

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</b>	<b>PGTH-DPETH-037</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 26/01/2024
		pág. 1 de 18

## **PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLIVAR**

**VIGENCIA**

**2024**

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</b>	<b>PGTH-DPETH-037</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 26/01/2024
		pág. 2 de 18

- 1. PRESENTACIÓN**
- 2. MARCO LEGAL**
- 3. OBJETIVO GENERAL**
- 4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- 5. ALCANCE BENEFICIARIOS**
- 6. DEFINICIONES**
- 7. DESARROLLO DE PROGRAMA DE BIENESTAR**
  - 7.1 ÁREAS DE INTERVENCIÓN**
  - 7.2 ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR**
- 8. PRESUPUESTO**
- 9. CRONOGRAMA**
- 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
- 11. EJECUTOR**
- 12. FINANCIACIÓN**

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</b>	<b>PGTH-DPETH-037</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 26/01/2024
		pág. 3 de 18

## 1. PRESENTACIÓN

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 y creando así una cultura que permita contribuir al logro de su crecimiento personal y laboral.

El objetivo principal del programa es llevar a cabo estrategias que permitan desarrollar acciones que favorezcan a los servidores públicos por medio de actividades que contribuyan para la optimización de un mejor clima organizacional y mejoramiento de la calidad de vida, de esta manera el área Administrativa - Gestión Humana tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y poner en marcha un programa de bienestar social para que el personal puedan tener un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

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 2024, el cual se encuentra bajo la normatividad vigente y bajo el cumplimiento MIPG, por lo que crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los trabajadores, junto a

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</b>	<b>PGTH-DPETH-037</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 26/01/2024
		pág. 4 de 18

las políticas de Bienestar Social actualmente vigente, y regula el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos, orientando la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los trabajadores.

## 2. MARCO LEGAL

Artículo 19 del Dto. 1567 – 1998 establece “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”.

➤ El Decreto 1227 de 2005:

Establece que las entidades deben organizar programas de estímulos con el objetivo de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores públicos, a través de la implementación de programas de bienestar social y de incentivos.

➤ Ley 909 del 23 de septiembre de 2004:

Parágrafo del Artículo 36: Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los trabajadores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

➤ Decreto 1083 de 2015 Título 10 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17);

Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.

➤ El artículo 32 del decreto 2929 de 2005, reglamentario del Decreto Ley 775 de 2005: Establece la obligación de adoptar programas institucionales de Bienestar, encaminados a la intervención en las áreas

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</b>	<b>PGTH-DPETH-037</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 26/01/2024
		pág. 5 de 18

de calidad de vida laboral, entendida como las estrategias para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales, atendiendo necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, con el objeto de mejorar sus niveles de salud, recreación y cultura.

Los programas de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales y el Componente de Calidad de Vida Laboral, tal como lo establece el artículo 22 del Decreto No. 1567 de 1998.

### **3. OBJETIVO GENERAL**

Desarrollar programas y procesos orientados a mejorar las condiciones laborales del personal, favoreciendo el desarrollo integral, el clima organizacional y su calidad de vida. Generando espacios de conocimiento, integración familiar y esparcimiento, con el fin de ver reflejado los niveles de satisfacción y sentido de pertenencia con la institución.

### **4. 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.

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</b>	<b>PGTH-DPETH-037</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 26/01/2024
		pág. 6 de 18

- 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.

## 5. ALCANCE – BENEFICIARIOS

Con el programa de Bienestar Social Laboral de Icultur, quienes se beneficiarán de los planes y programas serán todos los empleados, internos y externos con su núcleo familiar. El plan busca contribuir con el mejoramiento continuo de la calidad de vida, **fortalecer** integralmente a nuestros trabajadores, y que, por medio de la promoción de acciones tendientes a alcanzar la satisfacción y expectativas personales y generales, se mejore de manera directa la gestión institucional. Así mismo, se gozará de igualdad de oportunidades en la participación de los empleados en los programas de Bienestar Social teniendo un equilibrio en el desarrollo del mismo.

## 6. DEFINICIONES

### 6.1 Bienestar Social Laboral:

Es el conjunto de factores que permite el goce y la obtención de una buena calidad de vida, haciendo referencia al estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo lo cual repercute en un bienestar familiar y social.

### 6.2 Clima Organizacional:

Se entiende como clima organizacional a la expresión personal de la apreciación que los empleados y directivos se establecen de la

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</b>	<b>PGTH-DPETH-037</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 26/01/2024
		pág. 7 de 18

organización y que incurre inmediatamente en el desarrollo de la organización. Cuando hablamos de clima, nos referimos a las características que tiene el ambiente de trabajo.

### **6.3 Misión Institucional:**

La misión institucional es la actividad a la que se dedica la organización, las necesidades que cubren con sus productos y servicios, el mercado en el cual se desarrolla la institución y la imagen pública de la institución u organización.

### **6.4 Plan:**

Un plan es una intención o un proyecto. Se trata de un modelo sistemático que se elabora antes de realizar una acción, con el objetivo de dirigirla y encauzarla. En este sentido, un plan también es un escrito que precisa los detalles necesarios para realizar una obra.

### **6.5 Programa de Bienestar:**

Un programa de bienestar laboral es un grupo de medidas que implementa el instituto con el objetivo de mejorar la calidad de vida de sus trabajadores.

### **6.6 Capacitaciones:**

Proceso mediante el cual los trabajadores adquieren los conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para interactuar en el entorno laboral y cumplir con el trabajo que se les encomienda.

### **6.7 Calidad de vida:**

La calidad de vida es el resultado de una interacción constante entre los factores económicos, sociales, necesidades individuales, libertad emocional, entornos ecológicos, condiciones de salud – enfermedad ya sea en forma individual y social.

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</b>	<b>PGTH-DPETH-037</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 26/01/2024
		pág. 8 de 18

### **6.8 Clima Laboral:**

El clima laboral es el ambiente que se respira en el medio en el que los trabajadores llevan a cabo sus distintas labores.

### **6.9 Hábitos saludables:**

Son aquellas conductas y comportamiento que tenemos asumidas como propias y que inciden prácticamente en nuestro bienestar físico, mental y social.

### **6.10 Área artístico y cultural:**

Comprende el desarrollo de actividades lúdicas, artísticas, visitas a diferentes sitios culturales.

### **6.11 Área recreación y deporte:**

Comprende el desarrollo de actividades como torneos deportivos, preparación y acondicionamiento físico, vacaciones recreativas, caminatas, ciclo paseos o días de bienestar en familia, entre otros.

### **6.12 Entorno familiar:**

El ambiente familiar es el conjunto de relaciones que se establecen entre los miembros que comparten un mismo espacio.

## **7 DESARROLLO DEL PROGRAMA, DE BIENESTAR LABORAL DE ICULTUR 2024.**

### **7.1 Áreas de Intervención**

#### **Área de protección y servicios sociales:**

Manteniendo la salud física, mental y social de los funcionarios del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar. Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</b>	<b>PGTH-DPETH-037</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 26/01/2024
		pág. 9 de 18

Para realizar este punto el instituto programara actividades en pro de mejorar la salud física como mental del personal, se realizarán actividades recreativas, deportivas y culturales. Se harán tramites con distintas entidades para gestionar servicios de compensación y protección social al igual que eventos de interés colectivo como actividades lúdicas y artísticas de acuerdo a las preferencias de cada uno de los funcionarios.

### **Área de Calidad de vida laboral:**

Se refiere al comportamiento y estado de ánimo de los funcionarios; Motivación, compromiso, productividad y otros aspectos positivos que están relacionados a una buena calidad de vida laboral, incluyendo lo económico, beneficios, seguridad, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, relación con la organización etc.”

### **Intervención Clima Laboral y Cultura organizacional**

Hace referencia a las “Características del Medio Ambiente de Trabajo”, las cuales son percibidas directa o indirectamente en el mismo medio y tienen repercusiones en el comportamiento laboral, ya que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual”, entre las variables a medir, están: Orientación Organizacional, Administración del Talento Humano, Estilo de Dirección, Comunicación e Integración, Trabajo en Grupo, Capacidad Profesional, Medio Ambiente Físico. Es importante medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</b>	<b>PGTH-DPETH-037</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 26/01/2024
		pág. 10 de 18

## **ACTIVIDAD PARA DESARROLLAR:**

### **✓ Diagnóstico del Clima Laboral**

#### **Pausas activas**

Se les llaman pausas activas a las diferentes sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreuso asociados al desempeño laboral. Las Pausas Activas serán una forma de promover la actividad física, como hábito de vida saludable.

De acuerdo a lo anterior, Icultur adoptará este tipo de prácticas para mantener a sus empleados en un buen estado físico y mitigar el sedentarismo a causa del trabajo continuo.

#### **Área de Salud ocupacional**

Según la organización mundial de la salud define salud ocupacional como: “actividad que promueve la protección de la salud de las personas activas, intentando controlar los accidentes y enfermedades causados por el desempeño laboral y reduciendo las condiciones de riesgo”.

Se realizarán charlas de salud ocupacional con el fin de mitigar accidentes y enfermedades laborales, con estas se pretende reducir el riesgo en el entorno laboral.

Con la colaboración de la ARL se pretende realizar actividades que ayuden al personal a tener una calidad de vida en mejores condiciones.

#### **Área de Capacitación y desarrollo:**

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](http://www.icultur.gov.co)

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</b>	<b>PGTH-DPETH-037</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 26/01/2024
		pág. 11 de 18

Incluir actividades de capacitación y desarrollo conlleva a incrementar la productividad laboral a través de la actualización, desarrollo de habilidades y talentos en el capital humano del instituto. Además, que generan integración en grupos de trabajo, provoca resultados sustentables al compartir un bien común, favorece la unificación de criterios y fomenta el desempeño organizacional.

**Dentro del plan de capacitaciones podemos citar las siguientes:**

- ✚ **LIDESRAZGO IDENTIFICACION CON LA ENTIDAD**
- ✚ **INTRODUCCION A LA CULTURA DE LA INNOVACION EN EL SECTOR PUBLICO**
- ✚ **INNOVACION EN EL SECTOR PUBLICO**
- ✚ **INTELIGENCIA EMOCIONAL**
- ✚ **PLANEACION ESTRATEGICA**
- ✚ **SISTEMA DE CALIDAD**
- ✚ **CAPACITACIONES EN TURISMO**
- ✚ **FUNDAMENTOS Y PRINCIPIOS DE LA CONTRATACION ESTATAL.**

**Entre otras capacitaciones de interés.**

### **Programas de Incentivos**

El Decreto 1567 de 1998 señala en su artículo 30: “Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.”

Este programa de incentivos tiene como objetivo crear un ambiente laboral favorable al interior de la Entidad, así como reconocer el desempeño de todos los servidores públicos en niveles de excelencia, a

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</b>	<b>PGTH-DPETH-037</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 26/01/2024
		pág. 12 de 18

través de incentivos no pecuniarios.

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.

## 7.2 Actividades del Plan de Bienestar

- ✓ Área cultural y Artístico
  - ✓ Jornada de Lectura
  - ✓ Concurso de danza
  - ✓ Taller el color de las emociones
  - ✓ Participación de trabajadores en las actividades que se realizan en los municipios.
  - ✓ Actividades turísticas y culturales, Visitas a diferentes sitios como: el Volcán del Totumo, Visita al museo de San Jacinto, Aviario, cerro maco, mirador de la Cansona. El Museo y arte memoria Manpujan etc.
- **Área Recreativa**
    - ✓ Celebración de fechas especiales
    - ✓ Pausas laborales.
    - ✓ Clases de Yoga.
  - **Área de calidad de vida**

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</b>	<b>PGTH-DPETH-037</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 26/01/2024
		pág. 13 de 18

- ✓ Acompañamiento y/o visitas a los funcionarios cuando se presenten situaciones de duelo, enfermedades o cirugías importantes.
- ✓ Acompañamiento a los funcionarios en situaciones de logros y celebraciones a nivel personal, profesional, laboral y familiar.
- ✓ Saludos especiales de reconocimiento por celebraciones de acontecimientos especiales (grados, nacimientos de hijos, matrimonios u otros eventos).
- ✓ Brindar apoyo psicológico y acompañamiento a los funcionarios cuando este lo requiera o solicite.

- **Área deportiva**

- ✓ Jornadas Deportivas (fútbol, kitboll)
- ✓ Tarde de Zumba
- ✓ Jornada de ciclismo.

- **Área Social**

- Celebración mensual de cumpleaños para los funcionarios.
- Reconocimiento especial de cumpleaños a los funcionarios (por medio electrónico)
- Celebración de fechas especiales:
  - Día de la mujer. (8 de marzo)
  - Día de la niñez. (23 de abril)
  - Día de la secretaria (26 de abril)
  - Día del servidor público. (27 de junio)
  - Aniversario institucional. (octubre)
  - Eventos y celebraciones especiales del Instituto.

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</b>	<b>PGTH-DPETH-037</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 26/01/2024
		pág. 14 de 18

- Desayuno 7 de diciembre.

- **Área salud ocupacional y preventiva**

- ✓ Plan de Salud ocupacional.
- ✓ Jornadas de realización de pausas activas
- ✓ Campañas de promoción y prevención de la salud.
- ✓ Charlas de salud ocupacional.
- ✓ Jornadas de salud e higiene facial.
- ✓ Capacitación en prevención de enfermedades y accidentes generales y profesionales.
- ✓ Visitas mensuales y capacitaciones por parte de la ARL.

- **Área Ambiental**

- ✓ Concurso Culturambiente.
- ✓ Cuida tu espacio.
- ✓ Recicla para no contaminar.
- ✓ Capacitaciones Buenos usos.

## 8. PRESUPUESTO

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</b>	<b>PGTH-DPETH-037</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 26/01/2024
		pág. 15 de 18

PRESUPUESTO PLAN DE BIENESTAR - ICULTUR	
CONCEPTO	VALOR
Plan de Bienestar ICULTUR	<b>\$25.000.000</b>

## 9. CRONOGRAMA

Ver Anexo 1

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2024, se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

- Participación, Total de funcionarios,
- Eficacia (Cobertura)
- Porcentaje de actividades de bienestar desarrolladas
- Efectividad
- **Seguimiento mensual y trimestral a las actividades programadas.**

## 11. EJECUTOR

El Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar desde el Área de Administrativa y Financiera en su programa de Bienestar Social, será la responsable de la ejecución de este plan institucional en cada uno de sus etapas y áreas con apoyo de la Dirección General.

	<b>PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS VIGENCIA 2024</b>	<b>PGTH-DPETH-037</b>
		Versión: 002
		Fecha de aprobación 26/01/2024
		pág. 16 de 18

## 12. 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.

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
<b>Vaneza Daguer Tamayo</b> Directora Administrativa y Financiera  25/01/2024	<b>Lina Rodríguez Fernández</b> Director General 25/01/2024	<b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b> 30/01/2024



**PLAN DE BIENESTAR LABORAL  
E INCENTIVOS  
VIGENCIA 2024**

**PGTH-DPETH-037**

Versión: 002

Fecha de  
aprobación  
26/01/2024

pág. 17 de 18

**Anexo 1**

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.**

<i>Actividades/ Semana</i>	<i>Ene</i>	<i>Feb</i>	<i>Mar</i>	<i>Abr</i>	<i>May</i>	<i>Jun</i>	<i>Jul</i>	<i>Ago</i>	<i>Sep</i>	<i>Oct</i>	<i>Nov</i>	<i>Dic</i>
Diagnostico clima laboral												
Programa capacitación y desarrollo												
Programa de incentivos												
Participación de trabajadores en las actividades que se realizan en los municipios.												
Desafío Icultur												
Pausas activas												
Jornada de lectura												
Actividades turísticas y culturales, Visita a diferentes sitios												
Tarde de zumba												
Ciclovía												
Taller el color de las emociones												
Reconocimiento por antigüedad.												
Jornadas Deportivas (fútbol, kitboll)												
Celebración mensual de cumpleaños para los funcionarios												
Reconocimiento especial de cumpleaños a los funcionarios (por medio electrónico, mensaje de texto)												
Celebración navidad (Novena)												
Día de la mujer												
Día del niño												



**PLAN DE BIENESTAR LABORAL  
E INCENTIVOS  
VIGENCIA 2024**

**PGTH-DPETH-037**

Versión: 002

Fecha de  
aprobación  
26/01/2024

pág. 18 de 18

Día de la <i>secretaria</i>												
Día del servidor publico												
Aniversario institucional												
Eventos y celebraciones especiales del Instituto												
Plan de salud ocupacional												
Jornadas de realización de pautas activas												
Campañas de promoción y prevención de la salud												
Concurso culturambiente												
Desayuno 7 de diciembre												
Fiesta de Fin de año												