



INTRODUCCIÓN

Con el fin de dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por la ley, en materia de Bienestar Social, el Ministerio de Cultura presenta el plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2019, con el principal propósito de mejorar la calidad de vida de todos los funcionarios, contribuir al mejoramiento del clima laboral de la entidad y de igual forma promover la integración de cada una de sus áreas.

Este documento contiene las consideraciones sobre los cuales se determina y establecen los lineamientos para la definición del Plan Institucional de Bienestar Social para la vigencia 2019 para los funcionarios del Ministerio de Cultura, que tiene como objetivo lograr las condiciones óptimas de trabajo que permitan mejorar la calidad de vida de los funcionarios y brindar oportunidades de desarrollo y progreso personal, que incidan positivamente en el logro de los objetivos del Ministerio.

De igual forma busca facilitar el cumplimiento de los programas y proyectos, satisfacer las necesidades de los funcionarios, de sus familias y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

También tiene el objetivo de lograr un ambiente de trabajo que favorezca el desarrollo y la interacción en equipo, el sentido de pertenencia por el Ministerio y la participación proactiva en todas las acciones institucionales, logrando un mejor servicio a la comunidad.



MARCO LEGAL

- **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, párrafo 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”



LÍNEAMIENTO ESTRATEGICO 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

Generar condiciones que permitan el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y de su desempeño laboral con el fin de lograr alto sentido de pertenencia mediante programas que fomenten el desarrollo integral de los funcionarios

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Asegurar 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.
- ✓ Generar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la identidad, la participación y la seguridad laboral propiciando un ambiente de creatividad para el desarrollo de los servidores públicos 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.
- ✓ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, generando compromiso institucional, sentido de pertenencia e identidad.

BENEFICIARIOS

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



RESPONSABLE DE SU EJECUCIÓN

El Grupo de Gestión Humana del Ministerio de Cultura de Colombia es el responsable de diseñar y ejecutar el programa de Bienestar para la vigencia de 2019.

METODOLOGIA

Para la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, la coordinación del Grupo de Gestión Humana estableció la aplicación de una encuesta que permitiera recoger las necesidades de bienestar social identificadas por sus funcionarios de acuerdo con sus intereses y expectativas, con el fin determinar a partir del análisis de los resultados de la misma, las estrategias de intervención en el Ministerio.

La encuesta estuvo dirigida a la totalidad de la planta de personal provista correspondiente a doscientos noventa y cinco (295) funcionarios y fue enviada a través del correo de Gestión Humana, ghumana@mincultura.gov.co.

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 INTERVENCION

El programa de Bienestar Social comprende dos áreas: La de Calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

La calidad de vida laboral reúne las condiciones tanto endógenas como exógenas, que favorecen al ser humano, 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.



FORTALECIMIENTO CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL

Desde el programa de Bienestar se abordarán los factores del Clima y la Cultura Organizacional que están afectando el comportamiento de los funcionarios del Ministerio dentro de la organización y que están influyendo en los resultados en cuanto a la productividad y el desempeño de las actividades de los mismos, al intervenir de manera individual, grupal y a nivel organizacional.

Se desarrollará a través de la realización de la medición del clima laboral del Ministerio a través de una encuesta de 76 afirmaciones para conocer las percepciones y sentimientos sobre las manifestaciones que caracterizan la Confianza, la Camaradería y el Orgullo; también incluirá dos preguntas abiertas.

El análisis y conocimiento de esta información nos permitirá propiciar las actividades encaminadas a incrementar las condiciones de vida de los funcionarios y el mejoramiento de su desarrollo organizacional.

Evaluación de impacto: una vez realizadas las actividades se procederá a realizar una medición del impacto de las mismas, sobre los servidores de la Entidad.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS

El objetivo principal de la práctica de estas actividades, es el desarrollo habilidades deportivas a través de una sana competencia y el esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la utilización apropiada del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

De igual forma, estas actividad contribuyen en el fortalecimiento del estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, propiciando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

ACTIVIDADES CULTURALES

Se tendrán eventos y/o talleres de interés colectivo, relacionados con temas lúdicos y artísticos, que tengan como objetivo fortalecer talentos, destrezas y sana distracción de todos los funcionarios según sus preferencias. Aumentando los niveles de motivación e interacción social entre los funcionarios del Ministerio fuera del contexto laboral.



ACTIVIDADES RECREATIVAS

Estas actividades están dirigidas a generar espacios de esparcimiento, bienestar e integración social entre los funcionarios y sus familias. Fortaleciendo los valores del individuo, de los grupos de trabajo y de nuestro Ministerio.

De tipo social. Se llevará a cabo la conmemoración de fechas especiales, que brinden reconocimiento a las personas y a la labor de los funcionarios, promoviendo integración, el sano esparcimiento y reconocimiento.

Algunas de estas actividades serán:

ACTIVIDAD
Día Servidor Público (Decreto 2865 de 2013), 27 junio
Día del Conductor (16 julio)
Día de la Secretaria (26 abril)
Día de los niños (octubre)

Novenas

Buscamos generar un espacio de unión y esparcimiento dentro del Ministerio en la época de fin de año, época que tiene importancia anualmente para los funcionarios. Motivo por el cual, este espacio de compartir, tendrá la finalidad de integración y fortalecimiento de los lazos entre los compañeros de trabajo.

Competencia Sana

Con estas actividades buscamos ofrecer a los funcionarios del Ministerio un espacio de integración y diversión, donde prime la camaradería y la sana competencia con el objetivo de mejorar el ambiente laboral.

Estas actividades son de carácter deportivo, recreativo y cultural, se realizarán en las instalaciones de la Caja de Compensación Familiar y en las instalaciones del Ministerio, en las que buscamos la mayor participación posible de los funcionarios en actividades como:

- Bolos
- Mini Tejo
- Natación



- Fútbol cinco
- Tenis de mesa, ajedrez y dominó.

De igual forma, se llevarán a cabo actividades culturales para todos los funcionarios para que asistan a tardes de cine y talleres manuales que fortalezcan el desarrollo de competencias comportamentales, el sano esparcimiento y las relaciones interpersonales entre los funcionarios por fuera de las instalaciones del Ministerio.

EDUCACION 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 parágrafo 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.

De acuerdo con lo anterior se establece un presupuesto disponible de CUARENTA MILLONES DE PESOS (\$40.000.000.) para el año, con el fin de atender las solicitudes y dar inicio al programa de educación formal del Ministerio.

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

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 2018 – 2019.

Evaluación y Medición del Plan

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

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.