GOBIERNO DE COLOMBIA

MINCULTURA

2018

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Ministerio de Cultura

COORDINACIÓN GRUPO DE GESTIÓN HUMANA
PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL LABORAL

Marzo de 2018

Carrera 8ª No. 8-43 Bogotá D.C., Colombia
Conmutador (571) 342 4100
www.mincultura.gov.co

INTRODUCCIÓN

Uno de los objetivos de toda entidad Pública es la generación de condiciones que hagan posible un desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos, y para ello se deberá orientar y gestionar integralmente los procesos de selección, evaluación del desempeño, desarrollo de la carrera, capacitación y bienestar social.

Es obligación de toda Entidad Pública liderar actividades encaminadas a 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; tal como lo establece el Decreto 1567 de 1998, Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, Capítulo III, Programas de Bienestar social.

Existe una estrecha relación entre el Bienestar y el desempeño laboral, pues los trabajadores insatisfechos disminuyen su capacidad para producir, así como su compromiso con los propósitos de la Entidad. Es por ello, que se hace indispensable la elaboración de proyectos tendientes a elevar el nivel de Bienestar de los funcionarios en su puesto de trabajo.

El Ministerio de Cultura se encuentra comprometido con el desarrollo de todos sus colaboradores, por tal razón para la vigencia 2018 implementará el Programa de Bienestar Social e Incentivos, soportado en las necesidades propias de los funcionarios, en aspectos normativos, técnicos y administrativos, dando estricto cumplimiento a las Políticas Nacionales de la Administración del Talento Humano.

El mejoramiento del ambiente laboral al interior del Ministerio de Cultura, es uno de los puntos estratégicos de la Secretaría General a través de la Coordinación del Grupo de Gestión Humana con el fin de mantener y potencializar a los mejores trabajadores con un enfoque práctico de satisfacción, basado en el cierre de las brechas identificadas mediante los resultados obtenidos luego de aplicar la medición de ambiente laboral con la metodología del Instituto Great Place To Work®, resultados en los que se identificaron aspectos que se deben fortalecer y trabajar inmediatamente en el Ministerio.

Para el desarrollo del Plan Institucional de Bienestar año 2018, se han tomado como base los siguientes insumos: los resultados de la medición de la satisfacción de las actividades año 2017, resultados del análisis del clima organizacional 2016 Instituto GPTW®, las Directivas Presidenciales de austeridad del gasto y los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial del área de SSST; que reflejan en gran medida las necesidades y las preferencias de los funcionarios en las diferentes áreas.

Por tal motivo, es prioridad para el grupo de Gestión Humana la búsqueda de alternativas viables de solución a las necesidades actuales, mediante el desarrollo de un programa permanente y dinámico, que lleve a mantener y mejorar las condiciones de vida y salud de los trabajadores y lograr su más alto nivel de bienestar y eficiencia en su sitio de trabajo.

El Plan de Bienestar para el año 2018, estará encaminado a desarrollar actividades que de una u otra manera proporcionen un clima laboral adecuado, proyectado hacia un cambio organizacional y un aprendizaje y mejoramiento continuo en la gestión que realiza el Ministerio de Cultura.

Imagen: Archivo Grupo Gestión Humana 2017

Imagen: Archivo Grupo Gestión Humana 2017

Así mismo, es de gran importancia que el Ministerio contribuya a través de estas acciones a la construcción de un mejor nivel educativo, de salud, vivienda, recreación y cultura que le permitan a los funcionarios y sus familias un desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Igualmente, se busca con el Plan la asignación y el manejo óptimo de los recursos financieros destinados a desarrollar las actividades correspondientes a las áreas de intervención en cada uno de los contextos, las cuales se definen en dos grandes áreas: Área de Calidad de Vida Laboral Área de Protección y Servicios Sociales.

Finalmente con el propósito de organizar las actividades plasmadas en el cronograma de actividades, resultado de los análisis, la Administración adoptará para la actual vigencia el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2018, que será ejecutado en su totalidad por el Grupo de Gestión Humana del Ministerio, sujeto a previa autorización del presupuesto asignado.

JUSTIFICACIÓN

El Bienestar Social Laboral se define como el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social, respondiendo a las satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos y culturales y haciendo participes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad, los del Estado y los del servicio como persona.

A través de dichos desarrollos se ha pretendido sensibilizar y concientizar a los encargados de la administración del talento humano para que consideren la calidad de vida en el trabajo como una filosofía de gestión que al mejorar la dignidad del empleado, posibilitar cambios culturales y brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal, incide directamente y de forma positiva en la consecución de metas y objetivos organizacionales.

Los planes y programas de bienestar están encaminados básicamente hacia un cambio de actitud del trabajador con respecto a la labor que desarrolla, por lo cual es necesario crear una serie de mecanismos con el propósito de obtener su satisfacción personal, familiar, social y profesional; y así mismo crear una cultura de bienestar en la entidad que se refleje en actitudes y comportamientos que posibiliten elevar los niveles de productividad, con el fin de proporcionar a todos y cada uno de los funcionarios condiciones que le permitan satisfacer sus necesidades, lo cual se verá reflejado directamente sobre aspectos de tres niveles:

1. Individual: Satisfacción en el trabajo, satisfacción profesional, calidad del trabajo, alcance de los objetivos.

2. Grupal: Alcance de los objetivos, optimización de los resultados.

3. Organizacional: Mayor productividad, eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo y supervivencia.

Imágenes: Archivo Grupo Gestión Humana 2017

Dentro de los conceptos de desarrollo integral, cada día más, las empresas de diferentes sectores en Colombia, se han empeñado en desarrollar actividades orientadas al enriquecimiento de su recurso humano y a su vez hacia su propio crecimiento y desarrollo. Es claro ahora que unas buenas condiciones de trabajo tanto físicas como psicosociales no solo implican el cumplimiento de normas legales, sino que reflejan la calidad de la administración y el compromiso con la productividad de cada empleado y de la entidad en general. Cabe preguntarse entonces, si este concepto es suficiente para asumir liderazgo en las áreas de Bienestar Social, que proporcionan elementos claves a toda organización.

El trabajo visto desde este punto de vista no solo constituye un medio para subsistir o un derecho. Debe constituirse como una oportunidad para trascender y ser feliz; no basta con que las condiciones de trabajo sean inocuas y no causen un daño a la integridad física, es básico que además, no se subutilicen las aptitudes y capacidades del individuo.

Desde este punto de vista es necesario crear en los Directivos de la entidad una sensibilidad y compromiso con la calidad de vida laboral y cambiar esa cultura del servidor público de simple sujeto pasivo y receptor de servicios.

Según lo dispuesto por el Decreto 1567 de 1998, art. 20, quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programas de bienestar Social serán todos los empleados oficiales (empleados públicos y trabajadores oficiales) de las entidades que conforman la Rama Ejecutiva del Poder Público y sus familias. Dichos programas deberán organizarse a partir de 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.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Propender por el mejoramiento continuo del clima laboral en el Ministerio de Cultura, proporcionando herramientas físicas, tecnológicas, intelectuales y recreativas para el desarrollo integral de sus colaboradores y de ésta forma aportar para alcanzar las metas estratégicas.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Motivar a los Directivos y Coordinadores de Grupo para que ellos mismos lideren el mejoramiento del ambiente laboral al interior de sus equipos de trabajo.
- Aportar al Ministerio de Cultura equipos de trabajo motivados, orgullosos por su entidad con una perspectiva de mejoramiento continuo basado en principios éticos.
- Propiciar espacios para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores del Ministerio de Cultura, mediante el ofrecimiento de estímulos y condiciones positivas en su entorno laboral y personal.

1.3 EL RETO DE GESTIÓN HUMANA PARA LA VIGENCIA 2018

- Aminorar las brechas descubiertas en procura de la perfección en el ambiente laboral.

- Hacer del Plan Institucional de Bienestar Social una herramienta que contribuya a los objetivos estratégicos del Ministerio.

- Intervenir de manera positiva la cultura organizacional y el ambiente laboral en el Ministerio de Cultura

- Aportar al mejoramiento de los Equipos de trabajo como parte de la intervención propuesta por GPTW®.

- Aumentar la participación y el cubrimiento de las actividades del Plan de Bienestar Institucional (teniendo en cuenta los recursos presupuestales asignados)

- Abrir espacios institucionales y ser generadores del mejoramiento en la calidad de vida laboral de nuestros colaboradores.

2. Marco Legal

Se revisó el marco normativo y la documentación vigente que regula las actividades y Planes de Bienestar Social Laboral en las entidades públicas del orden nacional.

- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998
- ✓ Decreto 1083 de 2015
- ✓ Decreto 648 de 2017
- ✓ Decreto 051 de 2018
- ✓ Ley 1857 de 2017
- ✓ Ley 909 de 2004
- ✓ Directiva Presidencial de Austeridad del Gasto 2016.
- ✓ Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP
- ✓ Encuesta de Bienestar (resultados anuales) - DAFP
- ✓ Sistema de Estímulos. Orientaciones Metodológicas 2012. DAFP.
- ✓ Algunas website analizadas: www.dafp.gov.co, www.coldeportes.gov.co, www.cnsc.gov.co, www.cafam.com.co
- ✓ Plan de Acción 2017 - 2018.

3. Misión del Ministerio

Formular, coordinar e implementar la política cultural del estado colombiano para estimular e impulsar el desarrollo de los procesos, proyectos y actividades culturales y artísticas que reconozcan la diversidad y promuevan la valoración y protección del patrimonio cultural de la nación.

4. Visión del Ministerio

Se espera que para el 2018, el Ministerio de Cultura sea reconocido por la contribución al desarrollo social, económico y educativo del país mediante la formulación de políticas culturales que promuevan la equidad y la inclusión como valores fundamentales, capaces de garantizar el pluralismo, la libertad, la participación democrática y el reconocimiento de la diferencia en el ejercicio de los derechos culturales

4.1. Líneas Estratégicas del MINCULTURA 2014 - 2018

- Impulsar la lectura y la escritura: leer es mi cuento, una apuesta por la equidad
- Fortalecimiento de la infraestructura cultural y conservación del patrimonio cultural material
- Emprendimiento Cultural, más oportunidades para el desarrollo.
- Música para la convivencia y la reconciliación.
- Valoración del patrimonio cultural para el fortalecimiento de las identidades y la memoria.
- Fortalecimiento al sector cinematográfico.
- Apoyo a proyectos de interés público que desarrollen procesos artísticos o culturales.
- Mejorar continuamente la eficacia, eficiencia y efectividad de los procesos del SGC del Ministerio.

4.2. Política de Calidad:

El Ministerio de Cultura como organismo rector de la formulación, coordinación, ejecución y vigilancia de la política del Estado en materia cultural y de modo coherente con los planes existentes, los principios de participación contemplados en la legislación y con el propósito primordial de preservar el patrimonio cultural de la Nación, apoyar y estimular a las personas, comunidades e instituciones que desarrollen o promuevan las expresiones artísticas y culturales en todos los niveles territoriales, se compromete con el mejoramiento continuo, la eficacia, eficiencia, efectividad, de su Sistema de Gestión de Calidad y el sistema de control interno; mediante el cumplimiento de los requisitos y necesidades que demanden sus clientes, contribuyendo así al logro de los fines esenciales del Estado.

5. Aprobación Final e Implementación del Plan de Bienestar:

- ✓ Revisión de los ajustes a la propuesta de Bienestar por parte de la Coordinación de Gestión Humana.
- ✓ Aprobación final de la Secretaría General y revisión de la Comisión de Personal.
- ✓ Implementación del Plan Institucional de Bienestar Social Laboral – 2018.

6. Descripción de las Actividades a Implementar

A continuación se describen las actividades que forman parte del Plan Institucional de Bienestar Social Laboral – 2018 para el Ministerio de Cultura, clasificadas en dos ejes temáticos:

6.1.1. Área de Calidad de Vida.

Clima y Cultura Organizacional.
Preparación para el Retiro.

6.1.2. Área de Protección y Servicios Sociales.

Deportiva.
Recreacional.
Vacacional.
Cultural y Artística.

Actividades propuestas a desarrollar durante el año 2018.

Visita Oficina Móvil de CAFAM, FNA y DAVIVIENDA
Actividades Culturales Teatro Colón
Caminata Ecológica con Fines Educativos
Jornada para Mascotas con Fines Ambientales.
Celebración Día de Cumpleaños
Eventos para funcionarios Prepensionables
Celebración Día de La Mujer
Torneo Interno de Futbol 5 Masculino
Torneo Interno de Tenis de Mesa Mixto
Evento para Celebrar Día de Niños y Vacaciones Recreativas
Celebración Día de La Secretaria
Celebración Día del Conductor
Torneo de Bolos
Detalle Navideño para Funcionarios
Celebración Novena de Aguinaldos
Celebración Cierre de Fin de Año
Ciclopaseo Entorno laboral saludable
Escuela de Artes para niños
Escuela de Natación para niños y bebés
Torneos Externos de Futbol Equipo Min Cultura masculino y femenino

Programación preliminar de actividades, basada en análisis de resultados del año anterior y diagnóstico de Planes de Capacitación y Bienestar año 2017, resultados Análisis de Ambiente Laboral 2016 GPTW® y Resultados encuesta Factores de Riesgo Psicosocial

2017 área de SSST. Sin embargo, no se descartan, adición de actividades, cambios de fechas en el cronograma interno del GGH atendiendo eventualidades de índole misional de la entidad y/o condiciones climáticas presentes en algunos de los eventos.

7. OTRAS ACCIONES

7.1. Programas de Seguridad Social Integral:

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y Administradora de Fondo Cesantías Fondo Nacional del Ahorro, Administradora de Riesgos Profesionales, Fondos de Vivienda y Caja de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios del Ministerio. El papel de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico debe asumir los diferentes organismos.

Se continua para esta vigencia con la promoción de los servicios de la Caja de Compensación Familiar CAFAM a través de la oficina móvil, que es coordinada por uno de sus funcionarios, permitiendo a los afiliados hacer uso de los servicios que ofrecen sin tener que desplazarse hasta las sedes administrativas, para lo cual estarán todo los servicios disponibles:

- Reserva y venta de alojamientos
- Turismo social
- Radicación de créditos
- Pagos de cuotas (tarjeta débito y crédito)
- Postulaciones a subsidios
- Inscripciones a cursos
- Inscripciones actividades de recreación
- Venta de boletas eventos deportivos, recreativos, culturales.
- Radicación de peticiones, quejas y sugerencias
- Recepción de correspondencia
- Información general de la Caja de Compensación.

7.2. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (antigua Salud Ocupacional)

Tiene como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionado condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad. Para su desarrollo se enmarcan las actividades dentro del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2017, definiendo como meta institucional en el Plan de Acción de la entidad “Planear y ejecutar el Programa de SSST” y la política para la actual vigencia de “Entorno Laboral Saludable” liderada por la Función Pública.

7.3. Plan de Incentivos

El parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficacia, 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.

El Título 10 del Decreto 1083 del 2015, establece el Sistema de Estímulos, señalando en el artículo 2.2.10.1, que 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.

De conformidad a lo señalado en el artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015, el jefe de cada entidad adoptará anualmente el Plan de Incentivos institucionales y señalara en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera administrativa, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, *el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral (…)*

Artículo 2.2.10.11. *Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (…),* y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, *serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.*

(Se proyectarán Actos Administrativos de adopción y distribución de incentivos para mejores funcionarios con el fin de ponerlos a consideración de la Comisión de Personal y Comité de Incentivos).

La propuesta para los mejores equipos de trabajo se desarrollará en el marco del Plan Institucional de Capacitación como eje temático del Proyecto de Aprendizaje en Equipo 2017 – 2018.

8. Evaluación y Medición del Plan 2018

- Evaluación y medición participativa mediante la recepción de correos electrónicos calificando los eventos de bienestar. (Establecido en Isolución)

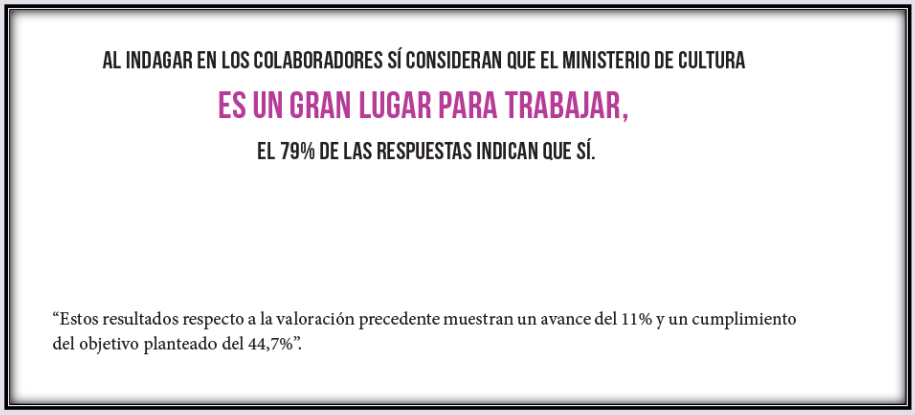
- Verificación de las actividades a desarrollar en cuanto a participación y logística requerida. (Con supervisión del Profesional de Bienestar delegado por la Coordinación de Gestión Humana)

- Evaluación de la Supervisión del Contrato cuando los servicios o actividades son prestados por terceros. (Supervisión por la Coordinación de Gestión Humana atendiendo participación e informes del Profesional de Bienestar)

Imágenes: Archivo Grupo Gestión Humana 2017

9. Seguimiento de las Actividades

El seguimiento mensual de las actividades desarrolladas se efectuará mediante la evaluación de cada una de ellas por parte del Coordinador del Grupo de Gestión Humana y los servidores que apoyan la ejecución de las mismas, en cabeza del profesional contratista responsable del Plan Institucional de Bienestar Social.



Imágenes: Archivo GPTW ® 2017

10. ADOPCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

Para el año 2018 se adopta el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos de acuerdo a las directrices de la Secretaría General y revisión de la Comisión de Personal (Sesión de Marzo 2018) y su ejecución y evaluación estará a cargo de la Coordinación del Grupo de Gestión Humana.

Mariana Garcés Córdoba.
Ministra de Cultura

Enzo Ariza Ayala.
Secretario General.

Licette Moros León.
Asesora
Coordinadora Grupo de Gestión Humana

Camilo Ernesto Vinchira Parra.
Profesional Contratista Grupo Gestión Humana
Elaboración, ejecución y desarrollo del Plan.

Bogotá D.C. Marzo de 2018.
Sesión de Febrero Comisión de Personal.