Instituto de Cultura y Turismo SAN GIL

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 3
2. OBJETIVO GENERAL 3
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3
4. MARCO NORMATIVO 3
5. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL 4
6. COMPONENTES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN 5
7. PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL – BIENESTAR E INCENTIVOS 2025 6

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil es una herramienta estratégica que busca fortalecer el sentido de pertenencia, la motivación, la calidad de vida y el desarrollo integral de los servidores públicos de la entidad. Este plan se enmarca en lo establecido por la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, entre otras disposiciones legales, así como en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Reconociendo que el talento humano es el activo más valioso de la administración pública, el Instituto asume el compromiso de implementar acciones concretas que propendan por el bienestar físico, mental, emocional y social de sus colaboradores. Para ello, se han diseñado programas y actividades orientadas a promover entornos laborales saludables, la participación activa, el reconocimiento al mérito y el fortalecimiento de la convivencia institucional.

Este plan es el resultado del análisis de las necesidades expresadas por los servidores públicos a través de instrumentos de diagnóstico, y su implementación responde al compromiso del Instituto por consolidar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, el trabajo en equipo y el reconocimiento del valor de cada persona en el cumplimiento de la misión institucional.

2. OBJETIVO GENERAL

Promover el bienestar integral de los servidores públicos del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil, mediante la implementación de estrategias y programas orientados al mejoramiento de la calidad de vida laboral, el fortalecimiento de la motivación y la consolidación de una cultura organizacional basada en el reconocimiento, la equidad, la participación y el desarrollo humano.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar entornos laborales saludables, armónicos y participativos, que favorezcan el desempeño institucional.
- Diseñar e implementar actividades que promuevan el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos.
- Reconocer y valorar el esfuerzo, compromiso, desempeño y creatividad del talento humano a través de un sistema de incentivos institucional.
- Fortalecer los lazos de identidad, pertenencia y trabajo en equipo dentro de la entidad.
- Contribuir a la prevención de factores de riesgo psicosocial y al fomento de hábitos saludables en el entorno laboral.
- Articular el plan con los demás instrumentos de gestión del talento humano y del MIPG, especialmente con los ejes de gestión del conocimiento, integridad y desarrollo del talento humano.

4. MARCO NORMATIVO

El presente plan se fundamenta en los siguientes instrumentos legales y técnicos:

- Constitución Política de Colombia: Establece en su artículo 53 la obligación de promover el bienestar de los trabajadores y condiciones dignas y justas.
- Ley 909 de 2004: Define los lineamientos para la administración de personal, incluyendo la implementación de programas de bienestar y estímulos.
- Decreto Ley 1567 de 1998: Crea el Sistema Nacional de Capacitación y establece el Programa de Bienestar Social para los empleados públicos.

- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, haciendo énfasis en la gestión del bienestar laboral y los sistemas de incentivos.
- Decreto 1083 de 2015: Compila y reglamenta la gestión del talento humano en las entidades públicas, incluyendo los planes de bienestar e incentivos.
- Ley 489 de 1998: Promueve la modernización de la administración pública y la cultura del servicio al ciudadano.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG: Establece la importancia de la gestión estratégica del talento humano y del bienestar laboral como parte del desempeño institucional.
- Guia de Bienestar Social e Incentivos del DAFP: Brinda lineamientos técnicos para la elaboración e implementación de estos planes en entidades del orden nacional y territorial.

5. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

El Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil cuenta con una planta de personal reducida, conformada actualmente por cuatro (4) servidores públicos, quienes desempeñan funciones clave tanto en el nivel directivo como en los niveles profesional, técnico y asistencial. Esta estructura compacta implica una alta carga de responsabilidades, polivalencia de funciones y una permanente exigencia de compromiso con los objetivos misionales de la entidad.

A través de la revisión de informes de desempeño, encuestas de percepción, reuniones funcionales y el análisis del contexto laboral, se identificaron las siguientes situaciones que fundamentan las necesidades del presente plan:

Necesidades identificadas

- Alta carga operativa que puede generar situaciones de estrés, fatiga o desmotivación.
- Limitaciones de tiempo para la participación en actividades de autocuidado o esparcimiento.
- Escasos espacios de reconocimiento institucional al esfuerzo y a los logros del personal.
- Falta de actividades sistemáticas de integración, motivación y fortalecimiento del equipo humano.
- Débil apropiación de la cultura organizacional institucional en algunos niveles.
- Requiere fortalecimiento el componente de salud mental y prevención del riesgo psicosocial.

A pesar de estos retos, también se evidencian oportunidades importantes:

Fortalezas y oportunidades

- Alto grado de compromiso y sentido de responsabilidad de los servidores.
- Apoyo directivo a las iniciativas que fortalezcan el ambiente laboral.
- Apertura para implementar estrategias innovadoras de bienestar y motivación.
- Posibilidad de articulación con aliados estratégicos (alcaldía, EPS, ARL, instituciones educativas, gestores culturales, entre otros).

Con base en este diagnóstico, el Plan de Bienestar e Incentivos se orienta al diseño e implementación de acciones realistas, pertinentes y sostenibles, que impacten de manera positiva el clima organizacional y fortalezcan la capacidad institucional para cumplir su misión cultural y turística.

6. COMPONENTES ESTRATÉGICOS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

6.1. Eje Físico y Emocional

Objetivo: Promover el autocuidado, la salud integral y la prevención de riesgos psicosociales y laborales.

Líneas de acción:

- Jornadas de pausas activas, salud preventiva y estilos de vida saludables.
- Actividades para el manejo del estrés y la salud mental en el entorno laboral.
- Acciones articuladas con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Promoción de espacios seguros, respetuosos y libres de acoso.

6.2. Eje Institucional y Social

Objetivo: Fortalecer la cultura organizacional, el sentido de pertenencia y la convivencia entre los servidores públicos.

Líneas de acción:

- Encuentros de integración institucional (culturales, recreativos, conmemorativos).
- Actividades que reconozcan las fechas institucionales y celebraciones significativas (cumpleaños, día del servidor, fiestas patrias).
- Dinámicas para visibilizar la historia y misión del Instituto como eje de identidad institucional.
- Talleres de comunicación asertiva, resolución de conflictos y trabajo en equipo.

6.3. Eje Profesional y Laboral

Objetivo: Aportar al desarrollo personal y profesional de los servidores, en articulación con los planes de capacitación y carrera.

Líneas de acción:

- Apoyo a la participación en procesos de formación, cursos o diplomados.
- Charlas motivacionales y de actualización sobre temas de interés común.
- Actividades que fomenten el liderazgo público, la creatividad y la innovación en la gestión cultural.
- Espacios de socialización de buenas prácticas dentro del Instituto.

6.4. Eje de Reconocimiento e Incentivos

Objetivo: Establecer mecanismos de reconocimiento simbólico y estímulo institucional a la labor, compromiso y resultados del talento humano.

Líneas de acción:

- Implementación de estrategias de reconocimiento interno: menciones, cartas de agradecimiento, publicaciones destacadas.
- Evaluación del desempeño como insumo para otorgar incentivos no pecuniarios.
- Espacios para destacar ideas, soluciones o logros obtenidos por los servidores públicos.
- Programas de incentivo que promuevan la innovación, la ética y el servicio al ciudadano.

7. PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL – BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

Eje Estratégico	Actividad Principal	Objetivo de la Actividad	Responsable	Aliados Potenciales	Periodo de Ejecución	Indicador de Cumplimiento
Físico y Emocional	Jornadas de pausas activas y ergonomía básica	Promover el autocuidado físico en la jornada laboral	Área de Recursos Humanos	ARL – SG-SST	Trimestral	% de participación / N° jornadas realizadas
	Talleres de salud mental y manejo del estrés	Cuidar el bienestar emocional del equipo	Bienestar institucional	Secretaría de Salud – EPS	Semestral	Encuestas de satisfacción / Nivel de asistencia
Institucional y Social	Encuentros de integración institucional	Fomentar la convivencia y el trabajo en equipo	Dirección / RH	Gestores culturales – Alcaldía	Cuatrimestral	N° de encuentros / Participación registrada
	Celebración del día del servidor público	Reconocer el rol del servidor en el cumplimiento misional	Dirección	Oficina de Protocolo / Planeación	Anual	Evento realizado / Registro audiovisual
Profesional y Laboral	Conversatorios y talleres sobre liderazgo, comunicación y ética	Fortalecer habilidades blandas y compromiso institucional	Área de RH	ESAP – SENA – Universidades	Bimestral	Número de talleres / Encuesta de impacto
Reconocimiento e Incentivos	Cartas de reconocimiento y menciones en medios internos	Motivar el buen desempeño y el compromiso	Dirección / RH	Oficina de Comunicaciones	Trimestral	N° de reconocimientos otorgados
	Visibilización de logros o ideas destacadas	Promover la innovación y la participación del personal	Coordinadores de proceso	Cultura organizacional	Semestral	Registro en medios internos / Evaluación

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del presente plan estará a cargo del Área de Recursos Humanos del Instituto, con el acompañamiento de la Dirección General y en articulación con la Oficina de Planeación. Su finalidad es garantizar la correcta ejecución de las actividades programadas, evaluar su impacto en el bienestar del personal, y formular recomendaciones para su mejora continua.

Este proceso también permite fortalecer la cultura de la planeación, promover la transparencia en la gestión del talento humano y asegurar la alineación del plan con los ejes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Mecanismos de seguimiento

- Matriz de seguimiento cuatrimestral, que evidencie el cumplimiento de las actividades, responsables, avances y resultados obtenidos.
- Informes de ejecución del plan, generados anualmente, donde se integren los indicadores de cumplimiento por cada eje.
- Aplicación de encuestas de percepción, satisfacción e impacto para ajustar contenidos, metodologías o prioridades.
- Socialización de resultados con el equipo institucional, fortaleciendo la participación y apropiación del plan.
- Revisión y actualización anual del plan, con base en las lecciones aprendidas, necesidades emergentes y recursos disponibles.

Indicadores clave

- Nivel de participación en actividades de bienestar (% sobre total de personal).
- Número de actividades ejecutadas vs. programadas.
- Porcentaje de satisfacción general con el plan.
- Número de reconocimientos entregados.
- Aportes del plan al clima laboral (según instrumentos de evaluación interna).

Este plan será evaluado en coherencia con los principios de eficacia, eficiencia y pertinencia, con el fin de mantener su relevancia como herramienta estratégica para el cuidado y la motivación del equipo humano del Instituto.