

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025



DIMENSION DE TALENTO HUMANO – POLITICA DE
GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

mipg

INSTITUTO DE CULTURA Y BELLAS ARTES DE
DUITAMA" CULTURA



	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PAGINA

INTRODUCCION

2. OBJETIVO	3
2.1 OBJETOS ESPECIFICOS	3
3. ALCANCE	3
4. MARCO NORMATIVO	5
5. BENEFICIARIOS	7
6. METODOLOGIA DEL PLAN	7
7. PREPARACION DE PRE PENSIONADOS	8
8. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	8
8.1 PROGRAMA DE RECREACION CULTURA Y DESPORTES	8
8.1.1 ACTIVIDADES DEPORTIVAS	8
8.1.2 ACTIVIDADES RECREATIVAS	8
8.1.3 ACTIVIDADES CULTURALES	8
8.1.4 ACTIVIDADES DE RECONOCIMIENTO	8
9. INCENTIVOS AL DESEMPEÑO	9
10. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	9
11. EVALUACION Y SEGUIMIENTO	9
12. CRONOGRAMA DE INCNTIVOS 2025	10

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PAGINA

INTRODUCCION

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del Sector Público Nacional, el Programa de Bienestar Social e Incentivos el Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama – CULTURAMA , busca responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, buscando favorecer el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con la entidad.

En atención al MIPG que concibe al talento humano como el eje central de las entidades, que un servidor público motivado es garante para la excelente prestación de servicio al ciudadano, se hace necesario la implementación de un Plan de Incentivos Institucionales, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes del instituto, propiciando además una adecuada cultura organizacional, la reafirmación de los valores de integridad y la consolidación de un buen clima laboral.

De conformidad con lo señalado anteriormente, el plan de incentivos del instituto, debe orientarse a crear condiciones favorables para el desempeño laboral y estimular mejores comportamientos y mayores niveles de productividad.

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PAGINA

2. OBJETIVO

Elevar los niveles de satisfacción y motivación de los funcionarios para alcanzar un buen clima laboral basado en valores como el trabajo en equipo, calidad, servicio, compromiso, respeto, lealtad, honestidad y responsabilidad, propiciando una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad reconociendo el desempeño en niveles de excelencia.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y de su familia atendiendo a necesidades de capacitación, educación, recreación, deporte, cultura, salud y vivienda.
- Favorecer el mejoramiento del clima organizacional del Instituto.
- Generar impacto positivo en los servidores, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- Fomentar el código de integridad en pro de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa.
- Incentivar los valores organizacionales que acrecienten el sentido de pertenencia y compromiso institucional.

3. ALCANCE

El alcance del presente plan se extiende a los servidores públicos del instituto de Cultura y Bellas Artes- Culturama, el cual Inicia con la identificación de necesidades de bienestar y medición del clima laboral y termina con la medición del impacto generado en los funcionarios de la entidad.

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PAGINA

4. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
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.”
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	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. Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.
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. Artículo 2.2.10.2

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PAGINA

	<p>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 la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Versión 2 Fecha: 2017- 04-12 Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión (Intranet).</p>
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, reglamento único del sector de la función pública.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el decreto 1083 de 2015, único reglamentario del sector de función pública, y deroga el 1737 de 2009.
Ley 734 de 2002,	en los numerales 4 y 5 del artículo 33 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
Ley 1064 de 2006	“por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
Decreto 4661 de 2005	Modifica artículo 70 del decreto de 1227 de 2005 ley 734 de 2002 numerales 4y 5, art 33 el cual establece los derechos

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PAGINA

	de los servidores públicos y su familiar a participar en programas de bienestar social que establezca el estado.
Código de Integridad del Servidor Público 2021	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana

5. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores públicos del Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama - Culturama, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998, compilado con el decreto 1083 de 2015.

6. METODOLOGIA DEL PLAN

El plan de incentivos institucionales se fundamentó en aspectos como humanización del trabajo, equidad y justicia, sinergia, coherencia, articulación, objetividad, transparencia, comprendiendo el bienestar social como la protección, servicios sociales y la calidad de vida relacionados con temáticas artísticas, culturales, deportes, promoción y prevención en salud, promoción y programas de vivienda, educación formal etc. se llevará a cabo anualmente y se desarrollará mediante un programa de actividades para cada vigencia, se deberá suscribir ante el comité institucional de gestión y desempeño para su aprobación.

7. PREPARACIÓN DE PRE PENSIONADOS PARA EL RETIRO DE SERVICIOS

Este programa tiene como fin preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el 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 importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además, se les brindará las directrices legales para iniciar el proceso.

Se abordarán los siguientes temas:

- Posibilidades de realización de actividades nuevas.

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PAGINA

- Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares.
- Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
- Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.
- Oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado.
- Recuperación de espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer y morir.

8. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

8.1 Programa de recreación cultura y deportes

A través del desarrollo de estos programas se busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, busca fomentar la integración, el respeto, la tolerancia, la sana competencia y la participación en eventos deportivos de la entidad mejorando el estado físico y mental estimulando la sana utilización del tiempo libre.

Actividades a desarrollar:

8.1.1 actividades deportivas

- campeonato de futbol
- senderismo
- campeonato de mini tejo
- campeonato de rana

8.1.2 actividades recreativas

- celebración día de la familia
- jornadas de integración a novenas
- integración de Halloween

8.1.3 Actividades culturales

- día de música
- jornada de danzas

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PAGINA

- proyección de películas
- jornada de teatro

8.1.4 actividades de reconocimiento

- reconocimiento a los servidores públicos por antigüedad 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35,40 y 45 años de labor dentro de la entidad.
- jornada de bienvenida a nuevos trabajadores.
- Reconocimiento a mejor servidor público del año.
- Reconocimiento al servidor público más servicial.
- Descanso remunerado por fecha de cumpleaños.

9. INCENTIVOS AL DESEMPEÑO

Según lo establecido en la Ley 909 de 2004, las entidades deben implementar programas de bienestar e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales. Como objetivo final, tendrá reconocer los desempeños sobresalientes del mejor empleado de carrera de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, así como de los mejores equipos de trabajo, es así como Culturama exáltala el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de Culturama.

10. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

Para llevar a cabo con la ejecución de la programación de las actividades de bienestar social, estímulo e incentivos vigencia 2025 del instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama – CULTURAMA, El cual se hará parte integral del presente plan, se deberá tener en cuenta la disponibilidad presupuestal asignada.

11. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

La evaluación y seguimiento se hará por parte del área de gestión y desempeño, lo cual se presentará un informe semestral para evaluar el cumplimiento del plan de

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PAGINA

incentivos institucionales, esta medición se hará por medio de dos indicadores los cuales se describen a continuación:

1. Ejecución de actividades de bienestar:

(Nº de actividades ejecutadas/ Nº de actividades programadas) *100

Periodicidad: trimestral

Meta 100%

2. Nivel de satisfacción de los servidores públicos frente a las actividades desarrolladas en el plan.

(Nº de servidores públicos satisfechos con las actividades realizadas/ Nº de servidores públicos encuestados) *100

Periodicidad: semestral

Meta 85%

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PAGINA

12. CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025

CRONOGRAMA PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES 2025												
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Celebración de cumpleaños												
Caminata ecológica												
Campeonato de futbol												
Ciclos de cine												
Campeonato de tejo												
Día del trabajo												
Día de la familia												
Campeonato de bolirana												
Celebración 31 de octubre amor y amistad												
Novenas decembrinas												