

Gobernación de Antioquia

PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR LABORAL

Vigencia 2023

SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO
ORGANIZACIONAL - DIRECCIÓN DESARROLLO TALENTO
HUMANO
31-1-2023



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).





TABLA DE CONTENIDO

1. GENERALIDADES	3
1.1 OBJETIVO GENERAL:	3
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	3
1.3 ALCANCE	3
1.4 RESPONSABLES	4
1.5 RECURSOS DESTINADOS	4
1.6 METODOLOGÍA DE TRABAJO.....	4
2. DIRECTRICES NORMATIVAS.....	5
3. MARCO CONCEPTUAL.....	7
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	9
4.1 ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA 2022:.....	9
4.2 RESULTADOS MEDICIÓN FURAG	14
4.3 AUTODIAGNÓSTICO MIPG	15
4.4 RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL 2021	16
4.5 OTROS INSUMOS: PROPUESTA DE PLAN DE TRABAJO OFRECIDO POR LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFAMA	17
5. PLAN DE TRABAJO INCENTIVOS Y DE BIENESTAR.....	18
5.1 SERVIDORES Y SUS FAMILIAS	19
5.2 PENSIONADOS	23
6. MEDICION DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR.....	24





1. GENERALIDADES

1.1 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.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Diseñar actividades de bienestar laboral para los servidores públicos y sus familias, así como para los pensionados por el 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 por el 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 por el 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.

1.3 ALCANCE

El Plan Institucional de Incentivos y Bienestar de la Gobernación de Antioquia tiene como beneficiarios a los 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 por el Departamento de Antioquia. En todo caso el anterior alcance está sujeto a las disposiciones nacionales y departamentales que la regulen.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

1.4 RESPONSABLES

La Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional a través de la Subsecretaría de Talento Humano, tienen la responsabilidad de la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar e Incentivos de la Gobernación de Antioquia.

1.5 RECURSOS DESTINADOS

Para la ejecución del Plan Institucional de Incentivos y Bienestar se cuenta con un presupuesto asignado en el POAI 2023 por valor de **\$22.025.276.818**.

1.6 METODOLOGÍA DE TRABAJO

- **Fuentes de información:** encuesta sociodemográfica 2022, resultados de la medición del FURAG 2021, Gestión Estratégica del Talento Humano año 2022, resultados medición clima organizacional 2021 y Otros insumos: Propuesta de Plan de trabajo ofrecido por la Caja de compensación familiar Comfama
- **Método de elaboración:** elaboración del diagnóstico y elaboración del marco conceptual.
- **Diseño y formulación del programa:** Diseño de los ejes temáticos y actividades del plan.





2. DIRECTRICES NORMATIVAS

- **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”.
- **La Ley 909 de septiembre 23/2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, 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 Departamental 2023070000588 de 2023:** “Por el cual se establecen los lineamientos del programa denominado aprovechamiento del tiempo libre, para los servidores públicos del Departamento de Antioquia y sus familias”.
- **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”
- **Concepto 344731** del 16 de septiembre de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública: “Por medio del cual se interpreta la ley 1857 de 2017 con respecto a la jornada laboral día de la familia”
- **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





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

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”.
- **Decreto 051 de enero 16/2018**. 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.
- **Ley 1952 de 2019** “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- **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.”
- **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.
- **Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2017**. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.
- **Programa nacional de bienestar: servidores saludables, entidades sostenibles 2020-2022** Departamento Administrativo Función pública





3. MARCO CONCEPTUAL

Concepto	Definición
Bienestar	Provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de las personas
Calidad de Vida Laboral	Ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público.
Clima Laboral	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.
Cultura organizacional	Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización.
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.
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.
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





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estos. Los programas relacionados con este componente son: Deportivos, Recreativos, Vacacionales, Artísticos y Culturales, Promoción y Prevención de la Salud, Capacitación Informal en Artes o Artesanías, Promoción de Programas de Vivienda y Educación formal.

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.





4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

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 2023

**Encuesta de
caracterización
sociodemográfica
2022**

**Resultados
Medición FURAG
2021**

**Resultados
Autodiagnósticos
de Talento
Humano y**

**Resultados
Medición de
Clima Laboral**

**Plan de Trabajo
COMFAMA**

4.1 ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA 2022:

Para la elaboración del Plan de Incentivos y Bienestar de la Gobernación de Antioquia se diseñó en conjunto con Comfama una encuesta para ser respondida por los servidores públicos, obteniendo un total de 1836 respuestas de la planta actual de servidores, correspondiente al 64%.

Población	Encuestados
2.887	1.836
	64%

Se evidencia en la siguiente tabla el número de servidores que respondieron por cada secretaría:





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

Secretaría	Cantidad
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN.	420
SECRETARÍA SECCIONAL DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE ANTIOQUIA.	338
SECRETARÍA DE SUMINISTROS Y SERVICIOS.	175
SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL.	124
SECRETARÍA DE HACIENDA.	103
SECRETARÍA DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA.	85
SECRETARÍA DE AGRICULTURA Y DESARROLLO RURAL.	81
SECRETARÍA GENERAL.	65
DESPACHO DEL GOBERNADOR.	60
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN.	57
SECRETARÍA DE TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES.	49
SECRETARÍA DE MINAS.	30
SECRETARÍA DE INCLUSIÓN SOCIAL Y FAMILIA.	28
SECRETARÍA DE PARTICIPACIÓN Y CULTURA CIUDADANA.	27
SECRETARÍA DE AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD.	21
SECRETARÍA DE ASUNTOS INSTITUCIONALES. PAZ Y NO VIOLENCIA.	19
SECRETARÍA DE SEGURIDAD Y JUSTICIA.	18
SECRETARÍA DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD.	18
GERENCIA DE AUDITORÍA INTERNA.	12
GERENCIA DE SEGURIDAD VIAL.	11
SECRETARÍA DE LAS MUJERES.	10
GERENCIA DE SERVICIOS PÚBLICOS.	6
SECRETARÍA DE TURISMO.	6
DAGRAN.	5
GERENCIA DE MUNICIPIOS.	4
SERES - SECRETARÍA REGIONAL Y SECTORIAL DE DESARROLLO ECONOMICO EQUITATIVO.	1

Además, se presentan los cargos de los servidores:

Secretaría	Cantidad
Profesional	720
Asistencial	711
Técnico	231
Directivo	70
Trabajador Oficial	40
Asesor	1

A continuación se presenta la caracterización de los 1.836 servidores encuestados:





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS



1007 (55%) Mujeres
824 (45%) Hombres
4 (1%) Otro
1 (1%) Prefiere no responder



1295 (71%) de los encuestados son mayores de 40 años



1032 (56%) de los encuestados son casados



1027 (56%) Viven con hijos
915 (50%) Viven con mascota
749 (41%) Viven con pareja



781 (43%) trabajadores son cabeza de hogar

Personas	Respuestas	Promedio personas en el hogar
1	278	
2	402	
3	524	
4	376	
5	157	
6	99	

En cuanto al lugar de residencia se tiene que 1.833 servidores residen en el Departamento de Antioquia, 2 en Cundinamarca y 1 en Santander. Los municipios donde más servidores residen se enlista a continuación:

Antioquia 1833

Cundinamarca 2

Santander 1

Medellín 937

Envigado 132
Bello 126
Sabaneta 66
Itagüí 65
Copacabana 29
Marinilla 26
Rionegro 26
La Estrella 25
Caldas 13

Las brechas más importantes de la caracterización se enfocan en 4 aspectos: servidores con solo formación primaria, pertenecientes a grupo étnico, migrantes y con trastorno de salud mental:

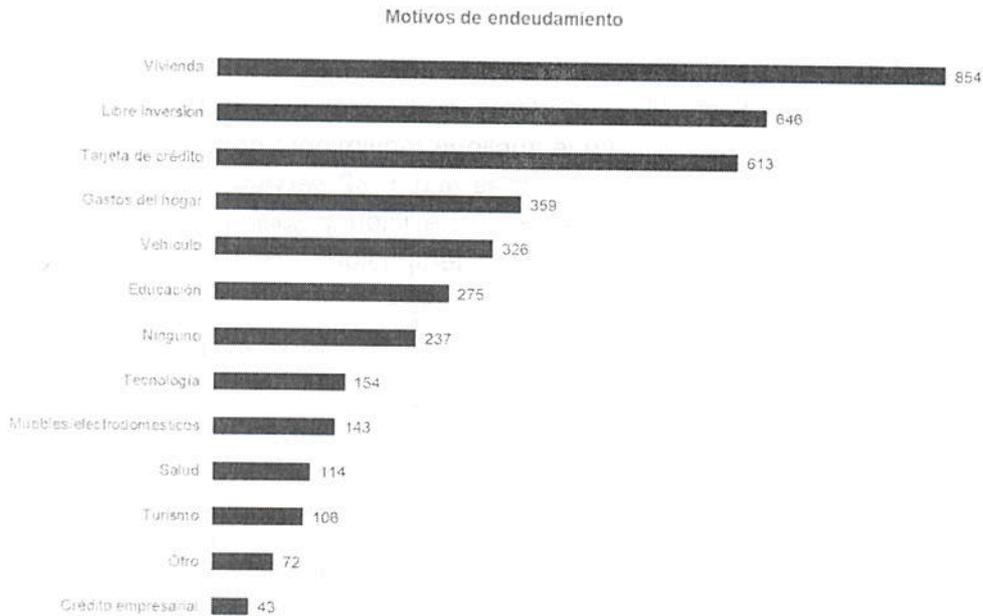




Brechas	Encuestados
Trastorno de Salud Mental	772 (42%)
Trabajadores pertenecientes a un grupo étnico	217 (12%)
Trabajadores migrantes	35 (2%)
Trabajadores solo cuentan con formación primaria	24 (1%)

En cuanto a salud financiera se obtiene que para 71 trabajadores la suma de sus ingresos laborales no supera los 2SMLV y la manera en que distribuyen los ingresos son en alimentación, servicios públicos, transporte y vivienda/pago créditos. 835 servidores manifiestan tener estrés económico y 1570 viven situaciones de conflicto en los hogares, siendo la situación de deudas la de mayor razón con 524 servidores, y le siguen dificultades económicas, desempleo en algún miembro de su familia y sostenimiento de familiares.

Los motivos de endeudamiento son:



En consonancia con los puntos anteriormente expuestos, se concluye que el trastorno de salud mental puede ser un derivado del estrés económico que sufren los servidores por endeudamiento en cuanto a vivienda, créditos y gastos en el hogar, entre otros, conllevando esto a los conflictos en los hogares.





En cuanto al hábitat, se tiene que el 58% de los servidores tienen casa propia y el 64% manifiestan necesidades de mejoramiento, siendo este último elemento un ítem importante en el plan 2023 donde se incluyen el fondo de vivienda y fondo de calamidad.

Las situaciones de conflictos en los hogares está dado por:

Situaciones	Cantidad
Enfermedad grave de algún miembro de la familia	256
Muerte de seres queridos	196
Separación - divorcio	126
Dificultades en convivencia familiar	123
Enfermedades de salud mental	139
Problemas de conducta con sus hijos	94
Adicciones	85

Para el uso del tiempo libre 347 servidores realizan actividad física diariamente, 876 servidores hacen deporte o actividad que implique movimiento de los cuales 391 prefieren deporte, 311 aire libre y 174 hobbies, mientras que 1192 servidores prefieren actividades que implican sedentarismo como dormir, ver televisión y salir a comer. Los servidores exponen las siguientes barreras para el uso de tiempo libre:



617 servidores no disponen de tiempo libre



1055 servidores por falta de dinero



675 servidores que sus horarios no coinciden con los de su familia



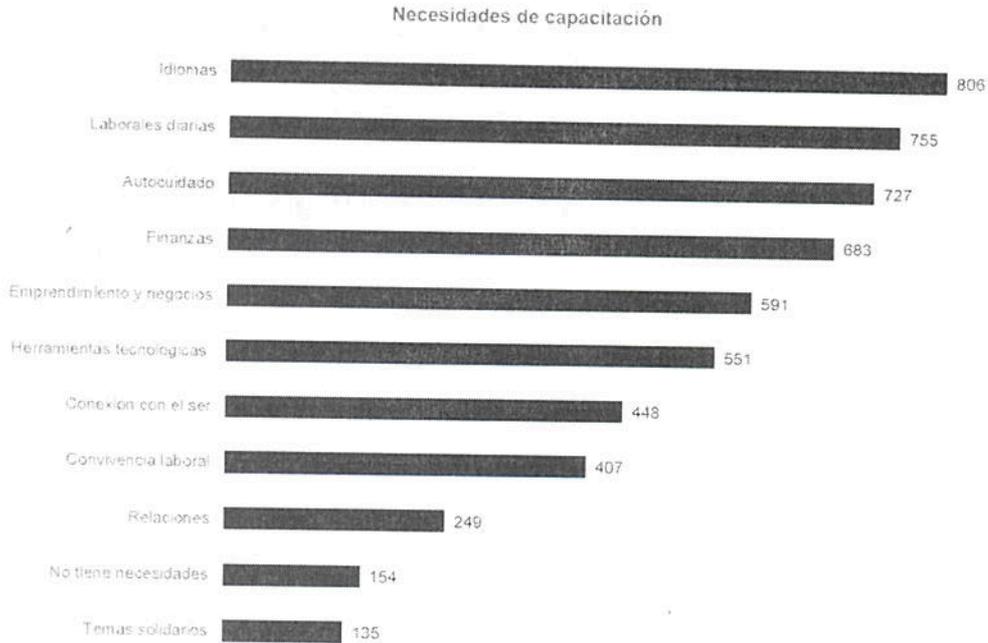
414 servidores por desconocimiento de actividades y programas

De acuerdo con los resultados de las barreras, para los servidores que manifiestan falta de dinero e igualmente para aquellos que desconocen actividades y programas, en el Plan de Bienestar 2023 se contempla el programa de Tiempo Libre, programa destinado a ayudas económicas a servidores y sus familias a realizar actividad física, aprendizaje de segunda lengua y la realización de cursos.





Finalmente, en cuanto a la formación de los servidores, el 46% manifiesta que las capacitaciones deben de estar enfocadas a temas de tecnología, el 25% a gastronomía y el 22% a planeación. A continuación se presentan otras necesidades de capacitación:



4.2 RESULTADOS MEDICIÓN FURAG

El Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG II) es una herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales. La medición del Desempeño Institucional es una operación estadística que mide anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas, proporcionando información para la toma de decisiones en materia de gestión.

El resultado de la medición del Índice de Desempeño Institucional de la Gobernación de Antioquia, correspondiente al año 2021 entregó a la entidad una serie de recomendaciones

Nro.	Política	Recomendaciones
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.





4.3 AUTODIAGNÓSTICO MIPG

En el autodiagnóstico de **Gestión Estratégica del Talento Humano** elaborado para el año 2022, las rutas de creación de valor quedaron con los siguientes resultados:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD	91	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	90
La felicidad nos hace productivos		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	92
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	91
		- Ruta para generar innovación con pasión	91
RUTA DEL CRECIMIENTO	87	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo, y el reconocimiento	87
Liderando talento		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	85
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	86
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	91
RUTA DEL SERVICIO	95	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	96
Al servicio de los ciudadanos		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	94
RUTA DE LA CALIDAD	90	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	91
La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	88
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	89	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	89
Conociendo el talento			

Como brechas identificadas están

- Incluir 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.
- Incluir actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se incorporaron mejoras.
- Incluir programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se hizo multiplicación de la capacitación.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

- La Sala Amiga de La Familia Lactante del Entorno Laboral de la entidad se encuentra inscrita ante la secretaria de salud o entidad que haga sus veces, quien verificó el cumplimiento de los requisitos generales y específicos.
- Realizar la divulgación del programa Servimos y se ha logrado que más de un 5% de servidores usen las alianzas.
- Firma del pacto por el Teletrabajo y hay al menos un 1% de servidores en esta modalidad.
- Realizar periódicamente acciones para promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión y en la identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras, y las ideas resultantes se han implementado y han dado resultados efectivos
- Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.
- Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan
- 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.

4.4 RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL 2021

La población total de la Gobernación al momento de la medición fue de 3000 servidores, según la calculadora Raosoft* para un 98% de confiabilidad en los datos suministrados se requería de una muestra total de 1591 participantes de los cuales respondieron 2.099, con una participación del 70%.

En general, los servidores de la Gobernación de Antioquia presentan **una percepción alta** (76%) de su clima laboral y se evidencia un incremento de ésta con relación a los años anteriores.

Las dimensiones **Liderazgo, Motivación y Reciprocidad** presentan puntuaciones en **un nivel alto**, lo que quiere decir que identifican objetivos organizacionales claros y que la entidad hace lo necesario para que se sientan satisfechos y ello conlleve a la prestación de un servicio con calidad, coexistiendo una responsabilidad entre la Gobernación y el servidor de dar y recibir mutuamente, buscando la satisfacción mutua.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

La variable **Participación** se encuentra en **medio - alto**, lo cual indica que los servidores en ocasiones evidencian que no es equitativa la contribución de los diferentes individuos y grupos formales e informales al logro de los objetivos. No solo en cuanto a desempeño individual sino también desde el liderazgo de los jefes inmediatos de generar las mismas posibilidades para sus colaboradores.

La subvariable que requiere **mayor intervención** es: **Reconocimiento de los aportes**, la cual se encuentra en 51 – medio, es decir, que en la percepción de los servidores en ocasiones o en algunas dependencias se reconoce a sus servidores, pero que se requieren mayores acciones para que todos se sientan importantes dentro del ambiente organizacional por la valoración de sus labores dentro del cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La subvariable que presenta mayor desarrollo es: **Realización personal**, lo que indica que los servidores perciben que la Gobernación de Antioquia genera oportunidades de desarrollo personal, permite aplicar conocimientos y habilidades, lo que promueve el desarrollo de competencias. Se posibilita la autonomía, la libertad de expresión y la satisfacción de las necesidades hasta llegar a una autorrealización en las diferentes esferas.

4.5 OTROS INSUMOS: PROPUESTA DE PLAN DE TRABAJO OFRECIDO POR LA CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFAMA

Conforme a los resultados obtenidos de la encuesta sociodemográfica la Caja de compensación familiar Comfama ofreció diferentes programas y actividades de acuerdo a las necesidades manifestadas por los servidores públicos en la encuesta. Dicha oferta está clasificada en áreas temáticas, tales como: Educación, formación y desarrollo (preparación para el retiro laboral, aventura empresarial, retos organizacionales, culturas regenerativas, conferencias y talleres), salud, finanzas, hábitat, recreación, salario emocional, diversidad e inclusión, celebraciones especiales





5. PLAN DE TRABAJO INCENTIVOS Y DE BIENESTAR

Del análisis de las diferentes necesidades identificadas surgen los siguientes propósitos a trabajar en la anualidad 2023:

- 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.
- Aprovechamiento de los espacios de bienestar que se adecuarán para las diferentes actividades en el Centro Administrativo Departamental.
- Revisar y actualizar, si así lo requiere, la normativa de los temas de bienestar social y calidad de vida.

La intervención del Plan de incentivos y de bienestar para la vigencia 2023 se orienta a 2 públicos, con actividades articuladas con el Programa Nacional de Bienestar acorde con los ejes de la guía, a saber:

- **Eje 1: Equilibrio Psicosocial:** Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral. (DAFP, 2020).
- **Eje 2: Salud Mental:** Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades. Así mismo, incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, entre otros. (DAFP, 2020).
- **Eje 3: Convivencia Social:** Desde Talento Humano se busca reconocer en igualdad de condiciones a cada uno de los servidores de la entidad, por medio de actividades y talleres que refuercen la inclusión, la diversidad y la tolerancia. (DAFP, 2020).
- **Eje 4: Alianzas Interinstitucionales:** El eje establece alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los objetivos de la política de Talento Humano en la entidad.





5.1 SERVIDORES Y SUS FAMILIAS

EJES TEMÁTICOS	EVENTO	MES
Fechas Especiales	Conmemoración del día internacional de los derechos de las mujeres: Se acompaña la conmemoración del día internacional de los derechos de la mujer con una actividad para exaltar el desarrollo íntegro como persona.	Marzo
	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 acompaña la realización de una actividad que fomente 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 (27 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
	Día del Conductor: Acto especial en un lugar establecido para tal fin, para reconocer la labor de este grupo de personas.	Julio
	Día del Mensajero:	Octubre





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

	<p>Acto especial en un lugar establecido para tal fin, para reconocer la labor de este grupo de personas.</p>	
<p>Formación para el desarrollo humano y mantenimiento físico.</p>	<p>Celebración del cumpleaños: Reconocer por medio de los canales de comunicación el día del cumpleaños del servidor.</p>	<p>Todos los meses</p>
	<p>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.</p>	<p>Según contrato</p>
	<p>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.</p>	<p>Según contrato</p>
	<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>	<p>Febrero a diciembre</p>
	<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>	<p>Marzo a diciembre</p>
	<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>	<p>1 eventos por semestre</p>
<p>Salario emocional.</p>	<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>	<p>Junio y octubre</p>





	<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.</p> <p>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.</p> <p>Novena navideña: Encuentros 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 aplicativo G+: Busca el equilibrio entre la vida laboral y personal, con los cuales se podrá compartir, descansar y disfrutar con aquellos que amas.</p>	Todo el año
	<p>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</p>	Segundo semestre
	<p>Aprovechamiento de los espacios destinados dentro del CAD para el bienestar de los servidores públicos.</p>	Permanente
	<p>Bazar de la alegría: Espacio para impulsar y visibilizar los emprendimientos de los servidores públicos departamentales, buscando generar acciones para activar la economía.</p>	Asociado a las fechas especiales
	<p>Incentivos especiales para el personal de servicio al ciudadano: Establecer estímulos de acuerdo con lo previsto en el marco normativo vigente (tiquetera emocional)</p>	Uno cada semestre





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

<p>Transporte, medio ambiente y calidad de vida.</p>	<p>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.</p>	<p>Todo el año</p>
<p>Planeación</p>	<p>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.</p>	<p>Todo el año</p>
<p>Familia</p>	<p>Día de la familia: Favorecer los espacios para la integración de la familia y crear lazos afectivos y relacionales con otros grupos familiares.</p>	<p>Una actividad por cada semestre</p>
<p>Reconocimiento y estímulos</p>	<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> <p>Premios la alegría de servir: 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</p>	<p>Todo el año</p> <p>Noviembre</p>





	<p>cumplan 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35 y 40 años de servicio.</p>	
Valores del servicio público	<p>Intercambio de conocimiento en el exterior: Como parte de la actividad de estímulos e incentivos se pretende la exaltación de la excelencia en el servicio público, permitiendo a los empleados públicos participar de un intercambio de conocimiento en el exterior, con el fin de buscar el desarrollo y fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales.</p>	Segundo semestre
	<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

5.2 PENSIONADOS

EJES TEMATICOS	EVENTO	MES
Recreación y Cultura	Contemplamos diversas actividades de recreación, turismo, cultura, conocimiento y desarrollo personal para los pensionados por la Gobernación	1 actividad por semestre





6. MEDICION 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 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.

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, nuevas disposiciones normativas, los empleados y sus familias.

PAULA ANDREA DUQUE AGUDELO

Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional

V^oB^o LUZ STELLA CASTAÑO VÉLEZ

Subsecretaria Talento Humano





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

[Handwritten signature]

VºBº JOSE JAIR JIMENEZ LONDOÑO
Director Desarrollo del Talento Humano

Anexo 1: Encuesta sociodemográfica 2022

Anexo 2: Resultados de la medición del Furag, Gestión Estratégica del Talento Humano año 2021

	NOMBRE	FIRMA	FICHA
Proyectó	Luz Mery Londoño Molina – Profesional – Dirección Desarrollo Talento Humano	<i>[Handwritten signature]</i>	30/12/2022
Proyectó	Beatriz Elena Restrepo Múnera – Profesional – Dirección Desarrollo Talento Humano	<i>[Handwritten signature]</i>	30/12/2022

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.

