**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E**

**INCENTIVOS**

**INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO**

**ENERO DE 2024**

**INTRODUCCIÓN**

En virtud a los cambios constantes que se dan en la Administración Publica, el Talento Humano se ha convertido en parte esencial de las entidades y se hace necesario generar estrategias que permitan fortalecer los equipos de trabajo y a cada uno de sus servidores, a través del desarrollo de actividades que permitan mejorar el ambiente laboral, la calidad de vida, las condiciones laborales, lo que permitirá el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Por lo anterior desde la Gerencia General, la Secretaría General y la Comisión de Personal del Instituto de Cultura y Turismo, comprometidos con el Bienestar de sus funcionarios, presentan el plan de bienestar social para la vigencia 2024.

**OBJETIVO GENERAL**

Propiciar condiciones para mejorar la calidad de vida de los funcionarios del Instituto de Cultura y Turismo de Manizales y sus familias, fortaleciendo los procesos institucionales y generando espacios de integración y empoderamiento, que contribuyan al sentido de identidad, compromiso y pertenencia de los funcionarios hacia la entidad.

**OBJETIVOS ESPECIFICOS**

* Generar acciones de participación colectiva, que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios del ICTM.
* Propiciar un ambiente laboral que favorezca el desarrollo de la creatividad, el sentido de pertenencia, la participación activa, incrementar la eficiencia, la eficacia y la efectividad en el desempeño laboral.
* Generar acciones correctivas de promoción y prevención que contribuyan al bienestar físico y mental de los funcionarios.
* Promover el desarrollo de valores organizacionales, generando compromiso institucional.

**MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL**

**Decreto ley 1567de 1998**, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004**, El parágrafo del Artículo 36 establece “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados 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**

**ARTÍCULO****2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral:** De conformidad con el artículo [24](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246#24) del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida 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 a los prepensionados 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.

**Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°** El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, Profesionalización del servidor público; indica que “los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

**Ley 1952 de 2019 artículo 37 numeral 3,4 y 5**, dispone que son derechos de los servidores públicos: Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezcan el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

**Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020- 2022**, instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

**METODOLOGIA**

Para la construcción del plan de bienestar social e incentivos del Instituto de Cultura y Turismo de Manizales, se tuvo en cuenta que este debe ser participativo y partir de un diagnóstico de necesidades de los funcionarios vinculados a la entidad, tal como lo establece el **ARTÍCULO****25. *Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar*.** Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

1. Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional
2. Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;
3. Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
4. Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

Por consiguiente, dicho plan fue construido según lo estipulado por el decreto 1083 de 2015, en donde se indica los componentes que se deben indagar para la proyección de los programas de bienestar de las entidades, así:

**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:

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 a 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.

**RESPONSABLES**

Será responsabilidad de la Secretaría General, con funciones de personal, la identificación, consolidación y análisis de necesidades de bienestar de los funcionarios del ICTM y sus familias por medio de actividades que promuevan el Bienestar Social y Estímulos, así como de realizar su respectivo seguimiento y evaluación del programa, con el acompañamiento de la comisión de personal.

**INDICADORES DE GESTIÒN**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ACTIVIDAD** | **INDICADOR** | **META** | **FRECUENCIA DE MEDICIÓN** |
| Porcentaje de ejecución del plan de bienestar e incentivos | Número de actividades ejecutadas/número de actividades propuestas \* 100 | 100% de ejecución del plan de bienestar e incentivos | Trimestral |

**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **EJE 1 - EQUILIBRIO PSICOSOCIAL** | | | |
| **ACTIVIDAD** | **Descripción de la actividad** | **Sin costo** | **Con costo** |
| **1. FACTORES PSICOSOCIALES** | | | |
| **Estilo de Vida Saludable para los funcionarios y sus familias** | Programas de estilo de vida saludable y estrategia de prevención del sedentarismo- Una vez cada dos meses | X |  |
| **Eventos deportivos** | Con la colaboración de la secretaría de deporte del municipio y aprovechando los espacios de los ecoparques se realizarán estas actividades. Una vez cada dos meses | X |  |
| **Bienestar espiritual** | Espacios de reflexión a través de rituales de familia, amistad. Dos veces al año. |  | X |
| **Actividades artísticas y culturales** | Se realizarán actividades en las que se promueva la participación en espacios de lectura, música, arte, teatro y actividades artísticas con el acompañamiento de los talleristas de las casas de la cultura y el área de turismo. Dos conciertos de la banda Municipal al año. Actividades artísticas y culturales cada dos meses. | X | X |
| **Programa de seguridad social integral** | Promover planes para adquisición de vivienda – FONDO NACIONAL DEL AHORRO y BANCOS | X |  |
| **2. EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR** | | | |
| **Comparto con mi familia** | Un día de integración con la familia de acuerdo con la normatividad aplicable / un día por semestre. | X | X |
| **Horarios flexibles para servidores públicos** | Realizar estudio para determinar horarios de trabajos flexibles | X |  |
| **3. CALIDAD DE VIDA LABORAL** | | | |
| **Celebraciones fechas especiales** | Consolidar una cultura organizacional dirigida al fortalecimiento del sentido de pertenencia por lo cual se celebra y conmemoran: celebración de cumpleaños, celebración de profesiones y fechas especiales, día internacional de la mujer, día del hombre, día de la madre, día padre y día de la secretaria, día del servidor público, Halloween, amor y amistad y navidad. Cartelera |  | X |
|
| **Coaching para el fortalecimiento de equipos** | Procesos de fortalecimiento del talento humano, con el fin de mejorar el clima laboral, el trabajo en equipo, el liderazgo y la comunicación asertiva. |  | X |
|
|
| **Preparación para el cambio y desvinculación laboral** | Taller de desvinculación asistida para prepensionados, con apoyo de la ARL | X |  |
|
|
| **Trabajo compensados** | Generar políticas de operación para la compensación de tiempo de los funcionarios, con el fin de que accedan al disfrute de trabajo compensados para programas académicos de posgrado, Semana Santa y Fin de Año, semana de feria y otras actividades institucionales en jornada no laboral, los cuales no son acumulables y debe ser disfrutado en el mes siguiente. | X |  |
| **Medición del Clima Organizacional** | Realizar seguimiento al plan de acción elaborado a partir del diagnóstico de clima organizacional, arrojado a través de la encuesta aplicada a los funcionarios del ICTM | X |  |
| **4. ESTIMULOS, INCENTIVOS PECUNIARIOS Y NO PECUNIARIOS** | | | |
| **Equipos de Trabajo** | Efectuar la convocatoria y otorgar el incentivo de acuerdo con la reglamentación y políticas que se definan para la ejecución de los equipos de trabajo. |  | X |
| **Uso de la Bicicleta** | Incentivo de medio día de permiso a los funcionarios que cumplan los parámetros establecidos en la norma, no podrá ser acumulable. | X |  |
| **Mejor Servidor Público Carrera Administrativa** | Se entregará el incentivo que se defina previamente | X |  |
| **Entrega de incentivos - por valores** | Actividad definida para exaltar los valores y habilidades de los funcionarios | X |  |
| **Reconocimiento por permanencia en la Entidad** | Reconocer la trayectoria laboral de los servidores públicos con 5 años o más de servicio continuo en la entidad, con un reconocimiento escrito y días compensatorios de acuerdo a lo establecido por la entidad |  | X |
| **Apoyo a educación formal** | Apoyo en programas de educación formal, para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. |  | X |
|  |  |  |  |
| **ACTIVIDAD** | **Descripción de la actividad** | **Sin costo** | **Con costo** |
| **1. HIGIENE MENTAL** | | | |
| **Charlas y estrategias para el mantenimiento de la salud mental** | Actividades dirigidas por profesionales que puedan tratar temas como: Suicidio, consumo de alcohol, otras sustancias psicoactivas, violencia física, sexual, síndrome de agotamiento laboral, estrés, ansiedad, depresión. | X |  |
| **Programa Servimos** | Difusión de las alianzas establecidas dentro del programa Servimos. | X |  |
| **Programa de vacunación** | Programas de vacunación voluntario para los funcionarios públicos del ICTM en diferentes tipos de vacunas, según sus necesidades. Incluye jornada de sensibilización informando acerca de los riesgos biológicos y posterior jornada de vacunación a funcionarios previamente inscritos. | X |  |
|  | | | |
| **EJE 3 - CONVIVENCIA SOCIAL** | | | |
| **ACTIVIDAD** | **Descripción de la actividad** | **Sin costo** | **Con costo** |
| **1. FOMENTO DE LA INCLUSION, DIVERSIDAD Y REPRESENTATIVIDAD** | | | |
| **Programa convivencia institucional** | Actividades pedagógicas e informativas enmarcadas en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos (código de integridad) | X |  |
| **2. PREVENCIÓN DE SITUACIONES ASOCIADAS AL ACOSO LABORAL Y SEXUAL Y AL ABUSO DE PODER** | | | |
| **Actividades de identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder** | Socialización de protocolo de acoso laboral y sexual. Charla de sensibilización y estrategias sobre la importancia de manifestar estas situaciones. Actividades orientadas a la prevención de situaciones de acoso laboral, sexual y al abuso de poder | X |  |
| **EJE 4 - ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES** | | | |
|
| **ACTIVIDAD** | **Descripción de la actividad** | **Sin costo** | **Con costo** |
| **Gestores de Felicidad: Todos somos gestores para promover un adecuado clima laboral.** | Espacios de pausa lúdica y social para compartir con compañeros, hablar, fortalecer competencias blandas y/o desconectarse de la rutina del trabajo. | X |  |
|  | | | |
| **EJE 5 - TRANSFORMACIÓN DIGITAL** | | | |
| **ACTIVIDAD** | **Descripción de la actividad** | **Sin costo** | **Con costo** |
| **1. ANALITICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR** | | | |
| **Actualización de redes y sistemas de información** | Actualizar una vez al año información estadística para alimentar los planes de bienestar y estímulos. Historia laboral digital. Actualización directorio de funcionarios | X |  |

**ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTO**

El presupuesto aprobado para la vigencia 2024 es de ($ 11.672.522) con cargo al código 2.1.2.02.02.009.1 Actividades de Bienestar Social estímulos e incentivos

***Proyectó:*** *Natalia Valencia López- Técnico Administrativo- Secretaria General*

***Revisó:*** *Luisa Fernanda Mejía Giraldo- Secretaría General*

***Aprobó:*** *Comité Institucional de Gestión y Desempeño*

*Paula Londoño Vallejo - Gerente General*