Tabla de Contenido

1. **OBJETIVOS** 2
2. **ALCANCE Y RESPONSABLES** 2
3. **DEFINICIONES** 2
4. **MARCO NORMATIVO** 3
5. **DESARROLLO** 4
6. **FORMATOS** 12
7. **CONTROL DE CAMBIOS** 12
8. **ANEXOS** 12

COPIA NO CONTROLADA

Elaborado por:	Aprobado por:	Registrado SIG:
ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO
Mabel Lara Agudelo Profesional CPS	**Natalia Alexandra Leyva Q** Subdirectora General	**Natalia Alexandra Leyva Q** Subdirectora General

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos del Instituto de Turismo del Meta, que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral y se fomente su productividad social, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

1.1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Propiciar condiciones laborales que mejoren la participación y la seguridad laboral en los empleados del Instituto.
- Mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias.
- Contribuir, a través de acciones basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos recreativo, deportivo y culturalde los servidores.
- Fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros gruposde valor.
- Contribuir al mejoramiento del clima organizacional de la entidad.
- Estimular a través de actividades de bienestar, recreación, cultura, seguridad y salud enel trabajo, participación y efectividad en el logro de objetivos del Instituto.

2. ALCANCE Y RESPONSABLES

Inicia con la identificación de necesidades del talento humano a través de la Encuesta necesidades de bienestar e incentivos documentado en el formato GTH-F-03 aplicada a los servidores con derechos de carrera administrativa, de periodo y de libre nombramiento y remoción.

El plan de bienestar social e incentivos será validado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. El subdirector(a) general será responsable de coordinar el diseño e implementación del plan de bienestar e incentivos.

El subdirector(a) general como líder del proceso de gestión de talento humano es el responsable gestionar el desarrollo y cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

Los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción serán responsables de participar activamente en el diagnóstico de necesidades y expectativas y en la ejecución del cronograma de las actividades enmarcadas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

3. DEFINICIONES

Bienestar Laboral: Proceso cuyo fin es crear, mantener y mejorar las condiciones de los Servidores públicos, mediante actividades para el desarrollo personal y el de su familia.

COPIA NO CONTROLADA

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.

Entorno Laboral Saludable (ELS): Estrategia para el sector público (liderada en conjunto entreel Ministerio de Salud, Ministerio del Trabajo y Función Pública) tiene como principal propósito promover dentro de las entidades públicas modos, estilos y condiciones de vida saludables y, deesta manera, no solo reducir los niveles de morbilidad sino aumentar los niveles de calidad de vida de las personas tanto a nivel individual como de su familia y comunidad.

Incentivos: Estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultadosde gestión.

Programas de bienestar social: Encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.

Programas de incentivos: Encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

4. MARCO NORMATIVO

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

Decreto-Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y elSistema 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 queden respuesta a las necesidades de los servidores para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Ley 909 de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece el propósito de elevar los nivelesde 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 que desarrollen la presente Ley.

Ley 1064 de julio 26 del 2006. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

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 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadascon el derecho disciplinario.

Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de1998 y

COPIA NO CONTROLADA

se dictan otras disposiciones.

Decreto 1227 de abril 21 de 2005, Por el cual se reglamenta parcialmente la ley 909 de2004 y el Decreto- ley 1567 de 1998.

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 de bienestar social. por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública.

Decreto 1499 de 2017. "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Decreto 612 de 2018. por el cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales y Estratégicos al Plan de en las entidades del Estado.

5. DESARROLLO

El sistema de estímulos para los servidores públicos busca maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Con base en el Decreto - Ley 1567 de 1998, el cual establece la necesidad de definir políticas, planes y programas que permitan fortalecer el desempeño de las labores y el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017, teniendo en cuenta este marco y de acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, este plan se estructura bajo cinco ejes estratégicos que promueven la salud mental, el equilibrio psicosocial, la diversidad e inclusión, y la transformación digital, pilares fundamentales en la construcción de un entorno organizacional más ágil, inclusivo y colaborativo. Además, se fortalecerá la identidad y vocación de servicio público de nuestros colaboradores, afianzando su compromiso con la misión de entidad.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos tiene como fin contribuir con el desarrollo personal y laboral a través de actividades que generen el equilibrio entre la vida laboral, personal y se fortalezca el sentido de pertenencia por la entidad.

A través de este plan se busca fortalecer los lazos entre la organización, los trabajadores y sus familias, siguiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Dentro de esta iniciativa se incluyen actividades deportivas y culturales, como el fomento del uso de la bicicleta y se impulsan iniciativas de diversidad e inclusión. Además, se fortalecerá el uso de herramientas digitales para ampliar el alcance de las iniciativas de bienestar lo que conlleva a programa está diseñado para crear un ambiente de trabajo que motive a los colaboradores y favorezca su desarrollo integral.

La entidad busca mejorar el climaorganizacional (ambiente físico, emocional, cultural y social) potencializar el desarrollo de su talento humano, para esta vigencia se hará énfasis en la vocación de servicio público, con actividades a través de las cuales se apropien los principios adoptados por la entidad, la apropiación y exaltación de la cultura llanera a través de la celebración del día de la Llaneridad, además se busca fortalecer los conocimientos de los servidores públicos en todos los temas relacionados con el turismo, teniendo en cuenta la misionalidad de entidad, a través de la vivencia de experiencias que se conviertan en la replica

COPIA NO CONTROLADA

de modelos exitosos en cuando a productos y servicios turísticos.

Para el desarrollo de este programa la tienen asignados recursos en la vigencia presupuestal 2025, se contará con el apoyo de las entidades promotoras de salud (EPS), las administradoras de pensiones y cesantías, administradoras de riesgos laborales (ARL), caja de compensación familiar COFREM y demás entidades aliadas a través de las cuales se busca la ejecución de diferentes actividades a través de la gestión institucional.

RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, abordará cinco ejes estratégicos los cuales aportaran al bienestar integral de los servidores a través de: equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital y vocación por el servicio público.

5.1. Equilibrio Psicosocial y Salud Mental

Se analizan factores tanto laborales como extralaborales, como el equilibrio entre la vida personal, laboral, familiar y la calidad de vida en el trabajo.

Eventos deportivos y recreacionales

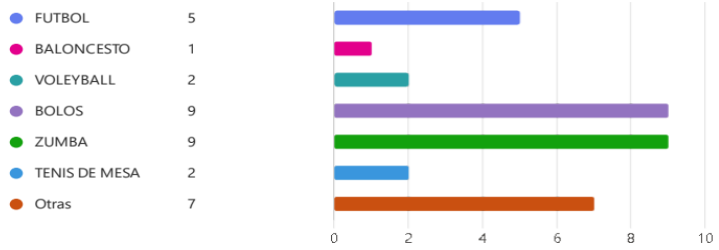
El cuerpo humano ha sido diseñado para estar en movimiento, los músculos requieren de activación física para mantenerse sanos, por eso se recomienda llevar una rutina deportiva como una forma de prevenir enfermedades, mejorar la condición física, potenciar la memoria, la concentración y la agilidad mental.

A través de actividades deportivas la entidad busca promover una vida saludable, disminuir los niveles de estrés laboral, fortalecer el trabajo en equipo y el desarrollo físico hacia la generación de ambientes de convivencia humana e institucional, estas actividades se desarrollarán a través de la gestión interinstitucional.

Las actividades recreativas son importantes para el equilibrio y el bienestar de las personas, ya que proporcionan un descanso del estrés y las demandas de la vida cotidiana. También pueden promover la socialización y mejorar las relaciones interpersonales.

¿En cuales actividades deportivas le gustaría participar?

Las actividades **deportivas** que mayor interés generan a los servidores públicos de la entidad fueron, zumba, bolos y futbol, también algunos servidores manifestaron interés en practicar natación o tenis de campo.

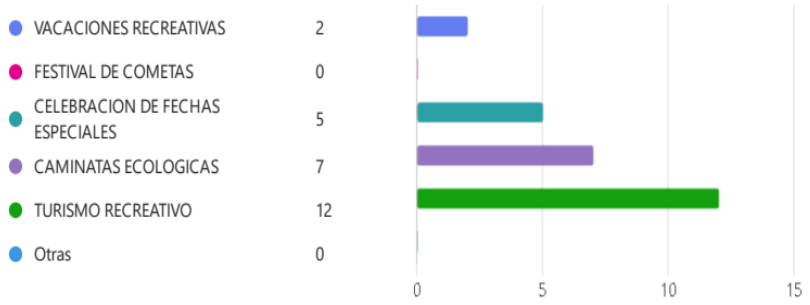


COPIA NO CONTROLADA

El proceso de la Gestión del Talento Humano a través de la gestión interinstitucional buscará espacios para realizar algunas actividades deportivas.

¿En cuales actividades recreativas le gustaría participar?

Las actividades **recreativas** que mayor interés generan a los servidores públicos de la entidad fueron el turismo recreativo, las caminatas ecológicas y la celebración de fechas especiales.



El proceso de la Gestión del Talento Humano ejecutará las actividades recreativas a través de la gestión interinstitucional y con cargo al presupuesto dispuesto para ejecutar las actividades del presente plan.

En cuanto a la celebración de fechas especiales:

Día de la Mujer y Día del Hombre. Se realizará un reconocimiento simbólico a través de los medios de comunicación internos, el día correspondiente a cada uno de ellos.

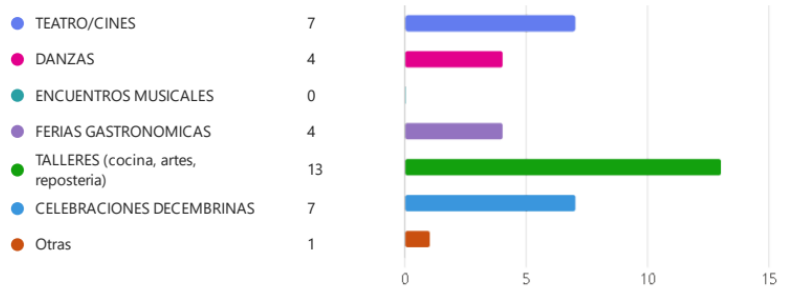
Día de la Madre y Día del Padre Se realizará un reconocimiento simbólico a las madres y padres de la Entidad, a través de los medios de comunicación internos, el día correspondiente a cada uno de ellos.

Tarde Dulce - Día del Niño/Hallowen. Se otorgará a los servidores que tengan hijos entre 0 y 14 años, un permiso remunerado por 4 horas, dentro de la jornada laboral de la tarde, para que pueda compartir con sus hijos la celebración del día del niño que se realiza en el mes de abril y en el mes de octubre.

¿En cuales actividades artísticas y/o culturales le gustaría participar?

Las actividades de **artísticas y/o culturales** que mayor interés generan a los servidores públicos de la entidad son los talleres de cocina, artes, repostería, entre otros, cine el teatro y las actividades realización de actividades decembrinas, las cuales se ejecutará a través de la gestión interinstitucional y con cargo al presupuesto dispuesto para ejecutar las actividades del presente plan.

COPIA NO CONTROLADA

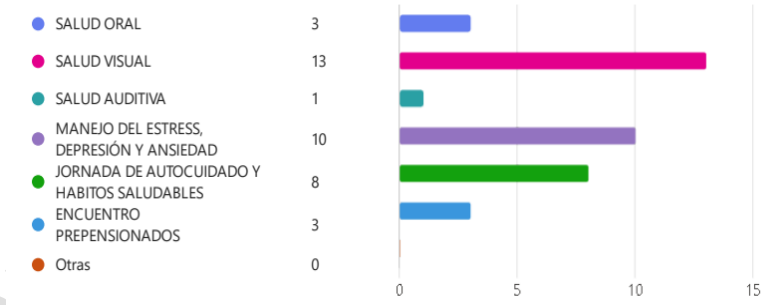


Los espacios culturales para esta vigencia tienen como propósito promover la identidad y apropiación de la cultura llanera por fuera de la entidad para que los colaboradores puedan disfrutar de diferentes escenarios culturales con su núcleo familiar.

¿Cuáles actividades de promoción de salud les gustaría implementar?

Las actividades de promoción de salud que escogieron los servidores públicos fueron principalmente las siguientes:

Salud Visual, manejo de estrés, ansiedad y depresión, así como las jornadas de autocuidado y hábitos de vida saludables, estas jornadas principalmente se desarrollarán a través de la gestión con las EPS, AFP y la ARL.



Es importante resaltar que de acuerdo con el informe de condiciones de salud emitido por PREVIS empresa de salud a través de la cual en la vigencia 2024 se ejecutaron los exámenes ocupacionales periódicos, se requiere mejorar las condiciones de salud visual esto debido a que un xx requiere uso de gafas con formula.

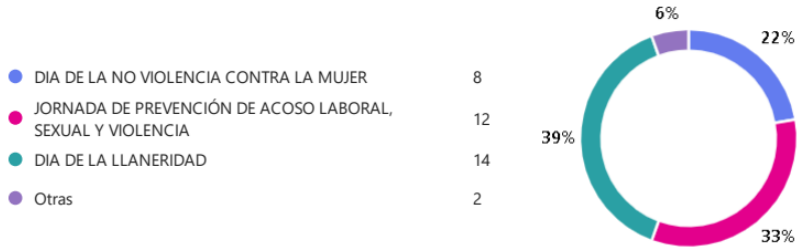
También dentro del resultado se evidenció que un % cuenta con sobrepeso, lo que nos indica la importancia de realizar jornadas para mejorar los hábitos alimenticios de nuestros servidores.

5.2. Diversidad e inclusión.

¿Cuáles actividades de diversidad e inclusión les gustaría implementar?

COPIA CONTROLADA

Las actividades que mayor votación tuvieron fueron Día de la Llaneridad, la Jornada de prevención del acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica y el día de no violencia contra la mujer.



Día de la Llaneridad: El día de la Llaneridad se celebra el ultimo viernes de cada mes, a través de pieza grafica se invitará al personal de la entidad a portar una prenda llanera, como una forma de exaltar la cultura.

Jornada de prevención del acoso laboral, acoso sexual, violencia física, violencia psicológica, la entidad articulará con diferentes instituciones para realizar charlas o talleres sobre los diferentes tipos de acoso.

5.3. Transformación Digital

La actividad escogida por los servidores públicos en temas de transformación digital fue la gestión de las redes sociales.

La entidad a través de gestión interinstitucional buscará enfatizar en las diferentes actividades propuestas, esto teniendo en cuenta que en la actualidad las redes sociales son herramienta interactiva a través de la cual se facilita el intercambio de experiencias e información, por ello es importante dar un buen uso de las mismas.

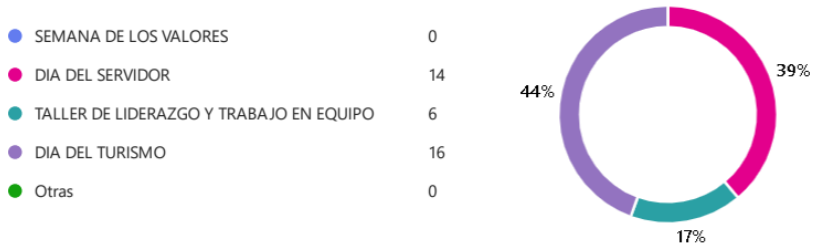
Ahora teniendo en cuenta el incremento de en estafas por la misma dinámica del aumento del comercio electrónico, el robo de identidad digital entre otros, la entidad gestionará con los diferentes bancos charlas sobre seguridad bancaria.

COPIA CONTROLADA

5.4. Identidad y vocación por el Servicio Público

La entidad establece dentro del presente plan la conmemoración del Día de Servidor Público para realizar un reconocimiento especial a los servidores exaltando su compromiso y dedicación con la entidad.

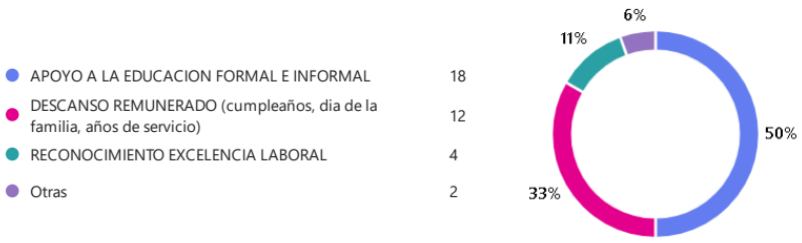
La conmemoración del Día el Turismo hace parte del eje de identidad y vocación del servicio teniendo en cuenta la misionalidad de la entidad, la cual busca fortalecer la competitividad turística de la región a través de actividades que conlleven a la formalización, accesibilidad y la calidad del servicio turístico y el desarrollo integral del mismo.



Es importante resaltar que el liderazgo y el trabajo en equipo son parte fundamental para el desarrollo de la gestión institucional por tal motivo es indispensable fortalecerlos a través de charlas y actividades que permitan mejorar el ambiente laboral en la entidad.

5.5. Incentivos

Para los servidores públicos los incentivos que generaron mayor interés fueron el apoyo a la educación formal e informal y los descansos remunerados.



RECONOCIMIENTOS E INCENTIVOS.

En cuanto a incentivos los que generaron mayor interés a servidores públicos fueron el apoyo a ala educación formal e informal y el descanso remunerado, los reconocimientos e incentivos se manejaran de la siguiente manera:

Reconocimientos

Se realizarán los siguientes reconocimientos con el fin de motivar y exaltar a los servidores públicos del Instituto de Turismo del Meta, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura del

servicio, la práctica de los valores organizacionales y el sentido de pertenencia e incrementar la productividad para el logro de los objetivos institucionales.

Permiso remunerado por cumpleaños se autorizará un día de permiso remunerado el cual debe ser disfrutado en la fecha de cumpleaños o máximo 30 días calendario después de la fecha, también aplica para los servidores públicos que cumplen años en fin de semana.

Nota. Los funcionarios que cumplieron años en el mes de enero, podrán concertar con su jefe inmediato del disfrute para un día del mes de febrero de 2025.

Permiso por matrimonio La entidad otorgará tres (3) días hábiles de permiso remunerado al empleado público que contraiga matrimonio, previamente concertación y visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. En todo caso, deberá acreditar dentro de los 30 días siguientes al permiso, el documento que soporte tal situación.

Día de la Familia - Jornada Semestral. Se otorgará a cada servidor público de la entidad un (1) día de permiso remunerado para que pueda compartir con su familia.

Reconocimiento por antigüedad Se otorgará **un (1) día de permiso remunerado a quienes durante el año 2025 cumplan entre 1 a 9 años de servicio, dos (2) días de permiso remunerado a quienes cumplan en el 2025 entre 10 y 19 años de servicio y tres (3) días a de permiso remunerado a quienes cumplan 20 años o más de servicio**

Este incentivo se debe disfrutar dentro de los tres meses siguientes, de haber cumplido el tiempo de servicio, no podrá ser acumulado con permisos, licencias u otro beneficio, salvo autorización del jefe inmediato del servidor y teniendo en cuenta las necesidades del servicio

La solicitud de los beneficios antes relacionados deberá realizarse mediante el diligenciamiento del formato GTH-F-10 PERMISO, previa concertación y visto bueno del jefe inmediato en aras de garantizar la continuidad en la prestación del servicio. Este formato deberá ser radicado ante la Subdirección General para que repose en la Historia Laboral

Ninguno de estos beneficios podrá ser acumulado con permisos, licencias u otro beneficio y para su otorgamiento el jefe inmediato del servidor deberá tener en las necesidades del servicio.

Reconocimiento de logros académicos. La entidad realizará un reconocimiento a los servidores públicos que se gradúen de un programa de educación formal.

Incentivo Uso de Bicicleta. Además del incentivo establecido en la Ley 1811 de 2016, que consiste en otorgar medio día de permiso remunerado por cada 30 días que lleguen a laborar en bicicleta a los servidores de la Unidad, se entregará semestralmente un reconocimiento al servidor con mayor número de llegadas en bicicleta y que haga uso del incentivo consagrado en la mencionada ley.

Incentivo - Apoyo a la Educación Formal

Se continuará con el desarrollo de las convocatorias para optar por el beneficio de apoyo educativo a los servidores del Instituto que cumplan con los requisitos normativos para el otorgamiento, esto

COPIA NO CONTROLADA

para propiciar un entorno laboral para la vida y el conocimiento. *Decreto 1083, Artículo 2.2.10.5. Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera* y lo dispuesto en la Resolución 0251 de 02 de junio de 2023 mediante la cual "***SE REGLAMENTA EL OTORGAMIENTO DE APOYOS EDUCATIVOS COMO ESTÍMULO EN EL MARCO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DIRIGIDO A LOS FUNCIONARIOS DEL INSTITUTO DE TURISMO DEL META***" y aquellas que la modifiquen o adicionen.

Preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida

Desvinculación Laboral Asistida: El Instituto de Turismo del Meta implementará un programa de desvinculación asistida el cual tiene como objetivo capacitar a los empleados públicos que estén a punto de jubilarse, brindando atención psicológica, administrativa y jurídica cuando sea requerida por el funcionario.

En caso de ser requerido por transformación de la organización, se les brindará apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad.
Adicionalmente la entidad gestionará ante la caja de compensación y los fondos de pensiones actividades con el propósito de facilitar la transición hacia un nuevo estilo de vida, fomentando su adaptación, alentando la formulación de un proyecto de vida, la gestión del tiempo libre, y promoviendo el cuidado de la salud.

5.1 ENTIDADES DE APOYO

Para orientar el cumplimiento del plan de bienestar laboral para los Servidores, se gestionaránalianzas para el apoyo por parte de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud – EPS.
- Entidad Administradora de Riesgos Profesionales – ARL.
- Fondos Administración de Pensiones
- Gobernación del Meta.
- Otras Privadas que ofrezcan servicios a fines, ya sea persona natural o jurídica.

5.2 PRESUPUESTO Y RECURSOS

En cuanto a los recursos humanos la Subdirección Administrativa y Financiera a través de la Subdirectora General tiene asignado un profesional encargado gestionar la ejecución y realizar seguimiento al cumplimiento del presente Plan de manera con caja de compensación familiar, EPS y ARL la realización actividades.

Los recursos financieros con los que se cuenta para desarrollar el Plan de Bienestar Social e Incentivos se encuentran dentro del rubro de funcionamiento y serán dispuestos de acuerdo a las necesidades de la entidad.

COPIA NO CONTROLADA

6. FORMATOS

CÓDIGO	NOMBRE DE FORMATO	RESPONSABLE
SIG-MT-06	Matriz de programación y seguimiento institucional	Gestión del talento Humano
GTH-F-03	Encuesta necesidades de bienestar e incentivos	Gestión del talento Humano
SIG-F-04	Ficha de Indicador cumplimiento al Plan de Bienestar Institucional	Gestión del talento Humano

7. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN No.	FECHA	DESCRIPCION MODIFICACIONES
07	30/01/2025	Se actualiza el numeral 5 Desarrollo del Plan, se ajusta para la vigencia 2025 de acuerdo con el diagnóstico y el análisis de los resultados del mismo.
06	30/01/2024	Se actualiza el numeral 1 Objetivo, numeral 5 Desarrollo del Plan, se ajusta para la vigencia 2024 de acuerdo con el diagnóstico y el análisis de los resultados del mismo.
05	10/05/2023	Se actualiza el numeral 2. Alcance y Responsables, actualizando el párrafo 4, el numeral 5.1.6. **Educación Formal** para establecer los criterios para el otorgamiento de la financiación de la educación formal para los empleados públicos del Instituto de Turismo del Meta y se actualiza numeral 6. Formatos se elimina el formato GTH-F-04 y se incluye el documento SIG-MT-06 Matriz de programación y seguimiento Institucional
04	31/01/2023	Se actualiza el marco normativo y se ajusta el plan de acuerdo con la planeación para la vigencia 2023, se incluye dentro en el numeral 6. Formatos la ficha de indicador para la medición del cumplimiento del plan.
03	23/05/2022	Se actualiza el objetivo, el alcance y se ajusta el plan de acuerdo con la planeación para la vigencia 2022.
02	14/07/2021	Se cambia de versión el documento en ocasión al cambio de logos en los encabezados.
01	08/04/2021	Primera versión del documento en la nueva codificación, seactualiza el contenido al modelo establecido para planes. Versión anterior. Plan de bienestar social e incentivos 31/01/2021.

8. ANEXOS

N/A

COPIA NO CONTROLADA