



Instituto
de Cultura, Recreación
y Deporte de Itagüí



Alcaldía
de Itagüí

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS

PIBEI 2025

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

AREA DE TALENTO HUMANO

AÑO 2025

INTRODUCCIÓN.

El Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos del Instituto de cultura, recreación y deporte de Itagüí hace parte integral del plan Estratégico de talento humano y guarda relación con los lineamientos del plan Estratégico institucional.

El Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos del Instituto de cultura, recreación y deporte de Itagüí se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas las dimensiones (mente, cuerpo y emoción), de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, tomando como base los cinco ejes que nos recomienda la DAFP y las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar, con hábitos de vida saludable de manera articulada con las demás líneas de acción que componen el plan estratégico de talento humano.

El Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos, estará enfocado en fortalecer el talento humano como pilar fundamental, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos desde el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, al Sistema de Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos, publicada por el DAFP y al análisis de los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades y expectativas diligenciada por los servidores del Instituto de cultura, recreación y deporte de Itagüí

La formulación de este plan se enmarca en la gestión estratégica del Talento Humano (GETH), como la primera dimensión del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) el cual reconoce el fortalecimiento del Liderazgo y el Talento Humano de las entidades Públicas y de sus servidores, como el centro para la generación de resultados.

Por lo anterior, el Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos del Instituto de cultura, recreación y deporte de Itagüí para la vigencia 2025, se constituye con el fin de establecer el mejoramiento de las condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos del Instituto, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con los valores institucionales de Honestidad y Compromiso; los cuales resultan esenciales para el desarrollo de las labores del servidor público del Instituto de cultura, recreación y deporte de Itagüí.

En este sentido, a través de la ejecución del plan de Bienestar Estímulos e Incentivos, la dirección está comprometida con el desarrollo integral de sus servidoras y servidores públicos, orientando al desarrollo de actividades que apunten a alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, condición que influye positivamente y facilita la construcción de un clima organizacional positivo y exalta la labor que realizan los servidores al interior de la entidad; igualmente estas actividades deben fomentar el sentido de pertenencia hacia el Instituto de cultura, recreación y deporte de Itagüí.

ELEMENTOS ESTRATÉGICOS DEL INSTITUTO DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ

MISIÓN.

Promover el desarrollo de procesos culturales, artísticos, recreativos y deportivos para contribuir al bienestar de la población itagüiseña y al disfrute de sus derechos.

VISIÓN.

En el año 2027 el Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí será reconocido a nivel nacional por su compromiso con el bienestar y calidad de vida de la población itagüiseña a través del fomento de la cultural, arte, recreación y deporte en Itagüí.

PRINCIPIOS.

- 1. Inclusión y Equidad:** Garantizar el acceso equitativo a las actividades culturales, deportivas y recreativas para todos los habitantes de Itagüí, independientemente de su edad, género, condición socioeconómica o capacidades.
- 2. Calidad y Excelencia:** Mantener un alto estándar de calidad en todos los programas, eventos e instalaciones gestionadas por el Instituto.
- 3. Innovación y Adaptabilidad:** Fomentar la innovación en la programación y gestión de actividades culturales, recreativas y deportivas, y adaptarse rápidamente a las necesidades y dinámicas cambiantes de la comunidad.
- 4. Participación y Colaboración Comunitaria:** Promover la participación activa de la comunidad en la planificación y ejecución de programas, así como en la toma de decisiones relacionadas con la cultura, la recreación y el deporte.

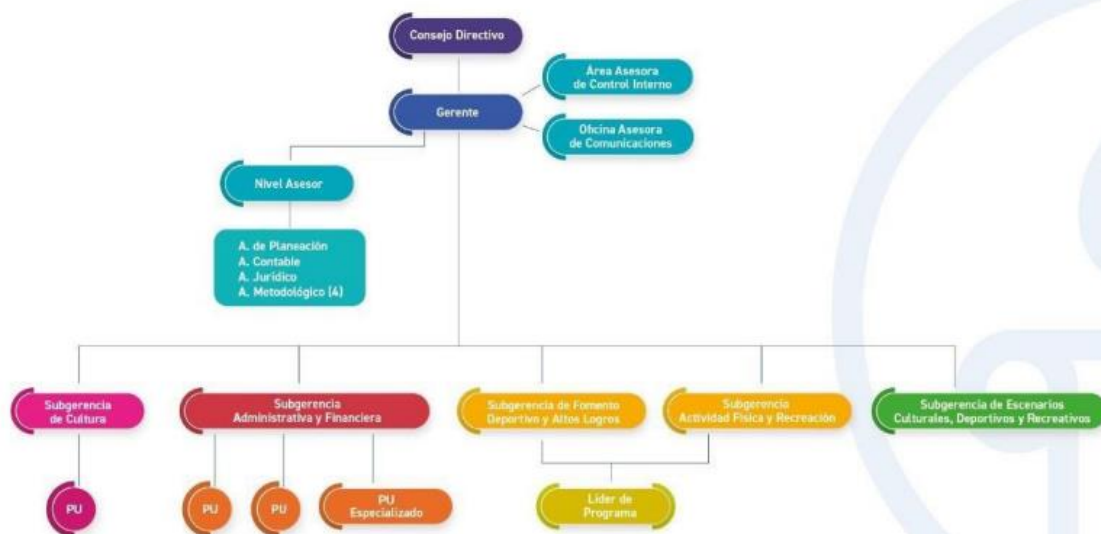
5. Sostenibilidad y Responsabilidad: Implementar prácticas sostenibles en la gestión de actividades e instalaciones, y actuar con responsabilidad social y ambiental.

6. Desarrollo Integral y Bienestar: Enfocar las actividades y programas en el desarrollo integral de los individuos y el bienestar de la comunidad, fomentando hábitos de vida saludable y la cohesión social.

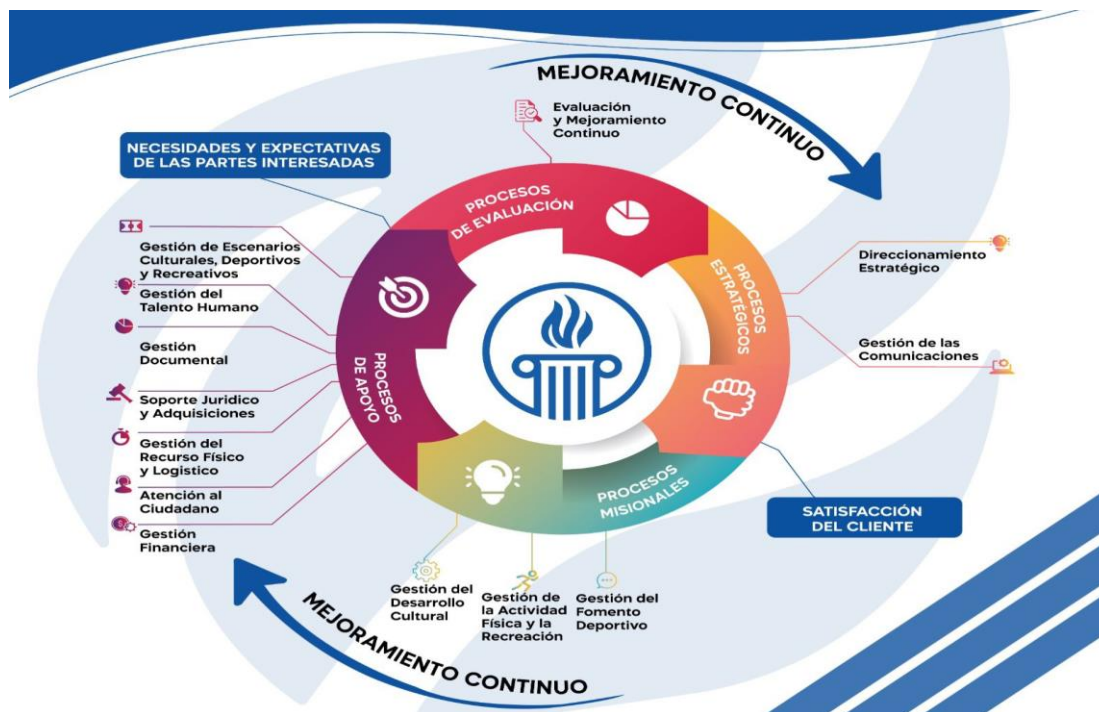
7. Transparencia y Buen Gobierno: Gestionar el Instituto con transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno, asegurando que los recursos se utilicen de manera eficiente y efectiva.

8. Fortalecimiento de Alianzas Estratégicas: Crear y fortalecer alianzas estratégicas con diferentes sectores para potenciar los recursos y el impacto de los programas y proyectos.

ORGANIGRAMA



MAPA DE PROCESOS INSTITUTO DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ.



PROCESOS ESTRATÉGICOS, MISIONALES, APOYO Y EVALUACIÓN

Σ Estratégico = 2 Misionales = 3 Apoyo = 7 Evaluación = 1	Direccionamiento Estratégico Gestión de las Comunicaciones Gestión del Fomento Deportivo Gestión de la Actividad Física y la Recreación Gestión del Desarrollo Cultural Gestión de escenarios culturales, deportivos y recreativos Gestión del talento humano Soporte jurídico y adquisiciones Gestión del recurso físico y logístico Atención al ciudadano Gestión financiera Gestión Documental Evaluación y mejoramiento continuo
---	---

PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS

OBJETIVO GENERAL

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para las servidoras y los servidores públicos del Instituto de cultura, recreación y deporte de Itagüí; que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Realizar actividades de atención y prevención orientadas a promover la salud mental de las servidoras y los servidores públicos.
- ✓ Adelantar actividades orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el sentido de pertenencia de las servidoras y los servidores públicos.
- ✓ Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.
- ✓ Implementar mecanismos e instrumentos de bienestar en el marco de la transformación digital.
- ✓ Ejecutar actividades dirigidas a fomentar la diversidad y la inclusión en las servidoras y los servidores públicos.
- ✓ Efectuar actividades relacionadas con el cuidado y la protección del medio ambiente.
- ✓ Incentivar el desarrollo de actividades encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos la identidad y vocación por el buen servicio público.

PROPÓSITO

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de Bienestar Estímulos e Incentivos del Instituto de cultura, recreación y deporte de Itagüí, acorde con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad, apuntando al cumplimiento de los Cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, así como los retos y desafíos que demanda la industria 4RI y la nueva normalidad.

VALORES INSTITUCIONALES.

El código de integridad y buen gobierno del Instituto de cultura, recreación y deporte de Itagüí contiene los valores corporativos indicados por el DAFP (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia), sus respectivas definiciones y los comportamientos positivos relacionados a dichos valores para orientar y promover la ética y una cultura organizativa positiva.

El Instituto de cultura, recreación y deporte de Itagüí adopta el código de integridad, decidió trascender de lo ético a lo íntegro en su código de valores. Para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros y no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos, también es necesario que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. La dirección de Talento Humano mediante la gestión del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos se compromete con la promoción y apropiación de los valores de integridad.

✓ **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

✓ **RESPECTO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

✓ **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

✓ **DILIGENCIA:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo

de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

✓ **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación.

MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	TEMA
Constitución Política de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos
Ley 909 de 2004, parágrafo del Artículo 36	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 1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Ley 1811 de 2016	Por el cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
Ley 1857 de 2017	La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998	ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “ g) Profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de 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 2088 de 2021	Por la cual se regula el Trabajo en Casa y se dictan otras disposiciones.
Ley 2191 de 2022	Por medio del cual se regula la desconexión Laboral - Ley de Desconexión Laboral
Decreto Ley 1567 de 1998, título II, sistema de estímulos para los empleados del Estado	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema de estímulos.	Por medio del cual se regula el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 de 2015, libro 2, parte 2, título 4, capítulo 5	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

MARCO CONCEPTUAL

Para el desarrollo adecuado y el enfoque del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos del Instituto de cultura, recreación y deporte de Itagüí se hace necesario definir los conceptos propuestos a partir de los estándares del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026; estos son: Bienestar laboral, Salario Emocional, Salud Mental, Transformación Digital, así como, precisar diferentes elementos asociados al bienestar y su relación con la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

El Decreto Ley 1567 de 1998, define los programas de bienestar social, así:

“Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora (...)”.

En este sentido, el plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos del Instituto de cultura, recreación y deporte de Itagüí debe estar encaminado a contribuir en el desarrollo integral de sus servidoras y los servidores públicos, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Igualmente, estos programas deben tener como propósito mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos desde el ámbito laboral.

Así mismo, otro concepto que ha cobrado importancia es el de **Bienestar Laboral**, según Chiavenato (2004) “el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...)”.

Por lo que, las iniciativas relacionadas con el bienestar laboral deben estar enfocadas en los factores personales e individuales, sociodemográficos, culturales, económicos, sociales y psicológicos que orientan a los individuos a determinar sus condiciones de calidad de vida.

Adicionalmente, el bienestar laboral es un aspecto fundamental para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la organización.

Igualmente, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2022),

establece que: “el bienestar de los empleados se refiere a un sentimiento general de satisfacción y realización en y a través del trabajo que abarca, pero va más allá de la ausencia de problemas de salud física y mental, el bienestar en el trabajo se relaciona con una experiencia individual (ya sea física, emocional o psicológica) de situaciones y limitaciones del entorno laboral.

Por ejemplo, el bienestar en el trabajo hace que una persona esté motivada y sea más propensa a tomar la iniciativa. Por tanto, el bienestar en el trabajo está directamente relacionado con el nivel de productividad laboral.

Adicionalmente, vale la pena hacer referencia al concepto de salario emocional el cual lo define así: “(...) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (...)” (Montalvo Poveda, M. E., 2018).

Por otra parte, es importante hacer mención al concepto de salud mental, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 3 de la Ley 1616 de 2013³, así:

“Artículo 3°. **Salud Mental**. La salud mental se define como un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través del comportamiento y la interacción de manera tal que permite a los sujetos individuales y colectivos desplegar sus recursos emocionales, cognitivos y mentales para transitar por la vida cotidiana, para trabajar, para establecer relaciones significativas y para contribuir a la comunidad.

La Salud Mental es de interés y prioridad nacional para la República de Colombia, es un derecho fundamental, es tema prioritario de salud pública, es un bien de interés público y es componente esencial del bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de colombianos y colombianas”.

En consecuencia y con el fin de consolidar la salud mental en la población colombiana, se expidió el Documento CONPES 3992 de 2020 relacionado con la “Estrategia para la promoción de la Salud Mental en Colombia”, donde se establecieron lineamientos de política pública en esta materia. En ese punto, vale la pena mencionar que en los últimos años el concepto de salud mental pasó de verse como la ausencia de enfermedad hacia un enfoque de salud mental positiva. 

Por lo tanto, las entidades públicas en el marco de sus programas de bienestar deberán definir estrategias con el fin de contribuir a la salud mental de sus servidoras y servidores públicos, toda vez que, con ello se busca mantener un clima laboral positivo, así como que las condiciones y el ambiente laboral sean beneficiosos para estos.

En cuanto a la **Transformación Digital**, se puede entender como la “integración de la tecnología digital en todas las áreas de una empresa, cambiando fundamentalmente la forma en que opera y entrega valor a los clientes” (Enterprises Project, 2021).

Por lo que, las entidades deben comprender que la transformación digital no se refiere solo a la obtención de sistemas y dispositivos de última generación, sino en la utilización eficiente de estas herramientas tecnológicas y de los datos, estableciendo una cultura para su uso y entendimiento de la importancia de sus beneficios para la sociedad. Lo anterior, con el propósito de crear un ecosistema digital en donde las servidoras y los servidores públicos puedan interactuar con las herramientas digitales y mantener niveles óptimos de bienestar.

En consecuencia, se hace necesario que las entidades públicas incluyan en su plan estratégico de talento humano alternativas efectivas y medibles para motivar a las servidoras y los servidores públicos a ser productivos y a prestar un servicio de calidad y efectivo a los grupos de valor, dependiendo de la misión de la entidad, a través de los canales presenciales o virtuales.

Por otra parte, es importante hacer referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los cuales fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Los ODS agrupan 17 objetivos de carácter integrado e indivisible. En Colombia, la hoja de ruta para la implementación de los ODS se encuentra definida en el Documento CONPES 3918 de 2018 denominado “Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia”, sin embargo, además de lo establecido en dicho documento, las entidades públicas están llamadas a adelantar acciones internas dirigidas para dar cumplimiento a los ODS, de acuerdo con su misión.

Así pues, por eso algunos de los ODS se tuvieron como referentes para el diseño del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos del Instituto de cultura, recreación y deporte de Itagüí, los cuales se detallarán a continuación: i) ODS No. 3: Salud y bienestar; ii) ODS No. 5: Igualdad de género; iii) ODS No. 8: Trabajo decente y crecimiento económico; iv) ODS No. 9: Industria, innovación e infraestructura; v) ODS No. 10: Reducción de las desigualdades; vi) ODS No. 11: Ciudades y comunidades sostenibles y vii) ODS No. 16: Paz, justicia e instituciones sólidas.

DISEÑO Y FORMULACIÓN DEL PROGRAMA.

Elaboración del Diagnóstico.

Con el fin de lograr una efectiva formulación del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos del Instituto de cultura, recreación y deporte de Itagüí, fue realizado un diagnóstico a partir de los instrumentos e información disponible dentro de la entidad; como los resultados de la Encuesta sobre Clima organizacional y el índice de Desempeño institucional que se mide anualmente a través del formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG), identificando oportunidades de mejora acordes a la actualización con la dinámica social.

EJES DEL PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS.

Como Instrumento técnico para el desarrollo del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos, el Programa Nacional de Bienestar propone los siguientes cinco (5) ejes:

- ✓ Eje de equilibrio psicosocial
- ✓ Eje de salud mental
- ✓ Eje de diversidad e inclusión
- ✓ Eje de transformación digital
- ✓ Eje de identidad y vocación por el servicio público.

Con el fin de lograr una efectiva formulación del plan, se realizó el diagnóstico utilizando como base los instrumentos e información disponible dentro de la entidad, como los resultados de la Encuesta sobre clima organizacional y el índice de desempeño institucional (IDI) que se mide anualmente a través del formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG), además, incluye conclusiones e identificar oportunidades de mejora dentro de los programas y la actualización de temas de acuerdo con la dinámica social.

EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Factores psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen 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.

Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

Calidad de vida laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, para el Eje Psicosocial se recomiendan, entre otras iniciativas las siguientes:

1	Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física de las servidoras y los servidores públicos	Todos los servidores públicos
2	Eventos artísticos y culturales	Todos los servidores públicos
3	Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada en convenio con las cajas de compensación familiar u otros organismos.	Todos los servidores públicos
4	Promover eventos de emprendimiento, que les permitan a las servidoras y los servidores públicos dar a conocer sus habilidades a los compañeros de trabajo.	Todos los servidores públicos
5	Teletrabajo /Trabajo virtual en casa	Todos los servidores públicos
6	Bienestar Espiritual	Todos los servidores públicos
7	Entorno Laboral Saludable	Todos los servidores públicos
8	Horarios Flexibles para las servidoras y los servidores públicos	Todos los servidores públicos
9	Adelantar Acciones para promover el Salario Emocional	Todos los servidores públicos
10	Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Todos los servidores públicos
11	Adelantar acciones de formación en técnicas relacionadas con el manejo efectivo del tiempo y desconexión laboral.	Todos los servidores públicos
12	Celebración del Día Nacional del Servidor Público (27 de junio de cada año)	Todos los servidores públicos
13	Desarrollar el programa de incentivos (reconocer o premiar a las servidoras y los servidores por su desempeño laboral)	Todos los servidores públicos

EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida

saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

Higiene mental o psicológica: Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y 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.

Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, para el Eje Salud Mental se recomiendan, entre otras iniciativas las siguientes:

1	Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental a través de la participación de profesionales en psicología para abordar temas relacionados con la identificación de conductas suicidas y adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, tabaquismo, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de mindfulness o atención plena con el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar, mejorar la atención, entre otros.	Todos los servidores públicos
2	Desarrollar actividades enfocadas en la promoción de la salud; acompañamiento e implementación de iniciativas con la participación de profesionales para entender la importancia del autocuidado, de tener una alimentación saludable y equilibrada, del sueño, del descanso y la adopción de mecanismos para lograrlo.	Todos los servidores públicos
3	Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo.	Todos los servidores públicos
4	Realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados.	Todos los servidores públicos

EJE 3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como 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.

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 con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

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.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, para el Eje Diversidad e Inclusión se recomiendan, entre otras iniciativas las siguientes:

1	Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a las servidoras y los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas	Todos los servidores
2	Adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos (Rrom; raizal; palenquero; negro; afrocolombiano; indígena, entre otros), así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.	Todos los servidores
3	Fomentar acciones para concientizar, promover, detectar y definir rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos.	Todos los servidores
4	Adelantar campañas de pedagogía y comunicación para la transformación y creación	Todos los servidores



	de una cultura inclusiva al interior de las entidades públicas, así como acciones de sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos, sin importar la raza, etnia, discapacidad u otra razón.	
6	Adelantar talleres o charlas relacionadas con la identificación y detección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.	Todos los servidores
7	Desarrollar actividades orientadas a la prevención, atención y protección de situaciones asociadas al acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica u otros tipos de violencias contra las mujeres y basadas en género, y/o cualquier tipo de discriminación.	Todos los servidores
8	Diseñar e implementar al interior de la entidad una estrategia con el fin de garantizar la promoción, difusión y conocimiento del documento denominado <i>"Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público"</i> ⁴	Todos los servidores

EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

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.

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.

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.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, para el Eje Transformación Digital se recomiendan, entre otras iniciativas las siguientes:

1	Preparar a las servidoras y los servidores públicos para la apropiación, el uso y la aplicación de analítica de datos (big data) y la protección de la información (habeas data) para contribuir a la mejora de la eficiencia de su labor.	Todos los servidores
2	Creación y/o apropiación de redes, sistemas de información e inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de bienestar que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros.	Todos los servidores
3	Actualización de redes y sistemas de información con el fin de tener la mayor cantidad de información relevante actualizada de las servidoras y los servidores públicos para la toma de decisiones en materia de bienestar.	Todos los servidores

4

Creación e implementación de ecosistemas digitales enfocados en el bienestar de las servidoras y los servidores públicos a través de la implementación de procesos y procedimientos que faciliten el desempeño de sus labores, por ejemplo, la implementación de herramientas de manejo de tiempos de las actividades, mensajería instantánea, flujos de trabajo y manejo de nubes de información, entre otras herramientas disponibles en la entidad ya sean de uso gratuito o, si la entidad así lo determina, a través de proveedores externos.

Todos los
servidores

EJE 5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

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.

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, para el Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público se recomiendan, entre otras iniciativas las siguientes:

1	Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello las servidoras y los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario	Todos los servidores
---	--	-------------------------



2	Adelantar campañas con el propósito de promover en las servidoras y los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad, los principios de la Función Pública y los demás aspectos relacionados con la Política de Integridad. ⁵	Todos los servidores
3	Realizar acciones encaminadas a reconocer y premiar a las servidoras y los servidores públicos por los logros o el cumplimiento de objetivos; organizar actividades de team building (construcción de equipos)	Todos los servidores
5	Diseñar e implementar campañas pedagógicas y de comunicación, así como talleres y jornadas de reflexión con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, así como el honor, el orgullo y el prestigio de ser servidoras.	Todos los servidores

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

Se realiza una encuesta de identificación de necesidades a las servidoras y los servidores públicos del Instituto de cultura, recreación y deporte de Itagüí por medio de un formulario. Los resultados obtenidos a través de esta encuesta permiten proponer un cronograma detallado en el área de Talento Humano, con base a las respuestas de los funcionarios se desarrollarán las actividades de Bienestar.

INDICADORES

Medir el cumplimiento de las actividades priorizadas según los ejes en el Plan Anual de Bienestar.

No. Actividades ejecutadas

_____ - X100

No. Actividades Programadas

CRONOGRAMA GENERAL DE ACTIVIDADES 2025: (Anexo)

ENTIDADES DE APOYO

Para dar cumplimiento al PIBEI 2025 se contemplará el apoyo de instituciones como: ARL, fondo de pensiones y cesantías, Caja de compensación, EPS Y diferentes instituciones con las que se tenga alianza estratégica, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas y la articulación con la administración municipal.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos del Instituto se ejecuta con plena observancia de las normas vigentes en materia de bienestar social de los empleados públicos, austeridad del gasto público, régimen de contratación pública, presupuesto público y estatuto anticorrupción.

Cada actividad es evaluada mediante el formato FO-TH 14 Evaluación de Jornada de Bienestar, toda vez que para la Área de Talento Humano es importante conocer la percepción de los servidores acerca de las jornadas de bienestar. La encuesta está debidamente documentada en el sistema de gestión de calidad de la entidad y se aplica a los asistentes inmediatamente termine cada una de las actividades que hacen parte integral de este plan.

El Área de Talento Humano es la encargada de recopilar y tabular la información arrojada por las encuestas. Este informe lo remite a través de la Subgerencia Administrativa y Financiera al Comité de gestión y desempeño institucional para discutir las observaciones, resultados y conclusiones de la implementación del plan y tomar las decisiones a que haya lugar o documentar acciones de mejoramiento en caso de requerirse.

En Comité de gestión y desempeño institucional se hace seguimiento al **PIC_[AdJCA1]**, quedando como evidencia un acta de comité en donde se indican los compromisos frente a su avance. Así mismo, se hace seguimiento en el formato de informe de seguimiento a los planes estratégicos



Instituto
de Cultura, Recreación
y Deporte de Itagüí



**Alcaldía
de Itagüí**

Elaboró:

Solanlly Betancur Gil. Profesional Universitario Talento Humano

Revisó:

Alexander Cardona. Subgerente Administrativo y Financiero

Aprobó:

Comité institucional de gestión y desempeño del Instituto de Cultura, Recreación y Deporte

