

PLAN DE BIENESTAR LABORAL

1



Instituto de cultura y Patrimonio de Antioquia

2018

Versión 01.



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 – 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61



TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN.....	3
2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES.....	5
3. MARCO NORMATIVO.....	7
4. CONTENIDO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR.....	13
4.1 OBJETIVO GENERAL.....	14
4.1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	14
5. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DEL INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA.....	14
5.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES.....	15
5.1.1. Área Deportiva.....	16
5.1.2. Área Cultural.....	16
5.1.3. Área Recreativa.....	17
5.1.4. Área de seguridad social integral.....	18
5.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL.....	20
5.2.1. PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL.....	23
5.2.3. PROGRAMA DE EDUCACION NO FORMAL.....	23
6. INCENTIVOS:	23
7. MATRIZ Y PRESUPUESTO.....	24



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 – 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61

2. PRESENTACIÓN

El éxito de una administración y el cumplimiento de los objetivos y metas, depende de la manera como se implementen las políticas y procedimientos en el manejo del talento humano y específicamente las relacionadas con el bienestar social y calidad de vida de los servidores del Instituto.

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.

Para ello, se deben implementar y ejecutar planes de bienestar que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su grupo familiar a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socio culturales y de calidad de vida laboral que garanticen un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, y a su vez, se puede asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales.

Así mismo, es de gran importancia que el Instituto contribuya a través de estas acciones a la construcción de un mejor nivel educativo, de salud, recreación, deporte y cultura que les permitan a los funcionarios y a sus familias un desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida.

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.

Por lo anterior, el grupo de Gestión Humana diseña el programa de bienestar social 2018, el cual tiene como principal insumo la encuesta de expectativa diligenciada por los servidores.



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 – 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61

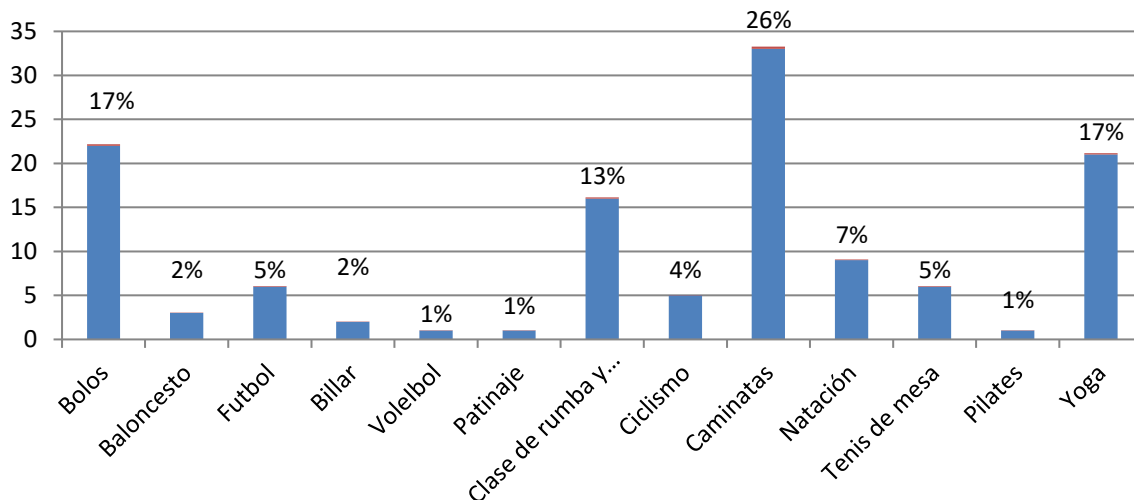


2. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar 2018 del Instituto se obtiene a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa de los Planes de Bienestar, siendo este el principal insumo para la realización del Plan de Bienestar y Cronograma de Actividades.

Con relación a lo anterior podemos evidenciar que dentro de las actividades deportivas individuales de bienestar un 26% de los servidores del Instituto se interesan por las caminatas, un 17% por los bolos y el yoga, un 13% por las clases de rumba y entrenamiento funcional, un 7% por la natación, un 5% por fútbol y tenis de mesa, un 4% por el ciclismo, un 2% prefiere el billar seguido por voleibol, patinaje y Pilates cada uno con un 1%.

Actividad Deportiva



Pasando a las actividades de integración laboral el 29% de los encuestados prefiere los talleres formativos, el 28% se inclina por paseos de integración, un 14% opta por las celebraciones, el 9% señala espacios de retroalimentación del desempeño de la gestión Institucional, el 18% eligen espacios culturales con los mismos empleados y el 1% restantes requieren temas de planeación es trágica, la encuesta también arrojó algunas propuestas por parte de los funcionarios dentro de las cuales se destacan realizar integraciones por subdirecciones y tertulias relacionadas con las diferentes áreas artísticas que apoya la entidad.

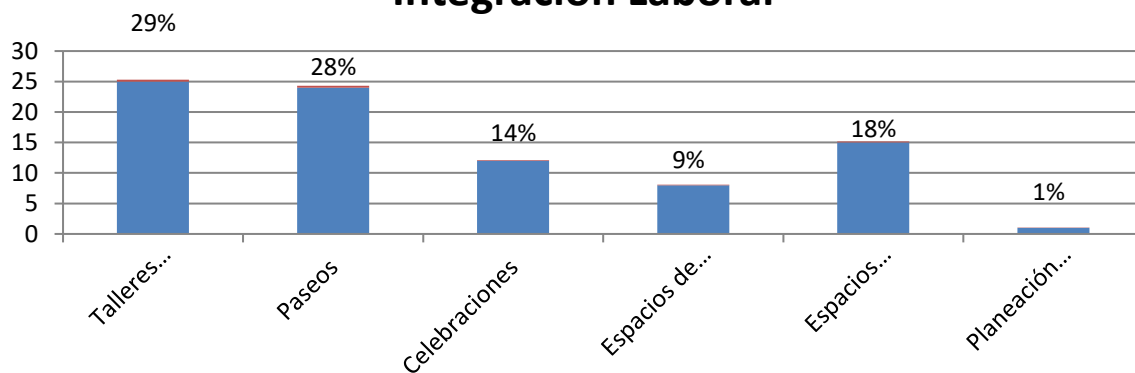


NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 - 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61

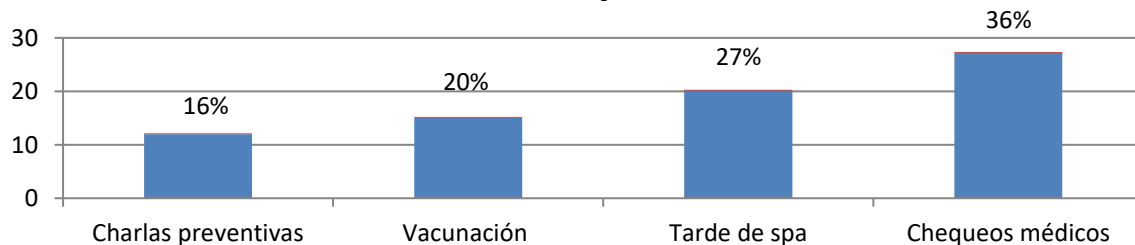
Integración Laboral



5

En el área de salud ocupacional el 36% de los funcionarios consideran importante realizar los chequeos médicos, un 20% prefiere las jornadas de vacunación, un 27% desearía tener una tarde de spa mientras que el 16% restante de los encuestados solicitan charlas preventivas.

Salud Ocupacional



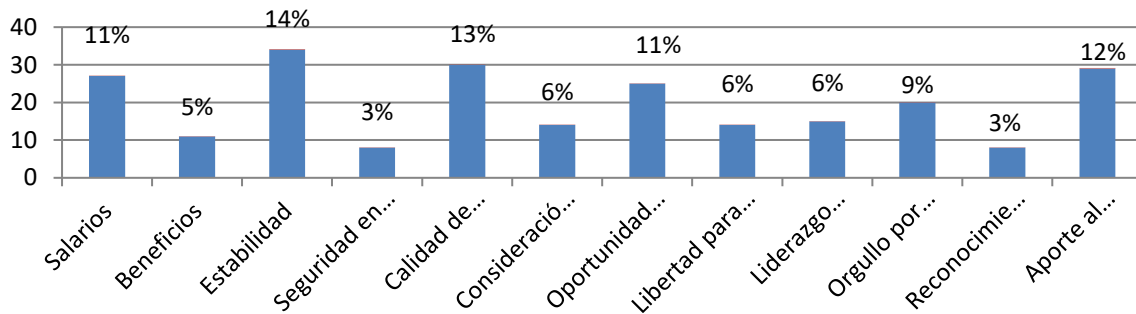
Al indagar por los principales objetivos individuales que motivan el trabajo de los empleados en el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, a través de una encuesta aplicada a todos los funcionarios de la entidad encontramos que al 14% de los servidores los motiva la estabilidad, el 13% se inclina por la calidad de vida en el trabajo, el 12% siente afinidad por el aporte que cada uno realiza desde su área para contribuir con el desarrollo cultural, el 11% manifiesta interés por los salarios y la oportunidad de crecimiento y un 9% se siente orgulloso de pertenecer a la entidad.



A la pregunta sobre qué actividades particulares cree que generarían mayor bienestar laboral los funcionarios hicieron énfasis sobre las Integraciones, el reconocimiento a funcionarios por la labor desempeñada, pausas activas, tarde recreativa, cultural y social.

Teniendo en cuenta todos los factores que motivan el desempeño laboral, el plan de bienestar debe enfocarse en el cumplimiento de estos objetivos individuales para que así mismo los empleados contribuyan al cumplimiento de los objetivos organizacionales en una relación Ganar- Ganar.

Objetivos Individuales



3. MARCO NORMATIVO

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.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto — Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

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



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 – 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61



efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas **bienestar e incentivos**, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al **área de Protección y Servicios Sociales** que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los Funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su Función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases Fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es **la de Calidad de Vida Laboral**, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004, capítulo II. Artículo 69. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementaron a través de programas de bienestar social.



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 – 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61



Artículo 70. 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:

70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

70.2. Artísticos y culturales.

70.3. Promoción y prevención de la salud.

70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, Facilitando los tramites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Artículo 71. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 72. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 73. La financiación de la educación formal Liaría parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

73.2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 – 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61



Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación Formal o no Formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 74. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 75. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 y con el Fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

75.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

75.3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.

75.4 Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

75.6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que Faciliten la Formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorara en su implantación.

Artículo 76. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 – 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61



Artículo 77. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborara de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustaran a lo establecido en la Constitución Política y la Ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 78. 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 determinara 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.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuar de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 79. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo 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.



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 - 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61



Artículo 80. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

80.1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

80.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la Fecha de postulación o durante el proceso de selección.

80.3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 81. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

81.1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.

81.2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

Artículo 82. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

82.1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

82.2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 83. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

83.1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.

83.2. Se conformara un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar.



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 – 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61



Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.

83.3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

83.4 El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.

83.5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1°. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2°. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 84. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 85. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la Formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Finalmente, la 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.



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 – 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61



4. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia considera al Talento Humano de la entidad como eje central del desarrollo de la misión y visión del mismo, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales, el desarrollo integral de los funcionarios, el fortalecimiento de sus competencias comportamentales, así como el reconocimiento a la labor que realizan los servidores públicos.

13

4.1 OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del Instituto y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

4.1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Generar acciones que propendan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos del Instituto y su grupo familiar.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores del Instituto, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Generar mediante acciones de promoción y participación la construcción de una mejor calidad de vida en los aspectos recreativo, deportivo y socio cultural del funcionario y su familia.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Implementar los incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción del servidor del Instituto

5. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DEL INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA.

Programas de Bienestar laboral, Social e incentivos.

Los programas de bienestar laboral, Social e incentivos se organizarán a partir de las iniciativas de los servidores públicos, con la finalidad de orientar, crear, mantener



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 – 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61



y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de estos, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, permitirán elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en busca de lograr un verdadero compromiso del servidor público con el Instituto.

Áreas estratégicas.

El plan integral de Bienestar e incentivos para cada vigencia está conformado por las siguientes áreas, así:

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: Su alcance es potenciar condiciones que favorezcan el mejoramiento del nivel de vida del servidor y su grupo familiar.

CALIDAD DE VIDA LABORAL: Su alcance es elevar los niveles de satisfacción y efectividad del servidor público potenciando condiciones que favorezcan su desarrollo integral.

ESTIMULOS: Su alcance es crear condiciones favorables y motivar el desempeño eficaz afianzando el compromiso del empleado con el instituto y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

5.1. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Dentro de este componente se busca atender las necesidades de protección, ocio, Identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar.

Objetivos del Componente Protección y Servicios Sociales

- Mantener la salud física, mental y social de los funcionarios del Instituto.
- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Ampliar y fortalecer los programas y servicios brindados por la Caja de Compensación familiar delimitando las barreras de acceso en temas de costos y programas ofrecidos con base en las necesidades manifestadas por los funcionarios.
- Lograr la participación en el desarrollo organizacional.



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 – 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61



En el Componente de Protección Social encontramos las siguientes áreas:

5.1.1 Área Deportiva

El objetivo principal del Área Deportiva es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del servidor.

Se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando principalmente comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Actividades que se realizarán:

- Actividades deportivas y/o recreativas con mayor predilección para los empleados.
- Organizar actividades grupales tales como campeonatos internos de bolos, caminatas ecológicas y torneos en cualquier modalidad deportiva en sedes externas entre otras.
- Promoción de los programas de aprovechamiento del tiempo libre para la cofinanciación a los empleados y sus familias en la modalidad de Gimnasio y deportes.

5.1.2. Área Cultural

Desde el área cultural se promueve el cultivo del espíritu humano y la integración social mediante el arte, la creatividad y la sensibilidad artística, teniendo actividades lúdicas, artísticas y culturales.

Actividades que se realizarán:

- Se busca abrir un espacio para el aprendizaje de diferentes tendencias artísticas y/o culturales mediante convenios con la Caja de Compensación Familiar o redes artísticas y los diferentes talentos existentes en el Instituto de cultura y Patrimonio de Antioquia.
- La intención es visibilizar y compartir las diferentes manifestaciones artísticas como la música, la pintura, la danza, la poesía, el teatro, entre otros, en los diferentes espacios de encuentro e interacción institucional, propiciando no solo la generación de espacios de integración si no también la potencialización y conocimiento de los talentos del personal de la Institución.



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 – 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61



- Articular el plan de bienestar con el plan de mercadeo en cuanto al aprovechamiento de los espacios que se adecuarían en el Palacio para la expresión cultural, propiciando la utilización de dichos escenarios y la participación del personal en estas actividades con el fin de promover el sentido de pertenencia y la integración físico locativa de los espacios de palacio.
- Promover la participación del personal en espacios culturales como Cine en la Cúpula para empleados, galería de arte, programas de oferta cultura del Instituto y demás que se activen dentro del Plan de Mercadeo del Instituto.
- Generar espacios de pro alimentación de la gestión cultural del Instituto y su impacto en los diferentes territorios, para que los resultados de la gestión sean conocidos a todos los niveles, permitiendo al personal estar enterado y alineado con las estrategias organizacionales.
- Promoción de los programas de aprovechamiento del tiempo libre para la cofinanciación a los empleados y sus familias en la modalidad de capacitación informal en Artes y oficios.

5.1.3. Área Recreativa

La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, goce, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

Actividades que se realizarán:

- Realizar un encuentro lúdico de integración para los niños en el mes de octubre
- Motivar a los servidores para la época decembrina a través de la realización de la novena navideña.
- Promocionar y reforzar la gratitud como un valor significativo en el Instituto, a través del reconocimiento de la labor realizada por los servidores mediante la realización de eventos sociales y de integración, como:
 - a. Evento de integración de los empleados en el mes de septiembre, donde se realizará un taller formativo con el fin de afianzar las relaciones laborales, el compañerismo y la motivación con el clima laboral.
 - b. Día de los niños: Integración Familiar para contribuir a la socialización de los grupos familiares de los empleados del ICPA, a través de actividades lúdicas,



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 – 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61



pedagógicas que permitan a los niños conocer el entorno laboral de sus padres y percibir el Instituto como parte fundamental en el desarrollo de la calidad de vida de su entorno familiar. Así mismo los niños tendrán espacio para ser conocidos por los colaboradores del ICPA y expresar sus diferentes actitudes creativas, artísticas y motrices en las diferentes actividades que se realicen.

- c. Integración de Fin de Año: Se buscaran espacios para de reflexión de la dinámica de la organización para el personal, a través de talleres formativos que permitan obtener un momento diferenciador de la rutina en la que se ven abocados los empleados durante el transcurso del año. Para esta actividad conviene buscar espacios de integración por fuera de la empresa para oxigenar las relaciones interpersonales y el ambiente laboral.
 - d. Encuentros momentos especiales: reconocimiento a los roles en las fechas especiales para crear momentos de reconocimiento y encuentro que hagan sentir al ser humano valorado dentro de la organización, potencializando los diferentes talentos artísticos del Instituto.
- Promoción de los programas de aprovechamiento del tiempo libre para la cofinanciación a los empleados y sus familias en la modalidad de capacitación informal en Artes y oficios y aprendizaje de la segunda lengua.

5.1.4. Área de seguridad social integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Empresas Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los Funcionarios de la entidad. El papel del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Promoción y prevención de la Salud

Tiene como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los empleados, en los puestos de trabajo y en el Instituto en general, A través del desarrollo del plan anual de salud Ocupacional, para proporcionar condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Se propone realizar:



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 – 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61



- Acondicionamiento de puestos de trabajo con condiciones de salud ocupacional ligada al proyecto de *Modernización y adecuación del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia para el fortalecimiento de la gestión.*
- Se requiere de 5 minutos diarios de pausa activa para desarrollo de ejercicios de estiramiento y relajación, para lo cual se le dará instrucciones al personal (ligado al programa de salud ocupacional), de cuáles son los ejercicios básicos de estiramiento que deben realizar diariamente para evitar problemas de estrés, tensión muscular, la neuropatía periférica del túnel del carpo, epicondilitis, entre otros, contando con una orientación mensual por parte de la Fisioterapeuta de la ARL.

Seguridad y Salud en el Trabajo

La Salud Ocupacional, hoy seguridad y salud en el trabajo, es una de las herramientas de gestión más importante para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores en una organización, en lo que corresponde a la prevención de enfermedades laborales, ambientes sanos de trabajo y disminución de costos generados por accidentes.

La ley 1562 del 2012 y el decreto 1072 del 2015, le da un vuelco total a la salud ocupacional en el país, pues a través de ellos se reglamenta la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), antiguamente llamado programa de salud ocupacional.

Con el objetivo de lograr mejoras en la gestión en el sistema de SG-SST, éste se debe integrar con el resto de sistemas de la organización.

El sistema de SG-SST, consiste en realizar el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implantado por el empleador, con la participación de todos sus colaboradores, garantizando la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 – 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61



Como sistema de gestión, sus principios están enfocados en el ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar).

Planificar: se debe planificar de forma que se mejore la seguridad y la salud de los empleados, se deberán localizar las cosas que se realizan mal o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar estos problemas.

Hacer: se deberán implementar las medidas planificadas.

Verificar: se deberá realizar una revisión de los procedimientos y acciones implantadas para conseguir los resultados deseados.

Actuar: se deberán realizar las acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y la salud de los empleados.

Dentro de los requisitos mínimos que deben cumplir los empleadores están:

- ✓ Definir, firmar y divulgar la política de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Rendir cuentas a las personas que conforman la organización.
- ✓ Cumplir con los requisitos normativos
- ✓ Realizar el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Fomentar la participación de los empleados.
- ✓ Asignar los responsables y comunicarlo a todos los miembros de la organización.
- ✓ Definir y asignar los recursos necesarios para establecer, mantener y mejorar el SG-SST.
- ✓ Gestionar los riesgos y los peligros que se puedan dar en la organización.
- ✓ Prevenir los riesgos laborales.
- ✓ Darle rumbo al SG-SST en la organización.
- ✓ Integrar los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones de la organización.

Para su medición se deben implementar indicadores cuantitativos como cualitativos según lo defina la empresa, lo importante es que puedan evaluar la estructura, el proceso y el resultado del sistema de gestión de la seguridad



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 - 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61

y salud en el trabajo SG-SST, en su elaboración se debe tener en cuenta que estén alineados con la plataforma estratégica y que hagan parte de esta.

Ver estándares mínimos en SG SST, Resolución 111 de 2017.

5.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

20

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores, Comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Generar condiciones laborales que propicien el bienestar y desarrollo del funcionario, las relaciones interpersonales y la productividad en el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia.

Sensibilizar a los directivos y a todos los servidores sobre su compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad, tolerancia y unas relaciones de convivencia armónica.

Lograr la participación del servidor público en el desarrollo organizacional.

Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.

Los programas a ejecutar en este componente son: Clima Laboral, pre pensionados y Estímulos e Incentivos. Esta área está soportada por el trabajo que se realiza desde el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Dentro de este componente se desarrollaron los siguientes programas:

Preparación de Pre pensionados para retiro del servicio

Brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos próximos a pensionarse, manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado.



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 - 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61



Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar se sugiere presentar a los pre pensionados en entre otras los siguientes (En caso de Aplicar):

- Posibilidades de realización de actividades nuevas.
- Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares.
- Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones con amigos.
- Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares.
- Oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado.

Es este el momento en consecuencia, en que el aporte de las Áreas de Gestión Humana a este grupo de servidores públicos debe traducirse en procesos de reestructuración mental, logrando cambios de paradigmas no funcionales a otros que permitan asimilar adecuada y productivamente la nueva situación.

Medición Del Clima Laboral

Para medir la efectividad del plan de bienestar y la satisfacción de los empleados con respecto a todos los elementos de la Cultura Organizacional, se realizó la medición del clima laboral en el 2014, a través de una encuesta completa que involucró todas las variables en las cuales el instituto está dispuesto a intervenir y a aplicar planes de mejoramiento.

En la evaluación del clima se tuvieron en cuenta entre otros aspectos:

- *Orientación organizacional*
- *Administración del talento humano*
- *Estilo de dirección*
- *Comunicación e integración*
- *Trabajo en grupo*
- *Capacidad profesional*
- *Medio ambiente físico*

Los resultados de la encuesta de clima laboral son la base para la elaboración del plan de mejoramiento del clima laboral.

Plan de Mejoramiento del Clima Laboral

Como un proceso de mejoramiento sistemático la cultura debe evolucionar en el tiempo y ser flexible y adaptativa para enfrentar los cambios que se planteen en la



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 – 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61



dinámica del Instituto. Como resultado de la evaluación de clima organizacional se identificaron debilidades en la cultura organizacional que generan insatisfacción en los empleados e improductividad.

Estas necesidades de mejora son:

- Comunicación interna
- Comunicación entre jefe y empleados
- Trabajo en equipo entre áreas

Como resultado de estas necesidades todas las actividades de bienestar se enfocaran al mejoramiento de dichos aspectos partiendo desde el ser hacia el hacer. Enfatizando en temas como el crecimiento personal, la inteligencia emocional, la comunicación asertiva, el empoderamiento y la automotivación.

5.2.1. PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se pretende rescatar los valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas Formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

Estrategias.

- Comunicación, atención y participación de todos los servidores.
- Información de actividades que se realicen en conjunto con la Caja de Compensación Familiar.
- Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo así como con los demás equipos de trabajo del instituto.
- Coordinación con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo para realizar actividades culturales.
- Sensibilización, motivación e invitación a los Funcionarios a los diferentes eventos que realice el departamento.
- Envío tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, Fallecimientos y otras Fechas especiales.

5.2.3. PROGRAMA DE EDUCACION NO FORMAL



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 – 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61

Con este programa el Instituto apoya a los funcionarios que desean realizar estudios de educación no formal, para elevar su nivel de formación personal y profesional.

6. INCENTIVOS

Para crear condiciones favorables y motivar el desempeño eficaz, afianzando el compromiso del empleado con el instituto y el fortalecimiento de la cultura organizacional se desarrollaran las siguientes actividades:

23

BENEFICIOS EDUCATIVOS

Continuar con el programa de beneficios educativos para el reconocimiento y la exaltación de los resultados del desempeño individual en los niveles de excelencia de los empleados de libre nombramiento y remoción y de Carrera Administrativa del Instituto, de acuerdo con el reglamento de evaluación y mediante al estímulo económico correspondiente al porcentaje del valor de la matrícula en postgrado, establecido en el reglamento y según la viabilidad presupuestal.

RECONOCIMIENTOS

Como parte de la política de estímulos, se plantea la ejecución de actividades de reconocimiento público por parte del Director General a los empleados por logros sobresalientes respecto a las metas del Instituto.

Se anexa el plan presupuestal para la vigencia

7. MATRIZ Y PRESUPUESTO

PLAN DE BIENESTAR INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE ANTIOQUIA 2017



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 – 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61



RUBRO	GASTOS DE BIENESTAR SOCIAL	CONTRATO DE OPERACIÓN LOGISTICA BIENESTAR, CAPACITACIÓN Y CALIDAD	\$ 60.000.000
		PROGRAMAS DE APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE	\$ 3.000.000
		BENEFICIOS EDUCATIVOS	\$ 7.000.000
RUBRO	CAPACITACIÓN AL PERSONAL	CONTRATO DE OPERACIÓN LOGISTICA BIENESTAR, CAPACITACIÓN Y CALIDAD	\$ 40.000.000

se anexa Formato Plan de Bienestar 2018.

Cordialmente,

JOHN JAIRO DUQUE GARCIA
Subdirector Administrativo y Financiero



NIT 900.425.129-0

Palacio de la Cultura Rafael Uribe Uribe. Carrera 51 No. 52 – 03

Teléfono 0974 - 3209780. Fax 0974 - 251 84 61