



Plan Anual de Bienestar Social e Incentivos Institucionales

2025

Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá





Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. CONTEXTO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL.....	3
3. ALCANCE	3
4. OBJETIVO GENERAL.....	4
5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
6. DEFINICIONES BÁSICAS.....	4
7. MARCO NORMATIVO	6
8. DIAGNÓSTICO.....	7
9. ETAPAS DEL PLAN.....	12
10. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	13
9. COMPONENTES	14
11. ESTRATEGIAS	15
12. PLAN DE ACCIÓN ANUAL.....	16
13. CRONOGRAMA	18
14. SEGUIMIENTO Y MONITOREO.....	20





1. 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 de este plan 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, en el que el colaborador se sienta parte fundamental de la entidad.

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.

2. CONTEXTO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

Misión

Somos una entidad descentralizada que planea, direcciona, ejecuta y evalúa las políticas culturales y turísticas del municipio de Cajicá, a partir de un proceso de articulación, planeación y desarrollo soportando en lineamientos de inclusión y sostenibilidad social, ambiental y economía, buscando ser competitivos y reconocidos a nivel regional y nacional por su calidad e impacto en la comunidad.

Visión

Seremos en 2035 una entidad capaz de liderar el desarrollo del municipio desde lo cultural y turístico, alcanzando niveles de sostenibilidad, competitividad, institucionalización de la cultura y el turismo, a nivel regional y nacional, a través de la formulación y ejecución de proyectos que contribuyan al desarrollo social y económico de la comunidad.

3. ALCANCE





El bienestar social busca satisfacer las necesidades e intereses detectados en los colaboradores del Instituto Municipal de Cultura y turismo de Cajicá, con el fin de favorecer su desarrollo integral, el de su familia y los entornos internos y externos.

De igual manera, se quiere desarrollar acciones que permitan elevar los niveles de satisfacción y eficiencia en la prestación de los servicios, para la determinación del plan de bienestar 2025, se iniciará con la identificación de necesidades orientadas a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador.

Será responsabilidad del área de gestión humana la identificación, consolidación, el análisis de las necesidades y la ejecución de actividades de bienestar de los colaboradores y sus familias.

4. OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de vida de los colaboradores, brindar un óptimo clima organizacional, aumentar la satisfacción de los colaboradores en aspectos de bienestar, aumentar el empoderamiento de los colaboradores con la prestación del servicio, generar espacios de esparcimiento entre colaboradores con integración de sus familias, a través de actividades que fomenten el desarrollo integral de todos.

5. 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 colaboradores.
- Consolidar un clima organizacional satisfactorio en el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá.
- Promover actividades participativas que faciliten la armonización de las relaciones de los colaboradores a nivel interno y externo.
- Propender por el desarrollo saludable a nivel físico y mental de los colaboradores, mediante el fomento de los buenos hábitos.
- Propiciar espacios de integración de los colaboradores y sus familias buscando el mejoramiento de su calidad de vida.

6. 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 del individuo.

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.





7. 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**).

8. DIAGNÓSTICO

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, la estructura orgánica se compone de 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 consulta con el fin de conocer el sentir de cada colaborador, sus preferencias y determinar las estrategias a implementar para el desarrollo de las actividades del plan de bienestar vigencia 2025.

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 consulta realizada, 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 colaboradores, el cual redundaría en el clima organizacional satisfactorio que trasciende más allá del ámbito laboral, en tal sentido, se elaboró el siguiente cuestionario el cual tiene como objetivo conocer un poco más del entorno y la calidad de vida de las personas.





<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdCStBrvJOG8YixivwOUXMTn-oczF3oNJVJYwmvofcDOxNiTg/viewform?usp=sharing>

1. Nombre completo:
2. Número de identificación:
3. Fecha de nacimiento
4. Edad
5. Seleccione genero según corresponda:
Femenino
Masculino
6. Estado civil:
Soltero
Casado
Separado
Unión Libre
7. Último nivel de estudios alcanzado.
8. Selecciona el cargo que desempeña:
Director Ejecutivo.
Profesional Universitario.
Técnico administrativo.
9. Seleccione Tipo de Vivienda
Propia
En arriendo
Familiar
10. ¿Quiénes componen su núcleo familiar?
11. ¿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
12. ¿El Instituto ofrece la posibilidad de coordinar un modelo de trabajo presencial y del trabajo en casa?
Si
No
13. ¿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
14. ¿Qué actividad le gustaría que se desarrollara dentro del plan de bienestar?





15. ¿Le gustaría participar en alguna de las siguientes actividades?
Torneos deportivos
Prácticas musicales y/o artísticas
Prácticas de autocuidado (aeróbicos, zumba, yoga, etc)
Ninguna
16. ¿Le gustaría participar en actividades de promoción y prevención de salud tales como?
Salud oral
Salud visual
Manejo del estrés
Hábitos de vida saludables
Prevención del cáncer
Otros
Ninguno
17. ¿Considera que el instituto desarrolla actividades de bienestar que contribuyen al mejoramiento del entorno laboral?
Si
No
18. ¿Ha dialogado con los directivos sobre el plan de bienestar e incentivos del instituto y como contribuir positivamente a su ejecución?
- 19.

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 el siguiente.

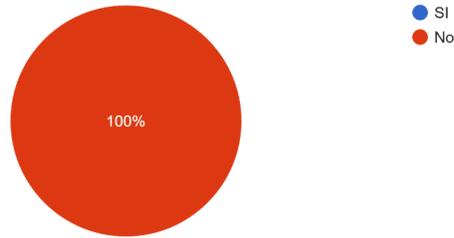
Los funcionarios respondieron el cuestionario enviado, a continuación, se muestran resultados solamente de las preguntas que tiene relación con el bienestar familiar y laboral y sobre las cuales se plantearan las estrategias a desarrollar en el presente periodo:





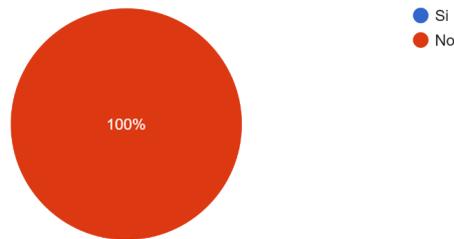
¿El tiempo de trabajo es suficiente para realizar todas y cada una de las actividades en el ejercicio de sus funciones, permitiendo que estén al día sin excederse de la jornada laboral?

3 respuestas



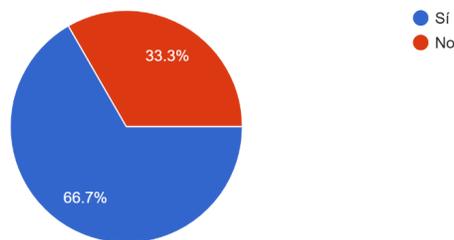
¿El Instituto ofrece la posibilidad de coordinar un modelo de trabajo presencial y del trabajo en casa?

3 respuestas



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

3 respuestas





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

3 respuestas

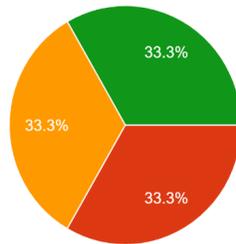
Actividades de integración funcionarios y contratistas

ACTIVIDADES LUDICAS

Talleres de desarrollo personal

¿Le gustaría participar en alguna de las siguientes actividades?

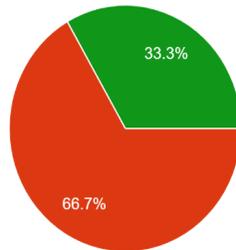
3 respuestas



- Torneos deportivos
- Prácticas musicales y/o artísticas
- Prácticas de autocuidado (aeróbicos, zumba, yoga, etc)
- Ninguna
- Otra, cual?

¿Le gustaría participar en actividades de promoción y prevención de salud tales como?

3 respuestas



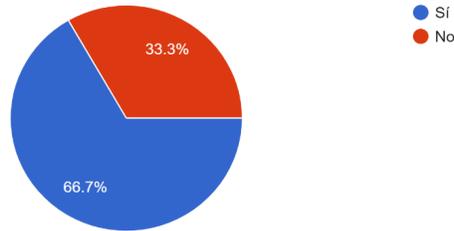
- Salud oral
- Salud visual
- Manejo del estrés
- Hábitos de vida saludables
- Prevención del cáncer
- Ninguno





¿Considera que el instituto desarrolla actividades de bienestar que contribuyen al mejoramiento del entorno laboral?

3 respuestas



¿Ha dialogado con los directivos sobre el plan de bienestar e incentivos del instituto y como contribuir positivamente a su ejecución?

3 respuestas

Nada en concreto

SI, PROCESO EN CONSTRUCCION

Se han dado sugerencias para fortalecer el plan de bienestar su ejecución y promover un impacto positivo en el equipo.

Dentro de las conclusiones de la aplicación del formulario, se tiene:

- No se cuenta con alternativas de trabajo en casa
- La carga laboral excede la jornada de trabajo
- La responsabilidad de los funcionarios excede su capacidad laboral e impiden la participación en las actividades de bienestar
- Se deben desarrollar diversas actividades que
- Se deben fortalecer los espacios de integración
- Es la salud visual una de las estrategias a fortalecer
- Se debe seguir trabajando en la consolidación de un programa anual e bienestar que integren a todo el equipo de trabajo del instituto sin hacer distinción de la forma de vinculación

9. 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 2025.
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 2025.

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).

10. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2025, está dirigido a todos los colaboradores del Instituto y fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que puedan favorecer su bienestar integral.

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 asignado para la vigencia 2025

Rubro	Nombre Rubro	Presupuesto
2.1.2.02.02.009.02	Gastos de Bienestar Social Ingresos corrientes de libre destinación	\$6,000,000

El programa se enmarca en dos áreas a saber:

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, 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 diálogo para mejorar la empatía y clima organizacional.
- Involucrar en las actividades de bienestar de colaboradores 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 y de acuerdo a la normatividad legal vigente.
- Estimular el uso de la bicicleta como una estrategia de hábito de vida saludable.

9. 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 colaboradores 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 todos.

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 colaboradores y sus familias.
- Desarrollar actividades lúdicas, culturales, que fortalezcan los lazos de los colaboradores entre sí y su núcleo familiar.
- Motivar a los colaboradores a que participen activamente en las actividades de bienestar propuestas.
-

Educación, capacitación y formación:

Este componente se aborda especialmente dentro del PIC Institucional; sin





embargo, es importante mencionar que, con el fin de fortalecer los conocimientos, así como mejorar la calidad de la información, se determina la posibilidad de contratar servicios de capacitación en diferentes áreas del saber con el fin de mejorar las competencias y habilidades.

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.

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, haciéndolas extensivas a todos los colaboradores del instituto.

Área de calidad de vida laboral:

Se busca mejorar las condiciones de vida de los colaboradores 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 en general.

Dentro de las estrategias se contempla reconocer días compensatorios, posibilidad de trabajo en casa, flexibilidad en el horario y todas aquellas que mejoren la calidad de vida en los colaboradores del Instituto, sin contravenir las normas y disposiciones legales.

11. ESTRATEGIAS





- Otorgar un (1) día hábil remunerado como reconocimiento y felicitación por el cumpleaños de los colaboradores.
- 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.
- Realizar actividades en las que los colaboradores puedan integrarse y fortalecer los lazos profesionales y personales entre compañeros del trabajo.
- Implementar incentivos no pecuniarios que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los colaboradores de la entidad.
- Realizar jornadas de integración y reconocimiento honorífico en fechas especiales como las identificadas en el siguiente cronograma.
- Hacer reconocimiento honorífico cuando los colaboradores aporten a su hoja de vida certificados, diplomas, menciones y demás que permitan ver su crecimiento profesional.
- Promover y comunicar los programas aliados institucionales como 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.
- Día de cumpleaños: Podrá programar el disfrute del beneficio de un (1) día hábil por el día de cumpleaños, en la misma fecha o dentro de los 30 días calendario, siguientes a la fecha de cumpleaños.
- Celebración mensual del cumpleaños como actividad para realizar un compartir y reconocer a todos los colaboradores que durante el mes hayan tenido recordación de su natalicio.

12. PLAN DE ACCIÓN ANUAL

ESTRATEGIA 1: Fomentar un ambiente laboral positivo y motivador a través de un programa integral de bienestar y reconocimiento.





META: Fortalecer un ambiente laboral con sentido de pertenencia, donde se promueva el bienestar laboral.

INDICADOR:

Porcentaje de actividades de bienestar social.

Formula de indicador: Número de actividades realizadas / Número de actividades planificadas * 100

Actividades	Responsable	Entregable	Fecha Inicio	De	Fecha De Finalización	Periodicidad
Otorgar día hábil remunerado por cumpleaños	Talento Humano	Calendario anual de cumpleaños y registro de días otorgados	01/02/2025		15/12/2025	Anual
Otorgar día semestral para compartir con la familia Ley 1857 de 2017	Talento Humano	Formato y material informativo	01/02/2025		15/12/2025	Semestral
Jornadas de reconocimiento	Talento Humano	Convocatoria y lista de asistencia	01/02/2025		15/12/2025	Anual
Incentivos no pecuniarios	Talento Humano	Material informativo.	01/02/2025		15/12/2025	Anual

ESTRATEGIA 2: Fomentar las actividades de integración familiar fomentando y fortaleciendo e la salud y el uso de medios de transporte alternativos

META: Fortalecer jornadas de integración donde se impulse el bienestar general después de participar en las actividades.

INDICADOR:

Porcentaje de actividades de bienestar social.





Formula de indicador: Número de actividades realizadas / Número de actividades planificadas * 100

Actividades	Responsable	Entregable	Fecha De Inicio	Fecha De Finalización.	Periodicidad
Actividades de integración con la familia de los funcionarios.	Talento Humano	Fotografías	01/02/2025	15/12/2025	Anual
Realizar jornadas de integración (como día de la mujer, día del conductor, día del hombre, día de la madre, día del padre, día Nacional del Servidor Público, etc)	Talento Humano	Listas de asistencia, fotografías	01/02/2025	15/12/2025	Anual

13. CRONOGRAMA

Tabla 2: cronograma

Actividad	objetivo	Fecha propuesta
Día de la mujer	Exaltar la labor de la mujer como parte esencial de la sociedad, reconociendo cómo cada una de ellas impacta de manera positiva en los logros institucionales	Marzo 2025
Día del hombre	Recordar la importancia hombre en la entidad y su trabajo mancomunado que permite en el instituto desarrollar los planes y programas propuestos	Marzo 2025
Semana santa	Fechas de recogimiento espiritual que permiten al colaborador del IMCTC integrarse con su familia alrededor de	Abril 2025





	sus costumbres religiosas	
Día de la madre	Exaltar la misión de las madres en la sociedad colombiana que permite desde la primera infancia contribuir de manera notoria en la sociedad	Mayo 2025
Día del padre	Reconocer al padre como eje fundamental de la composición familiar	Junio 2025
Día de la familia	Reafirmar que la familia es el núcleo de la sociedad y de su estabilidad y emotividad dependen las relaciones humanas del mañana	Julio 2025
Día de la bicicleta	Fomentar el uso de la bicicleta como estrategia de vida saludable	Permanente
Aniversario institucional	Empoderar al colaborador en los objetivos corporativos buscando en todo momento el cumplimiento de su misión institucional	Noviembre 08
Felicitación día de las profesiones	Exaltar en su día especial, cada una de las labores desarrolladas por los colaboradores según calendario de festividades nacionales	Permanente
Felicitación día del cumpleaños	Enaltecer al colaborador en su día de natalicio	Permanente
Celebración mensual de cumpleaños	Generar espacios para un "compartir" entre los colaboradores que permita la recordación y homenaje a su fecha de nacimiento	Ultimo viernes de cada mes
Día del dulce	Generar espacios de integración con los hijos de los colaboradores que permitan fortalecer los lazos familiares haciendo de su labor en el instituto un trabajo de convicción y buscando mecanismos de mejora	Octubre 2025





	continua del ambiente laboral	
Día de velitas	Permitir con horarios flexibles a los colaboradores para desarrollar actividades de encuentros familiares de temporada	Diciembre 2025
Día de navidad	Permitir con horarios flexibles a los colaboradores para desarrollar actividades de encuentros familiares de temporada	Diciembre 2025
Integración de fin de año	Desarrollar y generar espacios de compartir con todos los colaboradores y exaltar la labor desarrolladas en el periodo	Diciembre 2025

14. SEGUIMIENTO Y MONITOREO

El seguimiento de los planes institucionales se realizará de acuerdo con el formato EST-PIC-MN-002-FM-003, correspondiente al seguimiento de planes, programas y proyectos. Trimestralmente, se deberá reportar el estado de avance de cada plan.

15. 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. *Página web*. Sacado de <https://www.culturacajica.gov.co/>

