

<p style="text-align: center;"><b>MUSEO</b> Casa de la Memoria</p>	<p><b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b></p>	<p><b>Código: PL-GH-04</b></p>
		<p><b>Versión: 02</b></p>
		<p><b>Página: 1 de 7</b></p>

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en la Intranet del MCM

## CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN.....	2
2. ALCANCE .....	3
3. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	3
4. MARCO LEGAL .....	3
5. BENEFICIARIOS.....	4
6. RESULTADOS INFORME RIESGO PSICOSOCIAL VS CLIMA LABORAL .....	4
7. ACTIVIDADES EN EL ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL .....	5
8. ACTIVIDADES EN EL ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES .....	5
9. ACTIVIDADES EN EL ÁREA DE INCENTIVOS .....	6
9.1. Comité de Incentivos Laborales .....	6
10. RECURSOS.....	7
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	7
12. ANEXOS.....	7

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PL-GH-04</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página: 2 de 7</b>

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en la Intranet del MCM

## 1. PRESENTACIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Museo Casa de la Memoria para el periodo 2019 se fundamenta en el artículo cuarto de la resolución interna No. 0064 de julio 1 de 2016, por medio del cual se reglamenta dicho y se describen los lineamientos y políticas en relación con los programas de bienestar social e incentivos a desarrollar y con los recursos a destinar para cada vigencia, buscando mejorar la calidad de vida del personal, lo cual influirá en un mejor clima laboral, mayor productividad y el mejoramiento continuo de los procesos.

El presente plan de bienestar social e incentivos está enfocado a fortalecer la Ruta de Crecimiento, de acuerdo al autodiagnóstico realizado en la dimensión de talento humano según MIPG. (ver plan estratégico gestión de talento humano 2019)

El presente plan de bienestar social e incentivos estará conformado por las siguientes áreas estratégicas de acción con su respectivo alcance, lo anterior en cumplimiento de la resolución 064 de 2016:

- **ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:** Su alcance es elevar los niveles de satisfacción y efectividad del servidor público potenciando condiciones que favorezcan su desarrollo integral.
- **ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES:** Su alcance es potenciar condiciones que favorezcan el mejoramiento del nivel de vida del servidor y su grupo familiar.
- **INCENTIVOS:** Su alcance es crear condiciones favorables y motivar el desempeño eficaz, afianzando el compromiso del empleado con el Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Para el diseño del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 se tuvo en cuenta los siguientes elementos:

- Presupuesto asignado para el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Resultados del Informe de Riesgo Psicosocial
- Resultados encuesta de necesidades de bienestar laboral
- Decisiones de la Dirección General
- Temas sugeridos por el modelo integrado de planeación y gestión MIPG
- Plan institucional de capacitación MCM 2019
- Plan de Trabajo en seguridad y salud en el trabajo MCM 2019

El impacto del plan de bienestar social e incentivos para los servidores públicos en el Museo Casa de la Memoria, no puede estar desligado de la implementación del plan institucional de

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PL-GH-04</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página: 3 de 7</b>

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en la Intranet del MCM

capacitación del Museo y plan de trabajo en seguridad y salud en el trabajo para la presente vigencia, pues estos planes en conjunto buscan un solo objetivo: Generar condiciones óptimas para el desarrollo personal, social y laboral de todos sus trabajadores bajo unas condiciones de seguridad y salud adecuadas para realizar su gestión.

## 2. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019 del Museo Casa de la Memoria, inicia desde el consolidado de las encuestas de necesidades de bienestar, los temas sugeridos por MIPG para fortalecer la Ruta de Crecimiento, el análisis y aprobación de las solicitudes para incentivos, incluye el cronograma del presente plan en el cual se describen las acciones a realizar, identificando los avances en su implementación.

## 3. OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

### Objetivo General

Contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida familiar, laboral y social de los servidores de la Entidad, mediante la puesta en marcha de programas, estrategias, acciones e incentivos enfocados a elevar el nivel de vida laboral.

### Objetivos Específicos

- a) Crear un clima laboral apto para el desarrollo de las funciones de los servidores públicos del Museo Casa de la Memoria.
- b) Propiciar actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre servidores públicos y el equipo de trabajo en los diferentes procesos del Museo.
- c) Estimular en todos los servidores públicos, la participación y consolidación del bienestar institucional y colectivo.
- d) Promover el desarrollo integral del Talento Humano y afianzar la ética de los servidores públicos.
- e) Facilitar el desarrollo deportivo, cultural y recreacional de los servidores públicos.
- f) Reconocer, estimular y resaltar la dedicación, entrega y pertenencia de los servidores públicos del Museo Casa de la Memoria que por sus méritos y desempeño lo ameriten.

## 4. MARCO LEGAL

Ver Normograma

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PL-GH-04</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página: 4 de 7</b>

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en la Intranet del MCM

## 5. BENEFICIARIOS

Podrán beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la Entidad y sus familiares directos. Entendiéndose por familiares directos:

- Esposo o compañera permanente
- Hijos menores de 18 años
- Hijos con discapacidad física y/o mental
- Padres siempre y cuando demuestren dependencia económica del funcionario
- Si no tiene hijos, hermanos menores de 18 años siempre y cuando demuestren dependencia económica del funcionario.

## 6. RESULTADOS INFORME RIESGO PSICOSOCIAL VS CLIMA LABORAL

La legislación colombiana mediante la Resolución 2646 Julio 2008, del Ministerio de la Protección Social establece y ordena a los empleadores que están obligados definir responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición de los factores de riesgos psicosociales en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Esta resolución enmarca la importancia de estudiar el aspecto psicosocial en las empresas y la exposición de los trabajadores a este tipo de riesgo, el cual debe de ser analizado a conciencia debido a su impacto en la salud física, y mental cuya afectación puede verse manifestada en enfermedades laborales o accidentes de trabajo. A lo anterior se suma el creciente impulso que ha venido recibiendo el concepto de calidad de vida laboral, y los mecanismos y estrategias para incrementarla, disminuyendo de esta manera ambientes laborales poco saludables o “enfermos” que comprometen la viabilidad, el liderazgo, la rentabilidad e incluso la efectividad organizacional.

Por lo anterior en diciembre de 2016 el Museo Casa de la Memoria realizó la identificación de riesgos psicosociales intra laborales y extra laborales en su población trabajadora con el fin de orientar las estrategias organizacionales hacia el fomento de la calidad de vida de su equipo de trabajo.

Teniendo presente que la identificación de los factores de riesgos psicosociales es uno de los componentes de medición del clima laboral, no podría desconocerse los resultados obtenidos de este estudio, con el fin de diseñar acciones preventivas y correctivas dentro del plan de bienestar social 2019. Para ello se tendrá en cuenta las sugerencias dadas por el Comité de Convivencia según el acta No. 02 de diciembre de 2018,

Teniendo presente la especialidad profesional que es requerida tanto para realizar el informe de la Identificación de Riesgo Psicosocial como también del diseño de su plan de vigilancia epidemiológica, se solicitará a la ARL su acompañamiento, como también de profesionales

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PL-GH-04</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página: 5 de 7</b>

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en la Intranet del MCM

especializados externos para realizar algunas de las acciones necesarias que son sugeridas en el informe de resultados del riesgo psicosocial.

## 7. ACTIVIDADES EN EL ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

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

- Campañas para interiorizar la Política de Integridad buscando fortalecer la Cultura organizacional
- Desarrollo de estrategias de formación y sensibilización para el desarrollo de habilidades sociales en liderazgo y el trabajo en equipo.
- Se requiere que las personas que están directamente relacionadas con los procesos de las víctimas y/o población excombatiente o en alto riesgo, cuenten con programas de apoyo al apoyo, que prevengan el desgaste emocional. Teniendo en cuenta que por la misma temática del museo deben de tener una capacidad de resistencia e idoneidad específica.
- Implementación de acciones de formación y prevención para el manejo de estrés, como charlas y actividades de sensibilización

## 8. ACTIVIDADES EN EL ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Su alcance es potenciar condiciones que favorezcan el mejoramiento del nivel de vida del servidor y su grupo familiar.

Para realizar actividades enfocados al objetivo de su alcance, se realizará campañas para socializar los servicios que se ofrecen a través de la Caja de Compensación Familiar, con el fin de impulsar actividades extra laborales *deportivas, recreativas*, que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores y su grupo familiar.

Divulgar las diferentes capacitaciones ofrecidas por el SENA, que permitan fortalecer el *aprendizaje* del servidor y su familia.

Realizar alianzas estratégicas con otras entidades culturales que permitan el ingreso gratuito al servidor junto con su familia, a sus *eventos culturales*, (teatro, conciertos, entre otros).

Transmitir conocimientos sobre diferentes manifestaciones culturales y artísticas

En relación a la seguridad y salud en el trabajo se tiene diseñado el plan de capacitación en SST para el 2019 como también el plan de trabajo del SG-SST, el cual tiene como objetivo dar herramientas al servidor público en relación la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PL-GH-04</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página: 6 de 7</b>

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en la Intranet del MCM

Como también se implementarán actividades enfocadas a estilos de vida saludable y prevención

En cumplimiento a la Ley 1857 de julio 26 de 2011 con respecto a la integración del servidor y su familia, la entidad dará el miércoles santo como día no laboral y para el segundo semestre se programará una actividad de integración con su familia.

Jornada de reflexión para celebrar el día del servidor público (decreto 2865 de 2013) que fortalezcan la importancia del desarrollo integral individual y enaltecer la importancia de su rol en la sociedad.

## 9. ACTIVIDADES EN EL ÁREA DE INCENTIVOS

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

Con el fin de dar cumplimiento al alcance de estas actividades primero se debe desarrollar el proceso de evaluación de desempeño al personal. De esta manera se puede lograr retroalimentar al servidor tanto es sus fortalezas como en sus aspectos a mejorar, lo cual tendrá un efecto de compromiso institucional.

Reconocimiento público por parte de la Dirección a los funcionarios por sus logros sobresalientes respecto a las metas del Entidad.

### 9.1. Comité de Incentivos Laborales

A través de la resolución 00096 de 2016 se crea el Comité de incentivos laborales el cual tiene como funciones:

- Estudio y aprobación del beneficio en los programas de aprovechamiento del tiempo libre en el Museo Casa de la Memoria, previa documentación presentada por el funcionario interesado en obtenerlo.
- Velar por el buen funcionamiento y óptimo aprovechamiento de los recursos destinados para los programas de aprovechamiento del tiempo libre.
- Evaluar periódicamente la ejecución del programa.
- Las demás que consideren pertinentes para el logro de los objetivos

Comité de incentivos laborales está integrado por:

- El Director(a) del Museo Casa de la Memoria.
- El Subdirector(a) Administrativo y Financiero.
- El Asesor o profesional de Gestión Humana o quien haga sus veces.

	<b>PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS</b>	<b>Código: PL-GH-04</b>
		<b>Versión: 02</b>
		<b>Página: 7 de 7</b>

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en la Intranet del MCM

- El Jefe de Control Interno (con voz pero sin voto)

Este comité será convocado toda vez que se cuente con solicitudes para estímulos laborales con la documentación completa.

## 10. RECURSOS

El Museo Casa de la Memoria dentro del presupuesto para la vigencia de 2019, tiene el rubro "Bienestar Social y Estímulos" con el fin de contribuir al bienestar social de los empleados del Museo Casa de la Memoria.

## 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Para lograr el seguimiento del cumplimiento del presente plan, se realizará el respectivo cronograma, en el cual se tendrá registrado su ejecución, con los soportes de evidencia correspondientes.

## 12. ANEXOS

Anexo Cronograma Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019

Elaboró: Sara Isabel Gaviria Vélez Contratista SG-SST Fecha elaboración: Marzo de 2019	Revisó: Comité institucional de gestión y desempeño Fecha de revisión: Mayo de 2019	Aprobó: Cathalina Sanchez Escobar Directora Fecha de aprobación: Mayo de 2019
--	--	---





