



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

**Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional.
Dirección Desarrollo Talento Humano**

Plan de incentivos y bienestar laboral.

Gobernación de Antioquia.

Dirigido a:
Servidores públicos Departamentales y sus beneficiarios directos, pensionados.

Medellín, Antioquia.
Enero 2022





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR LABORAL 2022 SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL

INTRODUCCIÓN.

Fortalecer estratégicamente el talento humano es un deber y una necesidad de las entidades públicas y en general de todas las organizaciones, para esto existen una serie de normativas a nivel departamental y nacional que estipulan el modo en el que se deben ofrecer programas y estímulos cuya finalidad consiste en mantener los niveles adecuados de calidad de vida, como lo indica el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 de la Presidencia de la República.

Para la Gobernación de Antioquia el factor humano cobra cada vez más importancia por lo que la gestión de los procesos que rigen su adecuada administración debe ser tratada con la importancia que merece, de ahí que su buena gestión llega a representar una ventaja competitiva.

En el caso de los pensionados, por poseer un estado jurídico distinto al de empleado público, no están contemplados dentro de las disposiciones del **Decreto 1083 de 2015** referentes a los programas de bienestar y capacitaciones; no obstante, la **Ley 100 de 1993** estableció dentro del capítulo de servicios sociales complementarios, la obligatoriedad de desarrollar programas para pensionados como parte de la seguridad social Integral: —El Sistema de Seguridad Social Integral es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios que se definen en la presente ley. (Congreso de la República de Colombia, 1993, pág.3).

OBJETIVO GENERAL.

Brindar oportunidades de desarrollo a los servidores y sus familias, pensionados para el **mejoramiento de la calidad de vida laboral** atendiendo necesidades de protección, manejo y aprovechamiento del tiempo libre, aprendizaje, deporte, recreación y vivienda; de forma que se contribuya a **la felicidad, productividad, innovación, equilibrio de: la salud física y mental, así como entre la vida laboral y personal de los servidores**, y al logro de los valores institucionales; tanto dentro del tiempo que dure la fase de la pandemia por Covid19, como en las fases posteriores de control del virus.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Diseñar actividades de bienestar laboral para los servidores públicos y sus familias, así como para los pensionados del Departamento de Antioquia
- Coordinar los programas y actividades de bienestar laboral y calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, así como para los pensionados del Departamento de Antioquia
- Ejecutar los programas y actividades de bienestar laboral y calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, así como para los pensionados del Departamento de Antioquia
- Fortalecer a través de actividades el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores
- Favorecer las condiciones desde el ámbito intralaboral que redunden en la motivación organizacional de los servidores
- Actualizar la normativa vigente asociados a programas de Bienestar en la Gobernación de Antioquia.

ALCANCE.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



El Plan Institucional de Incentivos y Bienestar de la Gobernación de Antioquia tiene como beneficiarios a los 2.990 servidores públicos departamentales y su grupo familiar, entendiéndose como grupo familiar según lo dispuesto en el Decreto 051 de 2018, así como a los pensionados del Departamento de Antioquia.

MARCO LEGAL.

- **Decreto Departamental 2651 de 2019:** “Por medio del cual se aprueba el Plan Institucional de Incentivos y algunos programas de bienestar social para los empleados públicos de la Gobernación de Antioquia”.
- **Decreto 2865 de 2013:** “Por el cual se declara el día del servidor Público”.
- **Decreto 1083 de 2015:** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”
- **Decreto 0908 Departamental de 2015:** “Por el cual se reglamentan los programas de aprovechamiento del tiempo libre y aprendizaje de una segunda lengua, para los servidores públicos departamentales y sus beneficiarios directos”.
- **Ley 1857 de 2017** “Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”
- **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
- **Ordenanza 45 del 15 de diciembre de 2016:** “Por medio del cual se reglamenta el funcionamiento del Fondo de Préstamos por Calamidad Doméstica del Departamento”.
- **Ordenanza 67 de diciembre de 2016.** “Por medio de la cual se reglamenta el funcionamiento del Fondo de la Vivienda del Departamento de Antioquia”.
- **Ordenanza 27 de agosto de 2017.** “Por medio de la cual se moderniza el fondo y se amplía el funcionamiento del fondo de la vivienda del departamento de Antioquia y se modifica la Ordenanza 67 de 2016”
- **Decreto Departamental 4366 de julio de 2019.** “Por medio del cual se establece los lineamientos para otorgar los incentivos por el uso de la bicicleta a los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia – CAD”
- **Decreto Departamental 1570 de junio de 2020** “Por medio del cual se adopta el Plan de Incentivos y Bienestar Laboral para la vigencia 2020-2023”.
- **Ley 734 de 2002** “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.”, en los numerales 4 y 5 del artículo 33
- **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.”





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



- **Decreto departamental 1614 del 6 de julio de 2020** “Por medio del cual se adopta el código de integridad del servicio público en el Departamento de Antioquia”
- **Constitución Política de 1991**, artículos 52 y 57.
- **Programa nacional de bienestar: servidores saludables, entidades sostenibles 2020-2022** Departamento Administrativo Función pública

GLOSARIO.

- **Salario emocional:** Práctica compuesta por conceptos no económicos destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional de los empleados, mejorando de forma integral la calidad de vida, generando además impacto positivo en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones.
- **Estímulos e incentivos:** Son todos aquellos programas y actividades realizados que mejoran la relación entre los empleados y la organización, y que son adecuadas para motivar de forma individual o colectiva contribuyendo a incrementar la percepción positiva del ámbito laboral incidiendo sobre la satisfacción, el compromiso y la productividad organizacional.

DIAGNÓSTICO.

Para realizar el diagnóstico para el Plan de Incentivos y Bienestar se tomaron 4 insumos que se relacionaron entre sí para pensar las actividades a realizar durante la vigencia 2021.

- a. Encuesta de bienestar laboral y calidad de vida 2021
- b. Resultados de la medición del Furag, Gestión Estratégica del Talento Humano año 2020
- c. Referenciamientos de buenas prácticas
- d. Cajas de compensación familiar
- e. Otros insumos: Programa nacional de bienestar: servidores saludables, entidades sostenibles 2020-2022 Departamento Administrativo Función pública

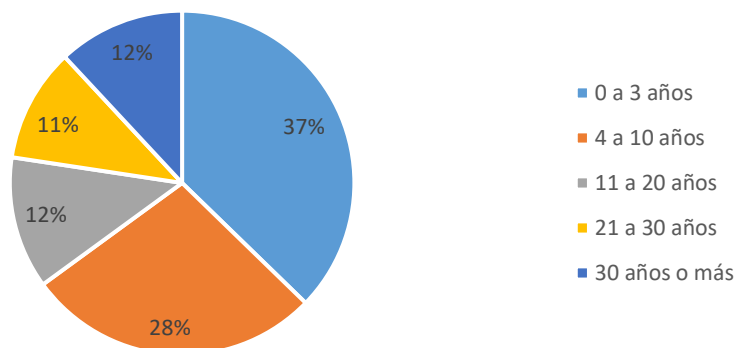
Entre los hallazgos de estos insumos están:

- a. **Encuesta de Bienestar Laboral y Calidad de Vida** (ver anexo 1):
Para la elaboración del Plan de Incentivos y Bienestar de la Gobernación de Antioquia se diseñó una encuesta para ser respondida por los servidores públicos, obteniendo un total de 805 respuestas de la planta actual de servidores.



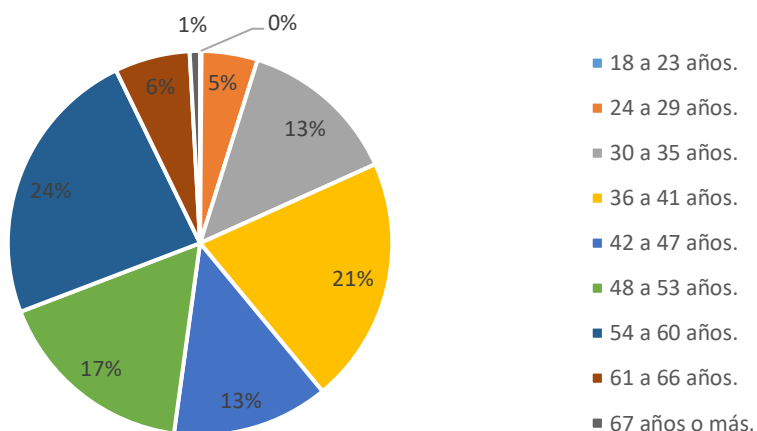


¿Cuál es tu tiempo de vinculación a la Gobernación de Antioquia? Calcular



El mayor porcentaje de la población se encuentra entre los 0 y 3 años con un 37%, seguido entre 4 y 10 años, indicando esto que es una población relativamente nueva en la organización, elemento que lleva a pensar en estrategias de bienestar asociadas a la retención de personal, y a la divulgación y conocimiento de los beneficios de la Gobernación de Antioquia.

¿En cuál rango de edad te encuentras?

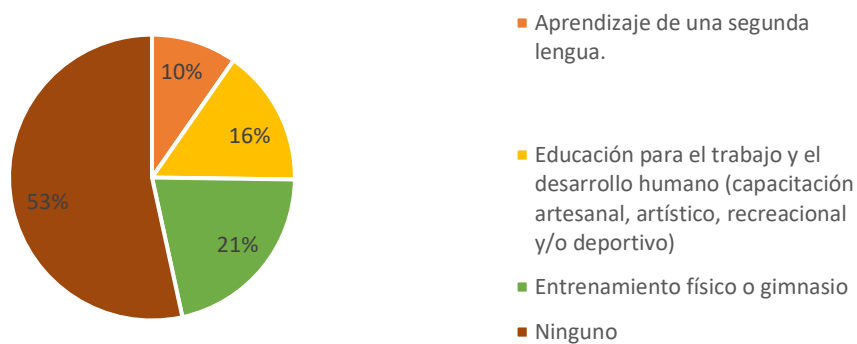


En las respuestas se encuentra que la mayoría de la población se ubica, en primer lugar entre los 54 y 60 años con un 24%, seguido de un 36 a 41 años con un 21%.



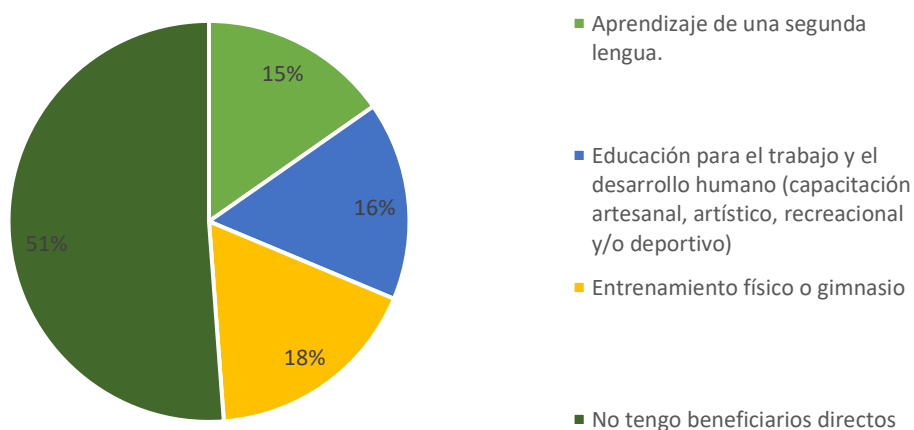


De los programas que actualmente ofrece la
Gobernación de Antioquia para el aprovechamiento del
tiempo libre y el aprendizaje de una segunda lengua
¿De cuál disfrutas más?



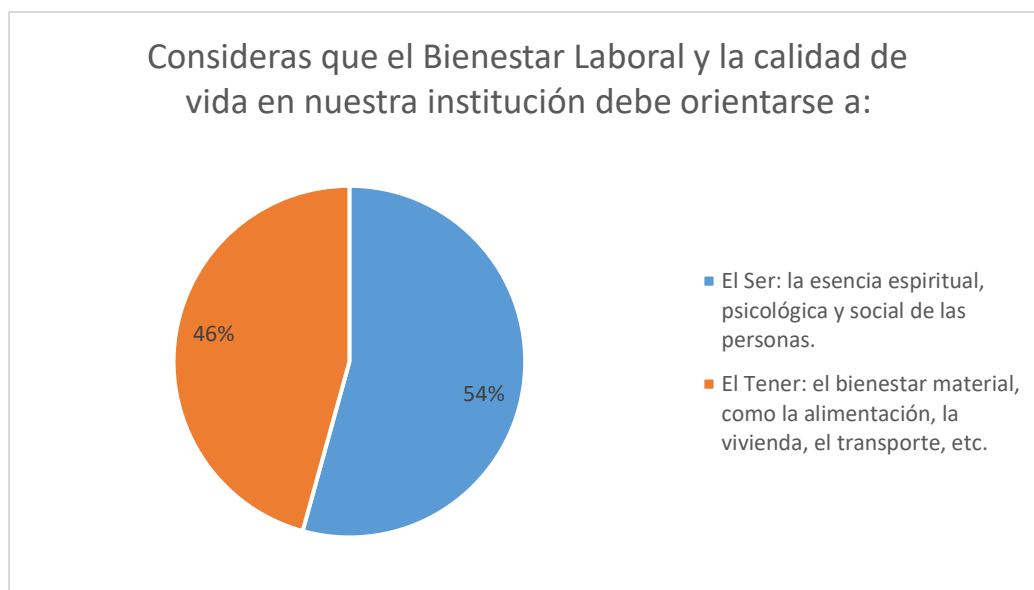
En lo concerniente a los programas de aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, se encuentra un porcentaje superior al 50% asociado a **Ninguno**, como resultante de esto se hace necesario promover la comunicación a nivel interno dando a conocer los programas y beneficios para los servidores, tema que se encuentra priorizado a través de estrategias como: circulares, plegables, correos masivos, micrositio, intranet.

De los programas de aprovechamiento del tiempo libre
y el aprendizaje de una segunda lengua ¿De cuál
disfrutaban más tus beneficiarios directos?





El 51% indica que no tiene beneficiarios directos, elemento que dirige el plan a pensar actividades para ampliar el desarrollo personal, en este caso, en el plan 2021 se incluye: "Encuentros para el desarrollo personal" donde se abordarán temas como el autocuidado, el amor propio, y el cuidado de las relaciones con otros.

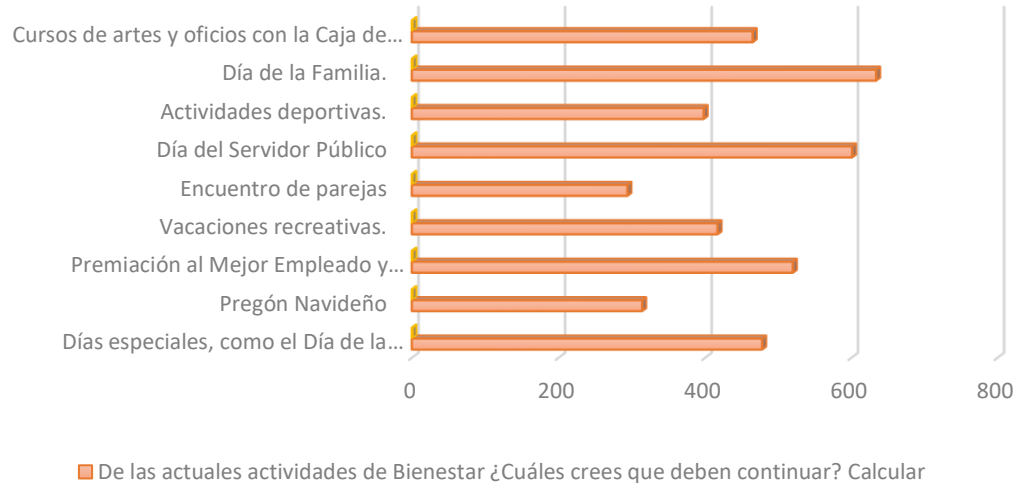


En consonancia con la pregunta anterior, aquellos que respondieron indican con un 54% que la orientación debe estar en el SER y todo lo que ello implica, para esto las actividades que se encuentran en el Plan de Incentivos y Bienestar 2021 tienen una orientación mayoritaria al cuidado psicológico, social y espiritual bien sea desde las intervenciones formativas, físicas, de celebración, cultural, familiares o sociales.





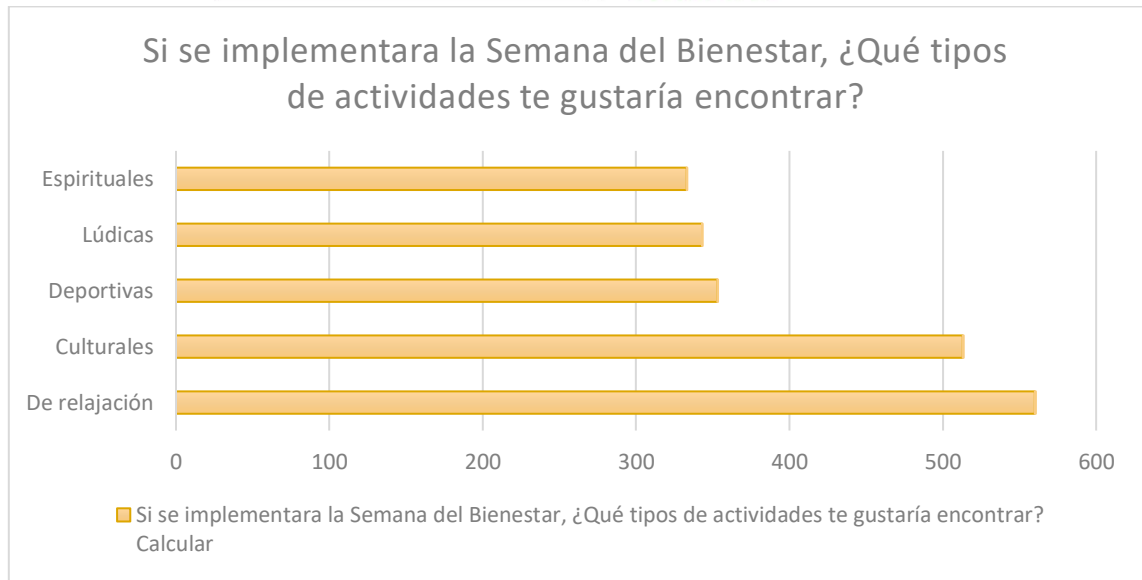
De las actuales actividades de Bienestar ¿Cuáles crees que deben continuar?



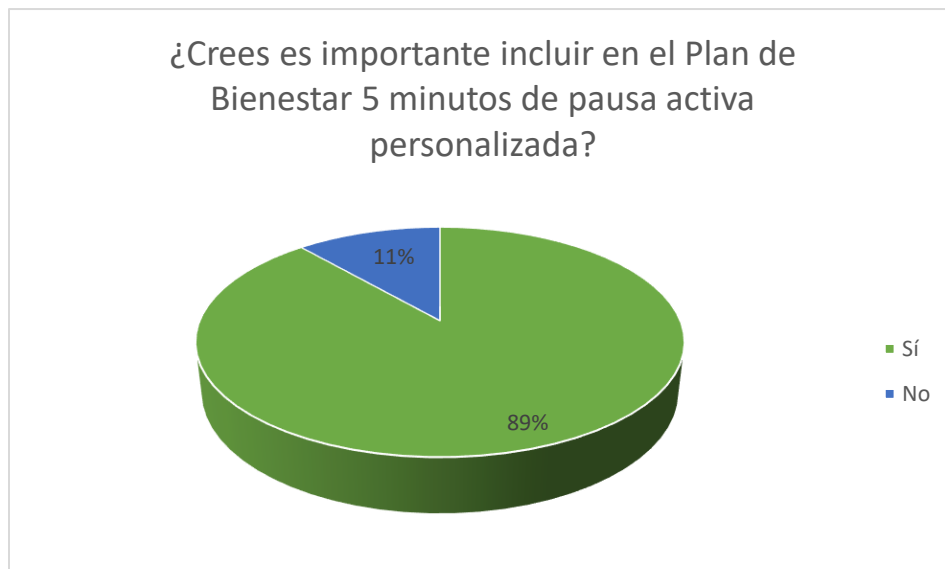
Las 3 actividades que fueron seleccionadas con mayor frecuencia están: Día de la familia, Día del servidor Público y Premiación al mejor empleado y reconocimiento a quienes cumplen quinquenios, estas se fortalecerán acorde a las realidades organizacionales y regionales, teniendo en cuenta variables como los recursos disponibles, la COVID-19 y el distanciamiento social implícito.

Se espera que para el segundo semestre, donde se encuentran enmarcados las actividades, se puedan realizar encuentros masivos.





Como novedad para el Plan de Incentivos y Bienestar 2022 se encuentra la realización de la Semana de Bienestar, esta se planea realizar en el mes de septiembre, entre las actividades propuestas están las actividades culturales, lúdicas y de relajación, acorde a los resultados en el tercer lugar de gusto están las deportivas, al respecto se analizan posibilidades para hacer encuentros y torneos a pequeña escala para los servidores, todo ello desde las normas de bioseguridad al momento del evento.

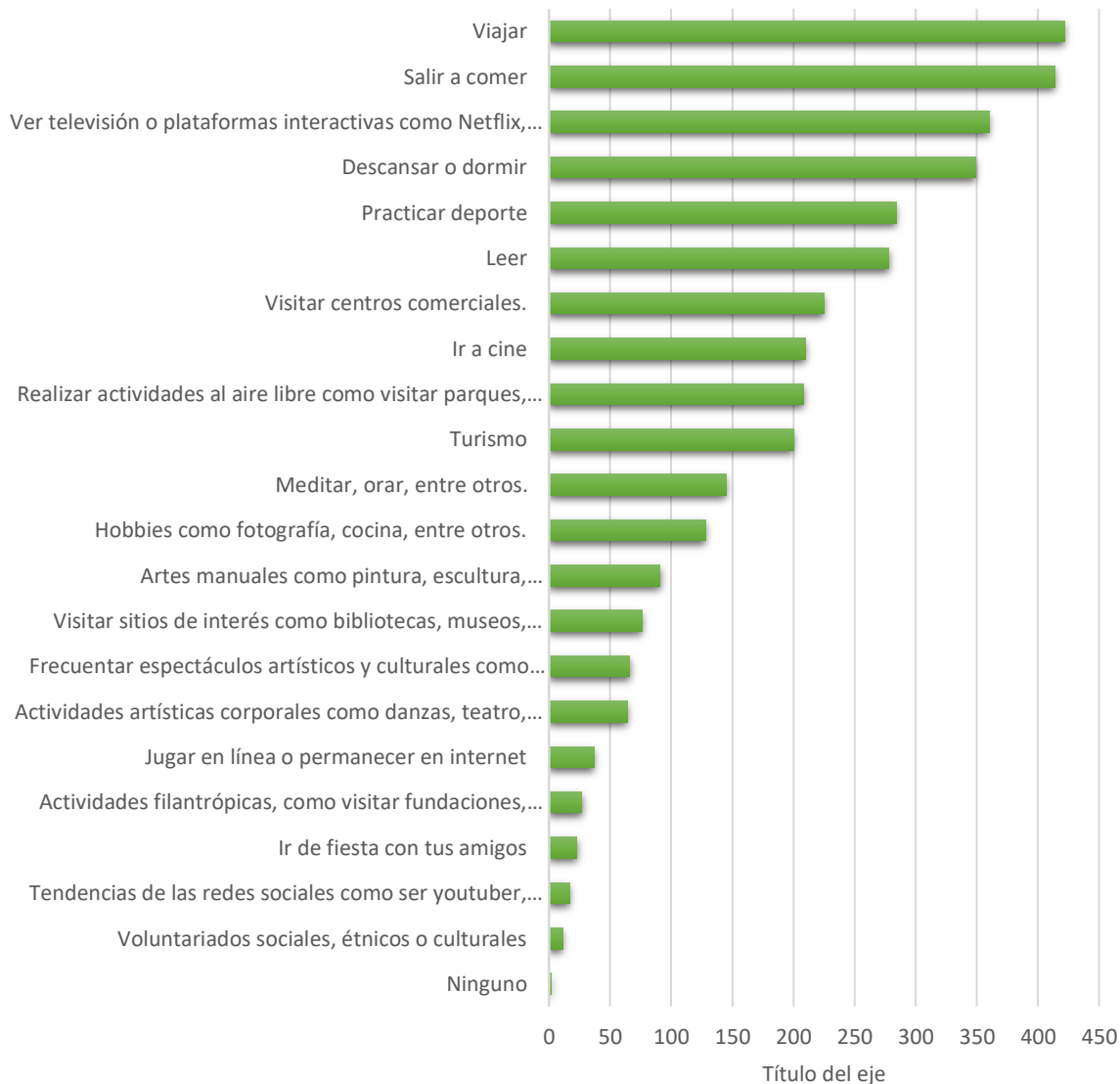


Acorde a los resultados se refuerza la necesidad de realizar pausas activas, estas se vienen implementando por la Dirección de Compensación, Beneficios y Sistema Pensional desde el mes de marzo de 2021





¿Qué haces en tu tiempo libre? Selecciona máximo cinco opciones.

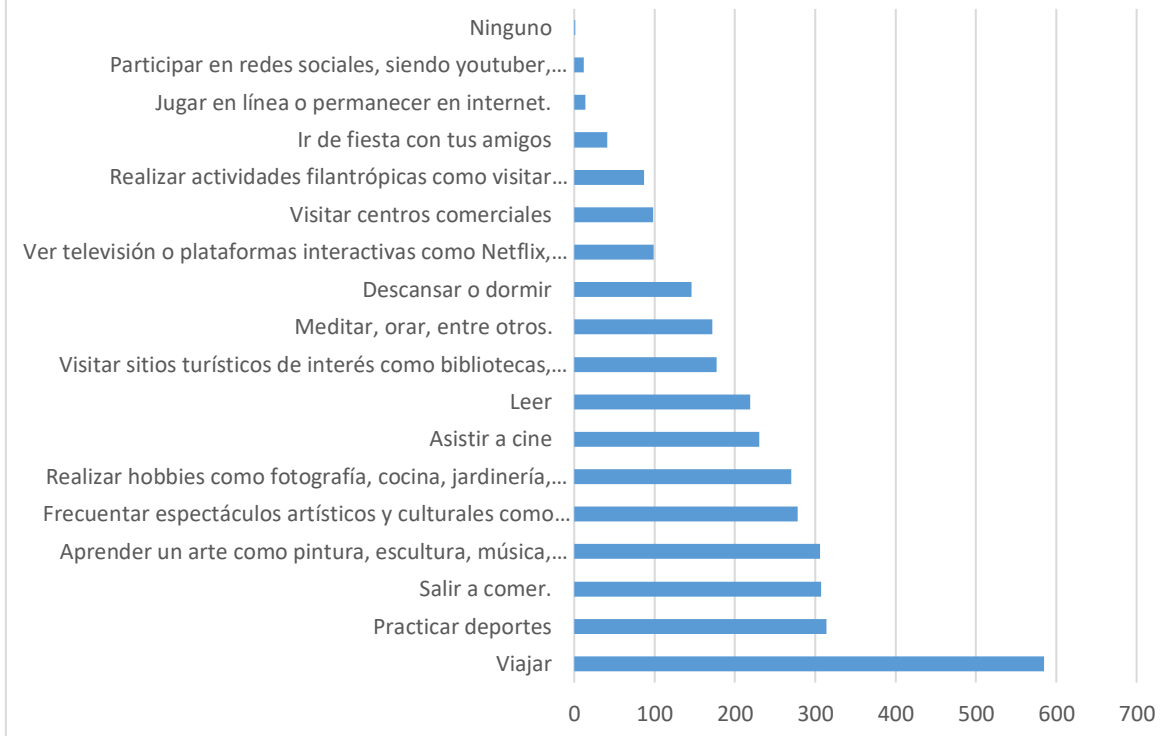


Entre las actividades del plan está hacer convenios estratégicos procurando brindar a los servidores aquello que disfrutan, conciliando la vida personal y laboral, movilizándolo entre otros elementos el compromiso y motivación hacia la organización.





De las siguientes actividades ¿En cuáles te gustaría invertir tiempo libre? Selecciona máximo cinco opciones.

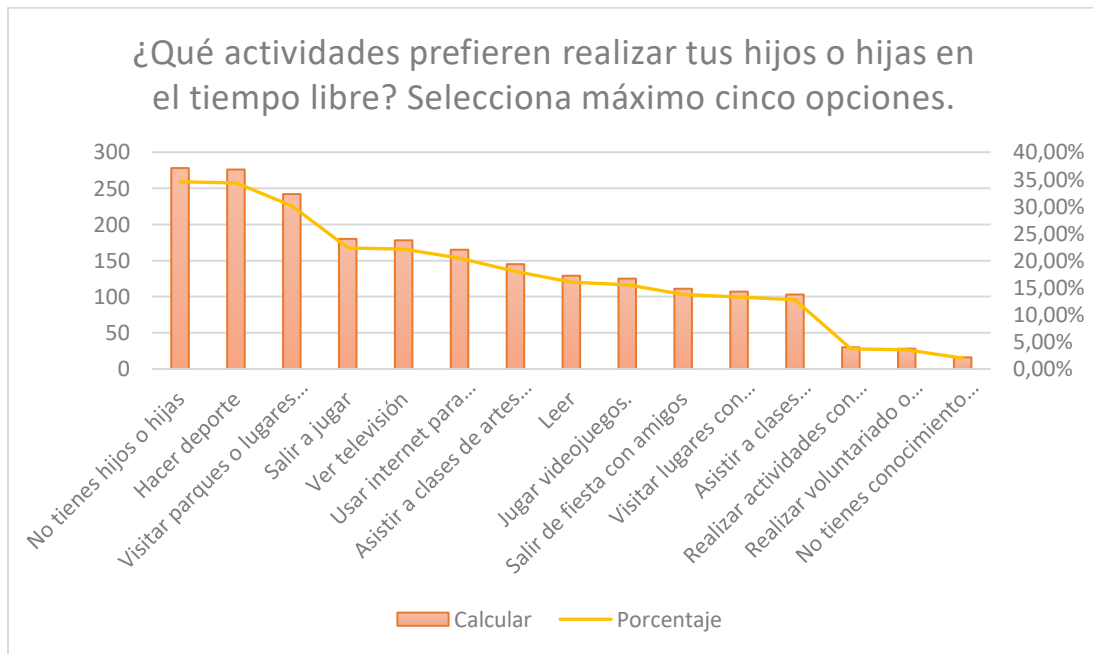


Consonante con la pregunta anterior, la preferencia por viajar se encuentra marcada entre las respuestas de los servidores, las otras variables se encuentran cubiertas por programas como ligas, el programa de aprovechamiento del tiempo libre o actividades puntuales, esto permite pensar en el fortalecimiento de estas actividades, dentro del plan se considera la: "Actualización Normativa y Creación de Programas" para revisar temas de cobertura y requisitos entre otros elementos que impactarán las actividades de bienestar.





Las 3 opciones priorizadas por las personas que respondieron la encuesta son: familia, pareja e hijos, respuesta que muestra la relevancia de las relaciones familiares entre los servidores y llevando a planear acciones para intervenir a la familia, este elemento se conecta con una pregunta anterior donde se realiza el día de la familia como evento a fortalecer y continuar en la administración.



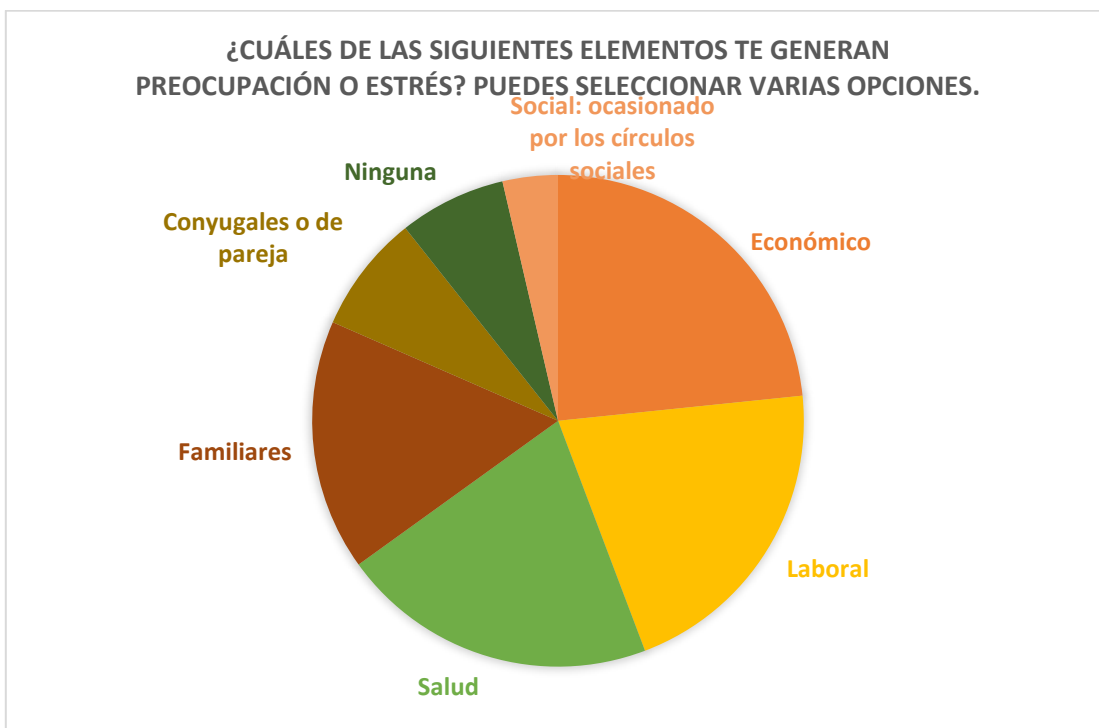
Entre los resultados llama la atención que un porcentaje alto de las personas que respondieron no tienen hijos, elemento que confirma la necesidad de fortalecer aquellos programas que van dirigidos exclusivamente a los servidores, este elemento se abordarán en actividades como el “Encuentros





para el Desarrollo Personal”, así como los beneficios desde los programas de aprovechamiento del tiempo libre.

En lo concerniente a la respuesta hacer deporte, moviliza a robustecer la oferta y comunicar los beneficios en programas como ligas y aprovechamiento del tiempo libre, así mismo, y como se mencionó anteriormente la visita a parques y lugares públicos será abordado a través de convenios con organismos al interior de la entidad así como socios estratégicos como las cajas de compensación familiar.



Los 3 problemas que más generan preocupación o estrés acorde a los resultados entre los servidores que respondieron la encuesta están: económico, laboral y salud temas que se abordarán en las actividades del plan de incentivos y bienestar a través de actividades como el desarrollo personal, el conocimiento de sí mismo, entre otros, de igual forma esta información será compartida con otras áreas de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional para unir esfuerzos para la calidad de vida laboral y personal de los servidores y sus familias, así como los pensionados.

Conclusiones generales de la Encuesta de Bienestar 2021

- Entre los hallazgos se destaca que el mayor porcentaje de la población encuestada está en el rango de 54 a 60 años de edad, lo que permite inferir la necesidad de realizar programas orientados a dicha población, elemento que se correlaciona con las respuestas asociadas a la importancia del cuidado de la salud, la familia, la economía y el disfrute del tiempo libre en actividades como viajar, salir a comer o descansar.





- Así mismo, entre las actividades que los servidores resaltan para su continuidad están: la celebración del día de la familia, día del servidor público y estímulos e incentivos, señal clara para el fortalecimiento de éstas.
- Como consecuencia de los resultados, evidenciado en los mayores porcentajes de “Ninguno” en las preguntas: **De los programas que actualmente ofrece la Gobernación de Antioquia para el aprovechamiento del tiempo libre y el aprendizaje de una segunda lengua ¿De cuál disfrutas más?**, así como: **De los programas de aprovechamiento del tiempo libre y el aprendizaje de una segunda lengua ¿De cuál disfrutaban más tus beneficiarios directos?**, surge la necesidad de realizar procesos de divulgación y promoción de los programas de aprovechamiento del tiempo libre.
- El 51.18% de los servidores que respondieron indican que no tienen beneficiarios, lo que nos lleva a concluir en la necesidad de realizar actividades orientadas al servidor público para el desarrollo personal.

b. Resultados de la medición del Furag, Gestión Estratégica del Talento Humano año 2020

El resultado de la política de gestión y desempeño institucional denominada “Gestión Estratégica del Talento Humano” alcanzó un puntaje de 80.1, no obstante el índice de Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad obtuvo un puntaje de 89.9.

Diagnóstico:

Las brechas más importantes las encontramos en los siguientes ítems:

Incentivos para los gerentes públicos.	Tenido en cuenta	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	60
		21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema		
		41 - 60	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos		
		61 - 80	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos y se articularon con los acuerdos de gestión		
		81 - 100	Se incluyeron incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos, se articularon con los acuerdos de gestión y se mejoraron para la vigencia siguiente		

- El plan de bienestar tiene un alcance para todos los servidores públicos departamentales y sus familiares directos, incluye los niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo.
- Se realizó desde la Subsecretaría de Desarrollo organizacional el diseño, socialización e implementación del modelo de liderazgo de la Gobernación de Antioquia dirigido al nivel directivo de la organización.
- Los equipos de trabajo reconocidos durante el año 2021, fueron liderados por directivos.





Equipos de trabajo (pecuniarios).	Tenido cuenta en	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	40
		21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema		
		41 - 60	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos		
		61 - 80	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos y se otorgaron		
		81 - 100	Se incluyeron incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y los resultados se implementaron en la entidad		

En el año 2020 se realizaron actividades reconociendo el logro de los servidores frente al desempeño como mejores empleados de carrera administrativa. En el año 2021 se realizó la convocatoria para la selección de los mejores equipos de trabajo de la Gobernación de Antioquia, obteniendo como resultado el incentivo a los mejores tres (3) equipos de trabajo. La premiación se desarrolló en el marco de un evento público en el mes de noviembre en donde se exaltaron el desempeño y el servicio durante la vigencia. A partir de la evaluación de satisfacción del evento se realizó el análisis de las sugerencias propuestas por los asistentes y se determinó que el porcentaje de satisfacción fue del 88%, puntaje que nos permite trazar unas acciones de mejora para la siguiente vigencia.

Decisiones de la alta dirección.	Tenido cuenta en	0 - 20	No se elaboró Plan de Bienestar e Incentivos en la entidad	1 año	60-100
		21 - 40	El Plan de Bienestar e Incentivos no tuvo en cuenta este tema		
		41 - 60	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos		
		61 - 80	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos y estas decisiones están documentados		
		81 - 100	Se tuvieron en cuenta decisiones de la alta dirección en el Plan de Bienestar e Incentivos, están documentadas y se han incorporado en cada vigencia		

- Cuando se realizó el plan de bienestar se realizó una encuesta a todos los servidores, incluidos directivos y los resultados fueron tenidos en cuenta en el diseño del plan. Adicionalmente, el plan es discutido en el equipo de la Secretaría Talento Humano y Desarrollo Organizacional y en el equipo de mejoramiento del proceso Desarrollo del Talento Humano, es aprobado por el nivel directivo del organismo y adoptado mediante decreto por el Gobernador; para la vigencia 2022 se publicará en el sitio web con el objetivo de fomentar la participación y recopilar recomendaciones de la población objeto.





Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad.	Alcance de la divulgación de Servimos y porcentaje de beneficios implementados con los servidores	0 - 20	No se ha desarrollado el programa Servimos en la entidad	1 año	60
		21 - 40	La entidad conoce el programa Servimos pero no lo ha divulgado a sus servidores		
		41 - 60	La entidad se ha capacitado en el programa Servimos		
		61 - 80	Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha logrado hasta un 5 % de servidores que usan las alianzas		
		81 - 100	Se ha realizado la divulgación del programa Servimos y se ha logrado que más de un 5% de servidores usen las alianzas		

- El “programa servimos” de la Función Pública es de conocimiento de los servidores públicos, no se tienen registros de uso por parte de éstos, para la vigencia 2022, se establecerá contactos con el encargado del programa para divulgarlo nuevamente.

Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.	Programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	0 - 20	La entidad no realiza programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	1 año	50	Desde la Dirección de Compensación, Beneficios y Sistema Pensional se realiza reconocimiento a la trayectoria laboral (quinquenios), pero no se realizan reconocimientos por la trayectoria laboral y agradecimiento a las personas que se desvinculan. (Este tema pasó a la Dirección de Desarrollo del T.H.)
		21 - 40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan			
		41 - 60	La entidad realiza algunas actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan			
		61 - 80	La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan			
		81 - 100	La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan y evalúa el impacto de estas actividades			

La Dirección Desarrollo Talento Humano realiza anualmente el reconocimiento laboral a través de la actividad de los quinquenios, así mismo en el desarrollo del programa de preparación para el retiro laboral se ejecutan actividades de reconocimiento a la labor por la trayectoria.

Como acción de mejora se fortalecerán las acciones que se desarrollan actualmente de forma de que sean más explícitas y dicientes para los servidores públicos.





<p>Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.</p>	<p>Programas de desvinculación asistida</p>	0 - 20	La entidad no cuenta con programas de desvinculación asistida	<p>1 año</p> <p>60</p>	<p>Desde la Dirección de Talento Humano se realiza el programa de preparación a la jubilación cada año. El tema de reestructuración u otro tipo de desvinculación actualmente no se realizan en la Secretaría.</p>
		21 - 40	La entidad ha analizado la viabilidad de implementar programas de desvinculación asistida		
		41 - 60	La entidad realiza algunas actividades de desvinculación asistida		
		61 - 80	La entidad realiza actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional		
		81 - 100	La entidad realiza actividades de programas de desvinculación asistida a la totalidad de las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento provisional y evalúa el impacto de estas actividades		

Se buscará un mecanismo para fomentar la articulación de acciones conjuntas con la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional y la Dirección de Personal, a fin de incorporar los ajustes la gestión de cambio relacionada con la modificación de la estructura organizacional y de la planta de personal.

c. Referenciamiento de buenas prácticas:

Para el proceso de construcción del Plan de Incentivos y Bienestar 2022 se contó con 3 referenciamientos donde los líderes de diferentes programas y áreas de bienestar contaron sus experiencias y aprendizajes, estas entidades fueron:

- Bancolombia:

Entre los aprendizajes se encuentra la “Ruta de calidad de vida” como itinerario de la estadía de los colaboradores de la organización iniciando desde la atracción hasta el retiro de la organización, en dicho proceso se encuentran diversos beneficios como créditos, auxilios, convenios, reconocimientos, planes, entre otros, todos estos buscando la especificidad de los gustos y necesidades de cada empleado, proceso de caracterización que está en el proceso de fortalecimiento con profesionales de áreas sociales.

Derivado de este proceso se toman experiencias exitosas como continuar con el proceso de caracterización, fortalecer una ruta de bienestar acorde con las necesidades en cada etapa laboral y de la vida de los servidores y dar claridad de los beneficios a los cuales se tiene acceso

En consonancia con la encuesta de Bienestar y la conversación sostenida con dicha entidad, se encuentra la necesidad de promover y fomentar las actividades sobre el SER.

- Teleantioquia:

Teleantioquia convocó a este espacio para conocer la práctica de la tiquetera: “*momentos de felicidad*”, y se compartieron los programas de ambas entidades encontrando similitudes en el abordaje de la caja de compensación familiar, los días especiales y en general adoptan programas de la gobernación y los adaptan según las características de su población.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



Entre otros temas se abordó la felicidad organizacional como un concepto a ser trabajado en las entidades, aprendizaje que nutre la idea de crear una ruta de felicidad con todos los beneficios que se tienen para los servidores.

- **Celsia:**

Esta organización trabaja desde 5 categorías el plan de beneficios abordando temas como incentivos emocionales, en tiempo, reconocimientos, deportivos, económicos, familiares, entre otros. Para abordar temas singulares, hechos acorde al momento de vida de cada colaborador como podría ser matrimonio o un nuevo hijo.

De estos aprendizajes se resaltan elementos que ya se tienen bien sea como elemento extra o por norma, pero también surgen propuestas a pensar como el conocimiento de los colaboradores y acompañar ciertos momentos de la vida, en el caso de la Gobernación el primer acercamiento se está realizando a través de la caracterización pero se espera en el transcurso se pueda hacer un seguimiento más personalizado.

En cuanto a deporte hay aprendizajes respecto al uso de la virtualidad como herramienta para unir a los colaboradores y sus familias en el cuidado físico, elemento que se debe continuar fortaleciendo en la Gobernación.

d. Cajas de compensación familiar:

Para conocer lo que ofrecen las diferentes cajas de compensación, se solicitó a Comfama y Comfenalco que presentaran el portafolio de servicios, esto permitió conocer otras posibilidades para abordar diferentes necesidades en la Gobernación de Antioquia.

Al indagar por los programas se escucharon opciones para intervenir a servidores y sus familias, así como los pensionados, estas intervenciones daban respuesta a necesidades surgidas desde la experiencia de los servidores que se encuentran asociados a los programas de bienestar o bien que responden al sello que desea impregnar la administración orientado al SER y a la alegría de servir.

Para el año 2022 se contará con la caja de compensación Comfama para realizar la encuesta sociodemográfica con el fin de mantener la información actualizada y obtener los datos para mejorar las actividades orientadas al bienestar.

e. **Otros insumos** - Programa nacional de bienestar: servidores saludables, entidades sostenibles 2020-2022 Departamento Administrativo Función pública: Se consultó y se siguieron las propuestas y lineamientos descritos en el programa.

INTEGRACIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR.

Este plan de incentivos se encuentra apalancado en el Sistema Integrado de Gestión (SIG) de la Gobernación de Antioquia, en el proceso Desarrollo del Talento Humano, bajo el procedimiento Planeación y Ejecución de Programas de Bienestar, cumpliendo con el ciclo: Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), por lo tanto se respalda por indicadores de producto y resultado como son:

- **Indicador sistema integrado de gestión:** Grado de satisfacción de los usuarios que participan en los eventos realizados.
- **Indicador de producto del Plan de Desarrollo Unidos por la vida 2020 – 2023 :** Personas





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



atendidas en los programas de bienestar laboral y calidad de vida

De igual forma, se encuentra asociado al programa “*Administración Unidos por el Bienestar y la calidad de Vida*” del Plan de Desarrollo: **Unidos por la vida 2020 – 2023**, en la línea estratégica 5: Nuestra Gobernanza en el componente: Fortalecimiento Organizacional.

RECURSOS DESTINADOS PARA 2022.

Para la ejecución del Plan Institucional de Incentivos y Bienestar se cuenta con un presupuesto asignado de **\$24.164.278.202**

METODOLOGÍA DE TRABAJO.

- a. **Fuentes de información:** encuesta de bienestar laboral y calidad de vida 2021, resultados de la medición del Furag, Gestión Estratégica del Talento Humano año 2020, referenciamiento de buenas prácticas de entidades públicas y privadas, cajas de compensación familiar, la construcción participativa con el Departamento administrativo de Planeación y el programa nacional de bienestar: servidores saludables, entidades sostenibles 2020-2022 Departamento Administrativo Función pública
- b. **Método de elaboración:** elaboración del diagnóstico y elaboración del marco conceptual
- c. **Diseño y formulación del programa:** Diseño de los ejes temáticos y actividades del plan

PLAN DE TRABAJO INCENTIVOS y BIENESTAR:

La intervención se orienta a 2 públicos:

A. Servidores y sus familias

Ejes temáticos:

1. Fechas especiales.
2. Formación para el desarrollo humano y mantenimiento físico.
3. Salario emocional
4. Transporte, medio ambiente y calidad de vida.
5. Planeación
6. Familia
7. Recreación y Turismo
8. Cultura
9. Reconocimiento
10. Fondos.

B. Pensionados

Ejes temáticos:

1. Desarrollo personal
2. Recreación y cultura

A. SERVIDORES Y SUS FAMILIAS.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



EJES TEMÁTICOS	EVENTO	MES
Fechas Especiales	Conmemoración del día internacional de los derechos de las mujeres: Se conmemora el día internacional de los derechos de la mujer con una actividad para exaltar el desarrollo íntegro como persona.	Marzo
	Celebración día de la Secretaria: Acto especial en un lugar establecido para tal fin, para reconocer la labor de este grupo de personas.	Abril
	Día de la niñez: Se fomenta el desarrollo saludable de los niños, sensibilizando a padres y comunidad en general del cuidado y derechos de esta población.	Abril
	Día de la Madre: Se reconoce a las madres de la Gobernación de Antioquia por su valor, entrega y compromiso.	Mayo
	Día del Padre: Se reconoce a los padres de la Gobernación de Antioquia en su rol de enseñanza y protección	Junio
	Día del Servidor Público (29 de junio): A través de un acto especial se exalta el valor del servidor público resaltando su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética.	Junio
	Celebración día del Conductor: Acto especial en un lugar establecido para tal fin, para reconocer la labor de este grupo de personas.	Julio
	Celebración día del Mensajero: Acto especial en un lugar establecido para tal fin, para reconocer la labor de este grupo de personas.	Octubre
Formación para el desarrollo humano y mantenimiento físico.	Formación deportiva para servidores y beneficiarios : Se prestan servicios de formación y desarrollo deportivo a través de las diferentes ligas a los servidores públicos y sus beneficiados directos.	Según contrato
	Caminatas ecológicas: Práctica que se efectúa de manera colectiva con los servidores públicos y consiste en recorrer a pie territorios urbanos, rurales y limítrofes, de reserva o significado ambiental.	Según contrato





	<p>Pausas activas: Espacio de actividad física desarrollada en el entorno laboral, que incluye adaptación física, cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares.</p>	Periodo de prácticas
	<p>Aprovechamiento del tiempo libre: Beneficio para acceder a diferentes modalidades de uso del tiempo libre como: entrenamiento físico, cursos de capacitación informal y aprendizaje de una segunda lengua.</p>	Enero a diciembre
	<p>Cursos de capacitación informal en artes, oficios, recreación y deportes: Realizado a través de contratación directa con la caja de compensación familiar COMFAMA</p>	Enero a diciembre
	<p>Encuentros para el desarrollo personal: Se realizarán encuentros dirigidos a diferentes grupos poblacionales que tiene como propósito central generar experiencias y vivencias permitiendo a los participantes a través de la introspección explorarse a sí mismo en diferentes contextos.</p>	2 eventos por semestre
Salario emocional.	<p>Vacaciones recreativas para los hijos de los servidores públicos entre 7 y 12 años de edad: Variedad de actividades lúdicas, recreativas, deportivas y culturales ideado por grupos de edades y realizado para los tres periodos vacacionales.</p>	Junio, octubre y diciembre
	<p>Navidad en el CAD. Bienvenida a la navidad buscando afianzar la tradición y fortalecer valores como la generosidad, la bondad, la alegría y el amor. Pregón navideño: Se hace un evento cultural con un grupo musical y se hace entrega de comida tradicional navideña a los servidores que se encuentren en el CAD. Novena navideña: Celebración de la novena de navidad con las dependencias de la Gobernación en coordinación con la capellanía.</p>	Diciembre
	<p>Tiquetera emocional: “Momentos de Felicidad” virtual:</p>	Todo el año





	Busca el equilibrio entre la vida laboral y personal, con los cuales se podrá compartir, descansar y disfrutar con aquellos que amas.	
	Semana del Bienestar, seguridad y salud en el trabajo: Espacio para acercarnos y fortalecer vínculos con nuestro entorno laboral que nos permite reencontrarnos donde el cuidado personal y la salud mental son el centro de todas las actividades que se desarrollan para fortalecer hábitos de vida saludables	Segundo semestre
	Bazar de la alegría: Espacio para impulsar y visibilizar los emprendimientos de los servidores públicos departamentales, buscando generar acciones para activar la economía.	Asociado a las fechas especiales
	Incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano: Establecer estímulos de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente	Uno cada semestre
Transporte, medio ambiente y calidad de vida.	Beneficio por uso de la bicicleta como medio de transporte hacia el CAD. Cumplimiento del Decreto Departamental 4366 de julio de 2019 que fomenta el transporte en bicicleta hacia el lugar de trabajo. Se otorgará medio día libre de descanso al servidor público por cada 30 ingresos en bicicleta al CAD, los cuales no son acumulables. El beneficio es hasta 8 medias tardes al año.	Todo el año
Planeación	Actualización Normativa y Creación de Programas: Revisión y análisis de la normativa nueva y vigente en temas de bienestar, ajustando los programas existentes e implementando aquellos que sean requeridos.	Todo el año
	Medición de Clima Organizacional. Como resultado de la medición del clima organizacional se realizará la intervención con énfasis en la variables que tuvieron un puntaje bajo	Primer semestre
Familia	Celebración Día de la familia: Favorecer los espacios para la integración de la familia y crear lazos afectivos y relacionales con otros grupos familiares.	Una actividad por cada semestre





	<p>Sala amiga de la mujer lactante: Dar cumplimiento al derecho de toda mujer a amamantar, que permite a su vez satisfacer el derecho de todo niño y de toda niña a una alimentación adecuada y saludable, y a gozar del derecho al más alto estándar de salud. Ofrecer un espacio privado, digno, higiénico y cálido en el cual la madre trabajadora puede extraer, almacenar y conservar la leche materna</p>	Todo el año
Reconocimiento	<p>Premios la alegría de servir, Tarde de los mejores: Cumplimiento del Decreto Departamental 2651 de 2019 en el que la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional seleccionará al mejor empleado de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, el mejor de libre nombramiento y remoción (asistencial, técnico y profesional) y mejores equipos de trabajo de la Gobernación de Antioquia, de igual forma se hace un reconocimiento por antigüedad en el servicio a los empleados públicos que cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 y 40 años de servicio.</p>	Noviembre
Valores del servicio público	<p>Código de integridad: Dando cumplimiento al Decreto departamental 1614 del 6 de julio de 2020, Se fortalecerá la campaña de apropiación de los 7 valores del servicio público, buscando acciones más didácticas para los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia</p>	Todo el año
Fondos	<p>Fondo de la Vivienda: Solución de vivienda para los servidores y pensionados en las modalidades de compra, mejora, deshipoteca y reparación.</p>	Dos veces al año
	<p>Fondo de Calamidad doméstica: Propiciar la solución de calamidades de los empleados públicos y pensionados del Departamento de Antioquia. Otorgar préstamos de calamidad doméstica a los servidores que lo requieran de acuerdo con la normativa vigente y procedimientos establecidos para tal fin.</p>	Todo el año

B. PENSIONADOS



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



EJES TEMÁTICOS	EVENTO	MES
Desarrollo personal	Caracterización de la Población. Conocer las necesidades, motivaciones e intereses de los pensionados con el fin de ofrecer programas que mejoren su calidad de vida. Diseño y aplicación de “Ficha Gerontológica” en aspectos como: sociodemográficos, composición familiar, condiciones de salud, económicas y de vivienda.	
Recreación y Cultura	Contemplamos diversas actividades de recreación, turismo, cultura, conocimiento y desarrollo personal para los pensionados por la Gobernación	1 actividad por semestre

Del análisis de las diferentes actividades surgen los siguientes propósitos a trabajar en la anualidad 2022:

- Fortalecer la divulgación y promoción de las actividades de bienestar, utilizando los diferentes canales de comunicación con los que cuenta la Gobernación de Antioquia.
- Promover espacios diferentes para el desarrollo personal orientado a diferentes grupos poblacionales
- Acercar a los servidores de las regiones a las actividades realizadas en el CAD, esto a través de herramientas tecnológicas (streaming, videos, intranet, entre otros)
- Revisar y actualizar, si así lo requiere, la normativa de los temas de bienestar social y calidad de vida.
- Realizar la encuesta sociodemográfica con la Caja de compensación Familiar Comfama con el fin de mantener la información actualizada y obtener los datos para mejorar las actividades orientadas al bienestar.

Nota: El presente plan de Incentivos y Bienestar Laboral se publica en cumplimiento de la normativa que lo regula, no obstante los programas y actividades pueden ser actualizados, modificados e integrados basados en las necesidades de la organización, las normas de bio-seguridad, los empleados y sus familias.

Por temas de aforo algunas actividades deberán realizarse de manera mixta o virtual.

PAULA ANDREA DUQUE AGUDELO

Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional.

V°B° LUZ STELLA CASTAÑO VÉLEZ

Subsecretaria Talento Humano





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



Anexo 1: Encuesta de Bienestar 2021

Anexo 2: Resultados Furag <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

	NOMBRE	FIRMA	FICHA
Proyectó	Luz Mery Londoño Molina – Profesional – Dirección Desarrollo Talento Humano		28/12/2021
Proyectó	Beatriz Elena Restrepo Múnera – Profesional – Dirección Desarrollo Talento Humano		28/12/2021
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.			

