

INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE BELLAS ARTES

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

ENERO 2018

1. INTRODUCCIÓN

Con el fin de responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, buscando favorecer el su desarrollo integral, mejorar el clima organizacional, el entorno de los trabajadores, velando por el bienestar de los funcionarios y el de su grupo familiar a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, culturales, de educación y salud, la entidad debe realizar el plan de bienestar laboral e incentivos.

El plan de bienestar laboral e incentivos, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, y para ello, la Coordinación Administrativa tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar planes de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

De la misma manera el plan de bienestar laboral e incentivos debe permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

El Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes.

2. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES

El plan de bienestar de 2018 del Instituto Departamental de Bellas Artes, se ha elaborado teniendo en cuenta los programas de auxilios, apoyos económicos, educación, programas de seguros y estímulos que se han otorgado mediante resoluciones o por medio de convenio colectivo, igualmente, se han tomado necesidades de integración manifestadas por los funcionarios con el fin de mejorar el clima laboral.

Teniendo en cuenta que, en el año 2018 durante junio y julio se celebra el mundial de futbol los funcionarios han solicitado para el programa de bienestar, la transmisión de los partidos de futbol de la selección Colombia, permitiendo así un sano esparcimiento, integración de los funcionarios y mantener los niveles de eficiencia y disminuir la solicitud de permisos en estas fechas.

Mantener y participar de las actividades deportivas, torneos internos y torneo de la Gobernación del Valle, los funcionarios de la institución han solicitado mantener el torneo de futbol que se celebra con toda la comunidad académica, generando espacios de integración con docentes y estudiantes, y el apoyo en uniformes, transporte, permisos y realizar las actividades necesarias como la inscripción, para ser pate del torneo organizado por la Gobernación del Valle del Cauca.

3. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el Plan de Bienestar, para los empleos del Instituto Departamental de Bellas Artes es el siguiente:

3.1. 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.

3.2. 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.

3.3. 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.

3.4. Decreto 1083 de 2015, Título 10 establece el sistema de estímulos, los beneficiarios, los programas de bienestar y planes de incentivos contenido en el artículo 2.2.10.1 al artículo 2.2.10.17.

4. OBJETIVOS DEL PROGRAMA

- 4.1.** Mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, en los roles personal y familiar para que se constituyan en factores motivacionales que posibiliten la identificación del funcionario con los propósitos y retos de la entidad.
- 4.2.** Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos del Instituto, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- 4.3.** Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de la innovación que genere valor a la sociedad desde su propia experiencia.
- 4.4.** Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- 4.5.** Implementar los incentivos y los estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción de los funcionarios de Bellas Artes.

5. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los funcionarios del Instituto Departamental de Bellas Artes.

6. ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

6.1. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia.

Así mismo, la entidad velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

6.1.1. PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol de la Coordinación Administrativa 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.

Cobertura: El programa de Bienestar cubre a todos los funcionarios y su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los funcionarios como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla el instituto junto a la Caja de Compensación Familiar.

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.
- Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.
- Coordinación y entrega de los carné y documentos de las diferentes prestadoras de servicios E.P.S., ARL, y Caja de Compensación Familiar.

6.1.2. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del funcionario, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior el área de Bienestar Institucional, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, realizando la integración de los diversos grupos disciplinarios de la entidad, a través del desarrollo del torneo de fútbol de forma semestral, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido de establecer el cronograma del torneo, grupos a participar, entrega de uniformes y premiación de torneo.

El área de Bienestar Institucional, realizará las actividades pertinentes para la participación de los funcionarios en los juegos deportivos organizados por la Gobernación del Valle del Cauca en las diferentes disciplinas programadas, dichos juegos se realizan cada 2 años, la participación en dichos juegos permite la integración con las secretarías y entidades descentralizadas de la Gobernación del Valle del Cauca, permite la integración de las familias y fortalece los valores de respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico.

6.2. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

6.2.1. AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

La intervención se hará en los siguientes campos:

6.2.1.1 INTERVENCIÓN EN EL CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional del Instituto Departamental de Bellas Artes, a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales, el trabajo en equipo y propiciar valores para una cultura de la innovación.

Actividades a desarrollar:

- Actividades orientadas a la Gestión del Cambio
- Jornadas pedagógicas para promover el manejo del ser
- Capacitación sobre acoso laboral

6.2.1.2. Medición de Clima Laboral

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

6.2.1.3. Programa de Pre pensionados

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

Para el desarrollo de las actividades del programa de Pre pensionados, se va a trabajar con la caja de compensación Comfenalco.

6.3. SISTEMA DE ESTÍMULOS

La finalidad del Sistema de Estímulos es buscar el Bienestar Social y el trabajo eficiente y eficaz de los empleados; construir una vida laboral que contribuya a la productividad y su desarrollo personal; recompensar el desempeño efectivo de los servidores y de los grupos de trabajo, así como facilitar la cooperación interinstitucional entre las entidades para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.¹

¹ Documento Sistema de Estímulos Lineamiento de Política (2007)

Los Programas de Bienestar Social tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad.²

El Instituto Departamental de Bellas Artes, soporta el sistema de estímulos a través de la siguiente normatividad:

Acuerdo No. 006 de febrero 28 de 1994: Por medio del cual se expide el reglamento del personal docente del Instituto Departamental de Bellas Artes. Capítulo III: Evaluación de los docentes.

Acuerdo No. 014 de junio 11 de 2003: Por el cual se fijan las políticas y se determinan los criterios para conceder estímulos a los docentes, estudiantes y empleados del Instituto Departamental de Bellas Artes

Título VII: Estímulos por descuentos en matrícula de programas de básica y superior otorgados a funcionarios administrativos y docentes, a sus hijos y a su cónyuge o compañero permanente.

Título IX: Los estímulos por descuento en matrícula de programas de extensión otorgados a funcionarios administrativos y docentes, a sus hijos y su cónyuge o compañero permanente.

Título X: De los empleados que se realicen estudios de educación formales y educación no formal.

Acuerdo No. 010 de 2006: Por medio del cual se modifica el acuerdo No. 016 de 2004, que establece aportes del Instituto Departamental de Bellas Artes para los funcionarios en los servicios sociales: Seguro de vida, Funerarios, Anteosos y maternidad.

Resolución 365 de diciembre 22 de 2015: Por medio de la Cual se reconoce una compensación económica a los trabajadores de la Planta Global de la Institución.

6.4. PLAN DE INCENTIVOS

El Plan de incentivos del Instituto Departamental de Bellas Artes, se enmarca normativamente en el Decreto Nacional 1567 de 1998, La Ley 909 de 2004 y su Decreto reglamentario 1227 de 2005.

² Sistema de Estímulos. Orientaciones Metodológicas 2012

La comisión de personal tendrá la responsabilidad de elaborar la resolución anual para la adopción del plan de incentivos en la institución, así mismo será la encargada de realizar la revisar y establecer los funcionarios de carrera administrativa que accederán a los incentivos pecuniarios y no pecuniarios otorgados en la institución, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Criterios Generales:

1. Acreditar el nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. El puntaje definido por la comisión de personal es mínimo de 95 puntos de 100 puntos posibles en la evaluación.
2. Acreditar tiempo de servicios continuo en la Institución no inferior a un (1) año.
3. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año anterior a la fecha de la postulación o durante el proceso de selección.

Criterios Específicos

1. Años de servicio
2. Estudios realizados el último año
3. Estar calificado dentro del nivel de excelencia, y no haber sido ganador por primera vez, si resultare empate en este ítem será asignado el premio a quien acredite tener más años de estudio.
4. Mejor promedio de calificación de los últimos tres (3) años.

7. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Documento: Programa de bienestar e incentivos año 2017 – Departamento Administrativo de la Función Pública – 2017.