**PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2019**

**CALIDAD DE VIDA LABORAL**



TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción

2. Marco Institucional

2.1 Visión

2.2 Misión

2.3 Objetivos Estratégicos

2.4 Objetivos Estructurales

3. Marco Normativo

4. Objetivos del plan de Bienestar Social e Incentivos

4.1 Objetivo General

4.1.1 Objetivos Específicos

5. Beneficiarios

6. Diagnóstico de necesidades

6.1 Fuentes de información

7. Formulación del Plan

8. Plan de Incentivos

9. Presupuesto

10. Evaluación y Seguimiento

11. Cronograma de actividades

1. **Introducción**

El plan institucional de bienestar e incentivos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño buscaresponder a las necesidades y expectativas de la comunidad institucional frente al mejoramiento del entorno laboral, el desarrollo integral de los funcionarios, la productividad, la salud física y mental y en general la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad.

El 2019 representa un año de retos para la Fundaciónno solo por el posicionamiento a nivel distrital a través de los proyectos liderados por la entidad, tales como Bronx Distrito Creativo, Festival Centro o el proyecto biblioteca, sino también por la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MiPG, en el cual la dimensión del Talento Humano se constituye en el centro del sistema y se dimensiona como el activo más importante con el que cuentan las entidades, del cual depende el éxito de la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

Es por esto que elresulta necesario formular un plan que incluya plan de bienestar e incentivosacorde con el grado de satisfacción de los funcionarios en el ejercicio de sus funciones, producto de un ambiente laboral agradable y del reconocimiento de su trabajo, lo cual repercute en su desarrollo personal, familiar y social, a su vez el plan debe constituirse en una herramienta de fortalecimiento institucional y en un medio para alcanzar las metas trazadas, permitiendo potencializar el talento humano de la FUGA, buscando mejores estándares de eficiencia, a la par de la mejora en la calidad de vida laboral de sus servidores.

**2. Marco Institucional**

Creada por el Honorable Consejo Distrital, mediante el acuerdo No. 12 de 1970, la Fundación Gilberto Alzate Avendaño es un establecimiento público distrital del orden descentralizado adscrito a la Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte.

A lo largo de los 48 años transcurridos desde su creación, la Fundación Gilberto Alzate Avendaño se ha consolidado como uno de los centros artísticos y culturales más importantes de Bogotá, siendo escenario y promotor de las artes plásticas, visuales, escénicas, musicales, literarias y audiovisuales, así como de la participación y formación democrática a través de debates, foros, seminarios y cátedras.

Cuenta con cuatro salas de exposición permanente que albergan durante el año muestras de artistas nacionales e internacionales; un amplio auditorio y un espacio al aire libre (El Muelle), que permite la presentación de grupos artísticos y la realización de eventos diversos; una biblioteca especializada en historia y actualidad política con cerca de 10.000 volúmenes para consulta y préstamo, además de una amplia programación cultural. Anualmente, la Fundación realiza diferentes actividades artísticas y culturales, algunas tan reconocidas por el público capitalino como el Festival Centro, Peña de Mujeres y Música en el Muelle.

**2.1 Visión**

“En el año 2027 la Fundación Gilberto Alzate Avendaño habrá revitalizado y recuperado el centro de Bogotá, a través del arte y la cultura como recurso disruptivo”.

**2.2 Misión**

“Somos la plataforma pública, líder de la transformación cultural y la revitalización del Centro de Bogotá”.

* 1. **Objetivos estratégicos**

1. Construir un posicionamiento positivo del centro de Bogotá.

2. Promover y fomentar las prácticas culturales como agente de cambio para la revitalización y transformación del centro de Bogotá.

3. Formular y ejecutar proyectos de manera articulada con organizaciones públicas y privadas para revitalizar y transformar el centro de Bogotá.

**2.4 Objetivos Estructurales**

1. Disponer de un equipo creativo con capacidad de ejecución.

2. Operar a través de un modelo de innovación continua.

3. Fortalecer la gestión institucional mediante la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión — MIPG, para apoyar el cumplimiento de su misionalidad.

4. Preservar las instalaciones físicas de la entidad mediante su dotación, adecuación y mantenimiento para acoger y servir a los grupos de valor.

**3. Marco Normativo**

Con el propósito de establecer un contexto legal a continuación se presenta un recuento de las normas relativas a los temas de bienestar e incentivos.

***Decreto 1567 de 1998*:** Establece que los programas de bienestar social se deben orientar a crear, mantener y mejorar el nivel de vida de los servidores públicos y sus familias, a la vez que deben propiciar un ambiente de trabajo que genere eficiencia, eficacia y efectividad en la prestación del servicio, de allí la importancia de que estos programas se organicen a partir de las iniciativas de los servidores públicos.

También determina que los programas de bienestar social se deben enmarcar en las áreas de intervención que se enuncian a continuación:

* Protección y servicios sociales: en esta área se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.
* Calidad de vida laboral: se atienden problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados.

Con relación a los incentivos el Decreto 1567 indica que los programas de incentivos deben orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo y a reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia, de los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción.

***Ley 909 de 2004***: El parágrafo del artículo 36 indica que para 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.

***Decreto 1083 de 2015***

El Decreto 1083 de 2015 *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”*, en su artículo 2.2.10.2 determina las actividades que se podrán desarrollar en el área de protección y servicios sociales:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades.
5. Promoción de programas de vivienda.

De igual manera, el artículo 2.2.10.7 indica que para el área de calidad de vida laboral se deben efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional.
3. Preparar a los pres pensionados para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Con relación a los incentivos, el artículo 2.2.10.9 establece que *“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.”* No obstante, en la fijación de los incentivos se debe tener en cuenta los recursos institucionales disponibles.

**Ley 734 de 2002**

En el artículo 33 numerales 4 y 5 se establece que Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos:

4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes

**Ley 1811 de 2016,**

Por medio de la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5)

**4. Objetivos del Plan de Bienestar Social e Incentivos**

**4.1 Objetivo General**

Planificar, coordinar y ejecutar accionesque permitan el pleno desarrollo de las capacidades individuales de los servidores públicos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño propiciando una mejora continua en la calidad de vida de los servidores y el desempeño laboral.

**4.1.1 Objetivos Específicos**

* Promover actividades que mitiguen los factores de riesgo de estrés laboral, burnout y que mejoren las condiciones del clima organizacional.
* Facilitar espacios de integración y participación entre equipos de trabajo, buscando el mejoramiento del ambiente laboral.
* Promover actividades de prevención de enfermedades y promoción de condiciones para la vida saludable.
* Gestionar la mejora continua del clima laboral y de las relaciones entre los servidores.
* Incentivar la participación de actividades que programe el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y demás entidades afines a los objetivos del presente plan.
* Brindar espacios culturales, recreativos, deportivos e intelectuales que estimulen el desarrollo integral delos funcionarios.
* Propiciar condiciones laborales que desarrollen la creatividad, participación y seguridad laboral de cada uno de los funcionarios.

**5. Beneficiarios**

Los beneficiarios de las actividades de bienestar social son todos los servidores de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño.

Por su parte, los beneficiarios del plan de incentivos serán los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción de la FUGA.

**6. Diagnóstico de necesidades**

**6.1 Fuentes de información**

El Plan de bienestar se formula a través del análisis del diagnóstico de necesidades, que arrojaron las siguientes herramientas:

* Encuestas de bienestar: Evaluación de actividades Plan de bienestar 2018
* Estudio diagnóstico de condiciones de salud 2018
* Medición de clima Laboral
* Medición de riesgo psicosocial
* Acuerdo laboral 2018-2020
* Lineamientos DASCD

**7. Formulación del Plan**

Luego de realizado el análisis de lasfuentes de información utilizadas, se presenta a continuación las actividades que se pretenden realizar como parte de la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos para el año 2019, a través de los ejes de acción incorporados:

* ***Recreación y deporte***

Las actividades de recreación y deporte contribuyen al mejoramiento de la salud física y mental de las personas y son parte fundamental en el aprendizaje social de los servidores, lo cual genera espacios interacción y trabajo en equipo, adicionalmente busca la contribución en el mejoramiento del estado físico de los servidores.

En consecuencia la promoción de actividades de recreación y deporte para los servidores de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño se priorizará desarrollando las siguientes actividades:

1. Promoverla participación de los funcionarios en los Juegos Deportivos Distritales.
2. Incorporar el programa de estilo de vida saludable
3. Promoción de la actividad física y del uso del Gimnasio
4. Coordinación de una actividad de aventura para los funcionarios de la entidad.

* **Calidad de vida laboral**

La intervención en este eje implica una mejora en las condiciones del entorno laboral del servidor y la solución de dificultades que afectan su vida laboral.

La calidad de vida laboral se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización, para ello se incorporarán en el presente plan las siguientes actividades:

1. Promoción de “Fugarte” como un espacio diseñado para mejorar el entorno laboral de los funcionarios y colaboradores de la Entidad, en el cual es posible realizar actividades deportivas, lúdicas, recreativas, sociales y culturales.
2. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 1811 de 2016, otorgar media jornada de descanso remunerado a los funcionarios por cada 30 días que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, hasta un máximo de 8 días hábiles en el año.
3. Ejecutar las actividades propuestas en el plan de inducción y reinducción a través de la herramienta diseñada para tal fin.
4. Promocionar y divulgar el portafolio de calidad de vida de la entidad, el cual hace parte integral del presente plan. <http://www.intranet.fuga.gov.co/sites/default/files/portafolio_calidad_de_vida.pdf>
5. Realizar la medición de clima laboral a los empleados públicos de la entidad.

* **Equilibrio vida trabajo**

El tiempo que el trabajador dedica a su trabajo y a su vida personal, debe mantener un balance adecuado que le permita incorporar su rol como trabajador, en su proyecto de vida, permitiéndole realizar actividades en su esfera familiar, académica y personal, que contribuyen a mantener un estado emocional y motivacional óptimo para el pleno despliegue de sus habilidades en el campo laboral.

Actividades

1. Continuar con la implementación de la modalidad de teletrabajo.
2. Celebrando el día de la familia para los servidores de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño.
3. Realizar actividades recreativas, deportivas o culturales, dirigidas para los hijos de los empleados públicos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño.
4. Mantener el incentivo de media jornada laboral a los funcionarios por los cumpleaños de sus hijos menores de edad.
5. Como reconocimiento por cumpleaños, conceder un día de descanso remunerado a cada empleado público de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, el cual podrá disfrutar durante el mes de su cumpleaños.

* **Promoción y prevención de la salud**

El desarrollo de actividades en pro de la prevención de enfermedades y la promoción de acciones para mejorar la salud de los servidores, serán parte integral de los planes de bienestar y de Seguridad y Salud en el trabajo.

Actividades

1. Coordinación para la práctica de exámenes de ingreso, egreso y periódicos a los empleados públicos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño.
2. Coordinación para la realización de exámenes médicos de trabajos en alturas, para los servidores que tienen funciones inherentes a la práctica de dichas labores.
3. Inclusión de consultade valoración por psicología en el marco de los exámenes médicos ocupacionales.
4. Promover una jornada de vacunación contra la influenza
5. Efectuar medición de riesgo psicosocial a los funcionarios de la entidad.
6. Incorporar el programa de estilo de vida saludable

* **Cohesión laboral**

El término cohesión hace referencia a la unión o relación estrecha entre las personas.

El entorno laboral se conforma de las relaciones entre los individuos que lo compone, es por esto que un ambiente laboral saludable se caracteriza por tener buenas relaciones entre sus miembros, canales de comunicación adecuados y formas apropiadas para la resolución de conflictos.

La promoción de actividades que fortalezcan los vínculos entre los miembros de los grupos primarios y de toda la comunidad institucional, se constituye en un fin mismo para la mejora de la calidad de vida de todos los funcionarios de la entidad, es por ello que se incluye en el presente plan las siguientes actividades:

Actividades

1. Publicación a través de los canales oficiales de comunicación de las fechas de cumpleaños de los servidores de la entidad.
2. Celebración de fechas especiales como amor y amistad, Halloween, día de la mujer, día del hombre.
3. Realizar un torneo interno de integración.
4. Coordinación de actividad de cierre de gestión 2019.

**8. Plan de Incentivos**

El decreto 1083 de 2015 establece en su artículo 2.2.10.8 *“Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, proporcionando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (Decreto 1227 de 2005 art. 76)”*.

En este sentido, a través de incentivos no pecuniarios, se pretende reconocer a los empleados que obtuvieron las mejores calificaciones durante la evaluación de desempeño laboral correspondiente al periodo 2018-2019, por cada uno de los niveles jerárquicos de la entidad.

Para ello la Fundación adelantará las siguientes actividades:

* Efectuar la revisión de las evaluaciones de desempeño laboral de los empleados públicos para el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 2018y el 31 de enero de 2019.
* Realizar la elección de los mejores empleados por nivel jerárquico y mejor empleados de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, quienes serán los ganadores de los incentivos no pecuniarios.
* Realizar la premiación de los mejores empleados, conforme al siguiente esquema de premiación:

|  |  |
| --- | --- |
| **Beneficiario** | **Incentivo** |
| Mejor empleado público Fundación Gilberto Alzate Avendaño. | Bono turismo |
| Mejor empleado público nivel Asistencial y técnico | Bono turismo |
| Mejor empleado público nivel profesional. | Bono turismo |
| Mejor empleado público de libre nombramiento y remoción. | Bono turismo |

* Efectuar la socialización de los resultados y divulgar los mismos por todos los medios de comunicación dispuestos por la entidad.

**9. Presupuesto**

El plan de bienestar social e incentivos cuenta con un presupuesto asignado veintiséis millones de pesos ($26.000.000), incluidos en el presupuesto oficial de la entidad.

**10. Evaluación y Seguimiento**

Con el propósito de realizar el seguimiento e impacto de las actividades propuestas en el presente plan, se han establecido los siguientes indicadores para su evaluación:

**Indicador de cumplimiento**

Busca medir la ejecución de las actividades propuestas en el presente plan. Su medición se realizará a través del cumplimiento del cronograma propuesto.

**11. Cronograma de actividades**

A continuación se presenta el cronograma para las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Cronograma de actividades** | | | | |
| **ACTIVIDAD** | **PRIMER TRIMESTRE** | **SEGUNDO TRIMESTRE** | **TERCER TRIMESTRE** | **CUARTO TRIMESTRE** |
|
| Juegos Deportivos Distritales. |  |  |  |  |
| Promoción de la actividad física y del uso del Gimnasio |  |  |  |  |
| Promoción “Fugarte” |  |  |  |  |
| Coordinación Actividad de Aventura |  |  |  |  |
| Medición de clima laboral |  |  |  |  |
| Teletrabajo |  |  |  |  |
| Día de la Familia |  |  |  |  |
| Actividad hijos de los funcionarios |  |  |  |  |
| Celebración cumpleaños |  |  |  |  |
| Exámenes médicos ocupacionales |  |  |  |  |
| Exámenes trabajo en alturas |  |  |  |  |
| Jornada de Vacunación |  |  |  |  |
| Valoración psicológica |  |  |  |  |
| Medición de riesgo psicosocial |  |  |  |  |
| Celebración fechas especiales |  |  |  |  |
| Torneo de integración |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Elaboró:  **Guillermo Alexander Pinzón**  Profesional Especializado  Talento Humano | Revisó y aprobó:  **Licette Moros León**  Subdirectora de Gestión Corporativa |