la naturaleza del contrato o relación laboral, o legal y reglamentaria respectiva, ni tampoco desmejorar las condiciones del contrato laboral, cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que impidan que el trabajador pueda realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.”
- 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 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.
- 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.

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/>

	NOMBRE	FIRMA	ÁREA
Proyectó:	Edgar Armando Sierra Venegas		Profesional Universitario
Revisó y aprobó:	Darwin Arturo Trujillo Rodríguez		Director Ejecutivo