

INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE
ANTIOQUIA

Anexo 5 - Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos.

Gestión Humana y Desarrollo Organizacional
2020

INTRODUCCIÓN

El bienestar y la calidad de vida de los funcionarios públicos es hoy en día uno de los pilares fundamentales de la Administración Pública. Teniendo presente lo establecido en el Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Para cumplir con este requerimiento, pero sobre todo para garantizar condiciones óptimas de trabajo, que permitan tener un buen clima laboral y funcionarios satisfechos con las labores que realizan, el Instituto de cultura y patrimonio de Antioquia establece el Plan de Bienestar Social e incentivos para la vigencia 2020, el cual fue elaborado con base en los siguientes insumos: los resultados de la evaluación de clima laboral 2018 con los resultados de la encuesta de diagnóstico de las necesidades de bienestar social, que diligenciarán los funcionarios en el mes de febrero de 2020, en la cual se reflejarán en gran medida las necesidades y las preferencias de los funcionarios en las diferentes áreas, se harán los ajustes que requiera este plan.

La implementación y desarrollo de los planes de Bienestar deben propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal, generando en los servidores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación y seguridad laboral, además de contribuir al desarrollo de habilidades y a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social.

El cronograma a desarrollar contiene actividades de tipos deportivas, recreativas, culturales, artísticas, de promoción y prevención de la salud, entre otros.

OBJETIVO

Desarrollar estrategias integrales que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la vida laboral de los servidores de Instituto de cultura y Patrimonio de Antioquia, a su desempeño laboral, y al fortalecimiento de la cultura organizacional que apalanque la estrategia, generando espacios de aprendizaje, experiencias, esparcimiento e integración familiar.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Generar actividades de bienestar que propicien el desarrollo integral en las dimensiones de mente, cuerpo y emoción.
- Fomentar el trabajo en equipo, la integridad, la adaptación al a cambio a través de actividades deportivas y lúdicas.
- Incentivar la participación en programas institucionales vinculándolas a actividades complementarias del plan de incentivos
- Promover la formulación de programas innovadores para mejorar los servicios, como parte del plan de incentivos.
- Propiciar espacios de reconocimiento a los servidores por su tiempo de servicio, por sus contribuciones y su desempeño.
- Construir protocolos de reacción inmediata desde lo psicosocial, buscando prevenir y disminuir los estados de tensión generados por la rutina laboral y mejorar las reacciones psicoafectivas de los servidores de las diferentes áreas al interior de la entidad.
- Mantener actualizado el diagnostico de necesidades e intereses de los servidores, así como el perfil sociodemográfico de la entidad con el fin de obtener información veraz que sirva como fuente diagnostica para la construcción de intervenciones a seguir.
- Propiciar un clima laboral sano, basado en la comunicación, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación, expectativas y el rendimiento laboral.
- Facilitar espacios de cohesión e integración que desarrollen el trabajo en equipo

ALCANCE

EL plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia tendrá como beneficiarios todos los servidores públicos y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.

MARCO LEGAL

- **Constitución Política.** Artículos 52, 53 y 57.
- **Decreto 648 de 2017.** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
-
- **Ley 1857 de 2017.** A través de la cual se implementó la creación de una jornada familiar semestral obligatoria para que los trabajadores pudieran cumplir con sus deberes familiares y pasar tiempo con sus familias
- **Ley 909 de 2004.** Parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que la desarrollen.
- **Ley 734 de 2002.** 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.
- **Ley 489 de 1998.** Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
- **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público". En el Título 10, Artículo 2.2.10.1 Indica: "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. En

el Artículo 2.2.10.2 indica 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 (...). 5. Promoción de programas de vivienda (...).

En los artículos 2.2.10.3 al 2.2.10.7 indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar, mientras que en los artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 da orientaciones orientados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados del Estado, “el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”. En su Artículo 19 establece que en las organizaciones regidas por este Decreto se deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social para los empleados.
- **Decreto Ley 1572 de 1998.** Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia cuenta con cuatro etapas: 1. Diagnóstico de condiciones de salud y perfil de la población, 2. Los resultados de la encuesta de bienestar; 3. Diseño; 4. Ejecución; y 5. Evaluación.

1. Diagnóstico

Bajo la concepción del desarrollo integral del ser humano, es decir en su esfera familiar, en su bienestar bio-psicosocial y en su fortalecimiento de competencias de conocimiento y comportamentales, las acciones de bienestar social se trabajan a partir de tres (3) ejes: Calidad de vida, salud integral y construcción y crecimiento.

- **BIENESTAR ES CALIDAD DE VIDA:**

- ✓ **Familia:** Actividades que integren al servidor y su núcleo familiar en fechas especiales: Día de la familia, vacaciones recreativas, nacimientos, matrimonios, bautizos, celebración del Halloween, olimpiadas recreativas, novena navideña.
- ✓ **Comaradería:** Actividades para fortalecer las relaciones entre los servidores, de todos los niveles, y así impactar la productividad y trabajo en equipo; con esto reforzamos los vínculos de confianza entre pares y jefes. Con actividades como: Día de la Secretaria, día del conductor, cumpleaños, informe de gestión, día del servidor público, concurso de Talentos: cuentos, ensayos, teatro, baile y canto.
- ✓ **Bienestar financiero y económico:** Adelantar talleres y ferias de: salud y bienestar, emprendedores naranjas, crédito y manejo de finanzas personales y presupuesto familiar.
- ✓

- **BIENESTAR ES SALUD INTEGRAL:**

- ✓ **Bienestar emocional:** Protocolos para la reacción inmediata que permita brindar o dar un soporte emocional a los servidores en situaciones importantes para su vida: duelo, conflicto, contingencias en el trabajo, logros significativos.
- ✓ **Promoción de la Seguridad y salud en el Trabajo:** Exámenes médicos de ingreso, seguimiento y egreso, visiometría, Exámenes médicos conductores, semana de la salud, área protegida, intervención según la medición de riesgo psicosocial.
- ✓ **Gestión del riesgo:** El desarrollo de las actividades de seguridad y salud en el trabajo, señalización prevención de caídas a nivel o desde su propia altura, prevención de accidentalidad, programa de suministro de elementos de protección personal, higienes industrial (mediciones ambientales), vigilancia epidemiológica(principales diagnósticos de enfermedades, condiciones de salud, plan de

seguridad vial, carga física y mental), capacitación a las brigadas, simulacros de vacunación, dotación de botiquines.

Líderes saludables: Rutas de aprendizaje individuales y en equipo, liderazgo, equipos efectivos.

- ✓ **Bienestar físico (entrenamientos):** Motivar a través de la caja de compensación la vinculación a entrenamientos deportivos en fútbol, voleibol, natación y gimnasio. Torneos internos de bolos, tenis de mesa u otras disciplinas si se llegara a dar.
 - ✓ **Autocuidado:** actividades para promover la alimentación saludable mediante talleres en batidos, desayunos nutricionales, loncheras fitness, ensaladas.
 - ✓ **Prevención:** Espacios para sensibilizar a los servidores sobre la presencia de sintomatología que permita evidenciar o alertar el desarrollo incipiente de una posible enfermedad, a partir de tamizajes y seguimiento a los diagnosticado en los exámenes de salud ocupacional: talla, peso, presión arterial.
- **Bienestar es contribución y crecimiento:**
 - ✓ **Desarrollo de competencias:** Consolidación de equipos de trabajo mediante ejercicios de alineación, preparación para el retiro laboral (pre-pensionados), socializar y agradecer el legado de las personas que se desvinculan del Instituto, promover campañas solidarias de ayuda en casos de desastre o a población en estado de vulnerabilidad en coordinación con las áreas competentes para estos efectos en la Gobernación de Antioquia.
 - ✓ **Plan de incentivos:** celebración de los mejores, definir las características que deben cumplir los servidores para exaltarlos como los mejores: tiempo de servicio, mejor servidor de carrera administrativa por nivel jerárquico, mejor dependencia por participación, mejor servidor que con su desempeño resaltan os valores institucionales.
 - ✓ **Encuentros para construir:** *Fomento de la movilidad sostenible:* día sin carro, desplazamiento en bicicleta, caminatas ecológicas.
Actividades para promover el diálogo e integración de los servidores con el equipo directivo, como “un café para conversar e inspirar”, que mensualmente convoque la Dirección para compartir logros y

escuchar sugerencias sobre temas que ayuden a mejorar la gestión (con unas reglas establecidas que se leerán antes de comenzar el espacio, en aras de que no se convierta en intervenciones repetitivas en contra de acciones y/o compañeros, o de situaciones que no vienen a este espacio resolver).

Gestión ambiental: feria ambiental, concursos entre áreas para disminuir el consumo de materiales que impactan el medio ambiente.

- **Competencias laborales:** Actividades como el coaching, para fortalecer habilidades que ayudan a mejorar el desempeño como planeación y manejo del tiempo, comunicación efectiva y asertiva, análisis de información, orientación a resultados, entre otras
- ***Evaluación de clima Organizacional 2018 (la última con que se cuenta)***

La encuesta de Clima Laboral permite medir el nivel de satisfacción de los funcionarios. Este proceso se llevó a cabo en las instalaciones del Instituto durante el mes de octubre de 2018. Para este proceso se utilizó la encuesta de clima laboral diseñada por la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Es una prueba de lápiz y papel que consta de 80 reflexiones, seleccionadas de 167 preguntas y que representan la evaluación de 4 áreas críticas para describir el clima de una institución: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. Para interpretar los resultados, si el valor alcanzado por la subvariable es menor que 3, entonces el clima en dicha subvariable es insatisfactorio, por lo que se debe generar plan de acción. De este proceso participaron el 78% de los funcionarios y se obtuvieron los siguientes resultados:

Variables	Administrativa ICPA	Administrativa CIS	Dirección	Patrimonio	Planeación	CIS	ICPA
Cantidad de personas por área	14	6	5	22	8	15	40
1. Liderazgo	2,88	3,33	3,10	3,41	3,72	3,30	2,32
1.1. Dirección	3,07	3,50	3,00	3,55	3,75	3,47	2,35
1.2. Estímulo de la excelencia	2,07	2,33	2,40	3,55	3,38	2,67	1,98
1.3. Estímulo del trabajo en equipo	3,64	4,17	4,00	3,64	3,75	3,87	2,75
1.4. Solución de conflictos	2,71	3,33	3,00	2,91	4,00	3,20	2,20
2. Motivación	2,73	3,04	3,65	3,14	3,56	3,28	2,26
2.1. Realización personal	3,50	3,67	3,80	3,68	4,00	3,87	2,68
2.2. Reconocimiento a la aportación	1,64	2,17	3,20	2,41	3,00	2,53	1,65
2.3. Responsabilidad	2,36	2,33	3,20	2,45	3,13	2,67	1,95
2.4. Adecuación de las condiciones de trabajo	3,43	4,00	4,40	4,00	4,13	4,07	2,75

Variables	Administrativa ICPA	Administrativa CIS	Dirección	Patrimonio	Planeación	CIS	ICPA
3. Reciprocidad	2,79	3,33	3,50	3,03	3,38	3,27	2,31
3.1. Aplicación al trabajo	2,86	3,33	3,00	3,50	3,75	3,67	2,35
3.2. Cuidado del patrimonio institucional	3,21	3,33	4,20	2,91	3,38	3,27	2,53
3.3. Retribución	2,71	3,17	3,60	3,00	3,50	3,27	2,30
3.4. Equidad	2,36	3,50	3,20	2,73	2,88	2,87	2,08
4. Participación	2,88	3,50	3,00	3,07	3,31	3,28	2,24
4.2. Compatibilización de intereses	3,86	4,50	3,20	3,50	3,88	4,00	2,75
4.3. Intercambio de información	2,43	3,33	3,20	2,95	2,88	2,87	2,08
4.4. Involucramiento en el cambio	2,50	3,00	2,60	2,82	3,38	3,07	1,98
4.1. Compromiso por la productividad	2,71	3,17	3,00	3,00	3,13	3,20	2,15

Con base en los resultados, se realizó una jornada de trabajo con los funcionarios del Instituto, en la cual se analizaron cada una de las variables y en equipos se estudiaron las posibles soluciones para mejorar cada una de las situaciones que, según los resultados, deben ser intervenidas, las acciones de bienestar enumeradas tienden a mejorar estos resultados.

Sin embargo, se hicieron sugerencias para mejorar estos indicadores como:

- Prestar más atención a las sugerencias de los funcionarios.
- Mayores espacios de Participación.

- Mayor intercambio de Información.
- Realizar reuniones de participación para el mejoramiento de la productividad laboral.
- Espacios de planeación.
- Generar espacios de escucha
- Evaluar los perfiles de los cargos.
- Realizar diálogos por áreas.

2. Encuesta de diagnóstico de las necesidades de bienestar social.

Para estructurar las acciones del presente plan no se tuvo en cuenta la encuesta para identificar las necesidades de bienestar para 2020 en la cual se realizará y se harán los ajustes para ajustarlo según la priorización de las actividades a realizar durante la vigencia.

Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de calidad de vida laboral:

- *Variables que se pueden dar en esta vigencia estructurando una buena estrategia para su implementación las cuales se debe tener en cuenta la alta dirección.*
 - **Salario Emocional:** en la actualidad el salario emocional juega un papel muy importante en la administración del Talento Humano en las Organizaciones y puede definirse como todos los beneficios no monetarios que una Entidad ofrece a sus funcionarios además del salario mensual.

Estrategias de Salario Emocional.

- Día de Cumpleaños: media jornada laboral libre el día del cumpleaños. Este ya se tiene
 - La media jornada laboral libre: por otros factores, como la vinculación y participación activa en los diferentes comités del Instituto.
- Horario Flexible: modalidad caracterizada por el ofrecimiento al funcionario de una pluralidad de horarios, de entre los cuales el empleado elige libremente el que más le convenga. Dicho horario se convierte desde entonces en obligatorio para él. La posibilidad de que la jornada de trabajo se adapte a los trabajadores y a sus necesidades tanto profesionales como personales, y que éstos puedan

decidir sus horarios de entrada y salida (en la mayoría de las ocasiones dentro de unos límites establecidos), tiene numerosas ventajas tanto para el trabajador como para la Entidad.

En la legislación la posibilidad de establecer horarios flexibles para los empleados públicos está contemplada en el Decreto 648 de 2017;

Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos. *Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.*

Opciones:

Modificar el Horario laboral para todos los funcionarios de la siguiente manera: Lunes a Jueves de 7:30 a.m – 12:00 m y de 1:00 p.m – 5:33 p.m. Viernes de 7:30 a.m – 12:00 m y 12:30 – 4:03 p.m.

3. Diseño

El Plan de Bienestar Social del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia para la vigencia 2020, se enmarcará en desarrollar mensualmente actividades de capacitación, reconocimiento, culturales, recreativas y deportivas, con las cuales se busca mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

- Jornadas de Planeación Estratégica: se realizarán dos jornadas semestrales para planear, estructurar y evaluar las actividades realizadas en el Instituto e instaurar planes de acción.
 - aceptación del cambio, 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 brindará información legal para iniciar el proceso de pensión.

ACTIVIDADES

- **Estímulos de educación formal en niveles de Pregrado y Posgrado:** mediante Resolución N°000262 del 20 de junio de 2013, el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, reglamenta el programa de estímulos

para la educación formal para los servidores públicos de la Institución. Entendiéndose por educación formal aquellos estudios conducentes a título. El beneficio educativo se otorga para empleados que se encuentren matriculados en programas de formación en pregrado y postgrado y cumplan con los requisitos establecidos por la Resolución en mención. Se otorgara el incentivo educativo en hasta un setenta por ciento (70%) del valor de la matrícula del respectivo semestre para pregrado y hasta un cincuenta por ciento (50%) para posgrado, bajo aprobación del Comité de Incentivos Laborales.

- **Aprovechamiento del Tiempo Libre:** mediante los acuerdos N°000012 del 1 de agosto de 2013 y N° 14 del 24 de septiembre de 2013, se crean los programas de aprovechamiento del tiempo libre y procesos de aprendizaje de segunda lengua en el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia. Y bajo la resolución 000530 de 2013 se reglamenta los dichos programas. Este programa consiste en el reconocimiento de un porcentaje del valor del programa del que se haya disfrutado, de acuerdo con las siguientes disposiciones:
 - Programa de gimnasios: reembolso de hasta el 70% del valor cancelado, siempre y cuando no superen la suma de \$1.500.000 anuales, cumpla con la asistencia exigida y sujeto al presupuesto disponible. Podrá ser utilizado por el servidor público o sus beneficiarios
 - Programa de Aprendizaje de una segunda lengua: reembolso de hasta el 70% del valor cancelado, siempre y cuando no superen la suma de \$1.500.000 anuales, cumpla con la asistencia exigida y sujeto al presupuesto disponible. Podrá ser utilizado por el servidor público o sus beneficiarios
 - Capacitación informal: reembolso de hasta el 70% del valor cancelado, siempre y cuando no superen la suma de \$1.500.000 anuales, cumpla con la asistencia exigida y sujeto al presupuesto disponible. Podrá ser utilizado por el servidor público o sus beneficiarios

➤ PROGRAMA DE INCENTIVOS

La Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben estructurar programas de bienestar e incentivos con el objetivo de incrementar 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.

En el artículo 2.2.10.10 del decreto 1083 de 2015 se establece: *Otorgamiento de incentivos. 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 y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.* Dado lo anterior, el Plan de Incentivos que se estructuró en el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, se plantea para hacer un reconocimiento al mejor funcionario de carrera Administrativa de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman.

4. Ejecución

La ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos será liderada por el área de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional del Instituto, de acuerdo con el cronograma de Actividades en el Anexo 1.

5. Evaluación.

El área de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional realizará el seguimiento al avance de la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos semestralmente y evaluará los resultados obtenidos al final del año. Utilizará los siguientes indicadores:

- Cumplimiento al Plan de Bienestar
$$\text{Actividades ejecutadas/Actividades programadas} * 100$$
- Participación de los colaboradores por actividad
$$(\text{Número de colaboradores que participaron en la actividad} / \text{Número de colaboradores esperados en la actividad}) * 100$$



Instituto de Cultura y
Patrimonio de Antioquia



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



- Nivel de aceptación de las actividades de Bienestar.
Con base en la encuesta de satisfacción realizada después de cada actividad, se ponderarán los resultados para establecer el nivel de satisfacción con las actividades realizadas.

ELABORÓ	REVISÓ
OLGA LUCÍA GONZÁLEZ JIMENEZ P.U -Líder de Gestión Humana y D.O Fecha: 28/01/2020	JOHN JAIRO DUQUE GARCIA Subdirector Administrativo y Financiero Fecha: 28/01/2020