



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Adoptado mediante Resolución N° 006-2026

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	3
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
4. MARCO NORMATIVO.....	3
5. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL.....	4
6. EJES PROGRAMÁTICOS Y COMPONENTES	5
6.1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	5
6.2 SALUD MENTAL.....	6
6.3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	6
6.4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL	7
6.5 IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.....	7
7. PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL – BIENESTAR E INCENTIVOS 2026.....	8

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.
- **Guía 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 del 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 (Administración municipal, EPS, ARL, caja de compensación familiar, 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. EJES PROGRAMÁTICOS Y COMPONENTES

6.1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Objetivo: Fortalecer la adaptación laboral de los servidores públicos mediante la gestión de los factores psicosociales, la promoción del equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

Componentes

- Factores psicosociales:** Con el fin de contribuir a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano, se integran las siguientes actividades:
 - **Eventos deportivos y recreacionales:** Realizar actividades de recreación como rumba terapias y actividades lúdicas.
 - **Eventos artísticos y culturales presenciales o virtuales:** Realizar actividades relacionadas con temas de artes y artesanías.
 - **Bienestar espiritual y entorno laboral saludable:** Realizar jornadas de pausas activas, salud preventiva y estilos de vida saludables.
- Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Se establecen actividades que conlleven a proteger la dimensión personal y familiar de los servidores las cuales se relacionan a continuación:
 - **Jornada laboral flexible:** Realizar jornada laboral flexible para mujeres embarazadas y luego de finalizada la licencia de maternidad, de común acuerdo con el jefe inmediato; y, de igual forma realizar flexibilidad en el horario laboral en fechas especiales para todos los servidores públicos.
 - **Fortalecimiento familiar:** Fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad, para lo cual se otorga dos días de permiso con remuneración al año, uno por cada semestre para disfrutar en familia, de acuerdo con las facultades de la Ley 1857 de 2017, artículo 5 y 6.
 - **Permiso días festivos y especiales:** Dar permiso remunerado a los empleados públicos, previa recuperación de la jornada especial establecida mediante acto administrativo, en las fechas de semana santa y fin de año.
 - **Celebración de cumpleaños:** Entregar tarjeta virtual en la fecha de cumpleaños por grupos de comunicación interna y conceder un día de compensatorio para el servidor público por su celebración de cumpleaños, el cual será solicitado de forma escrita eligiendo el día de compensación dentro de los 30 días siguientes a su cumpleaños.
 - **Compensatorio cumpleaños de un familiar de primer grado:** Para fomentar la unión familiar, y teniendo en cuenta que se comparte más tiempo con los compañeros de trabajo que con la familia, el Instituto otorgará un día compensatorio por el cumpleaños de un familiar de primer grado de consanguinidad, el cual podrá disfrutarse durante el mes que se cause el cumpleaños, para lo cual deberá informarse con al menos tres días de antelación a la fecha del cumpleaños.
 - **Reconocimiento de fechas especiales:** Realizar homenajes o actividades en fechas especiales como día de la mujer, día del hombre, día de la madre, día

del padre, día del empleado público; con el fin de exaltar la labor de los servidores públicos del Instituto.

3. **Calidad de vida laboral:** Este componente se enfoca en el reconocimiento de la labor de los servidores públicos en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas. Se estipulan las siguientes actividades:
- **Día Nacional del Servidor Público:** Celebrar el día nacional del servidor público (27 de junio -Decreto 2865 del 10 de diciembre del 2013, del DAFP.) Esta jornada estará encaminada en fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia y la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público, así como resaltar la labor de los servidores.
 - **Actividades para los pre-pensionados:** Adoptar acciones encaminadas a sensibilizar y capacitar a los servidores públicos pre-pensionados en aspectos físicos, psicológicos, familiares, sociales, ocupacionales y financieros con el fin de que puedan asumir de la mejor manera el retiro de la vida laboral.
 - **Permisos para educación:** Conceder permisos laborales para quienes se formen o capaciten en pro del desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional.
 - **Entorno laboral saludable:** Realizar campañas de promoción y difusión de hábitos de vida saludable y deporte en pro del mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos en coordinación con la caja de compensación familiar, ARL y el encargado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

6.2 SALUD MENTAL

Objetivo: Promover el bienestar integral y la salud mental de los servidores públicos, fortaleciendo el manejo del estrés y la adopción de hábitos de vida saludables que favorezcan su productividad y calidad de vida.

Componentes:

1. **Higiene mental o psicológica:** Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida. Se estipulan las siguientes actividades:
- Actividades para el manejo del estrés y la salud mental en el entorno laboral.
 - Promoción de espacios seguros, respetuosos y libres de acoso.
2. **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Este componente tiene relación con la salud de los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida. La ejecución de las actividades se realizará de manera articulada con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo vigente en la entidad y con apoyo de la ARL:
- Ejercicios de relajación y control de la respiración
 - Envío de información sobre salud mental a canales de comunicación institucional

6.3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Objetivo: Promover la diversidad, la inclusión y la equidad, garantizando la prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia y discriminación.

Componentes:

- Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente. Se establecen las siguientes actividades:
 - Charla de violencia contra la mujer
 - Curso virtual relacionado con la inclusión y la equidad laboral
- Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con 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. Para esta vigencia se realizará la siguiente actividad:
 - Charlas sobre acoso laboral

6.4 TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Objetivo: Impulsar la transformación digital de las entidades públicas para fortalecer la gestión del bienestar, mejorar la comunicación y optimizar los procesos institucionales.

Componentes:

- Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos. La actividad a realizar es:
 - Fomentar la comunicación interna por medio de los canales establecidos.
 - Fomentar la actualización de la hoja de vida en SIGEP II.
- Analítica de datos para el bienestar:** Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar. La actividad programada es:
 - Realizar la caracterización de los servidores públicos
- Creación de ecosistemas digitales:** Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.
 - Fomentar el flujo de información laboral por medio de los canales digitales disponibles

6.5 IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Objetivo: Fortalecer en los servidores públicos el sentido de pertenencia, la vocación de servicio y la apropiación de los valores del Código de Integridad y los principios de la función pública, promoviendo una cultura organizacional que contribuya a la confianza y satisfacción de los grupos de interés.

Componente:

- Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el

sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Así mismo, comprende actividades relacionadas con promover la vocación por el servicio público en las servidoras y los servidores públicos en lo que tiene que ver con brindar el mejor servicio y de calidad a los grupos de interés, mejoramiento continuo de las capacidades y competencias propias, así como estar siempre abiertos y abiertas al aprendizaje de nuevos conocimientos, mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, poner en práctica de manera constante el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo. Las actividades establecidas son:

- Capacitación sobre el Código de Integridad
- Invitación a participar en eventos que organice el instituto
- Talles de direccionamiento estratégico del Instituto

7. PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL – BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

Eje Estratégico	Componente	Actividad	Aliados Potenciales	Periodo de Ejecución
EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Factores psicosociales	Eventos deportivos y recreacionales	Alcaldía - ARL	Semestral
		Eventos artísticos y culturales presenciales o virtuales	Gestores culturales	Anual
		Bienestar espiritual y entorno laboral saludable	Alcaldía	Anual
	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Jornada laboral flexible	No aplica	Cuando se requiera
		Fortalecimiento familiar	No aplica	Semestral
		Permiso días festivos y especiales	No aplica	Fechas especiales
		Celebración de cumpleaños	No aplica	Anual
		Compensatorio cumpleaños de un familiar de primer grado	No aplica	Anual
		Reconocimiento de fechas especiales	Alcaldía – Caja de compensación – ARL- Instituciones privadas	Anual
	Calidad de vida laboral	Día Nacional del Servidor Público	Alcaldía – Caja de compensación – ARL- Instituciones privadas	Mes de junio
		Actividades para los pre-pensionados	Alcaldía – Caja de compensación- DAFP	Anual
		Permisos para educación	No aplica	Cuando se requiera
		Entorno laboral saludable	ESAP – SENA– Caja de	Semestral

Eje Estratégico	Componente	Actividad	Aliados Potenciales	Periodo de Ejecución
			compensación-ARL	
SALUD MENTAL	Higiene mental o psicológica	Actividades para el manejo del estrés y la salud mental en el entorno laboral	Alcaldía – Caja de compensación-ARL	Semestral
		Promoción de espacios seguros, respetuosos y libres de acoso	ARL	Semestral
	Prevención de nuevos riesgos a la salud	Ejercicios de relajación y control de la respiración	Alcaldía - ARL	Semestral
		Envío de información sobre salud mental a canales de comunicación institucional	ARL	Semestral
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad	Charla de violencia contra la mujer	ESAP – Oficina de la mujer	Anual
		Curso virtual relacionado con la inclusión y la equidad laboral	ESAP - DAFP	Anual
	Prevención, atención y medidas de protección	Charlas sobre acoso laboral	ARL	Anual
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	Creación de cultura digital para el bienestar	Fomentar la comunicación interna por medio de los canales establecido	ESAP	Anual
		Fomentar la actualización de la hoja de vida en SIGEP II.	DAFP	Anual
	Analítica de datos para el bienestar	Realizar la caracterización de los servidores públicos	Universidades	Anual
	Creación de ecosistemas digitales	Fomentar el flujo de información laboral por medio de los canales digitales disponibles	Comunicaciones	Anual
IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público	Capacitación sobre el Código de Integridad	DAFP- Universidades	Semestral
		Invitación a participar en eventos que organice el instituto	Instituto-entidades públicas	Cuando se requiera
		Talles de direccionamiento estratégico del Instituto	Universidades	Anual

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 el área de Control interno. 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 semestral, que evidencie el cumplimiento de las actividades, responsables, avances y resultados obtenidos.
- Revisión y actualización anual del plan, con base en las lecciones aprendidas, necesidades emergentes y recursos disponibles.

Indicador para evaluar la ejecución del PIC

Nombre del indicador	Objetivo	Fórmula	Meta	Frecuencia
Cumplimiento Plan institucional de bienestar Social, estímulos e incentivos	Efectividad	(No Realizadas Programa Bienestar, estímulos e incentivos / No Realizadas Actividades programadas Plan de bienestar, estímulos e incentivos)* 100	100%	Semestral

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.

HISTORIAL DE CAMBIOS		
FECHA	VERSIÓN	DETALLES DEL CAMBIO
31/01/2025	0.0	Adopción mediante Resolución N° 013-2025
30/01/2026	0.1	Adopción mediante Resolución N° 006-2026