



MINISTERIO DEL INTERIOR

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

AÑO 2020

**Subdirección de Gestión Humana
Grupo de Desarrollo de Personal**



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO	4
2. MARCO CONCEPTUAL	5
3. ALCANCE	7
4. OBJETIVOS	8
5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	9
6. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL	11

ANEXO 1: Diagnóstico de Necesidades de Bienestar

ANEXO 2: Cronograma de Actividades



INTRODUCCIÓN

El Ministerio del Interior concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuenta, de manera que la Subdirección de Gestión Humana - Grupo de Desarrollo de Personal, busca el fortalecimiento integral de sus funcionarios; con el fin de impulsar una administración efectiva y eficiente, enfatizando en la calidad humana y el bienestar social.

Conforme a lo anterior, el Programa de Bienestar Social, se enfoca en generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de sus funciones diarias. Así mismo, el programa permite facilitar el cumplimiento efectivo de las metas y objetivos institucionales.

Es así como, el Programa de Bienestar Social del Ministerio del Interior año 2020, se formula de conformidad con los lineamientos de la Guía de Estímulos para los Servidores Públicos, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y de acuerdo con las necesidades de bienestar identificadas a través de una encuesta individual realizada a los funcionarios.

Finalmente, para la formulación y ejecución del Programa de Bienestar Social se requiere la participación y compromiso del personal directivo de la entidad y de los funcionarios públicos en general.



1. MARCO NORMATIVO

- * Constitución Política de Colombia 1991

- * Decreto – Ley 1567 de 1998: “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

- * Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 4 y 5: se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en el mes de julio de 2021.

- * Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.

- * Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

- * Decreto 648 de 2017: “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

- * Decreto 051 de 2018: “Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009”

Adicionalmente, existen otros documentos que sirven de soporte para la formulación y ejecución del Programa de Bienestar Social, entre ellos:

- * Guía de Estímulos para los servidores públicos, DAFP2018.



2. MARCO CONCEPTUAL

Las siguientes definiciones permiten comprender el Programa de Bienestar Social:

Bienestar Social: hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.

Calidad de Vida Laboral: hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. Los campos atendidos son los siguientes: Clima laboral, Cambio organizacional y Desvinculación asistida y retiro.

Clima Laboral: hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. Debido a la importancia de lo anterior, el Decreto 1567 de 1998 (artículo 24) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7) establecen que se debe hacer medición del clima laboral al menos una vez cada dos años. Y a partir de los resultados que arroje dicha medición, establecer estrategias de intervención y la manera como se llevarán a cabo.

Cultura Organizacional: Estas acciones ayudan a los servidores a entender cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos. La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado o exagerado, y cuando los métodos de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.



Desvinculación Asistida: se asocia con un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores y directivos, ya sea por terminación de servicios a una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral.

Programas de Bienestar Social: tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias. Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

Protección y Servicios Sociales: a través de ellos se definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos. Los programas relacionados con este componente son: Deportivos, recreativos y vacacionales, Artísticos y culturales, Promoción y prevención de la salud, Capacitación informal en artes o artesanías, Promoción de programas de vivienda y Educación formal.

Sistema de Estímulos: aquel que busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.



3. ALCANCE

El Programa de Bienestar Social Inicia con la identificación de las necesidades de bienestar de los funcionarios y finaliza con el informe de gestión de la vigencia.

3.1 Beneficiarios

Los beneficiarios del Programa de Bienestar Social serán todos los servidores públicos, que estén desempeñando funciones en el Ministerio del Interior y sus familias, estos podrán acceder programas que adopte la entidad, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.

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.



4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Generar actividades que contribuyan al mejoramiento de las condiciones que favorezcan el desarrollo integral y calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, garantizando así un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales y sentido de pertenencia con la Entidad.

4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar actividades para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Ministerio y sus familias, generando espacios de esparcimiento e integración familiar.
- Facilitar la participación de los funcionarios en el diseño, ejecución y evaluación del Programa de Bienestar social.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social.
- Generar conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio, creando compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.



5. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Las áreas de intervención en las que se enmarca el Programa de Bienestar, son las siguientes:

5.1 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

En su intervención se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional.

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.

5.1.1. Clima Laboral

Se relaciona con la percepción de los funcionarios y directivos, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la Entidad.

Dentro de esta percepción se toman en consideración las experiencias personales de cada uno de los servidores, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables de los programas de Bienestar Social, puedan entender dichos comportamientos, a la vez que modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

5.1.2. Desvinculación Asistida

Es de gran importancia consolidar un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores y directivos, ya sea por terminación de servicios a una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral.

Es necesario fortalecer implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación. Se debe propender por que las entidades planeen, ejecuten y evalúen programas destinados a dar asistencia técnica oportuna a los servidores para su desvinculación de manera que ésta sea lo menos traumática posible para ellos y para los que permanezcan en la entidad, con miras a favorecer el buen clima laboral.



5.1.3. Cultura Organizacional

Estas acciones ayudan a los servidores a entender cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos.

La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado o exagerado, y cuando los métodos de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.

5.2. ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Con su intervención se busca estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

5.2.1. Recreación y Cultura

Instrumento de equilibrio para la vida del servidor que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

5.2.2. Educación Formal

La Educación Formal es impartida por los establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducentes a grados o títulos.



6. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Bienestar Social, es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

Para la formulación y ejecución del Programa de Bienestar Social de la vigencia 2020, se tendrán en cuenta las siguientes fases:

FASES	ETAPAS
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL	<ul style="list-style-type: none">➤ Diseño de encuesta para funcionarios➤ Realización de las encuestas➤ Análisis de la encuesta➤ Identificación de las expectativas
DISEÑO DEL PROGRAMA	<ul style="list-style-type: none">➤ Diseño del Programa de Bienestar Social de acuerdo a los resultados obtenidos
IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA	<ul style="list-style-type: none">➤ Convocatoria➤ Ejecución de las actividades➤ Evaluación de satisfacción

6.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Para obtener el diagnóstico de necesidades de bienestar social del año 2020, se diseñó de manera conjunta con la Caja de Compensación Familiar COLSUBSIDIO, una encuesta con el ánimo de conocer las expectativas de los funcionarios frente a este tema, la cual se aplicó de manera virtual e individual.

En el **Anexo 1** Resultados Encuesta de Bienestar.



6.2 DISEÑO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

De conformidad con los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Necesidades de Bienestar, se presentan las siguientes estrategias dirigidas a los funcionarios en las diferentes áreas de intervención:

6.2.1 Estrategias en las Áreas de Intervención

Área de Calidad de Vida Laboral:

- **Clima Laboral:** implementación de acciones de mejoramiento conforme a las mediciones realizadas.
- **Prepensionados:** se incluyen actividades para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, de conformidad con las normas legales que rigen la materia.
- **Salario Emocional:** a continuación, se describen los beneficios que se conceden a los funcionarios:

BENEFICIO	DESCRIPCIÓN
Día de Cumpleaños	En atención al Acuerdo Sindical 2015 en su punto 30, se concede permiso y se da instrucción a los jefes inmediatos, para que otorguen el mismo a quienes soliciten el permiso de cumpleaños.
Viernes en Familia	Conforme a la Ley 1857 de 2017, se definió en el Ministerio del Interior el Viernes en Familia, que consiste en laborar el último viernes de cada mes, en el horario de 7:00 a.m. a 3:00 p.m. en jornada continua. (Circular No. CIR 17-5-SEC-4000 del 3 de marzo de 2017).
Descanso Compensado	Al empleado público del Ministerio se le podrá otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio. (Resolución interna 1026 de 2018).



- **Código de Integridad:** se organizan actividades de divulgación e interiorización de los valores institucionales.

Área de Protección y Servicios Sociales:

- **Seguridad Social Integral:** Se mantendrá comunicación y coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar, con el fin de mantener informados a los funcionarios de los beneficios y convenios que ofrece la caja.

Así mismo, se permitirán a las Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradores de Fondo de Pensiones (AFP), Administradora de Riesgos Laborales (ARL), Fondo Nacional del Ahorro (FNA) y demás aliados estratégicos ofrecer beneficios y convenios a los afiliados.

- **Recreación y Deportes:** la recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior, se desarrollan actividades de integración, recreativas, familiares y sociales, para fortalecer los valores, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Así mismo, se organizan olimpiadas deportivas internas que incentiven la integración, actividad física, disminución del estrés, entre otros.

Finalmente, se celebran las fechas especiales que fortalecen la unión entre los servidores públicos del Ministerio.

- **Horario Flexible:** en el Ministerio se permite para sus empleados públicos los siguientes horarios laborales flexibles, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, de lunes a viernes en jornada continua: de 7:00 a.m. a 4:00 p.m. y de 9:00 a.m. a 6:00 p.m. (*Resolución interna 1026 de 2018*).
- **Jornada de Trabajo Especial:** los funcionarios y funcionarias padres o madres de familia del Ministerio del Interior que tengan hijos menores de doce (12) años, con discapacidad, o con enfermedad catastrófica, podrán optar por el siguiente horario de trabajo: de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 3:00 p.m., en jornada continua, sin hora de almuerzo. (*Resolución interna 1026 de 2018*).



6.2.3 Fuentes de Financiación

El presupuesto de los servicios de esparcimiento, culturales y deportivos para la vigencia 2020, es de \$ 149.800.000 (Ciento Cuarenta y Nueve Millones Ochocientos Mil Pesos MCTE).

6.3 IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

6.3.1 Convocatoria y Ejecución de Actividades

- ✓ Se publicará el Programa de Bienestar Social en la Intranet de la entidad.
- ✓ Se realizarán piezas comunicativas de los eventos de bienestar programados, las cuales se enviarán vía correo electrónico, para conocimiento de los funcionarios interesados.
- ✓ Cuando sea el caso, se enviarán comunicados internos dirigidos a cada jefe de dependencia, invitando a participar de los eventos de bienestar.
- ✓ Se ejecutarán las actividades conforme al Cronograma (**ANEXO 2**) establecido para la vigencia.

6.3.2 Evaluación y Seguimiento

- ✓ Se evaluará el evento de bienestar, a través de un cuestionario de satisfacción, que para tal fin será diligenciado por los asistentes al evento.
- ✓ Se realizará un informe trimestral de la ejecución de las actividades del Programa de Bienestar Social durante ese período, en donde se incluyan los resultados de los indicadores de gestión propuestos en el Plan Estratégico de Talento Humano.