



La cultura
es de todos

Mincultura

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2020

Servicio al ciudadano:
servicioalciudadano@mincultura.gov.co
Línea gratuita: 018000 93808
Bogotá D.C., Colombia - Sur America

Sede correspondencia:
Edificio carrera 8 No. 8 - 26
Teléfono: (571) 3424100
www.mincultura.gov.co



INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Cultura atendiendo la necesidad de elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los funcionarios, y dando cumplimiento a los lineamientos establecidos por la ley en materia de Bienestar Social, presenta el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2020, con el principal propósito de mejorar la calidad de vida de todos los funcionarios, contribuir a la construcción del clima laboral de la entidad y de igual forma promover la integración y productividad de cada una de sus áreas.

Este documento contiene las consideraciones sobre los cuales se determinan y establecen los lineamientos para la definición del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2020 en el Ministerio de Cultura, tomando como fundamento el desarrollo y progreso personal que permita crear espacios que incidan positivamente en los grupos de trabajo para en el alcance de las metas y objetivos del Ministerio.

De igual forma, este documento responde a la identificación de necesidades y expectativas de los funcionarios, las recomendaciones y sugerencias de los funcionarios que participaron activamente en las actividades desarrolladas durante la vigencia 2019 y los aspectos legales contemplados en la normatividad vigente.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Grupo de Gestión Humana presenta a continuación, el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos para el año 2020.



MARCO LEGAL

El Plan Institucional de Bienestar e Incentivos del Ministerio se ajusta a la normatividad que rige para las entidades del estado bajo criterios técnicos que garantizan el cumplimiento de los objetivos del estado.

- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

El Artículo 20, señala que los Programa de Bienestar Social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores, como procesos permanentes, orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los mismos, 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 servidor público con el servicio de la entidad en la cual labora

- **Ley 734 de 2002**, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
- **Ley 909 del 23 de septiembre 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 desarrollen la presente Ley.

- **Decreto 1083 de 2015.** El cual establece “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”
- **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”.
- **Resolución 1327 de mayo de 2019.** “Por el cual se adopta el programa de Educación Formal del Ministerio de Cultura”.
- **Resolución 3110 de octubre de 2019.** “Por el cual se reglamenta el otorgamiento de incentivos para los funcionarios del Ministerio de Cultura”.



LINEAMIENTO ESTRATÉGICO DEL MINISTERIO

MISIÓN

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

VISIÓN

En el 2022 el Ministerio de Cultura será reconocido en el ámbito nacional e internacional por su contribución a la transformación social y económica, a partir de una política con enfoque territorial y poblacional que fortalece la protección del patrimonio, el ejercicio de los derechos culturales y el desarrollo de la economía naranja impulsando la labor de los creadores y gestores culturales

LÍNEAS ESTRATÉGICAS

1. Impulsar la lectura y la escritura: leer es mi cuento, una apuesta por la equidad
2. Fortalecimiento de la infraestructura cultural y conservación del patrimonio cultural material
3. Emprendimiento Cultural, más oportunidades para el desarrollo.
4. Música para la convivencia y la reconciliación.
5. Valoración del patrimonio cultural para el fortalecimiento de las identidades y la memoria.



6. Fortalecimiento al sector cinematográfico.
7. Apoyo a proyectos de interés público que desarrollen procesos artísticos o culturales.
8. Mejorar continuamente la eficacia, eficiencia y efectividad de los procesos del SGC del Ministerio.



OBJETIVO GENERAL

Establecer un plan de actividades que permitan generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y de su desempeño laboral, propendiendo por generar un clima laboral que propicie en los servidores motivación en la prestación del servicio con el fin de lograr alto sentido de pertenencia a través del desarrollo integral de los funcionarios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir a elevar los niveles de calidad de vida de los funcionarios, a través de la identificación de sus necesidades en cuanto a niveles de prevención en salud, recreación, deporte, vivienda, cultura y educación de los funcionarios y sus familias.
- Propender por el desarrollo integral de los servidores dentro del marco de políticas adecuadas de dirección del recurso humano para el logro de los objetivos del ministerio.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo de las competencias de los servidores públicos, a generar actitudes favorables frente al servicio público, y así lograr el mejoramiento continuo del Ministerio.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad, la participación y la seguridad laboral.
- Generar un mejor ambiente laboral atendiendo a las sugerencias y necesidades de los funcionarios en cuanto a su motivación y participación en las actividades de bienestar.



BENEFICIARIOS

Todos los funcionarios de planta del Ministerio de Cultura junto con sus familias.

Según el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.2, parágrafo 2, “... se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”

RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN

El Grupo de Gestión Humana del Ministerio de Cultura de Colombia es el responsable de diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia de 2020.

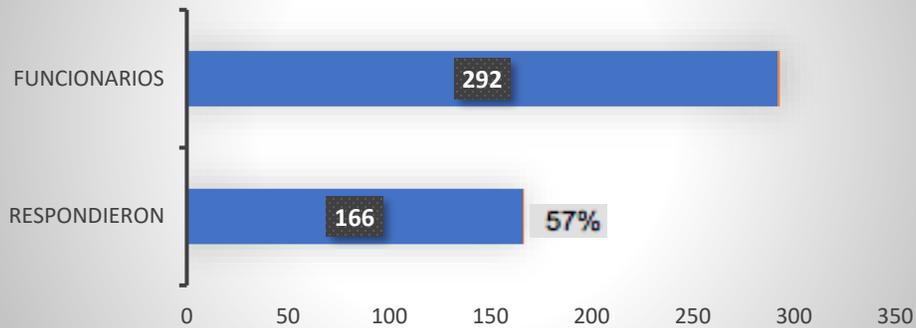
METODOLOGÍA

Para la formulación del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos, la Coordinación del Grupo de Gestión Humana realizó la aplicación de una encuesta que permitiera identificar y recoger las necesidades de bienestar social manifestadas por sus funcionarios de acuerdo a sus intereses y expectativas, con el fin de determinar, a partir del análisis de los resultados de la misma, las estrategias de intervención y las actividades a desarrollar durante la vigencia 2020 en el Ministerio.

La encuesta se dirigió a doscientos noventa y dos (292) funcionarios que hacen parte de la totalidad de la planta de personal provista y fue enviada a través del correo de Gestión Humana, ghumana@mincultura.gov.co.



PARTICIPACIÓN EN LA ENCUESTA



La encuesta fue respondida por 166 personas, correspondiente al 57% de los funcionarios de planta a 31 de diciembre de 2019.

A partir de la tabulación y del análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados, se hizo la priorización de las actividades y temas a intervenir desde el enfoque de Bienestar del Grupo de Gestión Humana, teniendo en cuenta el presupuesto y otros recursos asignados para el desarrollo de las actividades.

AREAS DE INTERVENCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos del Ministerio, desarrollará programas de protección y servicios sociales y de Calidad de Vida Laboral de acuerdo con lo establecido por el Decreto 1083 de 2015 en los artículos 2.2.10.2 y 2.2.10.7.

PROGRAMAS DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

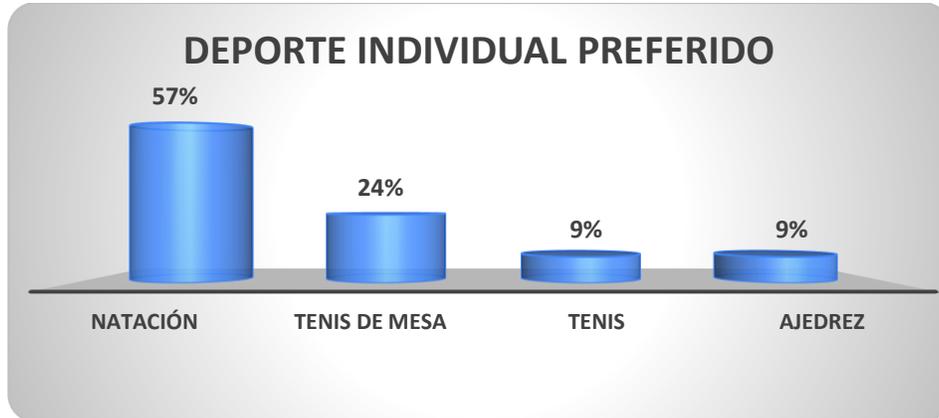
El Grupo de Gestión Humana busca fomentar actividades que satisfagan las necesidades de protección, entretenimiento y aprendizaje del funcionario con el fin de mejorar su salud, recreación, vivienda, cultura y educación.

El Grupo de Gestión Humana velará por incluir actividades que promuevan la participación de los funcionarios teniendo en cuenta las necesidades establecidas a través de la encuesta.

Dentro de estos, se desarrollaran actividades en los siguientes aspectos:



- **Deportivas:** en cuanto a las preferencias manifestadas por los funcionarios, de acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada, se identificaron las siguientes actividades deportivas de participación individual y colectiva:



En cuanto a las actividades de participación individual se destaca la natación como principal actividad individual de las personas encuestadas.



En cuanto a deportivas colectivas, se destacan las caminatas como la actividad colectiva de mayor preferencia, seguida por el torneo de bolos que se desarrolla en el Ministerio.



Los deportes autóctonos también se destacan dentro de las preferencias de los funcionarios, cuya mayor predilección por la rana.

- Recreativas.

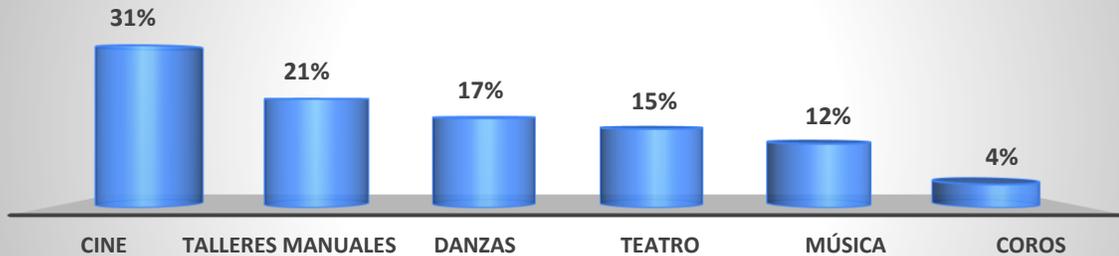


Dentro de las actividades recreativas se destaca el día de la familia con el 39% de la preferencia, seguido por las vacaciones recreativas con el 24% de la preferencia.

- Culturales y capacitación informal.



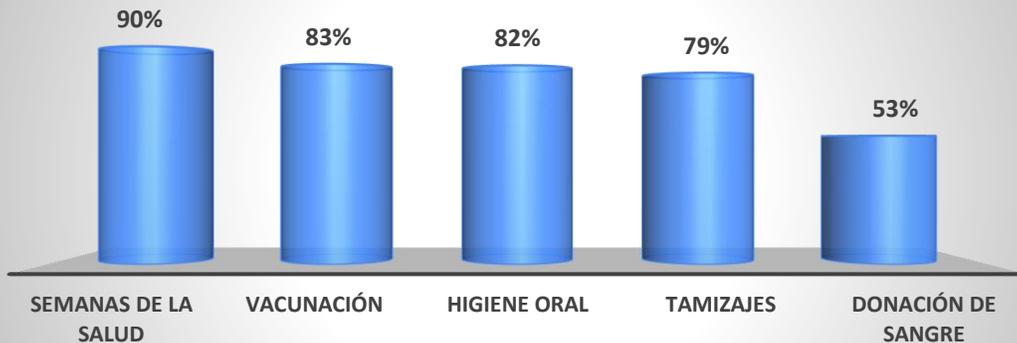
ACTIVIDADES CULTURALES



La actividad cultural con mayor acogida son el cine y los talleres manuales que brinda el Ministerio a sus funcionarios.

- Promoción y prevención de la salud.

SALUD



La semana de la salud es la actividad con mayor aprobación en el Ministerio junto con las de vacunación, higiene oral y tamizajes. El Grupo de Gestión Humana incorporará estas jornadas como parte de su estrategia de entornos laborales saludables.

Servicio al ciudadano:
servicioalciudadano@mincultura.gov.co
Línea gratuita: 018000 93808
Bogotá D.C., Colombia - Sur America

Sede correspondencia:
Edificio carrera 8 No. 8 - 26
Teléfono: (571) 3424100
www.mincultura.gov.co



- Promoción de vivienda.



De los resultados de la encuesta, se pudo conocer que el 40% de los funcionarios encuestados no cuenta con vivienda propia.

Se llevarán a cabo con el acompañamiento del Fondo Nacional del Ahorro, la Caja de Compensación y constructoras vinculadas a las anteriores.

Se generarán espacios dentro de las instalaciones del Palacio Echeverry, Biblioteca y Museo Nacional para reunir constructoras, al Fondo Nacional y a la Caja de Compensación para que se le brinde información a los funcionarios y se les facilite la toma de sus decisiones en cuanto a la compra de vivienda.

PROGRAMAS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral se relaciona con las condiciones laborales que percibe el funcionario como satisfactorios y propicias para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta en su espacio de trabajo en el que desarrolla sus funciones e interactúa con otros, las cuales deben contribuir a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades.



El objetivo es fortalecer las competencias laborales y sociales de los funcionarios que aportan al crecimiento profesional y personal de sus equipos de trabajo y la relación con pares y superiores, contribuyendo así a una mayor productividad y armonía en el entorno laboral.

- Clima laboral y fortalecimiento del trabajo en equipo.

De acuerdo con los resultados de la valoración del clima desarrollada, se realizarán intervenciones en las áreas con el fin de elevar las condiciones del ambiente de trabajo y desarrollar una mejor comunicación y liderazgo al interior de los grupos de trabajo de las áreas.

- Adaptación al cambio y desvinculación.

Con el apoyo de la Función Pública se desarrollarán programas que permitan la adaptación de los funcionarios a cambios organizacionales y a procesos de desvinculación asistida o de readaptación de los funcionarios por procesos de reforma organizacional.

- Prepensionados.

Las actividades para prepensionados contemplan la preparación para el cambio de estilo de vida, permitiendo la transición a un nuevo estilo, fomentando la ocupación del tiempo libre y la creación de un proyecto de vida.

De igual forma, se incluirán actividades para el conocimiento de los aspectos legales de los diferentes regímenes pensionales que establece la ley.

- Programas de incentivos.

De conformidad con lo establecido en la Ley (parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004) se 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.

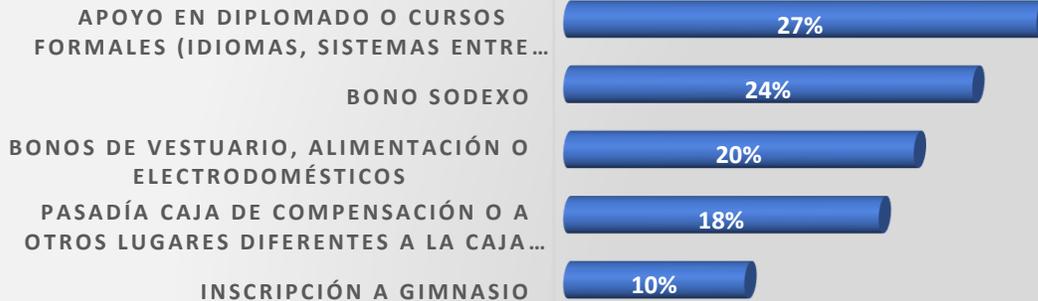
Y de acuerdo con lo establecido en la Resolución 3110 de octubre de 2019 del Ministerio de Cultura, la cual define los criterios de selección para el otorgamiento de incentivos a los funcionarios del Ministerio y establece el procedimiento para la selección de los mejores equipos de trabajo.

De igual forma, se establecieron las siguientes preferencias de los funcionarios para el otorgamiento de los incentivos por desempeño individual y a los equipos de trabajo:





INCENTIVOS POR EQUIPOS DE TRABAJO



EDUCACIÓN FORMAL

Los artículos 20 y 21 del Decreto 1567 de 1998, establecen que a través de del programa de bienestar social debe estructurarse acciones que contribuyan al mejoramiento de los niveles de educación y en general al nivel de vida de los empleados de la entidad; así mismo el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 en el párrafo 1º establece que los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media; o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

En cumplimiento de esta directriz, el Ministerio de Cultura adoptó el programa de educación formal del Ministerio, el cual establece los requisitos para acceder a este beneficio.

Este presupuesto se otorgará de acuerdo con los parámetros que se fijen en el Ministerio para este fin.

PROGRAMA SERVICIOS

La estrategia definida por la función Pública para el programa servicios tiene por objeto presentar los beneficios que puede llegar a tener un servidor vinculado mediante una relación legal y reglamentaria



Este programa busca “Generar estrategias de visibilidad y valoración positiva de los trabajadores, Fortalecer la estrategia de Servimos en Función Pública – Felicidad en el Trabajo” mediante el establecimiento de servicios y convenios que permitan obtener beneficios a los trabajadores públicos.

ESTRATEGIAS DE DESARROLLO

Como resultado de la aplicación de la encuesta, se logró identificar las razones principales por las cuales los funcionarios no participan de las actividades de bienestar.

Estas son:



Con el fin de motivar la participación de los funcionarios en las actividades programadas, el Grupo de Gestión Humana a través del equipo de Bienestar desarrollará las siguientes actividades:

- Socialización a través del correo electrónico del área del Plan y del cronograma de las actividades para que los funcionarios puedan programar su participación con anticipación.
- Contacto permanente con los funcionarios para conocer de primera mano sus expectativas y preferencias frente al trabajo desempeñado por el Grupo de Gestión Humana en cuanto a las actividades de Bienestar.



- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal y durante la vigencia con el fin de que presten servicios de atención a los funcionarios de manera permanente.
- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.
- Atención permanente y personalizada, sobre las inquietudes en cuanto a servicios y otros que se puedan presentar.

Evaluación y Medición del Plan

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.

Evaluación de la Supervisión del Contrato cuando los servicios o actividades son prestados por terceros.