

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024

# PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024



	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024

## 1. INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual.

El Instituto Departamental de Cultura del Meta está comprometida con los lineamientos Nacionales, Institucionales y Misionales en función de potencializar cada día el capital Humano que labora en la entidad con el fin de generar un mejor clima laboral.

Para la vigencia 2024, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida, a la vez permita cumplir los objetivos Misionales.

Este plan anual de bienestar e incentivos se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de las dimensiones estratégicas., permitiendo un impacto positivo en su motivación, satisfacción laboral y calidad de vida laboral.

Así mismo, el Plan anual de Bienestar e Incentivos del Instituto Departamental de Cultura del Meta a través de su ejecución, busca una ventaja competitiva con equipos de trabajo fortalecidos en lo individual y en lo colectivo trabajando en pro del mejoramiento de las condiciones laborales.

## 2.OBJETIVO

El objetivo del Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del IDCM - Instituto Departamental de Cultura del Meta, es implementar estrategias que permitan mejorar las condiciones para el desarrollo integral del Talento Humano y proporcionar un ambiente de trabajo óptimo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y su núcleo familiar, a través del desarrollo de la identidad, de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación orientadas a aumentar su compromiso, motivación y capacidad productiva, propiciar condiciones adecuadas y seguras que favorecer el bienestar, desempeño laboral y fortalecimiento de la cultura organizacional.

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024	<b>PÁGINA:</b> 3 DE 19

## 2.1 Objetivos Específicos

- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los Colaboradores del IDCM - Instituto Departamental de Cultura del Meta.
- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los funcionarios de la entidad.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un mejor desempeño formativo y participativo
- Fomentar el trabajo en equipo, integridad, adaptación y tolerancia a través de jornadas de recreación y de esparcimiento.
- Generar estrategias innovadoras y creativas que impacten de manera positiva a la construcción del bienestar integral.
- Proporcionar actividades de bienestar que incentiven el crecimiento en las dimensiones de mente, cuerpo y emoción.
- Incentivar la participación en programas institucionales vinculados a actividades complementarias del plan de incentivos.
- Desarrollar herramientas de comunicación y buenas practicas para el funcionamiento eficaz de la Institución.

## 3.ALCANCE

El plan anual de Bienestar e incentivos del Instituto Departamental de Cultura del Meta está diseñado para generar estímulos para el cumplimiento de las necesidades de los colaboradores y sus familiares.

## 4. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA

**Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

**Necesidades:** a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

**Bienestar:** Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024

hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes.

**Axiológicas:** Subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.

**Existenciales:** Formas de hacer, ser, tener y estar.

**Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

**Motivación:** Es un estado interno de la persona, por lo que varía en cada una. Implica un complejo proceso neurológico, cognitivo y emocional que impulsa y mantiene activo a un individuo hacia la concreción de una meta. Sin embargo, puede estar condicionado por factores externos, como normas éticas, valores, reconocimientos públicos o retribuciones monetarias.

**Factores ambientales y externos a la empresa.** Son los contextos políticos y económicos que impactan en el desarrollo de la actividad de la empresa.

**Factores internos de la empresa.** Son las variables que condicionan el clima organizacional, es decir, la manera en que las personas perciben la cultura organizacional determinada por las políticas internas, la modalidad de contratación, el trato de los directivos con el personal, la remuneración y los reconocimientos.

**Factores individuales.** Son las emociones, los valores, las ideas y las creencias de cada persona, que estimulan a la persona para actuar en determinado objetivo y no en otro.

**Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

**Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos,

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024	<b>PÁGINA:</b> 5 DE 19

procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

**Calidad de vida:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

**Estimulo:** Es la estimulación que se le otorga al funcionario por su buen desempeño en su ámbito laboral, con la intención de que se esfuerce por mantenerlo, motivan a los funcionarios y directivos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les motiva de forma permanente a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

**Competencia:** “capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

**Desarrollo de Competencias Laborales:** Constituyen el eje del modelo integrado de gestión del empleo público en Colombia y confieren a la formación y capacitación un papel fundamental para garantizar el logro de los atributos de profesionalización del empleo público. (DAFP, Guía Metodológica para la implementación del Plan nacional de Formación y Capacitación (PNFC), 2017)

**Formación:** Es entendida en artículo 4º del Decreto 1567 de 1998, como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa, y encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano.

**Cambio Organizacional:** Estrategia normativa que hace referencia a la necesidad de un cambio. Esta necesidad se basa en la visión de la organización para que exista un mejor desempeño administrativo, social, técnico y de evaluación de mejoras. El cambio se facilita no se gestiona. Para poder tener el conocimiento de cuando hacer cambios en la organización, se necesita tener una buena planeación, tener bien identificado cuáles son sus defectos, identificar problemas y errores que la organización sufre, y tener reflejado un enfoque de las consecuencias del cambio a producir.

**Bienestar emocional:** *Estado en el que la persona puede desarrollar sus habilidades, hacer frente a las situaciones cotidianas de estrés, trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de contribuir a su comunidad.*

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024	<b>PÁGINA:</b> 6 DE 19

**Bienestar Físico:** Es la capacidad de realizar diversas actividades gracias al buen funcionamiento de los órganos.

**Bienestar Económico:** Situación de riqueza que se deriva de una relación directa entre las variables de producción, empleo y distribución de la renta.

**Fortalecimiento Laboral:** Es el desarrollo de las capacidades de la organización en su conjunto, como comunidad, reconociendo el potencial de participación que tienen los integrantes, las personas, en la construcción del desarrollo sostenible.

**Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones. (DAFP, Plan Institucional de Capacitación PIC 2016, 2016).

**Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales. (DAFP, Plan Institucional de Capacitación PIC 2016, 2016)

## 5. JUSTIFICACIÓN

El Instituto Departamental de Cultura del Meta, busca mejorar el clima organizacional y fortalecer el crecimiento personal, mediante la satisfacción de necesidades personales y laborales contribuyendo al logro de las metas propuestas dentro IDCM.

Así mismo, el sistema de estímulos para los colaboradores está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienes e incentivos, que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, eficacia satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos de la entidad en el desempeño de su labor y la contribución al cumplimiento de las metas establecidas.

## 6. DIMENSIÓN

El plan de Bienestar e Incentivos durante la vigencia 2024, del Instituto Departamental de Cultura del Meta se encuentra centrado en el fortalecimiento del ambiente laboral y la cultura organizacional. Se proyecta que por medio de estrategias se genere bienestar, estímulos e incentivos que eleven la motivación, satisfacción y calidad de vida de los colaboradores y sus familias a fin de construir ambientes de trabajo armoniosos que faciliten el cumplimiento de los metas y los objetivos organizacionales.



## PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO:  
GTH-PL-01

VERSIÓN:  
05

FECHA:  
ENERO 2024

PÁGINA:  
7 DE 19

DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN	ÁREA ENCARGADA
<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>	<p>La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que permite desarrollar los conocimientos, capacidades y competencias y que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente en la productividad, en las relaciones interpersonales entre los funcionarios y en el sentido de pertenencia a la entidad. En esta área, el Plan de Bienestar, apunta a la calidad de vida personal de los Servidores Públicos, potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo, en el desarrollo de sus funciones y en sus diferentes niveles de interacción.</p> <p>Para llevar a la eficacia se debe proporcionar algunos ejes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Clima Laboral</li><li>➤ Adaptación al Cambio</li><li>➤ Desvinculación Laboral Asistida</li><li>➤ Preparación a los Pre-pensionados para el Retiro del Servicio.</li><li>➤ Identificación de la Cultura Organizacional</li><li>➤ Fortalecimiento del Trabajo de Equipo</li><li>➤ Programas de Protección y Servicios Sociales</li><li>➤ Programas de Recreativo – Deportivo</li><li>➤ Programa Artístico y Cultural</li><li>➤ Programas de Seguridad Social (promoción y prevención de la salud).</li><li>➤ Capacitación No Formal en Convenio con Otras Entidades</li><li>➤ Promoción de Programas de Vivienda</li></ul>	Talento Humano
<b>PLANES E INCENTIVOS</b>	<p>Estos planes están destinados a crear condiciones favorables de trabajo y a reconocer el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados en el nivel de excelencia, pecuniarios y no pecuniarios.</p> <p>Incentivo es todo estímulo expresamente planeado por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser</p>	Talento Humano



## PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO:  
GTH-PL-01

VERSIÓN:  
05

FECHA:  
ENERO 2024

PÁGINA:  
8 DE 19

	<p>satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro. El estímulo que tiene como objetivo motivar a los mejores empleados y a los mejores equipos de trabajo, tanto pecuniarios como no pecuniarios, teniendo como fin crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia:</p> <p>Dentro de los incentivos No Pecuniarios se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Reconocimiento a la Labor Meritoria</li><li>• Reconocimiento al servidor que se destaquen por el desempeño con relación a la atención a la ciudadanía</li><li>• Comisión para desempeñar empleos de Libre Nombramiento y Remoción</li><li>• Encargo</li><li>• Reconocimiento por tiempo de servicios</li></ul>	
<p><b>PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL</b></p>	<p>Este debe ser entendido como aquellos procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del empleado, mejorando su nivel de vida y el de su familia, comprende acciones de: Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral.</p>	<p>Talento Humano</p>

### 7. MARCO TEORICO

El Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto Departamental de Cultura del Meta, se encuentra enmarcado dentro de las Políticas Nacionales e Institucionales, específicamente en el fortalecimiento de competencias, bienestar y motivación para los servidores públicos.

Por lo anterior y con fundamento en el Decreto 1567 de 1998 *“Por el cual se establece el sistema de estímulos para los empleados del estado...”* y la Ley 909 de 2004 *“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 de los resultados institucionales...”*.

La guía metodológica y el Decreto 1227 de 2005, que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998, para la formulación del Plan de Bienestar Social y la guía temática para su desarrollo, en

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024	<b>PÁGINA:</b> 9 DE 19

la que encomiendan pautas para la implementación de los planes en las entidades estatales, que busquen el fortalecimiento de áreas.

## 8. MARCO LEGAL

**Constitución Política de Colombia de 1991**, que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen los ciudadanos.

**Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°.** El literal g) del artículo 6° del Decretoley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. 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- numerales 4 y 5: 4.** Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

**Decreto 612 del 2018** "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

**Decreto 648 de 2017, Artículo 2.2.11.1.4, 2.2.12.1.2.2** " Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

**Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**Decreto 1083 de 2015, Título 10.** Establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social.

**Artículo 2.2.10.2** del mismo Decreto establece que “las entidades públicas, en coordinación con los organismos de Seguridad y Previsión Social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas 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 recreación y bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción Programas Vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024

veces, facilitando los trámites, información pertinente y presentando dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”.

**Circular DAFP No. 100-13-2015.** Programas de Bienestar Social.

**El Decreto 1227 de 2005.** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, que define que las entidades deben organizar programas de estímulos con el propósito 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.** El párrafo del Artículo 36 establece que “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”.

**Ley 734 de 2002. En los numerales 4 y 5 del artículo 33.** Se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

**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.

**Artículo 19°: Programas Anuales.** Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus servidores, programas de bienestar social e incentivos.

**Artículo 26°. - Programa de Incentivos.** Los programas de 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.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
- Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral.
- Los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.
- Ley 1811 de 2016 "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el código nacional de tránsito".

**Ley 100 de 1993: El artículo 262,** Literal C, señala que el “Ministerio de Trabajo y

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024

Seguridad Social promoverá la inclusión dentro de los programas regulares de bienestar social de las entidades públicas de carácter nacional y del sector privado el componente de preparación a la jubilación”.

## 9. MARCO CONCEPTUAL

El referente conceptual a partir del cual se formula el Plan está ligado con las disposiciones del DAFP Departamento Administrativo de la Función Pública, que enmarca el Bienestar Social asociado con la concepción de Desarrollo a Escala Humana, que comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social, de donde se desprende la estrecha relación con la misión institucional de la entidad como espacio para el desarrollo del hombre.

El Bienestar así concebido, se traduce en un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional.

En este sentido es preciso entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, para lo cual se tendrá como punto de referencia al autor Manfred Max-Neef, retomado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con su propuesta sobre Bienestar Social Laboral.

**En Primera Instancia,** tenemos las necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y son de carácter universal. No sólo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

**En Segunda Instancia,** están los Satisfactores entendidos como las formas de ser, tener, hacer y estar relacionadas con estructuras. Es en sentido último el modo por el cual se expresa una necesidad. Incluyen las formas de organización, estructuras políticas, ritos sociales, categorías subjetivas, valores y normas, espacios, contextos, comportamiento y actitudes.

Por último, se encuentran los Bienes Económicos (Artefactos, Objetos, Tecnologías), que se modifican, se diversifican y varían dependiendo de los estratos sociales. El Plan de Bienestar integra estos conceptos de tal manera que se hace referencia a las necesidades detectadas a través del diagnóstico, así como a los satisfactores y bienes económicos disponibles, todo ello dentro de los lineamientos trazados por la Administración.

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS</b>		
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024

## 10. DIAGNÓSTICO ESTRATEGICO

### 10.1 Metodología estratégica

Para la ejecución del plan anual de Bienestar e Incentivos del Instituto Departamental de Cultura del Meta se debe contar con la planeación, socialización y aprobación del cronograma de las dimensiones.

Estas dimensiones están direccionadas a la satisfacción emocional, física, social y laboral de cada uno de los colaboradores del IDCM

### 10.2 Población Institucional

El IDCM - Instituto Departamental de Cultura del Meta, cuenta con una planta de personal de 18 funcionarios, con la siguiente naturaleza de cargo:

- Carrera administrativa
- Libre nombramiento
- Termino fijo y Provisionales

Para la eficiencia y eficacia del plan anual de bienestar e incentivos y el excelente funcionamiento misional de la entidad, se tomará en cuenta para algunos temas a los contratistas administrativos de la entidad, durante la vigencia 2024.

### 10.3 Responsables estratégicos

El responsable de la preparación, ejecución y evaluación del Plan anual de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024, es la Dirección, Subdirección General y el profesional o comité de Gestión del Talento Humano.

Todos los colaboradores deberán participar del Plan Institucional de capacitación según el cronograma definido.

## 11. FINANCIACIÓN

Para la ejecución de los recursos del Plan de Bienestar Laboral, según el artículo 38 del Decreto 1567 de 1998, se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

1. Apropiarse anualmente, según Plan de Bienestar e Incentivos adoptados.
2. Se deben ejecutar según lo programado.
3. Se deben incluir todos los elementos necesarios.
4. No se incluyen bebidas alcohólicas.
5. Debe haber restricción en el gasto.

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024	<b>PÁGINA:</b> 13 DE 19

6. No modifica régimen salarial, ni crea prestaciones extralegales.

La Financiación del Plan de Bienestar Laboral, es asumida por el Instituto Departamental de Cultura, teniendo en cuenta que el mayor recurso, es el talento humano de la entidad, permitiendo esta manera realizar actividades, sin afectar el presupuesto.

Así mismo se encuentran diferentes instituciones como la Caja de Compensación Familiar – Cofrem, el Sena, ARL, entre otras, con quienes se puede coordinar y articular acciones, sin generar inversiones o gastos extras.

### **11.1 Plazo De Ejecución**

El periodo durante el cual se desarrollará el Plan de Bienestar e Incentivos del Instituto Departamental de Cultura del Meta será, del primero (1) de enero al treinta y uno (31) de diciembre del año 2024.

## **12. ENTIDADES DE APOYO**

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la vigencia 2024, se contempla el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

## **13. DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR**

Para desarrollar el plan de Bienestar e Incentivos del Instituto Departamental de Cultura del Meta obteniendo los niveles de satisfacción, motivación y eficacia proyectados, los colaborado deben cumplir con algunos lineamientos entre ellos:

- a) Cumplir con la asistencia a los programas seleccionados una vez sean autorizados e informados por parte de la Dirección y/o Subdirección General.
- b) Multiplicar al grupo de trabajo del área que lo requiera y/o les sea útil la información obtenida en el plan.
- c) Remitir a Talento Humano la certificación de asistencia y la evaluación de las actividades realizadas una vez se finalicen las mismas.

### **13.1 Divulgación**

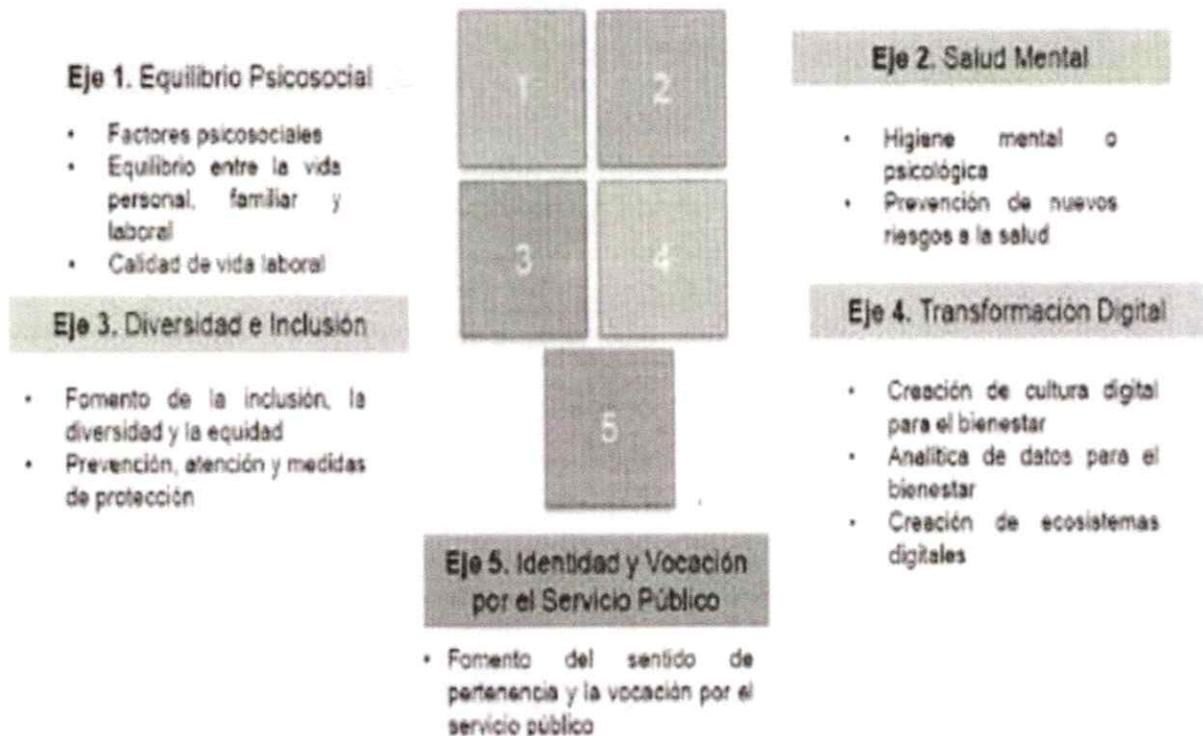
Las actividades incluidas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024, serán divulgadas por la Dirección y/o Subdirección General a través de los diferentes canales de comunicación institucional como:

- Correo Electrónico
- WhatsApp
- Celular y Carteleras.
- Boletines
- Circulares

#### 14. PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR "SERVIDORES SALUDABLES ENTIDADES SOSTENIBLES"

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha diseñado estrategias que promuevan la calidad de vida, la productividad y efectividad de la labor diaria, de los funcionarios articulada con la felicidad en el trabajo y el equilibrio de su vida personal, familiar y laboral, por medio de los 5 ejes.

FIGURA No. 9. EJES DE BIENESTAR



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023



## PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO:  
GTH-PL-01

VERSIÓN:  
05

FECHA:  
ENERO 2024

PÁGINA:  
15 DE 19

### 15. PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024

DIMENSION	ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCION	AREA ENCARGADA
<b>Clima Laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Celebración del día de cumpleaños de los funcionarios.</li></ul>	Cuando se requiera	Talento Humano
	<ul style="list-style-type: none"><li>Celebración del día de la Mujer</li></ul>	Marzo	
	<ul style="list-style-type: none"><li>Celebración del día del Hombre</li></ul>	Marzo	
	<ul style="list-style-type: none"><li>Celebración del día de la secretaria</li></ul>	Abril	
	<ul style="list-style-type: none"><li>Celebración del Dia de la Madre</li></ul>	Mayo	
	<ul style="list-style-type: none"><li>Celebración del día del Padre</li></ul>	Junio	
	<ul style="list-style-type: none"><li>Celebración del día del Servidor Publico</li></ul>	Junio	
	<ul style="list-style-type: none"><li>Compensación del tiempo para descansar en Semana Santa</li></ul>	Marzo	
	<ul style="list-style-type: none"><li>Compensación del tiempo para descansar en diciembre</li></ul>	Noviembre	
	<ul style="list-style-type: none"><li>Realización de la Novena Navideña</li></ul>	Diciembre	
<b>Desvinculación Laboral Asistida</b>	Se realizarán talleres a los servidores Públicos.	Cuando se requiera	Talento Humano

COPIA CONTROLADA



## PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO:  
GTH-PL-01

VERSIÓN:  
05

FECHA:  
ENERO 2024

PÁGINA:  
16 DE 19

<b>Preparación a Los Pre-pensionados Para El Retiro Del Servicio</b>	<p>Identificar quienes están próximos a obtener la pensión.</p> <p>Realizar un seguimiento para revisar en qué etapa se encuentra el funcionario y brindar la información necesaria y pertinente para la consecución de su pensión de vejez.</p> <p>Programar actividades y charlas para sensibilizar los funcionarios que están próximos a pensionarse, los documentos y requisitos que deben tener, y las actividades que pueden realizar posterior a su pensión</p>	<p>Primer semestre del 2024</p> <p>Segundo semestre del año 2024</p> <p>Segundo semestre del año 2024</p>	<p>Talento Humano</p>
<b>Identificación de La Cultura Organizacional</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Día de la Llaneridad y Cultura Llanera</li><li>• Divulgar el código de Integridad de la entidad</li><li>• Día nacional de la cultura, tradición e identidad llanera</li></ul>	<p>Ultimo viernes de cada mes</p> <p>Cada mes</p> <p>25 de julio del 2024</p>	<p>Talento Humano</p>
<b>Fortalecimiento del Trabajo De Equipo</b>	<p>Talleres donde se generen estrategias del reconocimiento, adaptación y buenas prácticas en equipo.</p> <p>Charlas y/o Conferencias</p>	<p>Semestral</p>	<p>Talento Humano</p>
<b>Programa Artístico, Deportivos y Cultural</b>	<p>Desarrollar actividades recreativas, deportivas y/o culturales para que los funcionarios respondan a necesidades de integración, identidad Cultural y pertenencia a las cuales les pueda dedicar y potencializar e integrarse con su grupo familiar y social.</p>	<p>Cada trimestre del 2024</p>	<p>Talento Humano</p>



## PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO:  
GTH-PL-01

VERSIÓN:  
05

FECHA:  
ENERO 2024

PÁGINA:  
17 DE 19

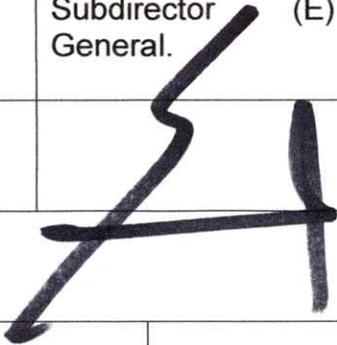
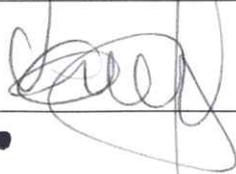
	<p>Jornadas de bienestar integral para empleados.</p> <p>Alianzas estratégicas con entidades que promuevan participación en espacios de lectura, música, arte, cine, teatro, actividades artísticas en general etc.</p>		
<b>Programas de Recreativo – Deportivo y esparcimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Torneo de (Bolirana, Mini tejo, Fútbol, Tenis de Mesa, Parchis u otros).</li><li>• Celebración del día de la familia</li><li>• Caminatas ecológicas</li><li>• Celebración de Halloween</li><li>• Eucaristía</li></ul>	<p>Cada cuatrimestre del 2024</p> <p>Semestral</p> <p>Semestral</p> <p>Octubre</p> <p>Semestral</p>	<p>Talento Humano</p>
<b>Promoción De Programas De Vivienda</b>	<p>Dar a conocer la información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios del Instituto, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia.</p> <p>Realizar ferias o charlas informativas acerca de la oferta de vivienda, tramites de acceso a línea de crédito y subsidios, ofrecidos por las diferentes entidades.</p>	<p>En el año 2024</p>	<p>Talento Humano</p>
<b>Sistema De Gestión En Seguridad y Salud En El Trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Capacitación SSGT</li><li>• Rumba terapia (Pausas activas)</li><li>• Gestionar Jornadas de Prevención en salud con ARL, EPS y fondo de Pensiones.</li></ul>	<p>Segundo semestre</p> <p>Mensual</p> <p>Segundo semestre</p>	<p>Talento Humano</p>

	<b>PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS</b>			
	<b>CÓDIGO:</b> GTH-PL-01	<b>VERSIÓN:</b> 05	<b>FECHA:</b> ENERO 2024	<b>PÁGINA:</b> 18 DE 19

<b>Plan De Incentivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento al colaborador más destacado de cada dependencia.</li> <li>El servidor público del año 2024</li> <li>Realización de convenios institucionales con otras entidades que faciliten descuentos o bonos de incentivo a los servidores.</li> </ul>	<p>Cada cuatrimestre</p> <p>Diciembre del 2024</p> <p>Cada semestre</p>	gTalento Humano
<b>Programas De Seguridad Social (Promoción y Prevención De La Salud).</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitaciones en promoción y prevención.</li> <li>Jornada de bienestar en salud integral.</li> </ul>	Segundo semestre del 2024	Talento Humano

### ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

El plan anual de Bienestar e Incentivos del Instituto Departamental de Cultura del Meta es aprobado mediante Resolución No.15 del 30 de Enero del 2024.

	<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
<b>NOMBRE</b>	Jessica Gil	Sergio Palma	Jenny Capote      Andrea
<b>CARGO</b>	Contratista	Subdirector General. (E)	Directora del Instituto Departamental de Cultura del Meta
<b>FIRMA</b>			

### 11.CONTROL DE CAMBIOS

Revisión	Versión No.	Fecha	Cambio
N/A	01	Junio de 2019	Creación del Documento
N/A	02	Enero de 2021	Modificación, Actualización del documento Plan de Bienestar e Incentivos del IDCM
N/A	03	Diciembre de 2021	Actualización del documento Plan de Bienestar e Incentivos del IDCM



## PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO:  
GTH-PL-01

VERSIÓN:  
05

FECHA:  
ENERO 2024

PÁGINA:  
19 DE 19

N/A	04	Enero de 2023	Modificación, Actualización del documento Plan de Bienestar e Incentivos del IDCM
N/A	05	Enero del 2024	Modificación, Actualización del documento Plan de Bienestar e Incentivos del IDCM