

INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE BOLIVAR - ICULTUR

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVO 2025.

LINA PAOLA RODRIGUEZ FERNANDEZ
Directora.

TABLA DE CONTENIDO

- 1. *Presentación.***
- 2. *Misión.***
- 3. *Vision.***
- 4. *Objetivo.***
- 5. *Funciones Del Instituto.***
- 6. *Estructura Organica.***
- 7. *Funciones de Direccion General.***
- 8. *Diagnóstico de necesidades Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar.***
- 9. *Marco Normatividad.***
- 10. *Beneficiario.***
- 11. *Responsables.***
- 12. *Areas de Intervencion.***
- 13. *Presupuesto.***
- 14. *Cronograma.***
- 15. *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 éste 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”.

Presentación

El Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar fue creado, mediante Decreto 498 de 30 de octubre de 2013, es una entidad descentralizada del orden departamental, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio independiente, orientada al fomento, preservación, conservación, creación desarrollo e industrialización del patrimonio cultural en sus diversas manifestaciones del sector turístico y cultural del departamento de Bolívar.

Misión

Ser el referente principal en la dirección y ejecución de la política cultural y turística del departamento de Bolívar. Nos comprometemos a promover y posicionar el territorio Bolivarense como un destino emblemático, enfocado en su riqueza patrimonial y turística. Impulsamos este propósito mediante un proceso integral de articulación, concertación y desarrollo, sustentado en principios de inclusión y sostenibilidad. Nos esforzamos por mejorar la competitividad y la sustentabilidad de las prácticas culturales y turísticas en el Departamento de Bolívar, en beneficio de sus habitantes y visitantes.

Visión

Para el año 2027, el Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar será reconocido a nivel departamental, regional y nacional como un modelo de gestión pública descentralizado, caracterizado por su eficiencia y efectividad en la formulación e implementación de políticas de desarrollo cultural y turístico. Visualizamos un departamento de Bolívar que se consolida como un líder destacado, tanto por su excepcional riqueza cultural y por su oferta turística sostenible como también por enfocar sus políticas a la construcción de tejido social y paz en su territorio.

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.

Funciones del Instituto

Son funciones del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar, de acuerdo con lo establecido en el Decreto 498 de 30 de octubre de 2013:

En materia de Cultura:

1. Formular e implementar las políticas públicas orientadas a contribuir y fomentar el desarrollo de la Cultura en el Departamento de Bolívar.
2. Desarrollar acciones orientadas a garantizar la conservación y creación de expresiones culturales propias del Departamento de Bolívar.
3. Diseñar e implementar estrategias de divulgación y conservación del patrimonio histórico y cultural tangible e intangible del Departamento de Bolívar.
4. Apoyar la formulación, creación, consolidación y ejecución de programas artísticos, literarios, cinematográficos, musicales y culturales en el Departamento de Bolívar.
5. Gestionar y ejecutar políticas, planes y proyectos culturales, artísticos, literarios, cinematográficos, musicales y culturales en el Departamento de Bolívar.
6. Asesorar y apoyar al Consejo Departamental de Cultura y los Consejos Municipales de Cultura en sus iniciativas y ser el canal de comunicación y articulación entre ellas y el Consejo Nacional de Cultura
7. Proteger y aprovechar el Patrimonio Cultural como potenciales de desarrollo social y económico de la región.
8. Fomentar la investigación cultural desde una perspectiva multidisciplinaria y del desarrollo.
9. Desarrollar acciones de recuperación, rehabilitación, reconstrucción o construcción de bienes de interés cultural, bibliotecas, monumentos, casas de la cultura del orden municipal y, en general, sobre bienes inmuebles de naturaleza cultural.
10. Implementar los sistemas de información patrimonial y cultural acorde con la infraestructura tecnológica disponible para optimizar los procesos culturales y turísticos del orden departamental.

En materia de Turismo:

1. Implementar las políticas en el sector turístico con base en lo dispuesto en la Ley 300 de 1996 (Ley General de Turismo) o aquella que la modifique o sustituya.
2. Hacer un censo de bienes y sitios de interés turístico en el Departamento de Bolívar.
3. Definir proyectos, planes, programas y acciones orientadas al fomento de la actividad turística del Departamento.
4. Establecer programas de promoción y mercadeo de rutas y destinos turísticos del Departamento.
5. Elaborar alianzas con entes y empresas vinculadas al sector para la prestación de servicios turísticos en el Departamento.
6. Crear sistemas de información y divulgación de los planes, proyectos, programas que en materia de turismo se implementen en el Departamento de Bolívar.

7. Contribuir para que las acciones del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar tengan incidencia efectiva en el beneficio del Departamento.
8. Participar en la ejecución de los programas y proyectos que integren un plan direccionado por otras dependencias de la Administración Departamental y que le sean asignados en virtud de sus competencias o en cumplimiento del plan de desarrollo departamental.
9. Implementar los sistemas de información turística, patrimonial y cultural acorde con la infraestructura tecnológica disponible para optimizar los procesos culturales y turísticos del orden departamental.
10. Desarrollar acciones de recuperación, rehabilitación, reconstrucción o construcción de bienes de interés turístico.
11. Fomentar el acceso de la población a una oferta turística plural y de calidad

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

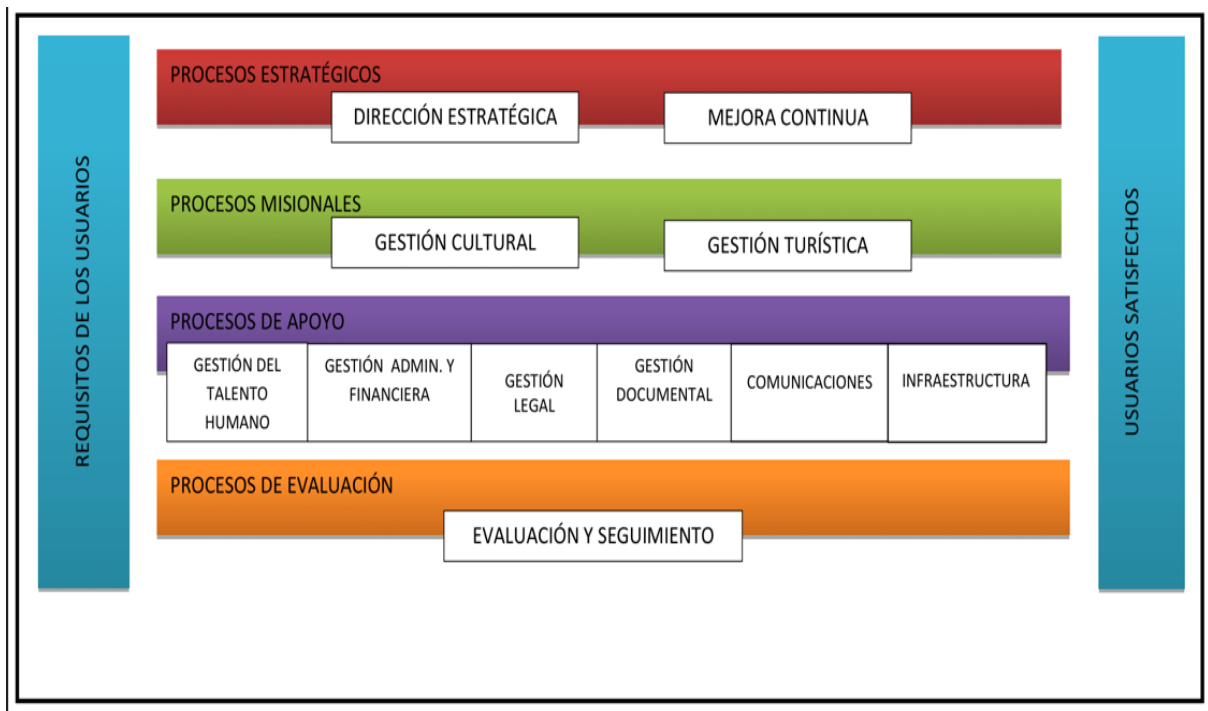
- Concejo Directivo
- Dirección General
- Dirección Técnica Cultura
- Dirección Técnica Turismo
- Dirección Administrativa y Financiera
- Oficina Control Interno
- Asesor Jurídico
- Asesor Planeación

Funciones de Dirección General

1. Ejercer la representación jurídica, judicial y extrajudicial del Instituto de Cultura y Turismo de Bolívar.
2. Ejecutar las decisiones del Consejo Directivo, dictar los Actos Administrativos que le correspondan para el funcionamiento del Instituto y realizar las actividades conducentes al cumplimiento del objetivo de la entidad.
3. Dirigir, coordinar, vigilar y controlar la gestión del Instituto y sus dependencias.
4. Ejercer la ordenación del gasto del Instituto con cargo al presupuesto aprobado para la vigencia respectiva, conforme a las normas generales y reglamentarias del presupuesto público, los estatutos y Acuerdos del Consejo Directivo; velando por la buena gestión, administración y uso de los recursos.
5. Someter a consideración y aprobación del Consejo Directivo el proyecto de presupuesto, sus adicciones y traslados, de conformidad con las disposiciones orgánicas y reglamentarias sobre la materia.
6. Someter a consideración y aprobación del Consejo Directivo en los plazos fijados por este, los estados financieros, los informes de ejecución presupuestal y los planes y programas del Instituto, de acuerdo con los estatutos y demás normas aplicables.
7. Adoptar el Manual de Contratación, los Manuales de Procesos de conformidad con las normas vigentes sobre la materia.
8. Expedir el Manual de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales del Instituto de conformidad con la Estructura Orgánica que defina el Consejo Directivo y la normatividad vigente sobre la materia.
9. Nombrar, promover y remover a los funcionarios del Instituto, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.
10. Proponer las modificaciones a la Estructura Organizacional cuando lo considere conveniente.
11. Proponer al Consejo Directivo, la planta de personal del Instituto o sus modificaciones cuando se considere convenientes.
12. Expedir los Actos Administrativos para la adopción de los Manuales de procedimientos, implementación de los sistemas MECI, Gestión de Calidad, Gestión Ambiental, el Reglamento Interno de Trabajo y demás reglamentos administrativos de aplicación general.
13. Dictar las disposiciones que regulan los procedimientos y trámites *administrativos internos*.
14. Presentar al Gobernador y al Consejo Directivo informes generales sobre el estado de ejecución de los programas y rendir informes generales y periódicos sobre el desarrollo del Instituto.
15. Administrar los bienes y recursos que constituyen el patrimonio del Instituto y velar por la correcta aplicación de los recursos y la debida utilización de los bienes.
16. Suscribir los Actos Administrativos y celebrar los contratos que se requieran para el funcionamiento del Instituto, el cumplimiento de las funciones y ejecución de los programas, conforme a las disposiciones legales, reglamentario y estatutario.

- 17. Promover la coordinación de las actividades del Instituto con las entidades u organismos públicos y privados que tengan relación con los sectores de cultura y turismo.
- 18. Autorizar el recibo de las donaciones o aceptar bienes en comodato para el cumplimiento de los fines del Instituto.
- 19. Las demás que le señalen la Ley y los estatutos.

Mapa de Proceso



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:

SOCIALES Y DE INTEGRACIÓN

Reconocimiento y celebración de cumpleaños de los funcionarios y fechas especiales.

Celebración de fechas especiales: día de la mujer, día de la secretaria, día del servidor público, día de la madre, mes del niño, amor y amistad, navidad, entre otras.

Actividades lúdicas / Rumba terapia

Organización y ejecución de actividades de integración social y cultural.

SALUD OCUPACIONAL

Jornadas de pausas activas.

Charlas de salud Ocupacional.

Jornada de Inspección de los puestos de Trabajo.

Charlas de prevención de accidentes laborales.

Plan de Emergencia designado lideres dentro del instituto.

LABORAL Y PROFESIONAL

Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación y Formación.

Charlas orientadas a mantener un buen clima laboral.

Fomento y fortalecimiento del trabajo en equipo.

Aplicar mecanismos institucionales que garanticen la idoneidad de las personas que se vinculen a ICULTUR, para laborar mediante prestación de servicio en apoyo a la gestión.

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 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.

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 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.
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.

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 empleados y del personal contratista 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.

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

- 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 momento difíciles de pérdida de un ser querido o cualquier calamidad doméstica.
- Beneficios sociales: Bono de Incentivo.
- 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 llevaran 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.
- El muro de la creatividad y la libertad, consiste en una estrategia para que los empleados o personas que laboran en el ICULTUR, manifiesten

de forma libre y creativa todo cuanto consideren debe ser objeto de exteriorizar, siempre y cuando contribuya con el crecimiento o mejora organizacional de la entidad .Obviamente, estas expresiones deben atender al respeto de los derechos y dignidad de los demás.

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

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

CRONOGRAMA

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del programa de Bienestar Social Laboral e Incentivos 2025 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

- Participación, Total de funcionarios,
- Eficacia (Cobertura)
- Porcentaje de actividades de bienestar desarrolladas
- Efectividad

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
Reviso	Vaneza Daguer Tamayo	Directora administrativa y financiera
Reviso	Lina Rodríguez Fernández	Director General
Aprobó	Comité institucional de gestión y desempeño	Comité institucional de gestión y desempeño

Cronograma de Actividades.

Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct.	Nov	Dic.
Planeación	X											
Realizar y Consolidar el Diagnóstico de Necesidades	X											
Elaboración, socialización y aprobación del Plan de Bienestar e Incentivos	X											
Taller Fortalecimiento de equipos de trabajo			X		X			X				
Carrera corre por Icultur 5k .					X							
Reconocimiento empleado MES						X						X
Celebrar Día de la Mujer			X									
Celebrar Día del Hombre			X									
Celebrar Día de la Secretaria				X								
Celebrar Día de la Madre					X							
Celebrar Día del Padre						X						
Programa Pre Pensionados.						X					X	
Un café con Jefe		X		X		X		X		X		X
Día del servidor público					X							

DOCUMENTO OFICIAL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVO - 2025

Fecha: 31/01/2025

Versión: 1.0



Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct.	Nov	Dic.
Celebrar Día del amor y la amistad									X			
Celebración Halloween										x		
Entrega de Incentivos												x
Coordinar Novenas Navideñas											x	x
Publicar la información de todos los servicios que ofrece la caja de compensación			x		X		x		X		x	
Programar Visitas de asesoría de la Caja de Compensación		x		x		x		x		x		x
Entregar de forma trimestral el informe de gestión			X			x			X			x
Felicitar en el día de sus cumpleaños a todos los servidores del ICULTUR	x	x	x	x	X	x	x	x	X	x	x	x
Celebración Cumpleaños	x	x	x	x	X	x	x	x	X	x	x	x
Cierre de gestión 2025												x