


DOCUMENTO OFICIAL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVO - 2026	Fecha: Enero 2026	
	Versión: 1.0	

INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLIVAR - ICULTUR

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Proceso de Gestión de Talento Humano

VANEZA DAGUER TAMAYO
Directora.



Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD
3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co



TABLA DE CONTENIDO

- 1. Introducción**
- 2. Glosario**
- 3. Objetivo.**
- 4. Funciones Del Instituto.**
- 5. Estructura Orgánica.**
- 6. Funciones de Dirección General. -**
- 7. Diagnóstico de necesidades Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar.**
- 8. Marco Normatividad.**
- 9. Beneficiario.**
- 10. Responsables.**
- 11. Areas de Intervención.**
- 12. Presupuesto.**
- 13. Cronograma.**
- 14. Financiación**

INTRODUCCION.

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar Social Laboral para el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar "Icultur", implementado por el área de Gestión Administrativa - Subdirección de Talento Humano. El plan es dirigido a los servidores Públicos del Instituto con el fin de beneficiar y dar cumplimiento a los objetivos misionales de la entidad, buscando satisfacer las necesidades de los empleados y su entorno familiar, laboral y Social, obteniendo con su ejecución una mejor calidad de vida.

El plan de Bienestar e Incentivos se da a conocer a los servidores públicos de Icultur. A manera de reconocer el cumplimiento a su labor, por esta razón se pretende fortalecer la gestión del Talento Humano y el Fortalecimiento Institucional de manera eficiente y eficaz desarrollando acciones que satisfagan las necesidades del personal, creando así una cultura que permita contribuir al logro de su crecimiento personal y laboral.

Dentro del Instituto el programa tiene el compromiso de identificar y apoyar las necesidades del personal, dar cumplimiento a lo pactado de forma confiable, respondiendo a cada una de estas y que por medio de las acciones implementadas ayuden a incrementar la motivación y el desarrollo de un buen ambiente laboral. Por medio de lo anterior el área Administrativa, Gestión Humana presenta el programa de Bienestar Social Laboral 2025, el cual se encuentra bajo la normatividad vigente y bajo el cumplimiento MIPG. Crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los trabajadores junto a las políticas de Bienestar Social, actualmente vigente, regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Orienta la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los trabajadores.

Tal y como se puede visualizar, aquí se presentan dos los productos a obtener en el elemento de Talento Humano, correspondiente al Componente Talento Humano, que corresponde al Módulo de Control de Planeación y Gestión, del Modelo Estándar de Control Interno -MECI- 1000: 2014. De ahí que, a través de este programa, aparte de atender a la obligatoriedad señala por el Sistema de Control Interno MECI, se responde a lo establecido en el Título V, Capítulo II del Decreto 1227 de 2005 y al Art. 2.2.10.8. del Decreto 1083 de 2015. Cabe señalar que ésta última norma señala: "Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades".

GLOSARIO

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios". (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Necesidades: A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Bienestar: Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, reacción, ocio, identidad y libertad.
- Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

Felicidad: "La premisa de la psicología positiva es que el bienestar se puede definir, medir y enseñar. El bienestar incluye emociones positivas, compromiso intenso, buenas relaciones, significado y realización (PERMA). Los cuestionarios pueden medirlo. Los capacitadores pueden enseñarlo. Alcanzarlo no solo hace que las personas se sientan más realizadas, sino que también hace que las empresas sean más productivas, los soldados más resilientes, los estudiantes más comprometidos y los matrimonios más felices.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión.

Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos.

(Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

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. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad.

(Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional: Se define como el 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); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

(Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Calidad de vida: "Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida". (Ardila,

Rubén Calidad de vida: una definición integradora Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 35, núm. 2, 2003, pp. 161-164 Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia). Salario Emocional: "(...) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (...)" (Montalvo Poveda, M. E., 2018).

PROPÓSITO

Implementar las actividades del Plan de Bienestar, ajustándolas a las necesidades e intereses de los servidores públicos y en consonancia con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar, para promover un ambiente laboral más saludable y productivo.

OBJETIVO

Fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los colaboradores del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar Icultur, dentro del marco establecido en las dimensiones aplicables de MIPG.

Para cumplir con los objetivos el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar se concientiza en contar con un equipo humano que sea competente, que entienda y se comprometa con programas para lograr el mejoramiento de la calidad de vida de cada bolivarense.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Generar espacios de conocimiento por medio de planes y programas de capacitación que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados de Icultur.

- Favorecer condiciones en el ambiente laboral que permita facilitar el desarrollo de lo creativo, la identidad y la participación de los trabajadores.
- Generar un buen clima organizacional que transmita confianza en los empleados para que puedan prestar los servicios de manera eficiente y eficaz y que se vea reflejado en el cumplimiento de la Misión Institucional.
- Promover los hábitos de vida saludable, a través de actividades que ayuden a disminuir los factores de riesgo y aumentar los factores protectores de manera positiva para el bienestar social laboral. • Generar acciones que contribuyan en la calidad de vida de los empleados atendiendo a las necesidades con relación a la salud, calamidad, recreación, deporte, cultura, educación y entorno familiar.

ALCANCE

El presente plan tiene como beneficiarios a todas las servidoras y los servidores públicos de la entidad y sus familias, quienes tendrán acceso a las políticas, planes y programas de bienestar laboral. A través de este plan, se busca mejorar significativamente la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos y sus familias, promoviendo acciones que favorezcan su crecimiento personal, integración y calidad de vida, y fomentando su desarrollo integral y elevando sus niveles de satisfacción.

RESPONSABLE

En el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar- ICULTUR- la responsabilidad de liderar, coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social de sus funcionarios corresponde a la Dirección General, bajo la orientación y autorización de la Dirección Administrativa y Financiera de la entidad y el apoyo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto.


La evaluación de los programas de bienestar será, también, responsabilidad de la División Administrativa, para lo cual contarán con la colaboración del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto

ESTRUCTURA ORGÁNICA

En esta sección encontrará el organigrama del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar y las normas que regulan su estructura.

Ordenanza No. 35 de 2013 Decreto 498 de 2013 Acuerdo No.002 de 2013

- Concejo Directivo
- Dirección General
- Dirección Técnica Cultura
- Dirección Técnica Turismo
- Dirección Administrativa y Financiera
- Oficina Control Interno
- Asesor Jurídico
- Asesor Planeación

 Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD
3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co

PLANTA DE PERSONAL

Corte de 31 de diciembre 2025

Carrera Administrativa	Libre Nombramiento y Remoción	Periodo Fijo
2	8	1

Tabla 1

ETAPAS DE DESARROLLO

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, para la vigencia 2026, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- Evaluación y diagnóstico: Durante esta etapa se evaluó la percepción de las servidoras y los servidores públicos hacia el Plan de Bienestar e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información
- Diseño y formulación: A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el Plan de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2026.
- Seguimiento y evaluación: Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998" (norma derogada y compilada en el Decreto 1083 de 2015).

Decreto 1083 de 2015.

Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz Y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 69)

Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

Deportivos, recreativos y vacacionales. Artísticos y culturales.

Promoción y prevención de la salud.

Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos

 Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD
3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co



modelo Integrado
de planeación
y gestión

de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Artículo 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 71)

Artículo 2.2.10.4. Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 73)

Artículo 2.2.10.6. Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 74)

Artículo 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin laboral, las entidades

Deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

5. Fortalecer el trabajo en equipo.

6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 75)

Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 76)

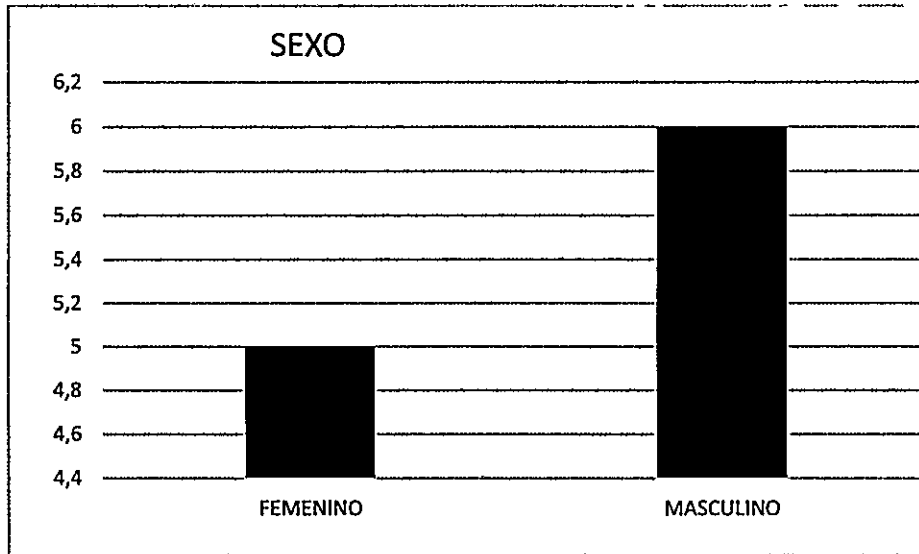
Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada Entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades Individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

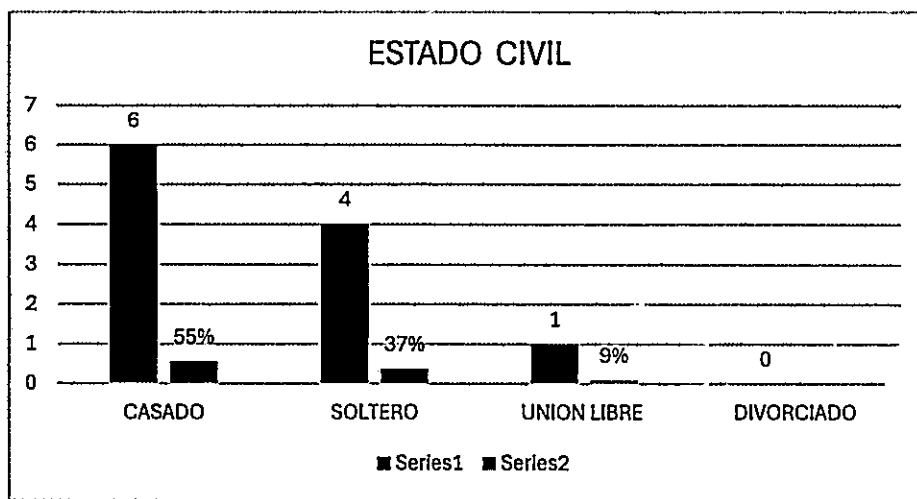
RESULTADOS ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN

Datos personales y núcleo familiar Con base en la información suministrada por las servidoras y los servidores, se puede comprender los aspectos relacionados, el sexo, el estado civil, tipo de vinculación y si presentan algún tipo de discapacidad, así:



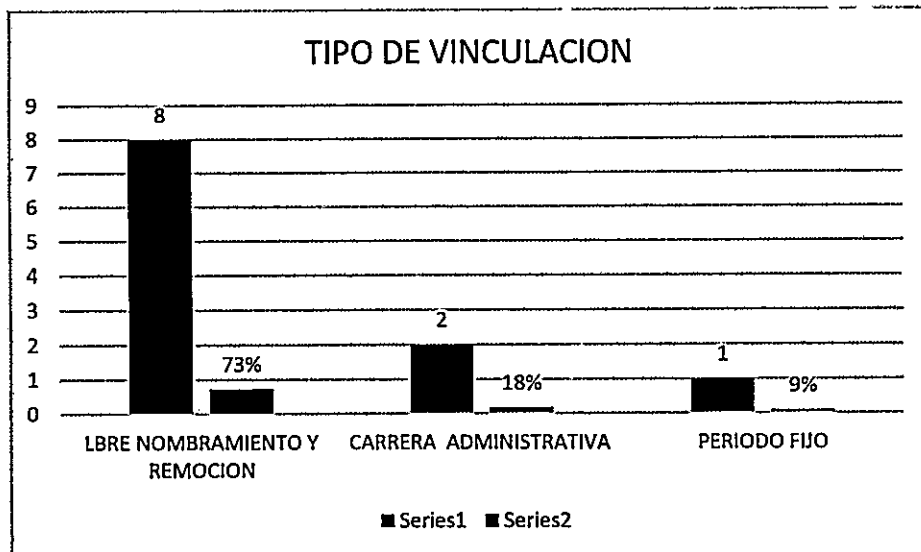
Grafica 1. sexo

La información suministrada por la Encuesta precisa que 5 servidoras se identifican con sexo mujer y 6 servidores se identifican con sexo hombre.



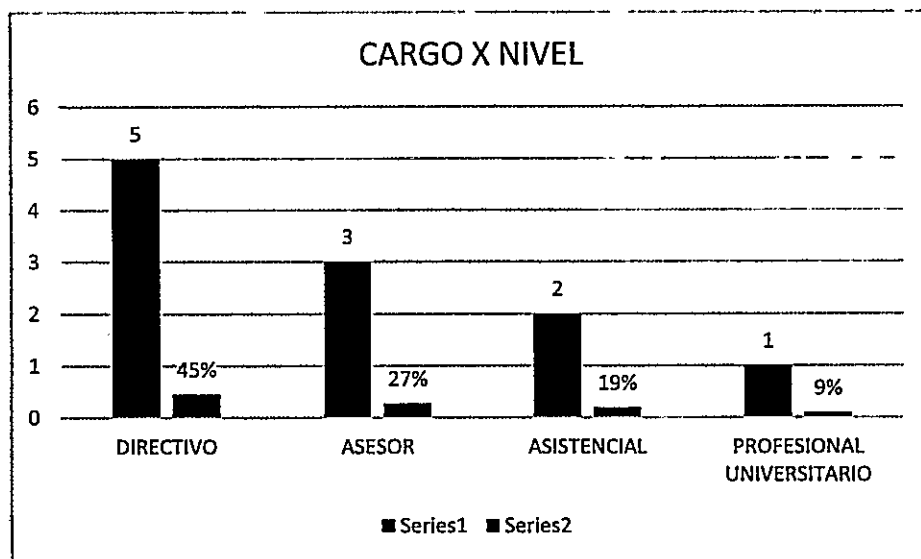
Grafica 2: Estado civil

El estado civil del reporte evidencia que 4 servidoras y servidores son solteras/os, correspondiente al 37% de la población que respondió la encuesta, el 55 % están casadas/os y el 9 % viven en unión libre.



Grafica 3: Vinculación

El tipo de vinculación suministrado por la Encuesta evidencia que 2 servidoras y servidores participantes se encuentran en Carrera Administrativa (18%), 1 servidoras/es periodo fijo (9%), y 8 son de Libre Nombramiento y Remoción (73%)



Grafica 4: Cargo




La muestra evidencia que 5 servidoras/es ostentan el Cargo de nivel Directivo (45%), 1 Profesionales Universitarios correspondiente al 9% de la población que respondió la encuesta, el 27% son Asesores (3 servidores), 2 son secretarios ejecutivos (19%).


EJES DE ELABORACION DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

El instituto de Cultura y Turismo de Bolívar- ICULTUR, toma como bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo, el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar. El Programa Nacional de Bienestar aborda de manera integral las dimensiones que impactan la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, a través de cinco ejes estratégicos. Estos ejes fueron diseñados con base en un diagnóstico exhaustivo de las necesidades del personal y en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las tendencias del mercado laboral.

EJES	CONTENIDOS
Equilibrio Psicosocial	Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales, equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.
Salud Mental	Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol; lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos
Diversidad e inclusión	Este eje hace referencia a las acciones que

DOCUMENTO OFICIAL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVO - 2026	Fecha: Enero 2026	
	Versión: 1.0	
	<p>las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.</p>	
Transformación Digital	<p>Este eje se centra en la evolución de las entidades públicas hacia modelos de organizaciones inteligentes, impulsadas por la Cuarta Revolución Industrial. A través de la adopción de tecnologías de vanguardia y la gestión estratégica de la información, se busca trascender las barreras físicas para conectar el talento humano con un entorno globalizado. Esta transformación es clave para el bienestar laboral, ya que permite utilizar herramientas digitales para profundizar en el conocimiento de las necesidades de los servidores, optimizar la comunicación interna y simplificar los procesos de gestión del talento, logrando una administración más ágil, cercana y eficiente."</p>	
Identidad y Vocación por el Servicio Público	<p>Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como</p>	



DOCUMENTO OFICIAL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVO - 2026	Fecha: Enero 2026	
	Versión: 1.0	
		entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

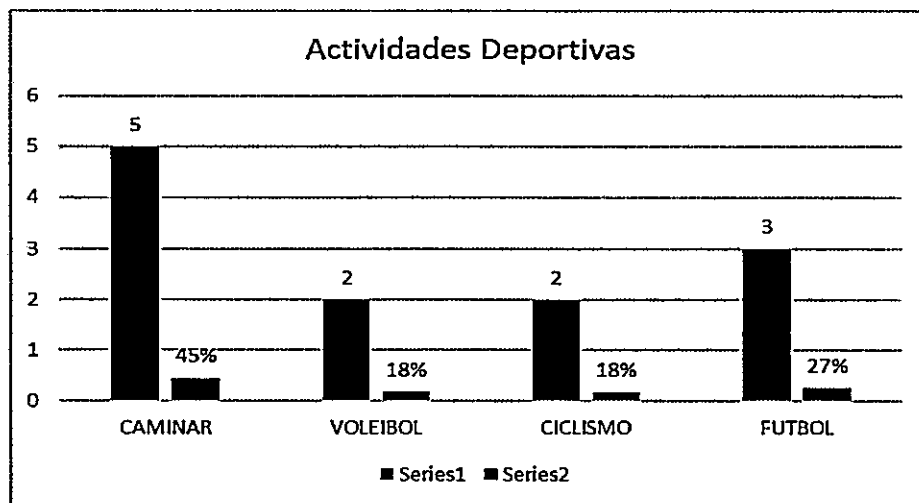
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLÍVAR.

Luego de la recolección de información, mediante una encuesta donde los empleados del ICULTU, dejaron como evidencia los siguientes resultados al igual que sus sugerencias, tendencias necesidades en lo concerniente al bienestar institucional que aspiran se les brinden el Instituto. Información ésta que sirvió de valioso insumo para formular el presente plan.

A partir de los resultados y análisis derivados de la encuesta se evidenciaron las siguientes necesidades y actividades para ejecutar:

EJE 1 Equilibrio Psicosocial EJE 3 Diversidad e Inclusión

Espacio Deporte



Grafica 5: Actividades Deportivas.



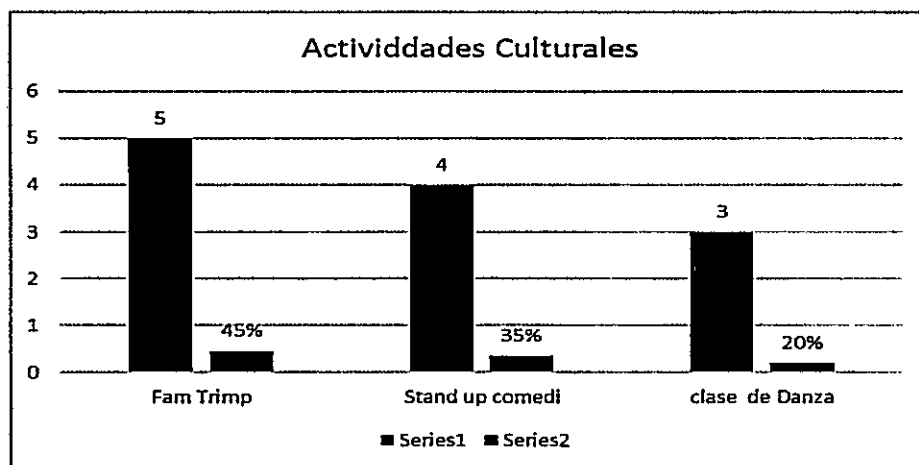
Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD
3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co



En este componente aparece en primer lugar las caminar con un 45%, seguida del fútbol con el 27%, en cuarto lugar, se encuentra disciplina del Voleibol y el Ciclismo con un 18%, cada una.

EJE 1 Equilibrio Psicosocial y EJE 2 Salud Mental

Espacio Cultural

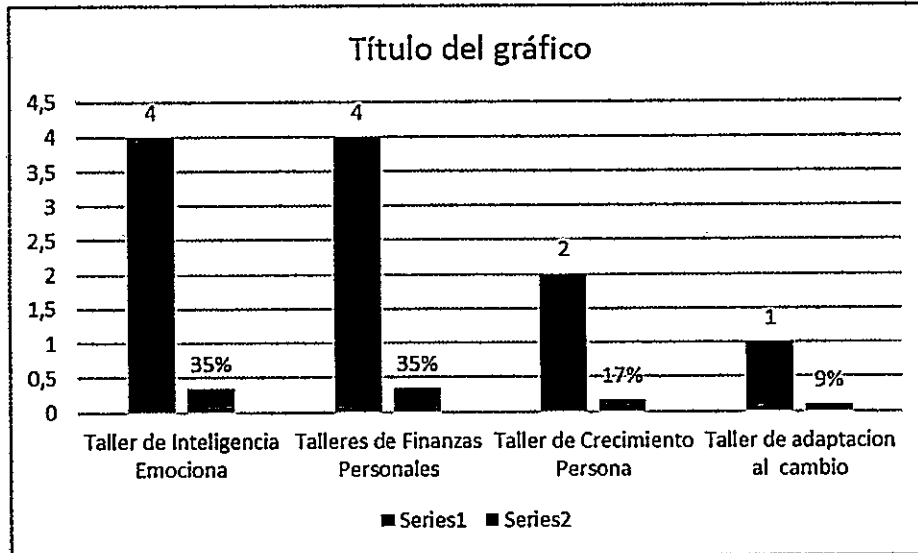


Gráfica 6 : Actividades Culturales

Los resultados evidencian que el 45% de la muestra, presenta favorabilidad por los Fam Trimp, seguida de conciertos Stan up Comedi con un 35%, Finalmente, se identifica un porcentaje inferior en la preferencia por actividades como clases de Danzas con un 20%.

EJE 2 Salud Mental , EJE 1 Equilibrio Psicosocial y EJE 4 Transformación Digital

Ámbito Formativo



Grafica 7: Actividades de Formación


Los resultados evidencian que el 35% de la población que respondió la encuesta le gustaría participar en Taller de Inteligencia Emociona, otro 35% en Talleres de Finanzas Personales. El taller de Crecimiento Personal lo prefieren el 17% y en menor porcentaje se encuentran las preferencias por Talleres de adaptación al cambio con el 9%.

FASES DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Evaluación y seguimiento Corresponderá al área Administrativa y financiera el monitoreo de las acciones reportadas de manera mensual, con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2026. Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

NIVEL DE SATISFACION

Indicador de Cumplimiento	Ejecución de actividades de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos. # de actividades desarrolladas en el Plan de Incentivos / # de actividades programadas en
---------------------------	---

DOCUMENTO OFICIAL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVO - 2026	Fecha: Enero 2026	
	Versión: 1.0	
	el Plan de Incentivos x 100%	
Indicador de Medición	Número de las servidoras y los servidores participantes en las actividades programadas en el cronograma de Bienestar Social e Incentivos. # de servidores que participan en las actividades que tienen cupo de inscripción limitado del Plan de Bienestar Social / Total de servidores inscritos en las actividades que tienen cupo de inscripción limitado en el Plan de Bienestar Social x 100% # de servidores que participan en las actividades del Plan de Incentivos / Total de servidores inscritos en las actividades del Plan de Incentivos x 100%	
Indicador de Calidad	Medición de la satisfacción en las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos. % de satisfacción de las actividades del Plan de Bienestar Social / El 100% de satisfacción esperada de las actividades del Plan de Bienestar Social % de satisfacción de las actividades del Plan de Incentivos / El 100% de satisfacción esperada de las actividades del Plan de Incentivos.	

Entidades de apoyo Para dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2026, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- ✓ Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- ✓ Fondos de Pensiones y Cesantías
- ✓ Caja de Compensación Familiar
- ✓ Entidades Promotoras de Salud



Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD
3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.lcultur.gov.co




BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del Programa de Bienestar de ICULTUR serán todos sus servidores públicos y sus familias, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 y la Ley 734 de 2002. Y, dado que el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar existe un número promedio de personas vinculadas mediante de prestación de servicio, siempre que sea posible y sin desconocer el carácter prioritario del personal de planta, se les podrá beneficiar, a través del Programa de Bienestar.

De conformidad con el Art. Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, a los empleados se les podrán ofrecer, dentro del marco del Programa de Bienestar, los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación en otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

DOCUMENTO OFICIAL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVO - 2026	Fecha: Enero 2026	
	Versión: 1.0	

AREAS DE INTERVENCIÓN

Con el fin de proporcionarle a los servidores públicos y contratistas del ICULTUR una atención lo más completa posible y estimular el desempeño laboral, se han contemplado las dos (2) siguientes áreas:

AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Es evidente que la calidad de vida laboral está estrechamente relacionada con Las condiciones de trabajo.

“La calidad de vida laboral se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. La finalidad básica es crear un ambiente que sea excelente para los empleados, además de que contribuye a la salud económica de la organización. Los elementos de un programa típico comprenden muchos aspectos como: comunicación abierta, sistemas equitativos de premios, interés por la seguridad laboral de los trabajadores y la participación en el diseño de puestos. Los programas de vida laboral ponen en relieve el desarrollo de habilidades, la reducción del estrés ocupacional, y el establecimiento de relaciones más cooperativas entre la dirección y los empleados”.

1. Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo de los servidores públicos y personal contratista de la entidad; y está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

La intervención se hará en los siguientes campos:

Intervención en el Clima Laboral y Cultura Organizacional

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura de la innovación.

- Actividades a desarrollar:
- Reconocer y destacar el cumpleaños de los empleados y contratistas.
- Celebración de fechas especiales: día de la mujer, día de la secretaria
Día del servidor público, día de la madre, día del niño, amor y amistad.
- Jornadas de pausas activas
- Charlas de Salud Ocupacional
- Jornadas de Salud e higiene ocupacional



Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD
3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co

mpg
modelo integrado
de planeación
y gestión

- Visitas para cambios de roles en los puestos de trabajo de los subalternos, por parte de los directivos.
- Charlas de prevención de accidentes laborales
- Plan de emergencia, designando líderes dentro del Instituto
- Conformación del COPASST y Capacitaciones a los miembros del mismo.
- Actividades orientadas a la Gestión del Cambio
- Jornadas pedagógicas para promover los valores y principios del Código de Integridad

Salario Emocional

El salario emocional, se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

Estrategias y retribuciones emocionales a implementar:

- Horario flexible, apoyándonos en la consideración de que "cumplir horario, no es sinónimo de productividad", se implementará un horario flexible, sin que ello no implique dejar de cumplir las ocho (8) horas.
- Días libres, previa concertación y autorización por la División Administrativa, para los empleados el día de su cumpleaños, o por acompañamiento en momentos difíciles de pérdida de un ser querido o cualquier calamidad doméstica.
- Capacitación y formación que no esté directamente relacionada con nuestro trabajo diario, tales como idiomas, talleres literarios o de cualquier otro tipo, que el trabajador considera necesario para su desarrollo personal.
- Jornadas de reconocimiento al trabajo bien hecho, que se llevarán a cabo con una periodicidad trimestral, para escoger al servidor público o trabajador de la entidad más destacada por los logros alcanzados, responsabilidad y cumplimiento. Para lo cual, se otorgarán placas, menciones de honor o cualquier otro obsequio que se considere pertinente.

Medición de Clima Laboral

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima del Instituto, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura de la innovación.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

En ICULTUR, para efectos de la formulación del presente plan, se realizó el análisis del clima laboral, a partir de una encuesta, dicha herramienta se utilizada para obtener información sobre el clima organizacional. Este instrumento, se aplicó a 08 personas, con vinculación laboral directa al Instituto. El propósito principal de este cuestionario fue la recopilación de datos para identificar y establecer la percepción de los servidores públicos en cuanto a la relación de su desempeño laboral y la relación al bienestar individual y colectivo en el Instituto.

Todo esto, teniendo en cuenta que al poder detectar las necesidades de nuestros empleados se pueden ejecutar acciones en aras al mejoramiento continuo, pudiendo así tener un personal más motivado, lo cual se refleja en su desempeño laboral y un compromiso mayor por la empresa.

Objetivos específicos:

- Determinar cuáles son las dificultades más comunes que existen entre los servidores públicos, al momento de desempeñar su trabajo.
-
- Determinar cuáles son las fortalezas que tienen en común los servidores públicos, al momento de desempeñar su trabajo.
-
- Establecer acciones que mejoren el clima laboral de ser necesario en el ICULTUR

Metodología

Teniendo en cuenta que el clima Organizacional está basado en la percepción individual de los empleados de la instituto, el ambiente físico donde desarrollan todas su actividades y las relaciones personales con sus compañeros y jefes, se hace necesario conocer todos los tipo de opiniones que tienen los trabajadores de las misma y la dinámica que desarrollan, por lo tanto la propuesta de trabajado se maneja de maneja cuantitativa para dar respuesta a porcentajes de opiniones y de manera cualitativa para tener en cuenta mayor percepción de los mismo, Teniendo en cuenta que el comportamiento humano es complejo y dinámico es indispensable realizar la búsqueda de información teniendo en cuenta los múltiples entornos que ayuden a su comprensión, es por esto que mediante la aplicación de un cuestionario, se desarrollara esa búsqueda. Teniendo en cuenta esto será desarrollado de manera subjetiva el plan de trabajo.

Este diseño metodológico parte de la necesidad de disponer de la mayor información posible, evitando sesgos a la hora de ser críticos sobre el funcionamiento institucional.

Preparación de Pre-pensionados para el Retiro del Servicio

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional, por tanto, se adelantarán las siguientes actividades: gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de

Turbaco, Km 3-Sector Bajo Miranda, El Cortijo / Centro Administrativo Departamental CAD
3er Piso, 2do Edificio / Tel.6517444 ext. 2326-2301| www.icultur.gov.co

los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, el Instituto velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo en equipo, la promoción de la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y los servidores de la Entidad.

Programa de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por las diferentes entidades: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol de la División Administrativa del IPCC será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Cobertura:

El programa de Bienestar cubre a todos los servidores del ICULTUR, en temas relacionados con la salud, educación y recreación; beneficios que podrán recibir tanto los servidores, a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla el Instituto junto con la Caja de Compensación Familiar (Comfenalco)

El ICULTUR a través de la División Administrativa, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión del Instituto, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad, con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual parte de considerar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Estrategias.

- Comunicación permanente con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL, Fondo de Pensiones y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal y, por lo menos, una vez al mes, para realizar seguimiento, recoger información, indagar por los programas o adelantar gestiones de
- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad y de forma trimestral, sobre las nuevas políticas, normas, programas y demás que hayan surgido o para afianzar el conocimiento y manejo de las existentes.

- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.

PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES

La recreación y el deporte son importantes herramientas en el aprendizaje social del funcionario, generan espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo; que posibilitan el afianzamiento de valores institucionales y personales.

De igual manera, estas actividades ayudan a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de las y los servidores, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Estrategias

Coordinar y ejecutar los programas deportivos y recreativos, establecidos mediante convenios u otros medios, con la Gobernación de Bolívar, IDERBOL, con la Caja de Compensación Familiar y demás entidades que se considere pertinente.

Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, tales como: leer, hacer deporte, bailar y participar de actividades culturales y recreativas.

PLAN DE INCENTIVOS

Los incentivos como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Serán beneficiarios del programa de incentivos:

1. Excelencia en el servicio (Empleado del semestre)
2. Mejor equipo de trabajo o dependencia (Anual)
3. Días libres por fechas especiales.
4. accesos frecuentes a capacitaciones y cursos.
5. Antigüedad.



PRESUPUESTO

PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR - ICULTUR	
CONCEPTO	VALOR
Plan de Bienestar ICULTUR	\$ 30.000.000

FINANCIACIÓN

Esta etapa es surtida de acuerdo con las directrices y lineamientos que el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar establezca para cada vigencia. En todo caso, realiza anualmente la proyección de los costos asociados al funcionamiento de la entidad, así como de la financiación del mismo, con el fin de consolidar el anteproyecto de presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la ejecución del plan de bienestar.

Proyecto	Ana María González	Apoyo a la Gestión T.H
Revisó	Irina de Guzman Herrera	Directora administrativa y financiera
Revisó	Vaneza Daguer Tamayo	Director General
Aprobó	Comité institucional de gestión y desempeño	Comité institucional de gestión y desempeño

DOCUMENTO OFICIAL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVO - 2025

Fecha: 31/01/2025

Versión: 1.0



CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

CRONOGRAMA ACTIVIDADES BIENESTAR ICULTUR 2026

N°	EJE (Diversidad e inclusión es transversal a todas las actividades)	Espacio /Ámbito	Actividad a realizar	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Equilibrio Psicosocial	Deportivo	Torneo Deportivo Interno											
2	Diversidad e Inclusión	Deportivo	Carrera 5 k											
3	Equilibrio Psicosocial	Cultural	Fam Trip											
4	Salud Mental	Culturas	Clases de Danza											
5	Salud Mental	Formativo	Taller de inteligencia emocional											
6	Equilibrio Psicosocial	Formativo	Taller de finanzas Personales											
7	Transformación Digital	Formativo	Taller de Innovación Digital											
8	Equilibrio	Social	Día del Padre											
9	Identidad y vocación por el servicio público y diversidad e inclusión	Formativa	conmemoración internacional de los derechos de la mujer											
10	equilibrio psicosocial y	Cultura	Día Feliz											

DOCUMENTO OFICIAL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVO - 2025

Fecha: 31/01/2025

Versión: 1.0



11	salud mental identidad y vocación por el servicio público y salud mental	formativo	Prepensionados																	
12	Equilibrio psicosocial	Recreativa	día de la función pública / día del servidor público																	
13	Equilibrio Psicosocial	Salario Emociona	Día de la familia																	
14	Equilibrio Psicosocial	Salario Emociona	cumpleaños servidores																	
15	Equilibrio Psicosocial	Salario Emociona	días de la salud mental																	