

#IPCCesModelo

**PLAN INSTITUCIONAL DE
BIENESTAR E INCENTIVOS - 2022**

**INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA
DE CARTAGENA DE INDIAS IPCC**

**CARTAGENA DE INDIAS D.T. y C.
ENERO 2022**

OSCAR DAVID URIZA PEREZ
Director General





INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS - IPCC

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

OSCAR DAVID URIZA PEREZ
Director

CARTAGENA DE INDIAS D. T. Y C.
2022



Tabla de contenido

INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS - IPCC	1
INTRODUCCIÓN	1
2. OBJETIVOS	8
2.1. OBJETIVO GENERAL	8
2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	9
3.1. SOCIALES Y DE INTEGRACIÓN	9
3.2. SALUD OCUPACIONAL	9
3.3. LABORAL Y PROFESIONAL	10
4. MARCO NORMATIVO	11
✓ Decreto 1083 de 2015.	12
5. BENEFICIARIOS	21
6. RESPONSABLE	22
7. AREAS DE INTERVENCIÓN	23
6.1. AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL	23
6.1.1. Intervención en el Clima Laboral y Cultura Organizacional	24
6.1.2. Salario Emocional	24
6.1.3. Medición de Clima Laboral	26
Análisis	28
Recomendaciones	59
6.2. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	60
6.2.1. Programa de Seguridad Social Integral	61
Cobertura:	61
Estrategias.	62
6.2.2. Programa de Recreación y Deportes	62
Estrategias	63
8. PLAN DE INCENTIVOS	64
Estrategias.	64
9. PRESUPUESTO	65
10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	66
Anexo 1. Encuesta de Clima Laboral IPCC	68
Anexo 2. Enlace encuesta de Clima Laboral	70





INTRODUCCIÓN

Una buena gerencia está directamente relacionada con el bienestar de los funcionarios y personal a su cargo, máxime si se tiene en cuenta que éstos constituyen el activo más importante y valioso de la entidad.

Con la formulación y ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos, se busca fortalecer la vocación de servicio y la optimización de la gestión institucional, aumentando la satisfacción de los empleados y personal vinculado por prestación de servicio que se desempeñan en el IPCC, con miras a que eleven su nivel de desempeño personal, en beneficio de los propósitos organizacionales.

Tal y como se puede visualizar, aquí se presentan dos (2) de los productos a obtener en el elemento de Talento Humano, correspondiente al Componente Talento Humano, que corresponde al Módulo de Control de Planeación y Gestión, del Modelo Estándar de Control Interno –MECI- 1000: 2014. De ahí que, a través de éste programa, aparte de atender a la obligatoriedad señala por el Sistema de Control Interno MECI, se responde a lo establecido en el Título V, Capítulo II del Decreto 1227 de 2005 y al Art. 2.2.10.8. del Decreto 1083 de 2015. Cabe señalar que ésta última norma señala: *“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”*.

De manera que, existe una estrecha relación entre el bienestar y el desempeño laboral; pues aquellos empleados insatisfechos, disminuyen significativamente su rendimiento y la capacidad para dar cumplimiento a los objetivos y tareas, para los cuales fueron

vinculados. Por tal motivo, es de gran utilidad para las entidades diseñar programas o planes que eleven el nivel de bienestar del personal que labora en ellas; y, en las que, obviamente, a los funcionarios se les permita intervenir activamente en su formulación, tal y como ha ocurrido en éste caso.

I. CONTEXTO ESTRATEGICO DEL INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS – IPCC.

1. Descripción del Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias (IPCC)

El Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias (IPCC), fue creado mediante acuerdo 001 de febrero 4 de 2003, que derogó el acuerdo 12 de marzo 18 de 2000, Sistema Distrital de Cultura de Cartagena de Indias. El IPCC es un establecimiento público del orden distrital con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, creado como organismo rector de la cultura para formular, coordinar, ejecutar y vigilar la política cultural del Distrito, con sujeción a la ley general de cultura (ley 397 de 1997) y a la Ley 768 de 2002.

1.1. Misión

EL IPCC se concibe como el rector de la política cultural del distrito de Cartagena de Indias que, a partir de la afirmación, defensa y dinámica del multiculturalismo, la descentralización enriquece las posibilidades de realización humana en el espacio urbano; estimula procesos de formación, creación e investigación; y defiende las tradiciones, artísticas y culturales, modernas y sus relaciones con las expresiones universales. Vela por la preservación, la promoción y la difusión del patrimonio, contribuyendo a la construcción de una cultura que integre y promueva la diversidad de la nación colombiana.

1.2. Visión

La construcción de una ciudad democrática, pacífica, tolerante y cultural que, a partir de la integridad y especificidad de cada individuo, tenga una presencia efectiva en el escenario de lo público y de allí forje las bases para una convivencia colectiva y una proyección contemporánea en todos los ámbitos.

1.3. Objetivos

- La salvaguardia del patrimonio cultural del Distrito.

- La promoción y estímulo a la creación, a la investigación, y a la actividad artística y cultura.
- Promover la formación cultural y el fortalecimiento de la identidad y sentido de pertenencia de la comunidad Distrital.
- Generar y consolidar procesos para el reconocimiento, fortalecimiento y divulgación del carácter pluriétnico y multicultural de la ciudad y sus corregimientos.

1.4. Funciones

- Coordinar el sistema Distrital de Cultura.
- Formular la política Distrital de cultura.
- Concertar con el Ministerio de Cultura y otros organismos nacionales y regionales que tenga la Responsabilidad del manejo de la cultura.
- Ejecutar el Plan Distrital de Cultura.
- Velar por la conservación y puesta en valor del patrimonio cultural del Distrito.
- Promover la revitalización del Centro Histórico.
- Propender por la correcta ejecución de los programas y por la aplicación del presente Acuerdo.
- Organizar eventos que promuevan el conocimiento, la valoración y la conservación de la cultura y el patrimonio, tales como exposiciones, seminarios, concursos y publicaciones.
- Gestionar y promover la infraestructura cultural del Distrito.
- Asumir el manejo, control y sanciones de las actuaciones o intervenciones que se hagan sobre el patrimonio en general y especialmente las que corresponden a las intervenciones y usos arquitectónicos del Centro Histórico y la Periferia. Para tal efecto hace parte integral de este acuerdo lo consignado en la parte octava del Decreto 0977 de noviembre 20 de 2001 (Reglamento del Centro Histórico, su área de influencia y la periferia histórica).
- Desarrollar el manual de procedimientos para la aplicación de las sanciones a que haya lugar.
- Desarrollar el manual de procedimientos para la aplicación de las normas sobre intervenciones que se hagan en el patrimonio.
- Solicitar al Consejo Distrital, por medio de los respectivos comités para la protección, recuperación y promoción del patrimonio artístico, histórico y cultural, autorización al cobro de tasas o contribuciones por el derecho al acceso e ingreso a los bienes del patrimonio del Distrito.
- Actuar como ente articulador de las actividades culturales del Distrito.
- Estimular la inversión privada en las actividades culturales del Distrito.

- Reorientar la actividad cultural del Distrito para que se convierta en un instrumento de desarrollo económico y social.

1.5. Principios

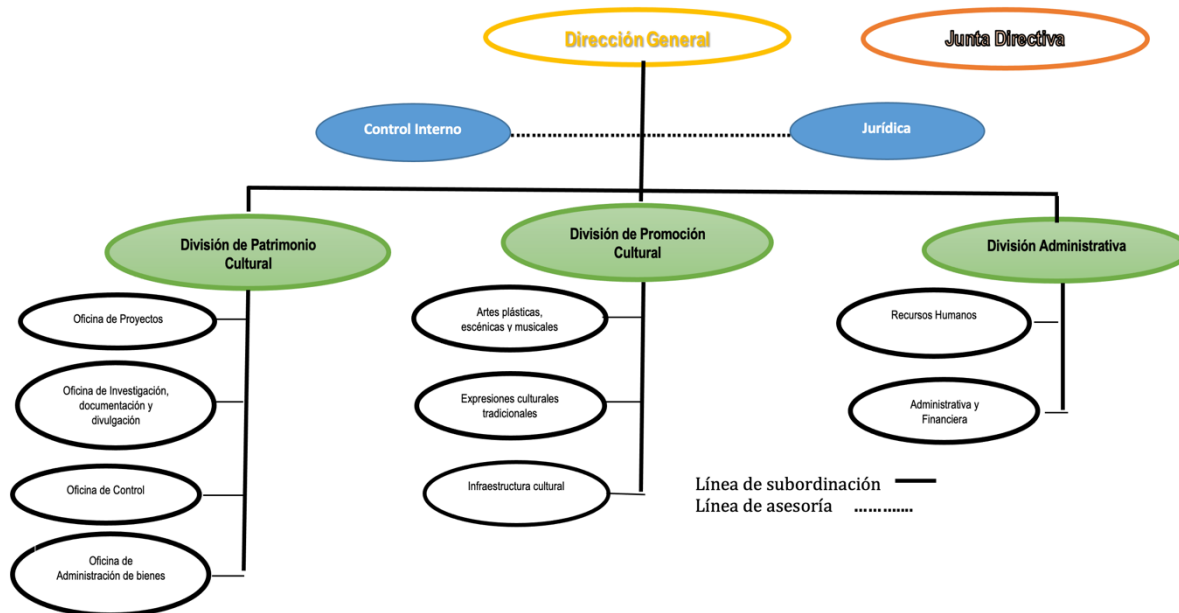
La vida organizacional del IPCC se basa en los principios fundamentales consagrados en la Constitución Política de la nación, así como aquellos enunciados en la Ley General de Cultura, que encarnan conceptos de Equidad, Participación, Autonomía, Accesibilidad, Transparencia, Descentralización e Integración.

1.6. Estructura orgánica IPCC

De conformidad con el artículo 32° del Acuerdo No 001 de 2003 del Concejo Distrital de Cartagena de Indias, se ha definido para el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias la siguiente estructura orgánica:

- Junta Directiva
- Dirección General
- División de Patrimonio Cultural
 - ✓ Oficina de Proyectos
 - ✓ Oficina de Investigación, documentación y divulgación
 - ✓ Oficina de Control
 - ✓ Oficina de Administración de bienes
- División de Promoción Cultural
 - ✓ Artes plásticas, escénicas y musicales
 - ✓ Expresiones culturales tradicionales
 - ✓ Infraestructura cultural
- División Administrativa
 - ✓ Recursos Humanos
 - ✓ Administrativa y Financiera

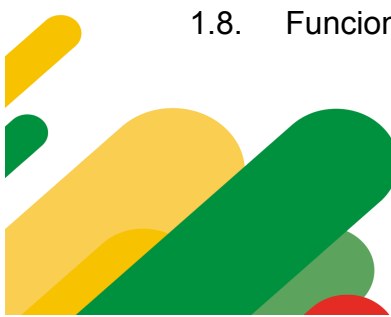
ORGANIGRAMA



1.7. Planta de personal

No DE EMPLEOS	DEPENDENCIA Y DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO
DESPACHO DEL DIRECTOR			
Uno (01)	Director	050	61
Dos (02)	Asesor	105	47
Uno (01)	Secretario	440	13
PLANTA GLOBAL			
Tres (03)	Profesional Especializado	222	45
Tres (03)	Profesional Universitario	219	35
Dos (02)	Profesional Universitario	219	31

1.8. Funciones de la Dirección General





El director es el representante legal del Instituto, será nombrado por el Alcalde Mayor, y será un cargo de libre nombramiento y remoción.

Las siguientes serán las funciones del Director General del Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias:

- Ser el representante legal del Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena.
- Ser el secretario de la Junta Directiva.
- Ejecutar el Plan Distrital de Cultura.
- Celebrar contratos y/o convenios de acuerdo con el Estatuto de contratación pública, el Estatuto fiscal del distrito, el Estatuto anticorrupción y los límites fijados por la Junta Directiva.
- Nombrar los funcionarios que conforman su estructura orgánica.
- Presentar a consideración de la Junta Directiva el reglamento interno del Instituto.
- Presentar a consideración de la Junta Directiva los planes y programas específicos.
- Presentar a consideración de la Junta Directiva el proyecto de presupuesto.
- Gestionar los proyectos que le autorice la Junta Directiva.
- Presentar a la Junta Directiva los informes de gestión.
- Coordinar con las diversas entidades de todos los niveles que manejan la cultura.
- Dar cuenta de la actividad cumplida por el Instituto a las entidades que ejerzan tanto el control político como disciplinario y fiscal.
- Administrar los bienes del patrimonio cultural propiedad de la nación, integrados a su patrimonio tomados en administración por el Distrito.
- Resolver en segunda instancia los procesos que impongan sanciones contempladas en el presente reglamento.
- Presentar anualmente un informe de labores a la Junta Directiva y los informes periódicos que ella le solicite.
- Las demás que le señalen los Acuerdos y los estatutos y las que refiriéndose a la marcha del Instituto no estén atribuidas expresamente a otra autoridad.

1.9. Política de Calidad

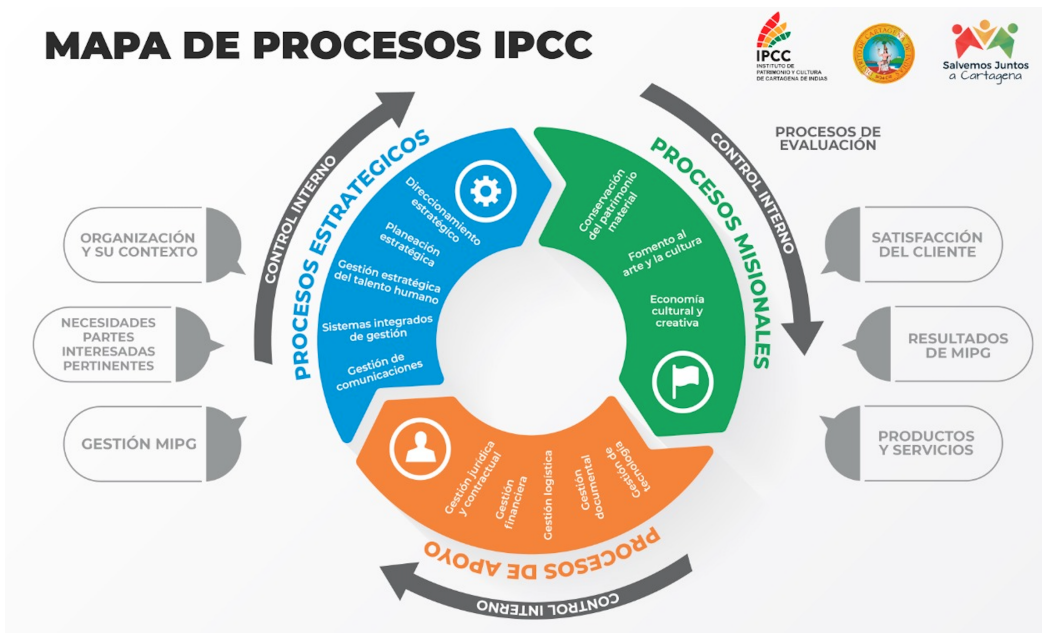
El Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias está comprometido con el

Distrito, como organismo rector de la Cultura, para formular, coordinar, ejecutar y vigilar las políticas culturales bajo las directrices establecidas por el nivel central, de forma eficiente, efectiva y eficaz, bajo los principios de autocontrol, autorregulación y autogestión, apoyado en un personal competente y en la mejora continua de los procesos establecidos por la entidad.

1.10. Objetivos de Calidad

- La salvaguardia del patrimonio cultural del Distrito.
- La promoción y estímulo a la creación, a la investigación y a la actividad artística y cultural.
- Promover la formación cultural y el fortalecimiento de la entidad y sentido de pertenencia de la comunidad Distrital.
- Generar y consolidar procesos para el reconocimiento, fortalecimiento y divulgación del carácter pluriétnico y multicultural de la ciudad y sus corregimientos. Enfoque al Ciudadano.

1.11. Mapa de procesos





2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Generar condiciones orientadas a que se propicie y mantenga la motivación en los empleados y contratistas del IPCC, a fin de que se favorezca el desempeño eficaz y comprometido, en la ejecución de sus funciones y/o responsabilidades laborales para con la organización, con miras a que se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la ciudadanía.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Propiciar la creación de una cultura de bienestar en la entidad, que se visibilice en las actitudes y comportamientos de sus funcionarios y contratistas.
- ✓ Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y de su núcleo familiar, atendiendo a sus necesidades de recreación, estímulos y cultura, de acuerdo a las necesidades detectadas y a las sugerencias formuladas.
- ✓ Fortalecer los componentes de Salud Ocupacional a través de charlas y jornadas de salud e higiene ocupacional, para que se brinden condiciones más favorables para el desempeño laboral.
- ✓ Elevar los niveles de productividad y cumplimiento de tareas u obligaciones, gracias a la motivación y compromiso que mantengan tanto empleados como al



personal vinculado por prestación de servicio del IPCC.

3. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

La aplicación de una encuesta (Ver Anexo N° 01), dio lugar a la recolección de información insumo, en donde los empleados del IPCC dejaron plasmadas sus opiniones con respecto al clima laboral, lo mismo que sus sugerencias, tendencias y necesidades en lo concerniente al bienestar institucional que aspiran se les brinde en el Instituto. Información ésta que sirvió de valioso insumo para formular el presente plan.

A partir de los resultados y análisis derivados de la encuesta se evidenciaron las siguientes necesidades y actividades para ejecutar:

3.1. SOCIALES Y DE INTEGRACIÓN

3.1.1. Reconocimiento y celebración de cumpleaños de los funcionarios y fechas especiales

3.1.2. Celebración de fechas especiales: día de la mujer, día de la secretaria, día del servidor público, día de la madre, mes del niño, amor y amistad, navidad, entre otras.

3.1.3. Actividades lúdicas / Rumbaterapia

3.1.4. Fomentar la práctica deportiva mediante la realización de eventos, tales como



campeonatos internos.

3.1.5. Organización y ejecución de actividades de integración social y cultural.

3.2. SALUD OCUPACIONAL

3.2.1. Jornadas de pausas activas

3.2.2. Charlas de Salud Ocupacional

3.2.3. Jornadas de Salud e higiene ocupacional

3.2.4. Jornadas de inspección en los puestos de trabajo

3.2.5. Charlas de prevención de accidentes laborales

3.2.6. Plan de emergencia, designando lideres dentro del Instituto

3.3. LABORAL Y PROFESIONAL

3.3.1. Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación y Formación

3.3.2. Charlas orientadas a mantener un buen clima laboral

3.3.3. Fomento y fortalecimiento del trabajo en equipo

3.3.4. Aplicar mecanismos institucionales que garanticen la idoneidad de las personas que se vinculen al IPCC, para laborar mediante prestación de servicio en apoyo a la gestión.



4. 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, 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.

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** “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998” (norma derogada y compilada en el Decreto 1083 de 2015).
- ✓ Decreto 1083 de 2015.

Artículo 2.2.10.1. Programas de estímulos. 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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 69)

Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios. 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:

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 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.
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 trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

(Parágrafo 1° modificado por el artículo 1° del Decreto 4661 de 2005)

Parágrafo 2°. Modificado por el Decreto 51 de 2018, art. 4. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 70)



Artículo 2.2.10.3. Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. 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 Profesionales.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 71)

Artículo 2.2.10.4. Recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 72)

Artículo 2.2.10.5. Financiación de la educación formal. La financiación de la educación formal hará 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:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 73)

Artículo 2.2.10.6. Identificación de necesidades y expectativas en los

programas de bienestar. 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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 74)

Artículo 2.2.10.7. Programas de bienestar de calidad de vida laboral. 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:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
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.
3. Preparar a los prepensionados 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.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para



los empleados y asesorará en su implantación.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 75)

Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos. 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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 76)

Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. 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 elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán 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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 77)



Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. 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 determinará 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 efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Título. 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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 78)

Artículo 2.2.10.11. Procedimiento. 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 Título.

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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 79)

Artículo 2.2.10.12. Requisitos para participar de los incentivos



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

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 80)

Artículo 2.2.10.13 Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

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.
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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 81)

Artículo 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos



para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 82)

Artículo 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

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.
2. Se conformará 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. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
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.

5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos 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.

(Decreto 1227 de 2005, artículo 83)

- ✓ **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.



5. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del Programa de Bienestar del IPCC serán todos sus servidores públicos y sus familias, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015 y la Ley 734 de 2002. Y, dado que en el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias-IPCC- existe un grueso número de personas vinculadas mediante de prestación de servicio, siempre que sea posible y sin desconocer el carácter prioritario del personal de planta, se les podrá beneficiar, a través del Programa de Bienestar.

De conformidad con el Art. Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, a los empleados y a sus familiares se les podrán ofrecer, dentro del marco del Programa de Bienestar, los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

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 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.

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 trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

6. RESPONSABLE

En el Instituto de Patrimonio y Cultura de Cartagena de Indias – IPCC- la responsabilidad de liderar, coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social de sus empleados y del personal contratista corresponde a la División Administrativa, bajo la orientación y autorización de la Dirección General de la entidad y el apoyo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto.

La evaluación de los programas de bienestar será, también, responsabilidad de la División Administrativa, para lo cual contarán con la colaboración del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Instituto.



7. AREAS DE INTERVENCIÓN

Con el fin de proporcionarle a los servidores públicos y contratistas del IPCC una atención lo más completa posible y estimular el desempeño laboral, se han contemplado las dos (2) siguientes áreas:

6.1. AREA CALIDAD DE VIDA LABORAL

Es evidente que la calidad de vida laboral está estrechamente relacionada con las condiciones de trabajo.

“La calidad de vida laboral se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente laboral. La finalidad básica es crear un ambiente que sea excelente para los empleados, además de que contribuye a la salud económica de la organización. Los elementos de un programa típico comprenden muchos aspectos como: comunicación abierta, sistemas equitativos de premios, interés por la seguridad laboral de los trabajadores y la participación en el diseño de puestos. Los programas de vida laboral ponen en relieve el



desarrollo de habilidades, la reducción del estrés ocupacional, y el establecimiento de relaciones más cooperativas entre la dirección y los empleados”.¹

Esta área se ocupará de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo de los servidores públicos y personal contratista de la entidad; y 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:

6.1.1. Intervención en el Clima Laboral y Cultura Organizacional

Tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional, 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:

- Reconocer y destacar el cumpleaños de los empleados y contratistas
- Celebración de fechas especiales: día de la mujer, día de la secretaria, día del servidor público, día de la madre, día del niño, amor y amistad, navidad, día del hombre, día del padre, día del trabajo, entre otros)
- Jornadas de pausas activas
- Charlas de Salud Ocupacional
- Jornadas de Salud e higiene ocupacional
- Visitas para cambios de roles en los puestos de trabajo de los subalternos, por

¹ <http://admusach.tripod.com/doc/calvida.htm>



parte de los directivos.

Charlas de prevención de accidentes laborales

Plan de emergencia, designando líderes dentro del Instituto

Conformación del COPASST y Capacitaciones a los miembros del mismo.

Actividades orientadas a la Gestión del Cambio

Jornadas pedagógicas para promover los valores y principios del Código de Integridad

Viernes de recreo

6.1.2. Salario Emocional

El **salario emocional**, se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

Estrategias y retribuciones emocionales a implementar:

- ✓ **Horario flexible**, apoyándonos en la consideración de que “cumplir horario, no es sinónimo de productividad”, se implementará un horario flexible, sin que ello no implique dejar de cumplir las ocho (8) horas.
- ✓ **El teletrabajo** (trabajo a distancia); cuando se tengan dificultades que impidan hacerse presente en las instalaciones del Instituto, los empleados, previa concertación y autorización de la División Administrativa, podrán hacer uso de las herramientas informáticas (chat, video-llamada, skay, tele conferencia, entre otras) para mantenerse en comunicación con la entidad y cumplir sus responsabilidades laborales.



- ✓ **Guardería** para los niños pequeños, durante las vacaciones escolares
- ✓ **Días libres**, previa concertación y autorización por la División Administrativa, para los empleados el día de su cumpleaños o cumpleaños de familiares cercanos (hijos, esposa o padres), o por acompañamiento en momento difíciles de pérdida de un ser querido o cualquier calamidad doméstica.
- ✓ **Beneficios sociales**: bonos navideños, ayudas a la educación de los hijos, abono de los costos de transporte y alimentación, bonos para gimnasio y bonos para examen visual, suministro de lentes y monturas.
- ✓ **Espacios de distracción** en el IPCC, en donde, previa reglamentación y autorización, los empleados puedan disponer de una sala de descanso, en la que puedan recrearse, ver televisión o cualquier otra actividad que los desconecte del trabajo.
- ✓ **Capacitación y formación que no esté directamente relacionada con nuestro trabajo diario**, tales como idiomas, talleres literarios o de cualquier otro tipo, que el trabajador considera necesario para su desarrollo personal.
- ✓ **Actividades de voluntariado**, promovidas por la organización y con horas libres para que los empleados realicen dichas actividades.
- ✓ **Jornadas de reconocimiento al trabajo bien hecho**, que se llevaran a cabo con una periodicidad mensual, para escoger al servidor público o trabajador de la entidad más destacado por los logros alcanzados, responsabilidad y cumplimiento. Para lo cual, se otorgarán placas, menciones de honor o cualquier otro obsequio que se considere pertinente.



- ✓ **El muro de la creatividad y la libertad**, consiste en una estrategia para que los empleados o personas que laboran en el IPCC, manifiesten de forma libre y creativa todo cuanto consideren debe ser objeto de exteriorizar, siempre y cuando contribuya con el crecimiento o mejora organizacional de la entidad. Obviamente, estas expresiones deben atender al respeto de los derechos y dignidad de los demás.

6.1.3. 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 deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

En el caso del IPCC, a efectos de formular el presente plan, se ha llevado a cabo el siguiente análisis del clima laboral, a partir de una encuesta realizada el año inmediatamente anterior (2021), la herramienta utilizada para obtener información sobre el clima organizacional, fue una encuesta, la cual se aplicó a 12 personas, vinculadas directamente al Instituto.

El propósito de este cuestionario fue recopilar datos para establecer e identificar la forma cómo relacionan y perciben los servidores públicos su desempeño en el trabajo en relación al bienestar colectivo e individual.

Conocer la percepción de los servidores públicos sobre el funcionamiento institucional desde sus áreas de desempeño en su trabajo.



Objetivos específicos:

- ✓ Determinar cuáles son las dificultades más comunes que existen entre los servidores públicos, al momento de desempeñar su trabajo.
- ✓ Determinar cuáles son las fortalezas que tienen en común los servidores públicos, al momento de desempeñar su trabajo.

Metodología:

Al trata de conocer las realidades al interior de la institución y sus dinámicas, la presente propuesta de trabajo implementará un enfoque cualitativo y cuantitativo, y se traduce en la búsqueda de información de los múltiples entornos para comprender el comportamiento humano mediante la aplicación de un cuestionario, y seguido del desarrollo de un plan de trabajo desde la subjetividad y recomendaciones de los servidores. Este diseño metodológico parte de la necesidad de disponer de la mayor información posible, evitando sesgos a la hora de ser críticos sobre el funcionamiento institucional.

La serie de preguntas que se realizan a continuación presentan una escala del 1 al 5 de acuerdo con el grado de aprobación o desaprobación, marcar con una X.

5: Totalmente de acuerdo

4: De acuerdo

3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo

2: En desacuerdo

1: Totalmente en desacuerdo

El cuestionario está estructurado a partir de 9 categorías, entre las que se encuentran:



Salvemos Juntos
a Cartagena



INSTITUTO DE
PATRIMONIO Y CULTURA
DE CARTAGENA DE INDIAS

1. Ética y valores
2. Satisfacción
3. Autonomía
4. Cohesión
5. Presión
6. Apoyo
7. Equidad
8. Innovación
9. Evaluación a jefes inmediatos

En total la encuesta tuvo 28 preguntas, clasificadas por cada una de las categorías antes mencionadas. De igual manera, las respuestas están categorizadas en cinco posturas, totalmente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, en desacuerdo, no aplica y sin respuesta.

Análisis

Para este análisis de resultados, se abordarán cada una de las categorías con sus respectivas preguntas, para detallar a fondo las respuestas obtenidas. Es decir, se especificarán cada una de las preguntas con su respectiva interpretación.

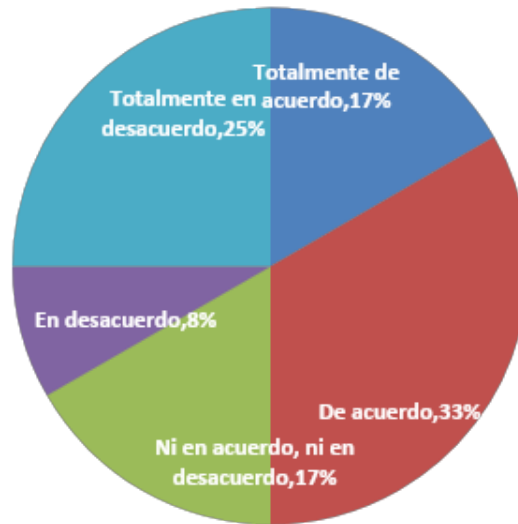
1. ¿Los valores de la entidad son comprendidos y compartidos por los servidores públicos?		
5	Totalmente de acuerdo	2
4	De acuerdo	4

30



3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2
2	En desacuerdo	1
1	Totalmente en desacuerdo	3

¿Los valores de la entidad son comprendidos y compartidos por los servidores públicos?



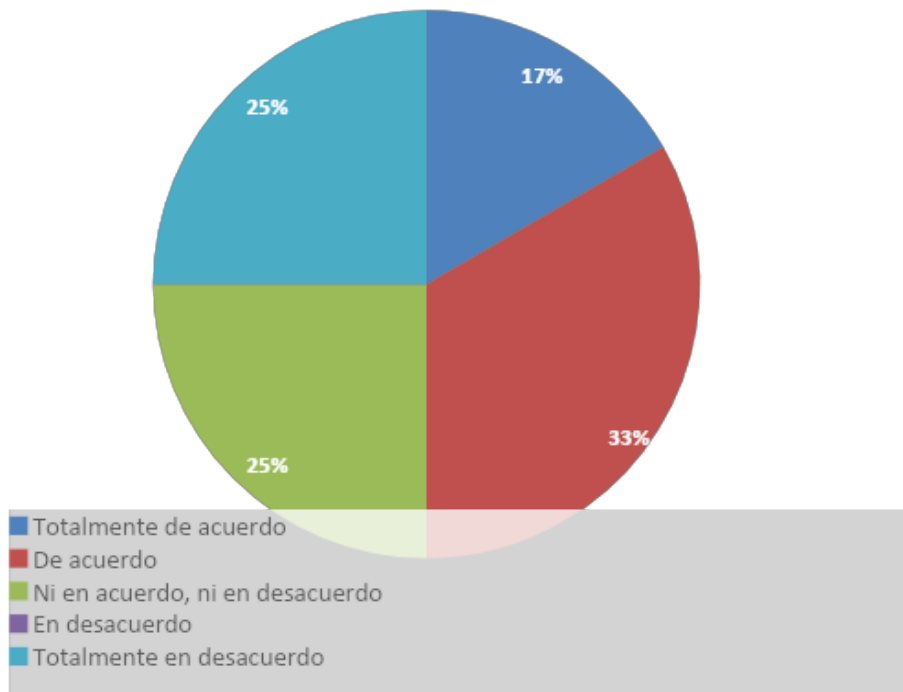
2. ¿Las reglas y las regulaciones de la entidad son siempre cumplidas por los funcionarios?

5	Totalmente de acuerdo	2
4	De acuerdo	4
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3



2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	3

¿Las reglas y las regulaciones de la entidad son siempre cumplidas por los funcionarios?



3. ¿No existen prácticas discriminatorias en la entidad?

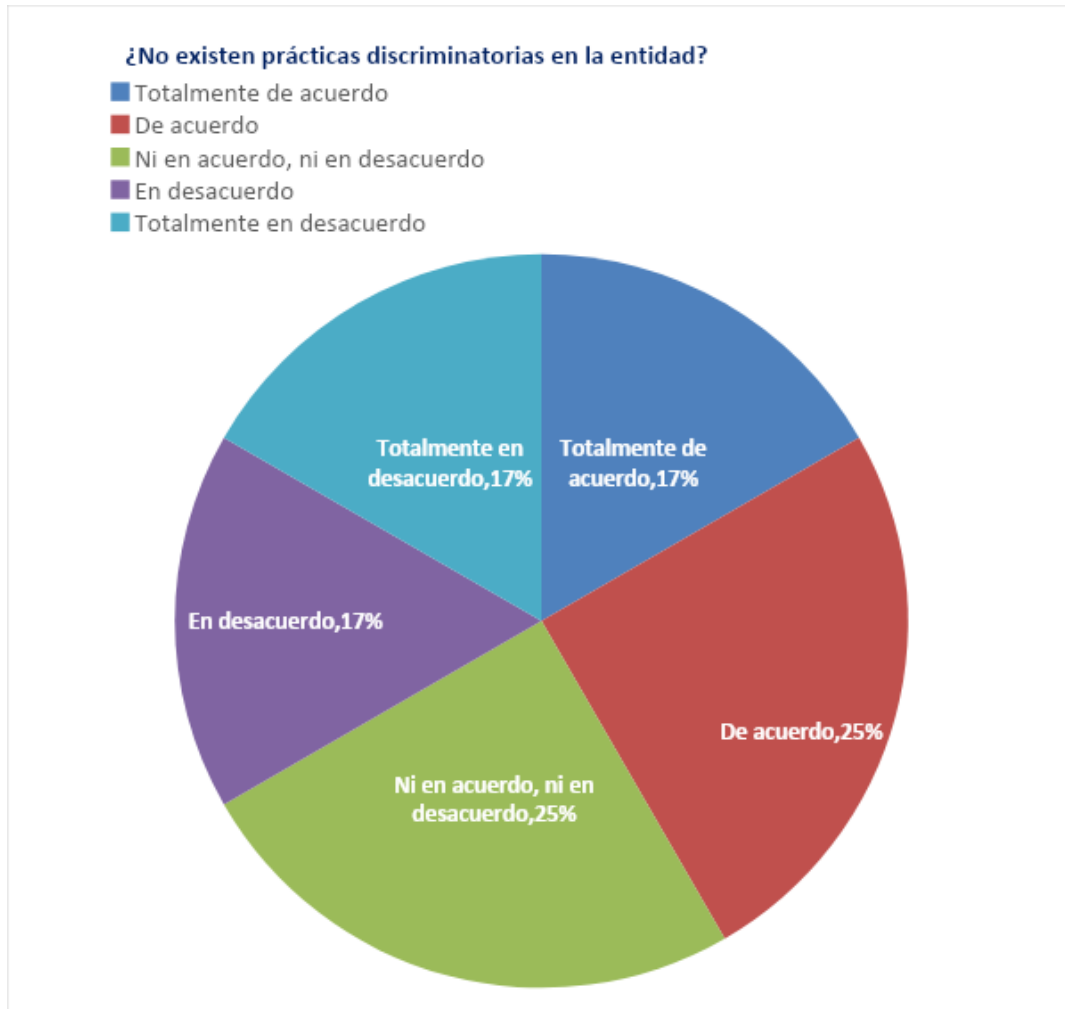
5	Totalmente de acuerdo	2
4	De acuerdo	3

32





3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3
2	En desacuerdo	2
1	Totalmente en desacuerdo	2

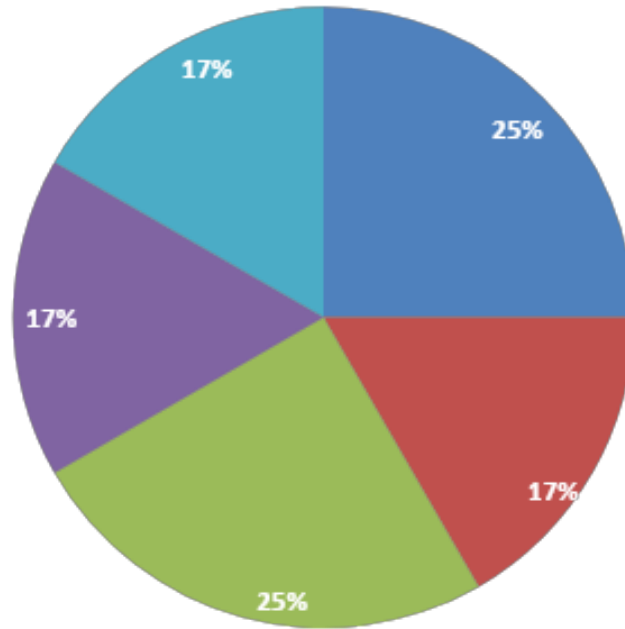


4. ¿Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo?



5	Totalmente de acuerdo	3
4	De acuerdo	2
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3
2	En desacuerdo	2
1	Totalmente en desacuerdo	2

¿Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo?

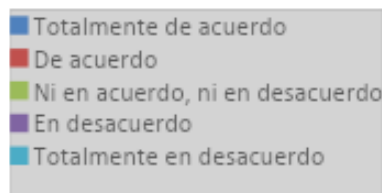
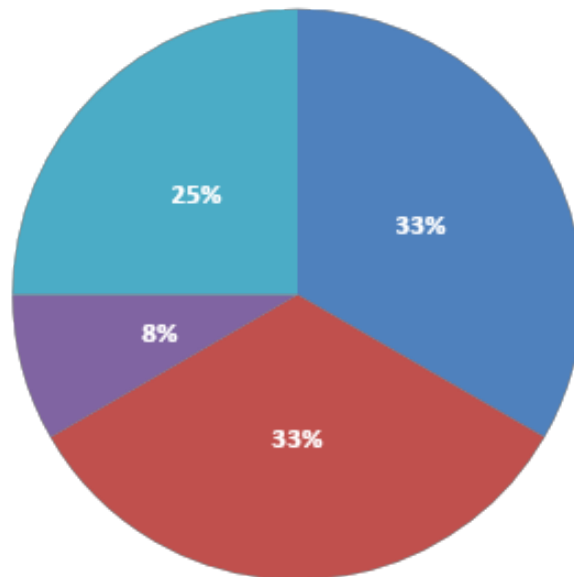




5. ¿En el instituto están claramente definidas la misión y visión?

5	Totalmente de acuerdo	4
4	De acuerdo	4
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0
2	En desacuerdo	1
1	Totalmente en desacuerdo	3

¿En el instituto están claramente definidas la misión y visión?



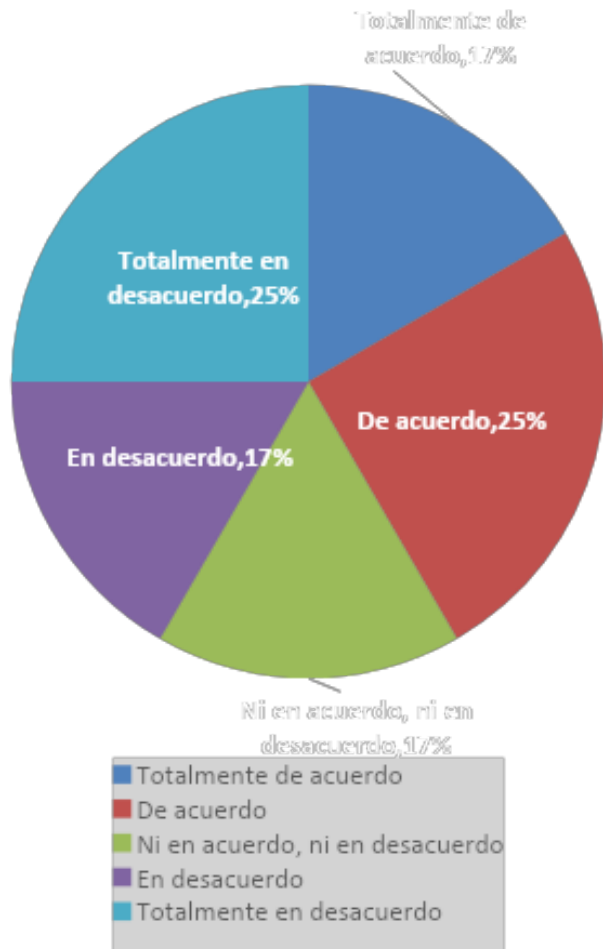


6. ¿La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros?

5	Totalmente de acuerdo	2
4	De acuerdo	3
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2
2	En desacuerdo	2
1	Totalmente en desacuerdo	3



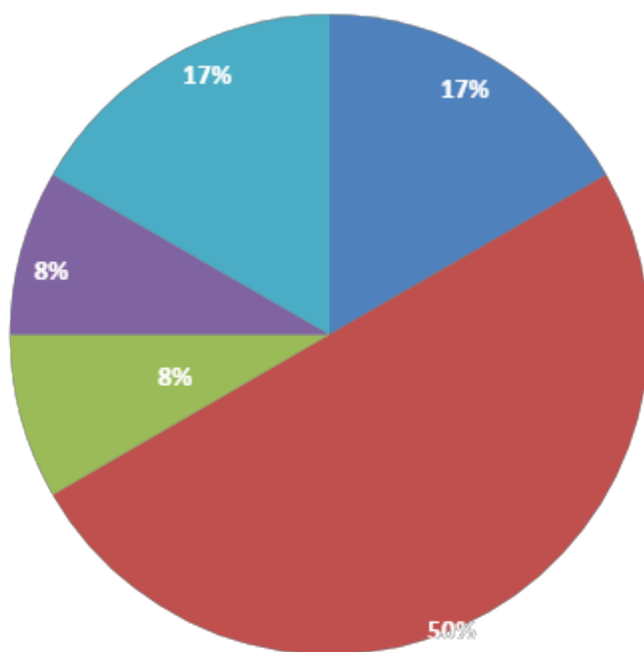
¿La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros?



7. ¿El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales?		
5	Totalmente de acuerdo	2
4	De acuerdo	6
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1
2	En desacuerdo	1
1	Totalmente en desacuerdo	2



¿El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales?



8. ¿Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor?

5	Totalmente de acuerdo	2
4	De acuerdo	6
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1
2	En desacuerdo	0

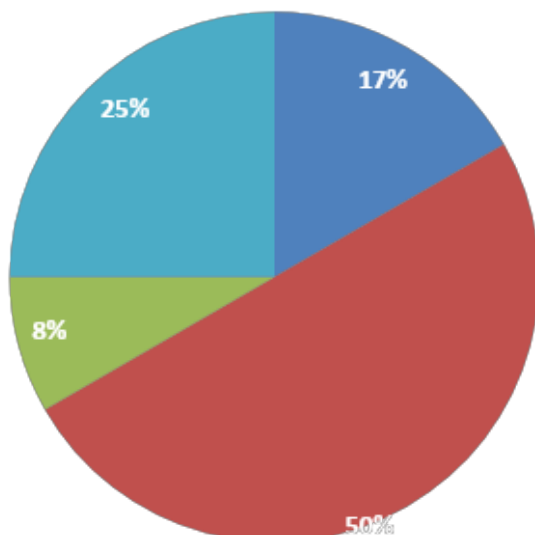
38





1	Totalmente en desacuerdo	3
---	--------------------------	---

¿Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor?



- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

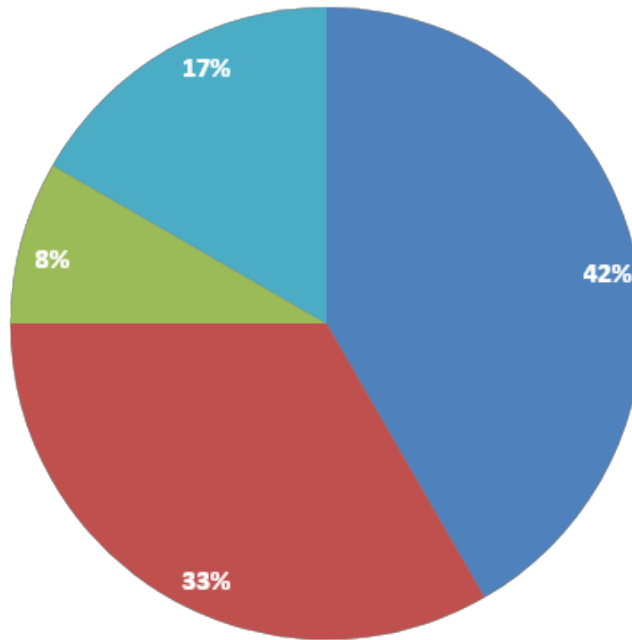
9. ¿Soy responsable del trabajo que realizo?

5	Totalmente de acuerdo	5
4	De acuerdo	4
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1



2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	2

¿Soy responsable del trabajo que realizo?



- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

10. ¿Mi superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar soluciones a las actitudes complejas que se presentan?

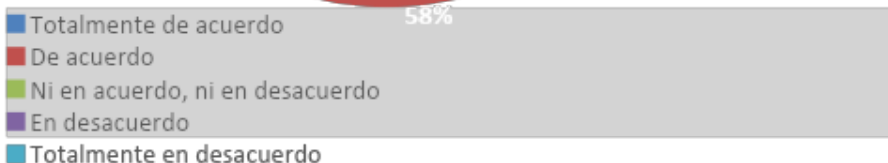
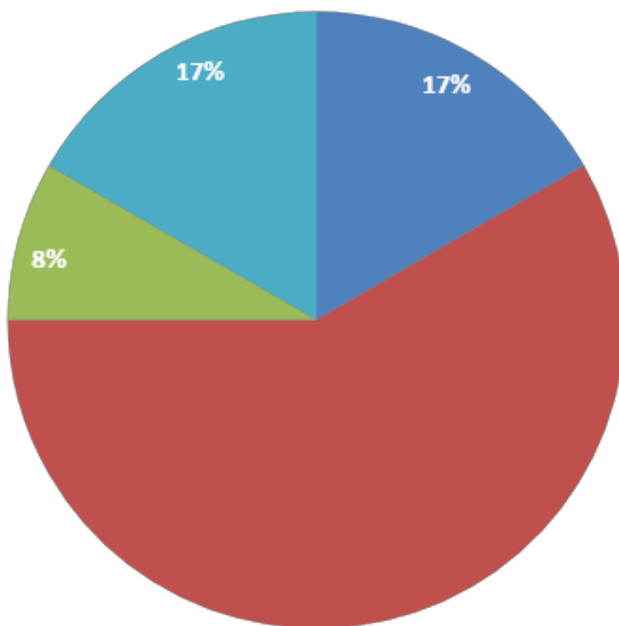
5	Totalmente de acuerdo	2
---	-----------------------	---





4	De acuerdo	7
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	2

¿Mi superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar soluciones a las actitudes complejas que se presentan?



11. ¿Mi superior inmediato está disponible cuando lo requiero?

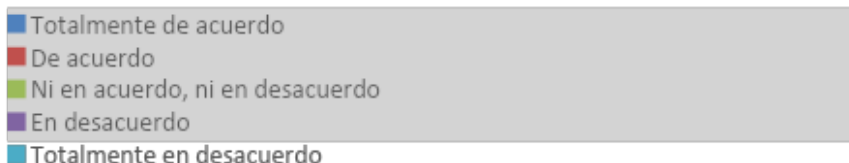
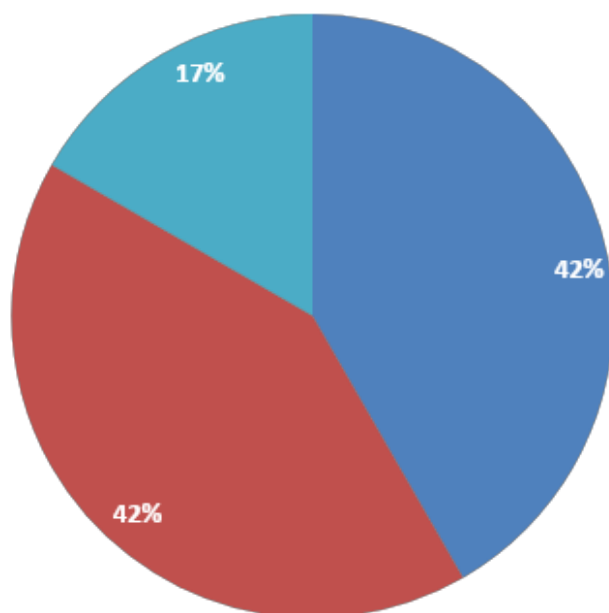
5	Totalmente de acuerdo	5
---	-----------------------	---





4	De acuerdo	5
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	2

¿Mi superior inmediato está disponible cuando lo requiero?



12. ¿Mi superior inmediato posee una clara visión de la dirección de nuestro grupo de trabajo?

42





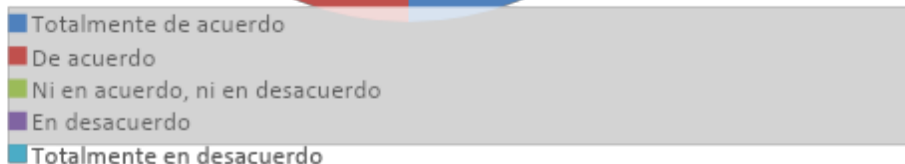
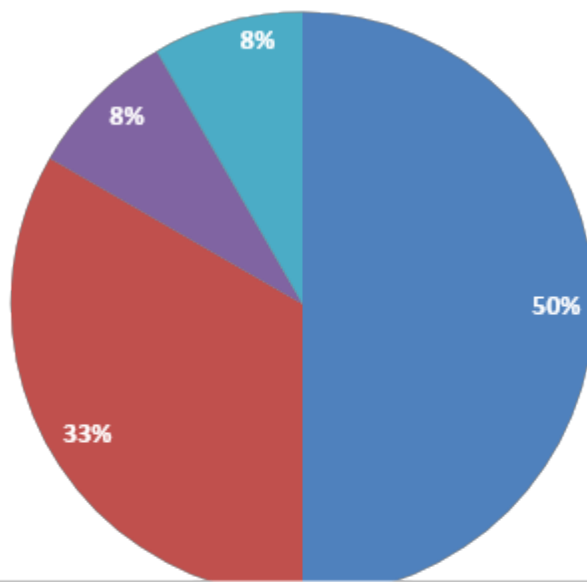
Salvemos Juntos a Cartagena



INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE CARTAGENA DE INDIAS

5	Totalmente de acuerdo	6
4	De acuerdo	4
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0
2	En desacuerdo	1
1	Totalmente en desacuerdo	1

¿Mi superior inmediato posee una clara visión de la dirección de nuestro grupo de trabajo?

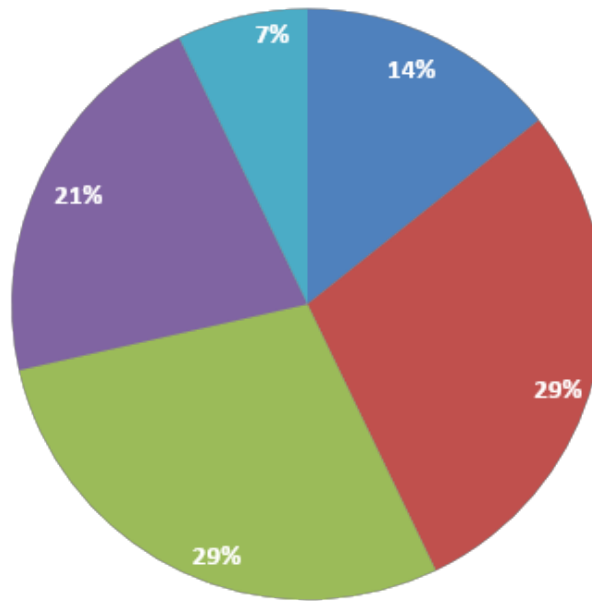




13. ¿Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo?

5	Totalmente de acuerdo	2
4	De acuerdo	4
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	4
2	En desacuerdo	3
1	Totalmente en desacuerdo	1

¿Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo?

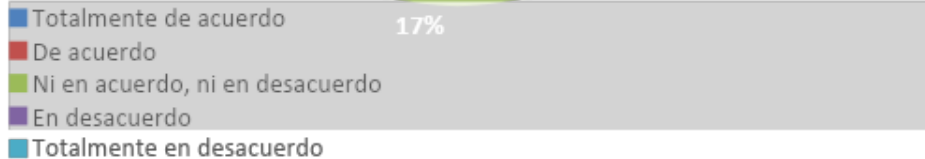
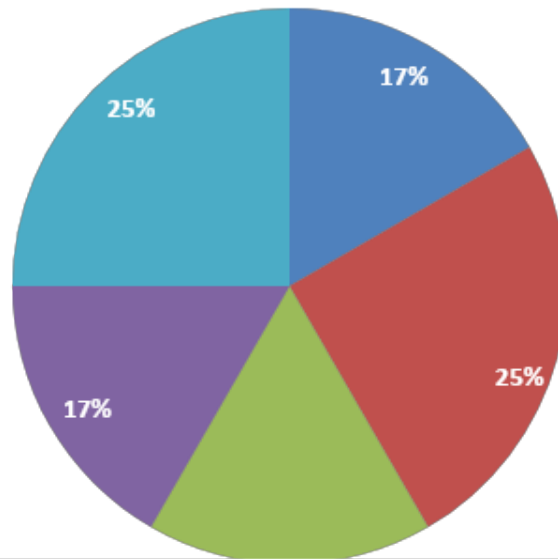




14. ¿En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre temas de trabajo?

5	Totalmente de acuerdo	2
4	De acuerdo	3
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2
2	En desacuerdo	2
1	Totalmente en desacuerdo	3

¿En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre temas de trabajo?

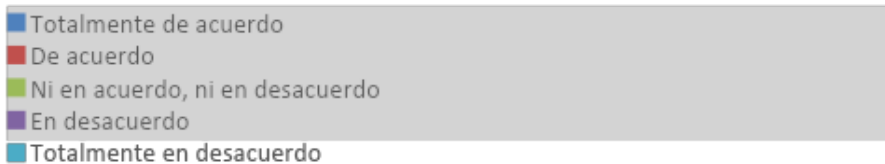
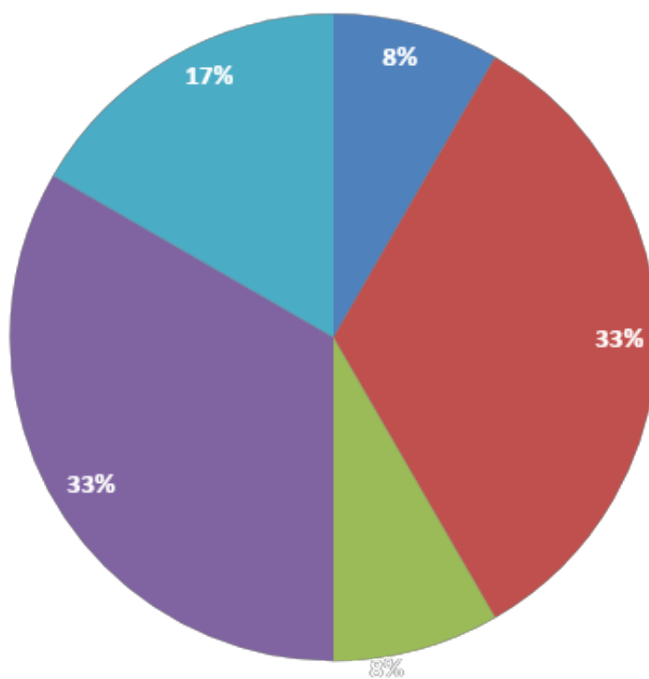




15. ¿Me siento como si nunca tuviese un día libre?

5	Totalmente de acuerdo	1
4	De acuerdo	4
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1
2	En desacuerdo	4
1	Totalmente en desacuerdo	2

¿Me siento como si nunca tuviese un día libre?

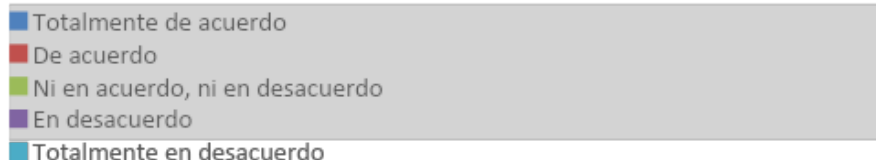
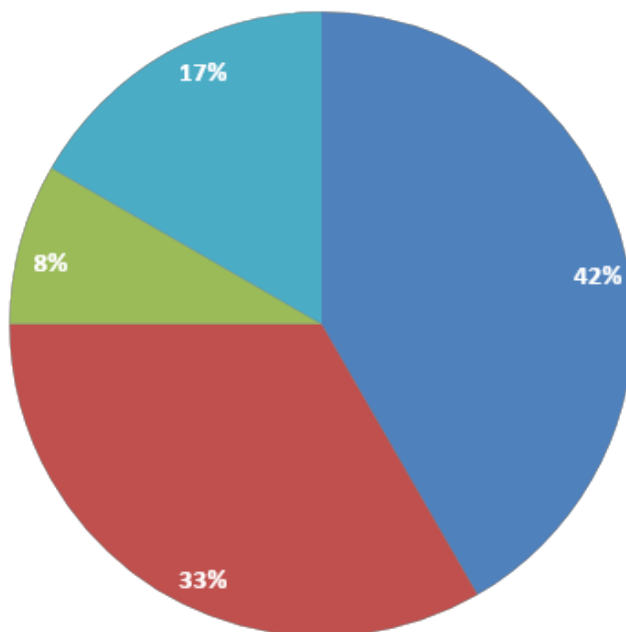




16. ¿Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito?

5	Totalmente de acuerdo	5
4	De acuerdo	4
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	2

¿Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito?



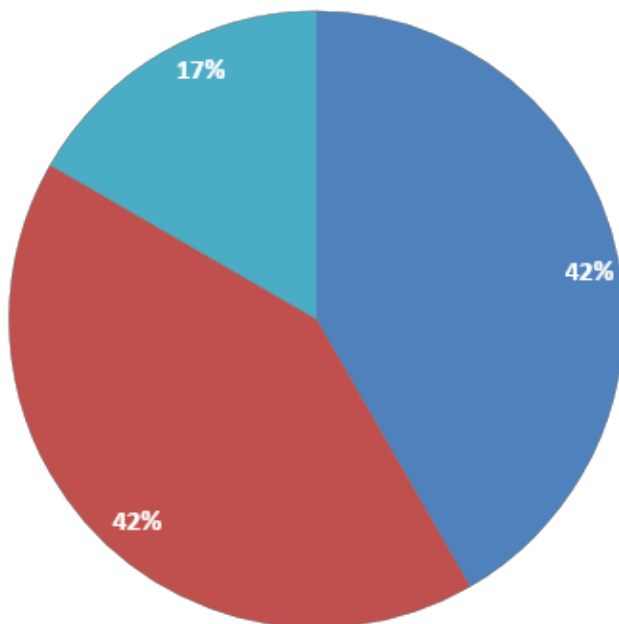


**15. ¿Es fácil hablar con mi jefe sobre
problemas relacionados con el trabajo?**

5	Totalmente de acuerdo	5
4	De acuerdo	5
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	2



¿Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo?



- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

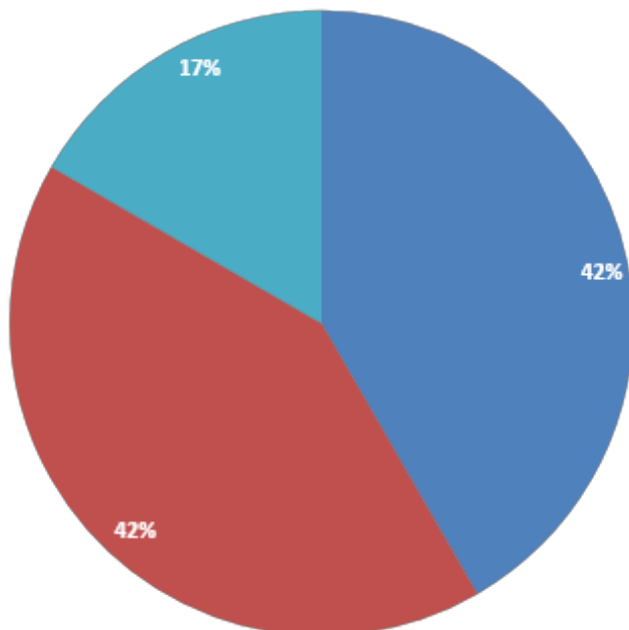
16. ¿Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo?

5	Totalmente de acuerdo	5
4	De acuerdo	5
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	2





¿Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo?



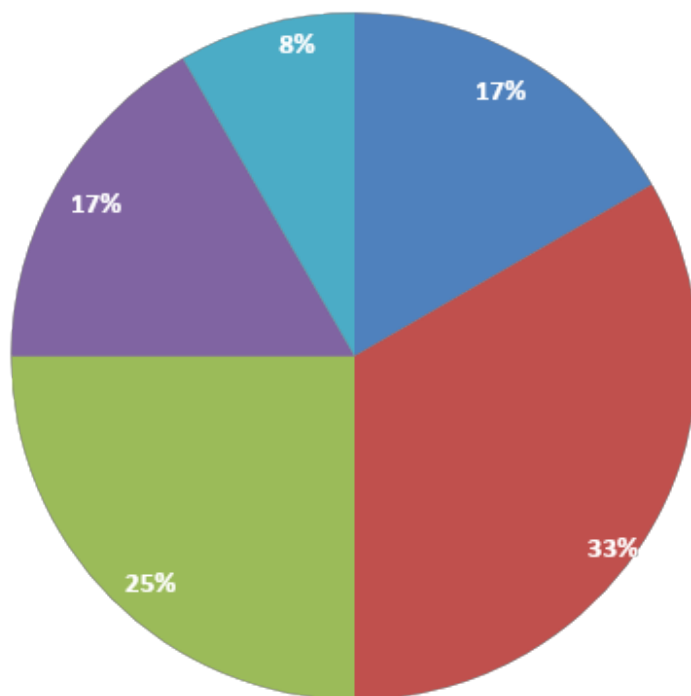
- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

17. ¿Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo?		
5	Totalmente de acuerdo	2
4	De acuerdo	4
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3
2	En desacuerdo	2
1	Totalmente en desacuerdo	1





¿Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo?



18. ¿Mi jefe me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado?

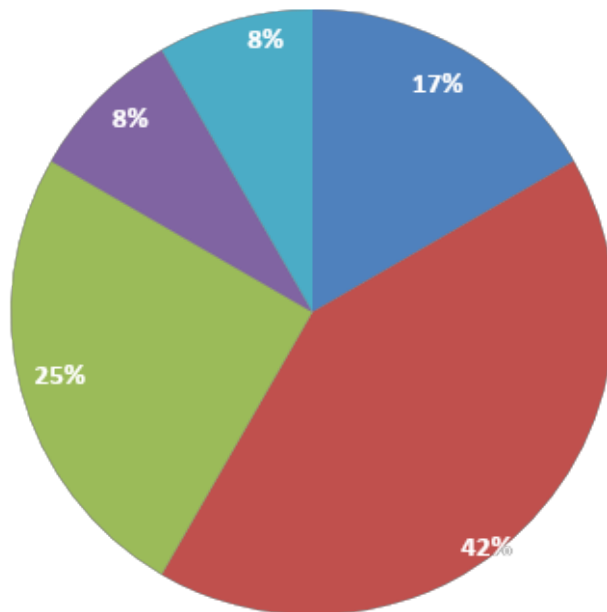
5	Totalmente de acuerdo	2
4	De acuerdo	5
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3





2	En desacuerdo	1
1	Totalmente en desacuerdo	1

¿Mi jefe me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado?



Totalmente de acuerdo	17%
De acuerdo	42%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	25%
En desacuerdo	8%
Totalmente en desacuerdo	8%

19. ¿Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar?

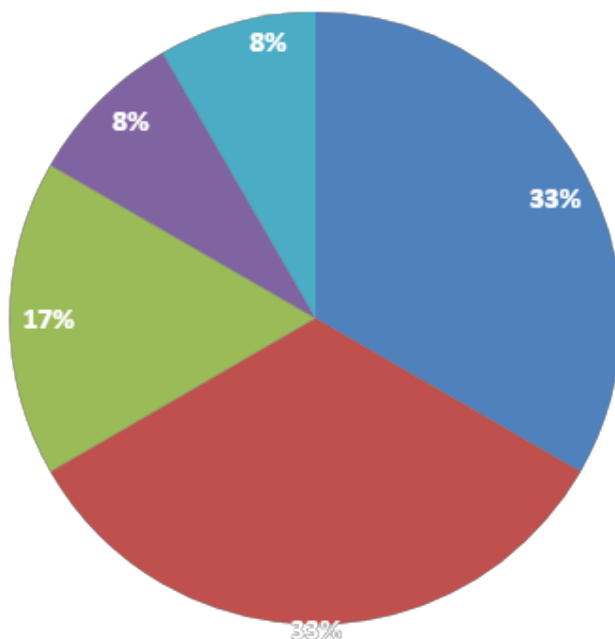
5	Totalmente de acuerdo	4
4	De acuerdo	4
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	2





2	En desacuerdo	1
1	Totalmente en desacuerdo	1

¿Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar?



Totalmente de acuerdo	33%
De acuerdo	33%
Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	17%
En desacuerdo	8%
Totalmente en desacuerdo	8%

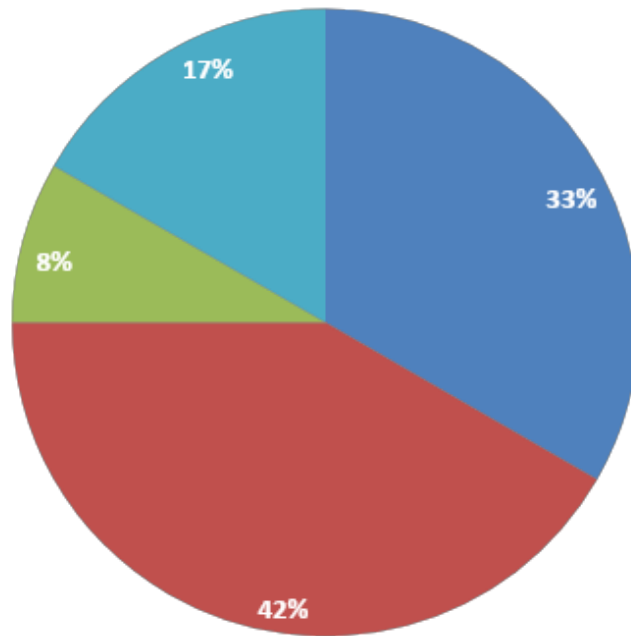
20. ¿Mi jefe no tiene favoritismo?		
5	Totalmente de acuerdo	4
4	De acuerdo	5
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1





2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	2

¿Mi jefe no tiene favoritismo?



■ Totalmente de acuerdo
■ De acuerdo
■ Ni en acuerdo, ni en desacuerdo
■ En desacuerdo
■ Totalmente en desacuerdo

21. ¿Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe?

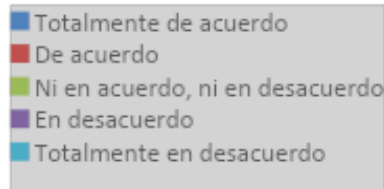
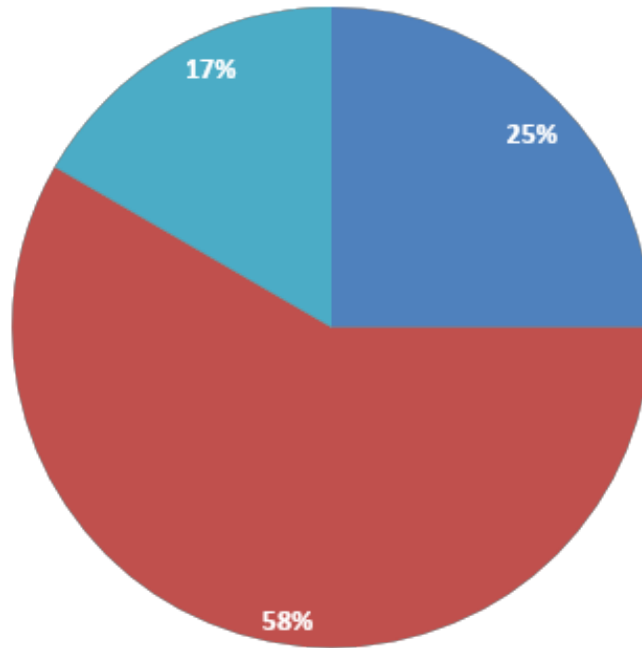
5	Totalmente de acuerdo	3
4	De acuerdo	7
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0





2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	2

¿Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe?



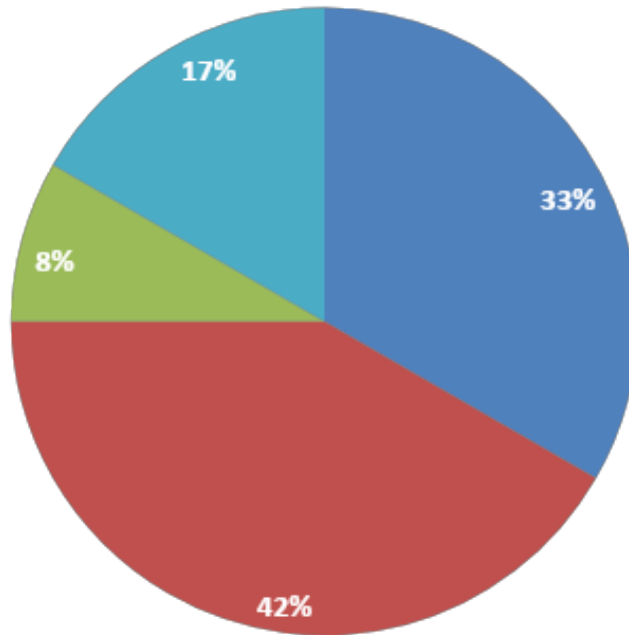
22. ¿Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables?

5	Totalmente de acuerdo	4
---	-----------------------	---



4	De acuerdo	5
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	2

¿Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables?

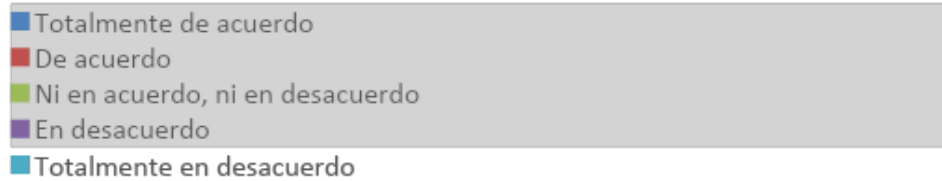
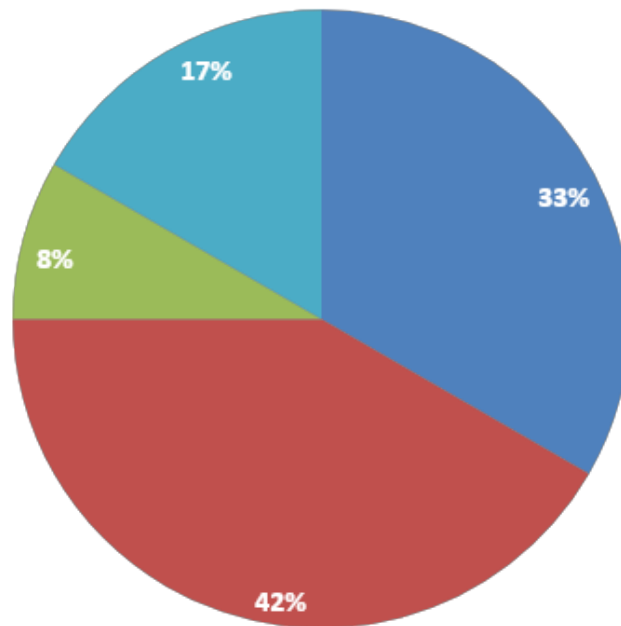




23. ¿Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas?

5	Totalmente de acuerdo	4
4	De acuerdo	5
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	2

¿Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas?

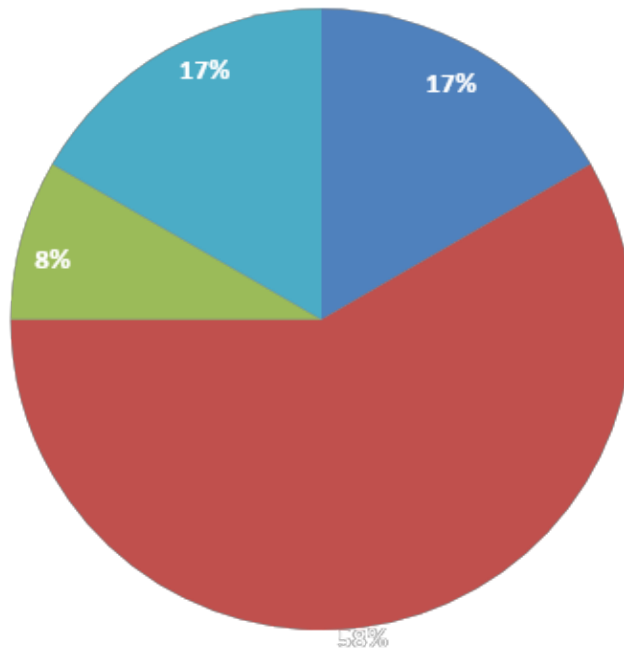




24. ¿Mi jefe valora las nuevas formas de hacer las cosas?

5	Totalmente de acuerdo	2
4	De acuerdo	7
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	2

¿Mi jefe valora las nuevas formas de hacer las cosas?

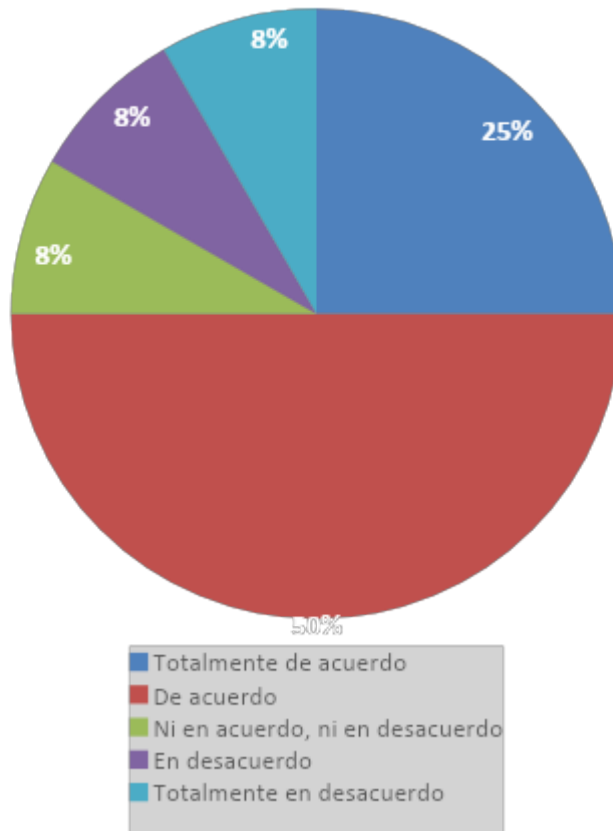




25. ¿Los directivos/ jefes inmediatos reaccionan de manera positiva a nuevas propuestas e ideas?

5	Totalmente de acuerdo	3
4	De acuerdo	6
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	1
2	En desacuerdo	1
1	Totalmente en desacuerdo	1

¿los directivos/ jefes inmediatos reaccionan de manera positiva a nuevas propuestas e ideas?

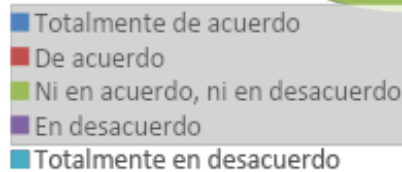
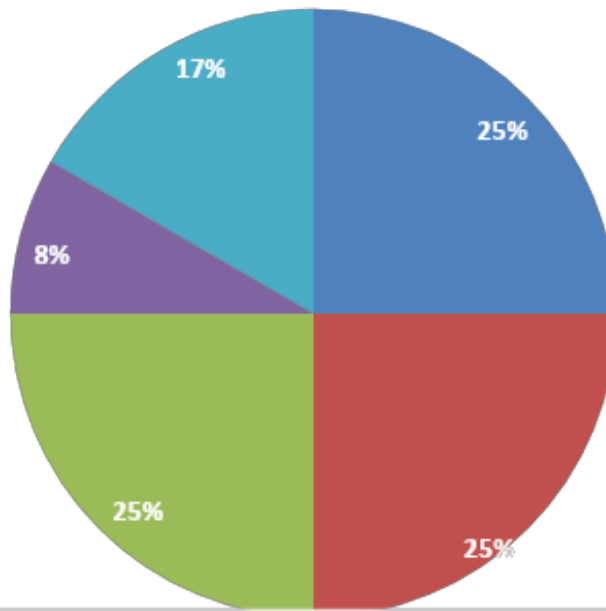




26. ¿Mi jefe inmediato propone ideas que luego son difíciles de concretar y comprometerse?

5	Totalmente de acuerdo	3
4	De acuerdo	3
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	3
2	En desacuerdo	1
1	Totalmente en desacuerdo	2

¿Mi jefe inmediato propone ideas que luego son difíciles de concretar y comprometerse?

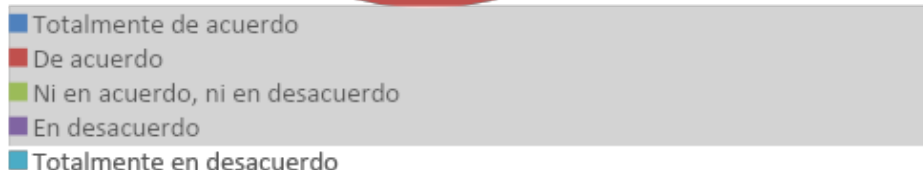
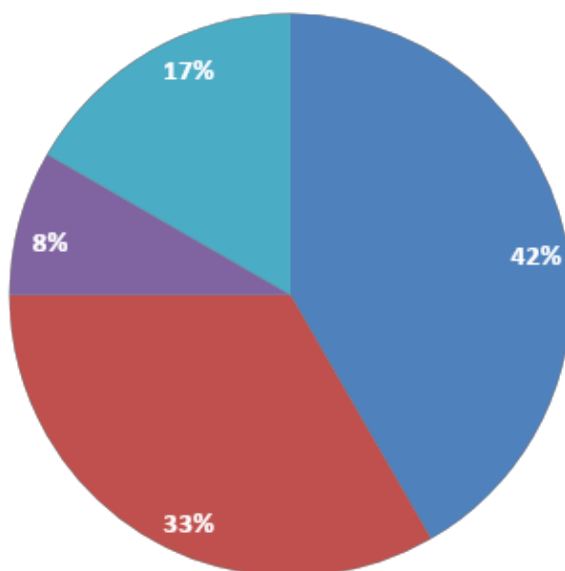




27. ¿Veo a mi jefe como un compañero de trabajo para dar mis opiniones y sugerencias?

5	Totalmente de acuerdo	5
4	De acuerdo	4
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0
2	En desacuerdo	1
1	Totalmente en desacuerdo	2

¿Veo a mi jefe como un compañero de trabajo para dar mis opiniones y sugerencias?

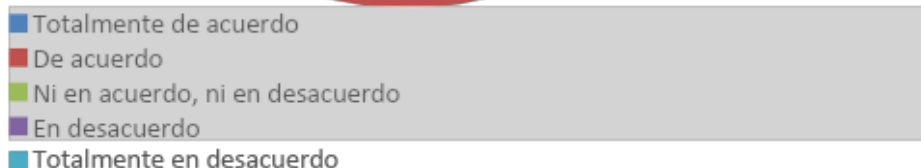
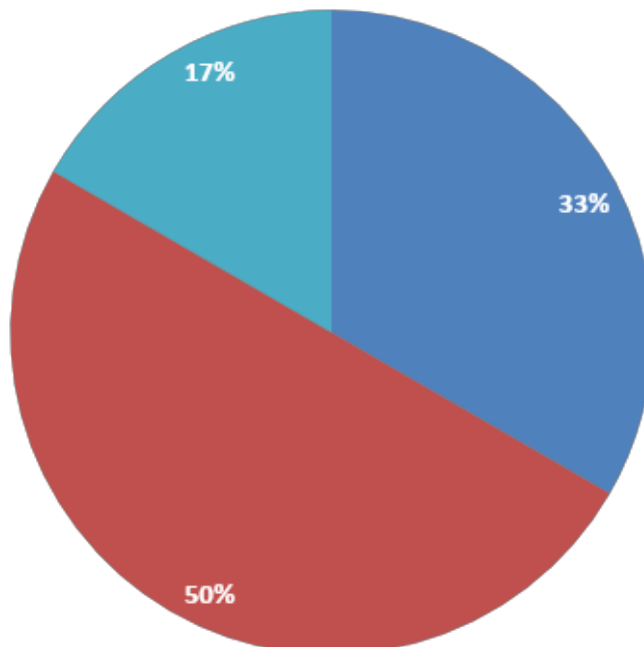




28. ¿Considero que tengo un buen jefe en el que me puedo apoyar y confiar?

5	Totalmente de acuerdo	4
4	De acuerdo	6
3	Ni en acuerdo, ni en desacuerdo	0
2	En desacuerdo	0
1	Totalmente en desacuerdo	2

¿Considero que tengo un buen jefe en el que me puedo apoyar y confiar?





Recomendaciones

N°	Sugerencias y recomendaciones
1	Reconocer las ideas creativas de los servidores públicos y contratistas en los grupos, generando oportunidad de autonomía ante la toma de decisiones.
2	Generar ambiente que favorezca el apoyo, donde se reconozca el deseo de un servidor público o contratista por el equilibrio entre el trabajo y su vida privada.
3	Flexibilidad en el lugar de trabajo, dar espacio a las nuevas formas de trabajar desde casa.
4	Generar autonomía y confianza, donde los servidores públicos y contratistas se sientan más empoderados y motivados.
5	Reconocimiento al logro, reconocer los buenos resultados que se generan de manera individual y grupal, genera mejor cohesión para seguir trabajando.
6	Mejorar los canales comunicación con supervisores, saber comunicar genera más cercanía y atención al cumplimiento de metas.
7	Realizar estrategias de bienestar de manera continua, permitiendo que se generen dinámicas diferentes a las laborales.
8	Generar estrategias de trabajo en equipo, que proporcione mecanismos de participación y respeto.
9	Establecer tiempo oportuno para solicitar trabajo, importante que los servidores públicos y contratistas, tengan espacio para su vida familiar, ocio, entre otros.



10	Fomentar la capacidad de liderazgo, saber manejar de forma apropiada las crisis que se presentan al interior de los grupos.
11	Fomentar la sensibilidad y la empatía en los funcionarios, mediante estrategias de acercamiento de sus funciones que permita restablecer la confianza y el trabajo en equipo.
12	Fomentar y difundir una cultura ética en la que los valores del servidor público se vean reforzados a través de las buenas prácticas y el ejemplo.

6.1.4. Preparación de Pre-pensionados para el Retiro del Servicio

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.

6.2. 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, por tanto, se adelantarán las siguientes actividades: 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, el Instituto velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo en equipo, la promoción de 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.

6.2.1. Programa de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por las diferentes entidades: Entidades 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 rol de la División Administrativa del IPCC 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 servidores del IPCC y a su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación; beneficios que podrán recibir tanto los servidores como su familia, a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla el Instituto junto con la Caja de Compensación Familiar.

El IPCC a través de la División Administrativa, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión del Instituto, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad, con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual parte de considerar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Estrategias.

- ✓ Comunicación permanente con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL, Fondo de Pensiones y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal y, por lo menos, una vez al mes, para realizar seguimiento, recoger información, indagar por los programas o adelantar las gestiones de beneficio de los empleados del IPCC.

- ✓ Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad y de forma trimestral, sobre las nuevas políticas, normas, programas y demás que hayan surgido o para afianzar el conocimiento y manejo de las existentes.

- ✓ 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, Fondo Nacional de Ahorro y Caja de Compensación Familiar.



6.2.2. Programa de Recreación y Deportes

La recreación y el deporte son importantes herramientas en el aprendizaje social del funcionario, generan espacios de comunicación, interacción y trabajo en equipo; que posibilitan el afianzamiento de valores institucionales y personales.

De igual manera, estas actividades ayudan a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de las y los servidores, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad, para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

Estrategias

Coordinar y ejecutar los programas deportivos y recreativos, establecidos mediante convenios u otros medios, con la Alcaldía Distrital de Cartagena de Indias, el IDER, IDERBOL, con la Caja de Compensación Familiar y demás entidades que se considere pertinente.

Programar y ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.



Impulsar actividades extra laborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, tales como: leer, hacer deporte, bailar y participar de actividades culturales y recreativas.

Promover la conformación de equipos deportivos, teniendo en cuenta las disciplinas deportivas por las que se inclinen los funcionarios y se consideren viables de practicar, para intervenir en campeonatos internos o inter-entidades.

8. PLAN DE INCENTIVOS

Los incentivos como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos y reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Estrategias.

- ✓ **Reconocimiento anual de los dos (2) mejores empleados del IPCC.**
En un evento anual, atendiendo al desempeño laboral; evidenciado a través de sus logros anuales, nivel de responsabilidad y compromiso y comportamiento institucional, se le hace reconocimiento anual a dos (2) empleados que se consideren merecedores de tal reconocimiento.
- ✓ **Trabajador destacado del mes.** Todos los meses, atendiendo al desempeño laboral; evidenciado a través de sus logros en el mes, nivel de responsabilidad y compromiso y comportamiento institucional, se le

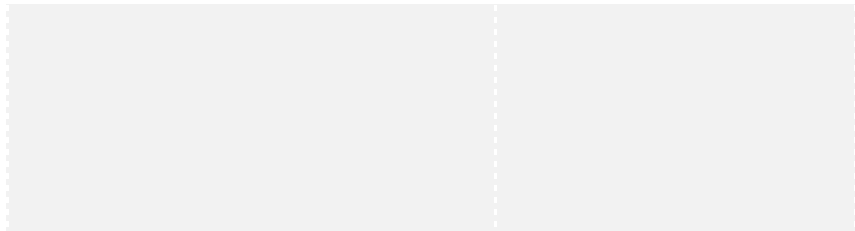


hace reconocimiento al trabajador que más de destaque en el IPCC, por sus ejecutorias laborales.

- ✓ **El baúl del tesoro.** Se trata de instalar una caja en la que se guardan obsequios de interés para mejorar la actitud personal y desempeño de grupo; tales como textos, videos, postales y demás elementos que sean otorgados, con una periodicidad de un mes, en una de las jornadas del viernes de recreo, al que se considere el trabajador del mes.
- ✓ **Los incentivos.** Serán entregados en ceremonia oficial y consisten en la entrega de bonos navideños, bonos escolares para los hijos de los empleados, apoyo para gimnasio y contribución para exámenes visuales, lentes y monturas. Adicionalmente, se hace entrega de reconocimientos especiales; como por ejemplo, menciones de honor, placas, etc.

9. PRESUPUESTO

PRESUPUESTO	
Concepto	Cuantía
<i>Bonos escolares</i>	\$13.000.000
<i>Bonos navideños</i>	\$12.000.000
<i>Gimnasio</i>	\$12.000.000
<i>Examen visual, lentes y monturas</i>	\$13.200.000
<i>Estímulos laborales (Acuerdo laboral 2019)</i>	\$3.000.000
<i>Eventos de integración social</i>	\$30.000.000
Total	\$83.200.000



10. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct.	Nov	Dic.
Planeación	X											
Realizar y Consolidar el Diagnóstico de Necesidades	X											
Elaboración, socialización y aprobación del Plan de Bienestar e Incentivos	X											
Inscripción actividades deportivas		X	X									
Taller Fortalecimiento de equipos de trabajo			X	X								
Jornadas de Teletrabajo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Seguimiento a los equipos participantes en fortalecimiento de equipos de trabajo			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Salario emocional		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Celebrar Día de la Mujer			8									
Celebrar Día del Hombre			19									
Celebrar Día de la Secretaria				26								
Celebrar Día de la Madre					12							
Celebrar Día del Padre						16						
Programa Pre pensionados.						X						
Jefatura abierta		X		X		X		X		X		X
Día del servidor público					26							

**DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN
INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E
INCENTIVOS- 2022**

Fecha: 28/01/2022

Versión: 1.0



DOCUMENTO OFICIAL DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS - 2022

Fecha: 28/01/2022

Versión: 1.0



INSTITUTO DE PATRIMONIO Y CULTURA DE LAS COMUNIDADES INDÍGENAS
IPCC

Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Sept	Oct.	Nov	Dic.
Celebrar Día del amor y la amistad									x			
Olimpiadas internas IPCC					x	x						
Celebración Halloween										31		
Entrega de Incentivos												x
Donación a la fundación escogida							x					
Coordinar Novenas Navideñas											x	x
Publicar la información de todos los servicios que ofrece la caja de compensación		x		x		x		x		x		x
Programar Visitas de asesoría de la Caja de Compensación		x		x		x		x		x		x
Entregar de forma trimestral el informe de gestión			x			x			x			x
Felicitar en el día de sus cumpleaños a todos los servidores del IPCC	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Celebración Cumpleaños	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Cierre de gestión 2022												x



ANEXOS

Anexo 1. Encuesta de Clima Laboral IPCC

ÉTICA Y VALORES	1	2	3	4	5
¿Los valores de la entidad son comprendidos y compartidos por los servidores públicos?					
¿Las reglas y las regulaciones de la entidad son siempre cumplidas por los funcionarios?					
¿No existen prácticas discriminatorias en la entidad?					
SATISFACCIÓN					
¿Me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo?					
¿En el instituto están claramente definidas la misión y visión?					
¿La dirección manifiesta sus objetivos de tal forma que se crea un sentido común de misión e identidad entre sus miembros?					
AUTONOMÍA					
¿El horario de trabajo me permite atender mis necesidades personales?					
¿Mi superior me motiva a cumplir con mi trabajo de la manera que yo considere mejor?					
¿Soy responsable del trabajo que realizo?					
COHESIÓN					
¿Mi superior inmediato busca los aportes del equipo para que se puedan comprender y dar soluciones a las actitudes complejas que se presentan?					
¿Mi superior inmediato está disponible cuando lo requiero?					



¿Mi superior inmediato posee una clara visión de la dirección de nuestro grupo de trabajo?					
PRESIÓN					
¿Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo?					
¿En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre temas de trabajo?					
¿Me siento como si nunca tuviese un día libre?					
APOYO					
¿Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando lo necesito?					
¿Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo?					
¿Hay evidencia de que mi jefe me apoya utilizando mis ideas o propuestas para mejorar el trabajo?					
RECONOCIMIENTO					
¿Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo?					
¿Mi jefe me hace saber que valora mis esfuerzos y aportaciones en mi trabajo, aun cuando por causas ajenas no se alcance el objetivo deseado?					
¿Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar?					
EQUIDAD					
¿Mi jefe no tiene favoritismo?					
¿Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe?					
¿Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables?					
INNOVACIÓN					
¿Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas?					
¿Mi jefe valora las nuevas formas de hacer las cosas?					



¿los directivos/ jefes inmediatos reaccionan de manera positiva a nuevas propuestas e ideas?					
EVALUACION A JEFES INMEDIATOS					
¿Mi jefe inmediato brinda soluciones a las situaciones o problemas que se presentan a la hora de realizar el trabajo?					
¿Mi jefe inmediato propone ideas que luego son difíciles de concretar y comprometerse?					
¿Veo a mi jefe como un compañero de trabajo para dar mis opiniones y sugerencias?					
¿Considero que tengo un buen jefe en el que me puedo apoyar y confiar?					
Recomendaciones y sugerencias para generar estados de bienestar y calidez a la cultura organizacional de la entidad.					

Anexo 2. Enlace encuesta de Clima Laboral

<https://formularios.ipcc.gov.co/form/clima-laboral>