

Gobernación de  
Antioquia

PLAN DE  
INCENTIVOS Y  
BIENESTAR  
LABORAL

Vigencia 2025

Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos  
Subsecretaría de Talento Humano  
*Dirección Desarrollo del Talento Humano*  
31-1-2025



---

## 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 de bienestar y estímulos cuya finalidad consiste en mantener los niveles adecuados de calidad de vida.

La Gobernación de Antioquia a través de la Secretaría de Talento Humano y Servicios Administrativos anualmente elabora el plan de incentivos y bienestar laboral para los servidores públicos, el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, estrategias, actividades, disposiciones normativas y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de esta manera contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

El plan de incentivos y bienestar laboral, pretende mejorar la calidad de vida de los servidores y su grupo familiar. Así mismo, busca fomentar una cultura organizacional que promueva un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana por parte de los servidores en la entidad.

En este sentido, las políticas y programas de bienestar e incentivos son fundamentales para el desarrollo integral de los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia.





---

**TABLA DE CONTENIDO**

---

<b>1. GENERALIDADES</b> .....	<b>3</b>
1.1 OBJETIVO GENERAL: .....	3
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS: .....	3
1.3 BENEFICIARIOS .....	3
1.4 ALCANCE .....	4
1.5 RESPONSABLES .....	4
1.6 RECURSOS DESTINADOS .....	5
1.7 METODOLOGÍA DE TRABAJO .....	5
<b>2. DIRECTRICES NORMATIVAS</b> .....	<b>6</b>
<b>3. MARCO CONCEPTUAL</b> .....	<b>8</b>
<b>4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES</b> .....	<b>10</b>
4.1 ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA 2022: ....	10
4.2 RESULTADOS MEDICIÓN DESEMPEÑO INSTITUCIONAL - MDI 2023	14
4.3 AUTODIAGNÓSTICOS MIPG .....	17
4.4 RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL 2023 .....	20
4.5 ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL (EDI) 2024 .....	24
4.6 OBSERVACIONES GRADO DE SATISFACCIÓN PROGRAMAS DE BIENESTAR 2024 .....	25
<b>5. PLAN DE TRABAJO INCENTIVOS Y DE BIENESTAR</b> .....	<b>29</b>





---

## 1. GENERALIDADES

---

### 1.1 OBJETIVO GENERAL:

Crear y mantener programas de bienestar para mejorar las condiciones que favorezcan el **desarrollo integral** de los servidores, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia; atendiendo necesidades de protección, manejo y aprovechamiento del tiempo libre, aprendizaje, deporte, recreación y vivienda; de forma que se contribuya al **equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, a la satisfacción, productividad e innovación de los servidores**; alineada con los valores institucionales y la cultura organizacional.

### 1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Implementar programas y actividades de bienestar laboral y calidad de vida de los servidores públicos y sus familias.
- Diseñar herramientas para el funcionamiento de los programas y actividades de bienestar laboral.
- Fortalecer a través de actividades de bienestar el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar de los servidores.
- Favorecer las condiciones desde el ámbito intralaboral que redunden en la motivación organizacional de los servidores.
- Elevar los niveles de satisfacción de los servidores públicos frente a los programas y actividades de bienestar.

### 1.3 BENEFICIARIOS

El Plan Institucional de Incentivos y Bienestar de la Gobernación de Antioquia tiene como beneficiarios:

- los empleados públicos y sus familias
- los trabajadores oficiales y sus familias
- los pensionados del Departamento de Antioquia





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

Para efectos del presente Plan de conformidad con lo que establecido en el parágrafo 2° del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4° del Decreto 51 de 2018, se considera grupo familiar:

1. El o (la) cónyuge o compañero(a) permanente del servidor público,
2. El Padre y/o la madre, que acrediten la dependencia económica del servidor y que no cuenten con una pensión de vejez, invalidez o sobreviviente.
3. Los hijos menores de dieciocho (18) años.
4. Los hijos mayores de dieciocho (18) años y menores de veinticinco (25) años, siempre que acrediten la dependencia económica del servidor y estén matriculados a la fecha en que solicita el beneficio en un programa de educación profesional, tecnológica o técnica de una institución de educación acreditada.
5. Los hijos del servidor público mayores de veinticinco (25) años que presenten una invalidez calificada y certificada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez o por los médicos laborales de la EPS o ARL, siempre y cuando no reciban una pensión por invalidez.

Los requisitos anteriormente enunciados, se extenderán a los hijos de crianza y aportados, de conformidad con las sentencias T-279/20 y T-292/16.

En todo caso los beneficiarios del programa estarán sujetos a las disposiciones nacionales y departamentales que la regulen.

#### **1.4 ALCANCE**

Mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias a través de la implementación de los programas y actividades de bienestar.

#### **1.5 RESPONSABLES**

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





## 1.6 RECURSOS DESTINADOS

Para la ejecución del Plan Institucional de Incentivos y Bienestar se cuenta con un presupuesto asignado en el POAI 2025 por valor de **\$33.774.225.027**.

Proyecto	Valor
Actividades bienestar laboral	\$ 2.000.000.000
Fondo calamidad doméstica	\$ 113.217.767
Fondo de vivienda	\$ 31.661.007.260
<b>Total</b>	<b>\$ 33.774.225.027</b>

## 1.7 METODOLOGÍA DE TRABAJO

- **Fuentes de información:** encuesta sociodemográfica 2022, resultados de la medición del FURAG 2023, Gestión Estratégica del Talento Humano año 2023, resultados medición clima organizacional 2023 y resultados del grado de satisfacción y las observaciones que se consideren necesarias del año 2024, buscando mejorar los eventos del programa de bienestar.
- **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.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

**2. DIRECTRICES NORMATIVAS**

<b>Norma</b>	
<b>Constitución Política de 1991</b>	Artículos 52 y 57
<b>Decreto Ley 1567 de 1998</b>	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
<b>Ley 909 de septiembre 23 de 2004</b>	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
<b>Ordenanza 45 del 15 de diciembre de 2016</b>	Por medio del cual se reglamenta el funcionamiento del Fondo de Préstamos por Calamidad Doméstica del Departamento
<b>Ordenanza 23 del 20 agosto de 2024</b>	Por medio de la cual se reglamenta el funcionamiento del Fondo de la Vivienda del Departamento de Antioquia y se derogan las ordenanzas 067 de 2016 y 027 de 2017
<b>Ley 1857 de 2017</b>	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
<b>Decreto 051 de enero 16 de 2018</b>	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.
<b>Decreto Departamental 4796 de 2023</b>	Por medio del cual se establece el Plan Institucional de Incentivos y bienestar social para los empleados públicos del Departamento de Antioquia
<b>Ley 1952 de 2019</b>	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
<b>Ley 1960 de 2019</b>	Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, "g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

	se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".
<b>Decreto departamental 1614 del 6 de julio de 2020</b>	Por medio del cual se adopta el código de integridad del servicio público en el Departamento de Antioquia
<b>Decreto Departamental 2024070000818 de 2024</b>	Por el cual se actualizan los lineamientos del programa denominado aprovechamiento del tiempo libre, para los servidores públicos del Departamento de Antioquia y sus familias
<b>Decreto Departamental 2023070003545 de 2023</b>	Por el cual se actualiza la reglamentación sobre el incentivo por el uso de la bicicleta para los servidores públicos del Departamento de Antioquia del CAD
<b>Decreto Departamental 2023070005052 de 2023</b>	Por el cual se establecen las condiciones y lineamientos de la tiquetera momentos de felicidad para los servidores públicos del Departamento de Antioquia
<b>Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG</b>	El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo
<b>Programa Nacional de Bienestar: 2023 - 2026</b>	Herramienta de obligatorio cumplimiento que les permita desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos, con base en lo señalado en la Ley 909 de 2004, la Ley 2294 de 2023, el Decreto-ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015. Y, con ello contribuir a la eficiencia, el desarrollo, la satisfacción, la felicidad y la motivación del talento humano que hace parte del servicio público.

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).







### 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 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





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

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.



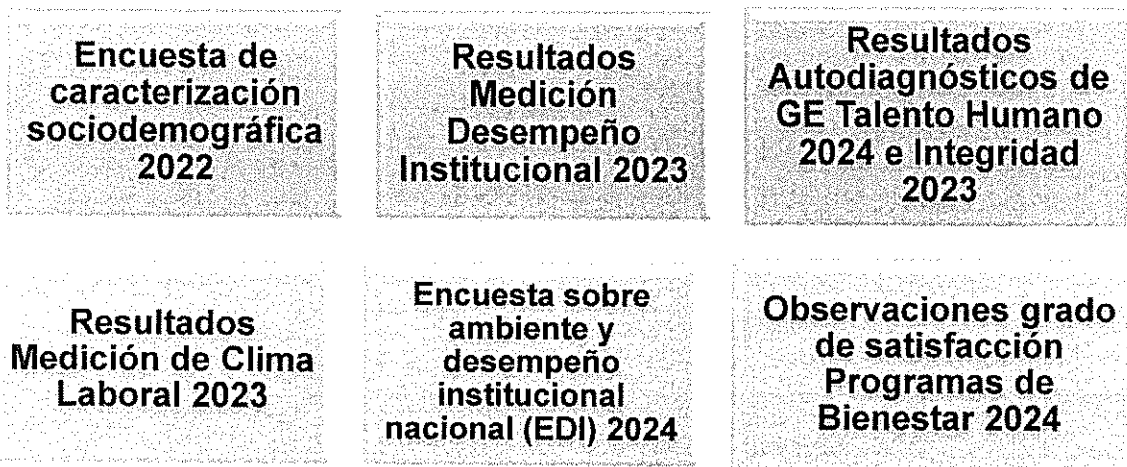
SC 4887-1





#### 4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para realizar el diagnóstico para el Plan de Incentivos y Bienestar se tomaron 6 insumos que se relacionaron entre sí para pensar las actividades a realizar durante la vigencia 2025:



##### 4.1 ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA 2022:

Para la elaboración del Plan de Incentivos y Bienestar de la Gobernación de Antioquia se tiene en cuenta los resultados de la encuesta sociodemográfica diseñada en conjunto con Comfama e implementada en el año 2022.

Población	Encuestados
2.887	1.836
	64%



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

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

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 ECONÓMICO EQUITATIVO.	1

Además, se presentan los cargos de los servidores por nivel jerárquico:

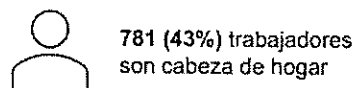
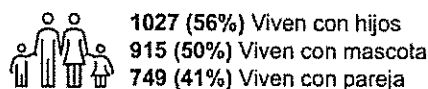
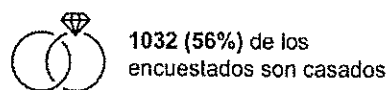
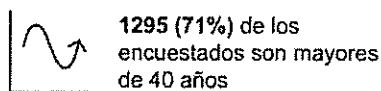
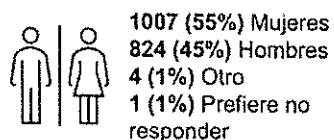
Profesional	720
Asistencial	711
Técnico	231
Directivo	70
Trabajador Oficial	40
Asesor	1





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

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



**Personas      Respuestas**

1	278
2	402
3	524
4	376
5	157
6	99

**Promedio personas en el hogar**

En cuanto al lugar de residencia se tiene que 1.833 servidores residen en el Departamento de Antioquia. Los municipios donde más servidores residen se enuncian a continuación:

Antioquia 1833	Medellin	937
	Envigado	132
	Bello	126
	Sabaneta	66
	Itagui	65
	Copacabana	29
	Marinilla	26
	Rionegro	26
	La Estrella	25
	Caldas	13
	Regiones	388



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

En cuanto al habitat, basados en la ultima convocatoria y adjudicación del Fondo de la Vivienda se encuentra que:

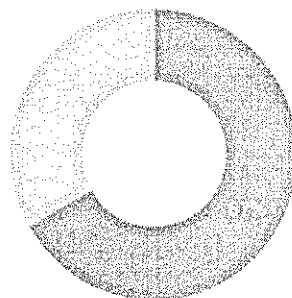
Se presentaron 534 solicitudes:

Admitidas	406
Inadmitidas	82
No Presentaron Documentos	43
Renuncia Voluntaria	3
<b>Total general</b>	<b>534</b>

De las 534 solicitudes registradas en el aplicativo FOVIDA, se revisaron 491 carpetas que fueron objeto de análisis (validación de requisitos, admisión/inadmisión y generación de puntajes preliminares); de los cuales finalmente 406 cumplieron requisitos; se adjudicaron 271 servidores y quedaron 135 sin adjudicar por presupuesto.

### ESTADO SOLICITUDES

■ A ADJUDICAR    ■ SIN PRESUPUESTO





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

De las 271 solicitudes a adjudicar, se presenta la siguiente distribución:

Compra	170
Adecuación	40
Compra Para Mejora	33
Deshipoteca	25
Construcción	3
<b>Total general</b>	<b>271</b>

Con respecto al 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.**

En el Plan de Bienestar 2025 se dará continuidad el programa de Tiempo Libre, programa destinado a brindar ayudas económicas a servidores y sus familias, para realizar actividad física, aprendizaje de segunda lengua y cursos de artes y oficios.

#### **4.2 RESULTADOS MEDICIÓN DESEMPEÑO INSTITUCIONAL - MDI 2023**

La Medición del Desempeño Institucional – MDI busca determinar el estado de la gestión y desempeño de las entidades públicas del orden nacional y territorial, bajo los criterios y estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El instrumento empleado para recolectar la información es el FURAG, en el que, por medio de la respuesta a un cuestionario, se miden las dimensiones y políticas de MIPG para la vigencia inmediatamente anterior.





El Plan de Incentivos y de Bienestar se encuentra incluido dentro del MIPG de la siguiente manera:

**Dimensión 1: Talento Humano:** El propósito de esta dimensión es ofrecer herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, permanencia y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión se orienta al ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual<sup>1</sup>.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

**Política 1: Gestión Estratégica del Talento Humano:** El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

**Política 2: Integridad:** El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probado de los servidores públicos y controlar los riesgos que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

---

<sup>1</sup> Tomado de la página web de la Función Pública, MIPG - Dimensión 1







GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

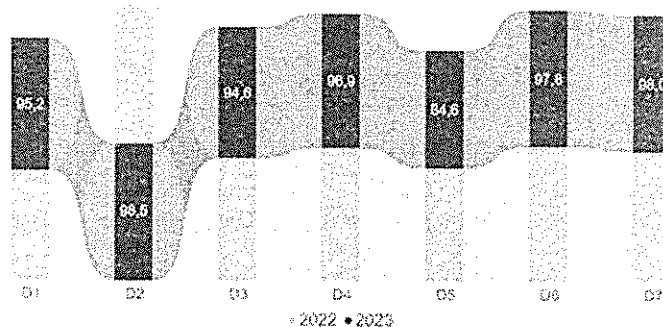
Los resultados para la vigencia 2023 de la dimensión y las dos políticas de gestión y desempeño institucional fueron los siguientes:

**D1: Dimensión de Talento Humano 95,2**

II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño

Dimensión

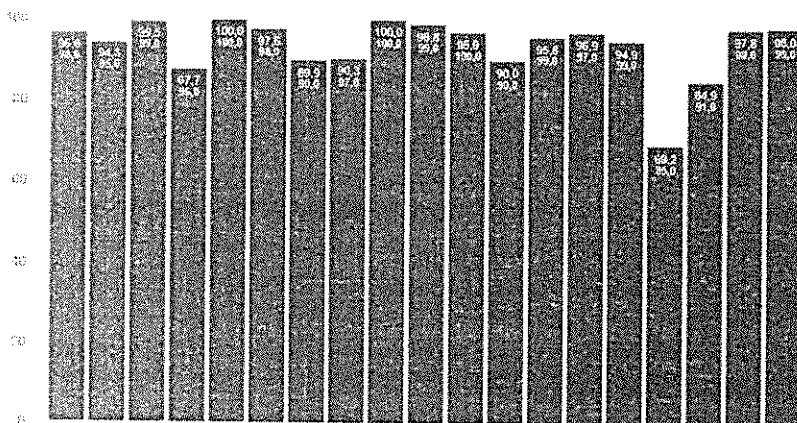
- ▲ D1: Talento humano
- D2: Direccionamiento estratégico y planeación
- D3: Gestión para resultados con valores
- D4: Evaluación de resultados
- D5: Información y comunicación
- D6: Gestión del conocimiento
- D7: Control interno



**Política 1: Gestión Estratégica de Talento Humano 96,6**

**Política 2: Integridad 94,3**

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Políticas

- ▲ POL01: Gestión estratégica del talento humano
- POL02: Integridad
- POL03: Planeación institucional
- POL04: Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
- POL05: Compras y contratación pública
- POL06: Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- POL07: Gobierno digital
- POL08: Seguridad digital
- POL09: Defensa jurídica
- POL10: Mejora normativa
- POL11: Servicio al ciudadano
- POL12: Racionalización de trámites
- POL13: Participación ciudadana en la gestión pública
- POL14: Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
- POL15: Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción






GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia




Nro. Índice	POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje
101	Calidad de la planeación estratégica del Talento Humano	100
102	Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	81,67
103	Desarrollo del talento humano en la entidad	97,22
104	Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100

Nro. Índice	POLÍTICA 2 Integridad	Puntaje
105	Cambio cultural basado de la implementación del código de integridad del servicio público	97
106	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	88,89
107	Coherencia entre los elementos que materializan la Integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control	94,25

### 4.3 AUTODIAGNÓSTICOS MIPG

En el autodiagnóstico de **Gestión Estratégica del Talento Humano** elaborado para el año 2024 quedó con el puntaje final y las rutas de creación de valor con los siguientes resultados:

 | modelo integrado de planeación y gestión

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	
ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
	95,8





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia



modelo integrado  
de planeación  
y gestión



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>97</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>97</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada, trabajo, ocio, familia, estudio	<b>97</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>94</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>98</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>94</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>94</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>91</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>95</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>95</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>94</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>95</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>94</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>96</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>97</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>95</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>97</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>97</b>

Y, el autodiagnóstico de gestión de Código de **Integridad** elaborado para el año 2024, quedó con el siguiente resultado en la calificación total:

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	
ENTIDAD	CALIFICACIÓN TOTAL
Gobernación de Antioquia- Proceso de Desarrollo del Talento Humano 24/02/2023	<b>99,5</b>



Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)  
Calle 42 B No. 52 - 106 - Línea de Atención a la Ciudadanía: 604 409 9000  
Medellín - Colombia.



SC4887-1



**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

COMPONENTES	INDICACIÓN	CATEGORÍA	INDICADOR	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES	
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad				A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.			
				Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de Integridad		Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de Integridad.	
						Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	
						Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	Se socializará en EMC DTH en Marzo 2023
				Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.		Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	
						Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	
						Definir los canales y las metodologías que se emplearán, para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	
						Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de Integridad.	
				Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.		Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad	
						Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	
	Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de Integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	Desde la DDTH según el decreto 1614 de 2020 tiene las responsabilidades asignadas, no se requiere creación de equipo, ya que la subsecretaría DTH tiene su grupo de trabajo					
	Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.						





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

Promoción de la gestión del Código de Integridad	Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad	Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	
		Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas practicas.	
		Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	15
		Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	16
	Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	17	
	Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	
Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad: 1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio  Documentar las buenas practicas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.			Reunión de equipo de trabajo para generar oficio solicitando integrar como requisito el curso de integridad de la FP desde la contratación

#### 4.4 RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL 2023

Con el propósito de incrementar el fortalecimiento institucional, es importante llevar a cabo de forma permanente la revisión y mejora de los ambientes de trabajo, el bienestar y la calidad de vida laboral, para poder contar con servidores públicos motivados, que se sientan a gusto en su lugar de trabajo y con mayor sentido de pertenencia.

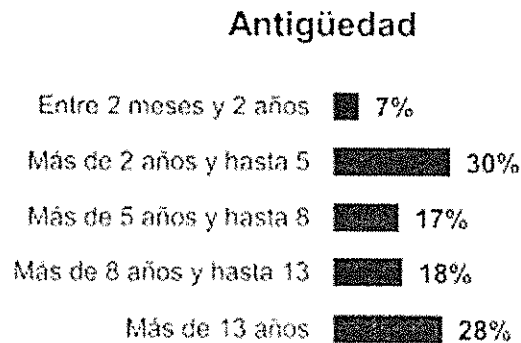
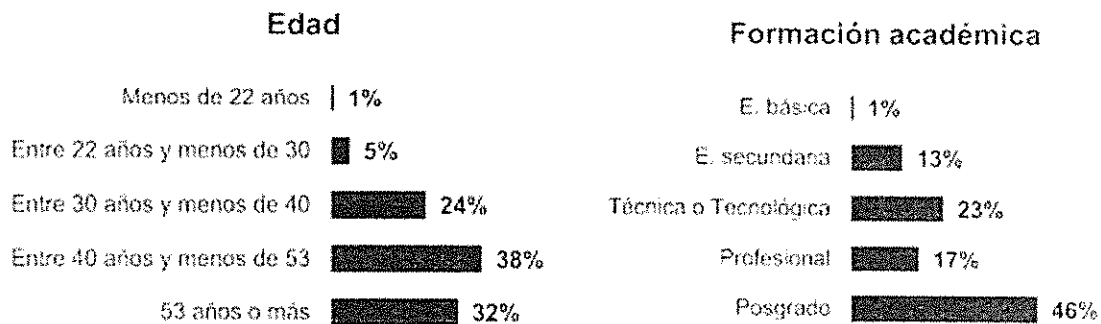
Para el año 2023, la Gobernación de Antioquia de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en el que se indica que las entidades deben medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención, contrató los servicios de la empresa Great Place To Work con el fin de identificar los múltiples factores que afectan la experiencia de los servidores en la organización.





La población total de la Gobernación al momento de la medición fue de 2.898 servidores, donde se obtuvo una participación del 58,8%.

Dentro de los datos demográficos relevantes se pueden destacar los siguientes:





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

Los resultados obtenidos por cada variable y el comparativo por los años medidos se muestra en las siguientes tablas:

Liderazgo	2013	2015	2017	2021	2023
1. Dirección	65	66	66	73	65
2. Estímulo de la Excelencia	75	76	69	80	63
3. Estímulo del Trabajo en Equipo	62	71	84	84	67
4. Solución de Conflictos	63	65	66	74	55
<b>Promedio</b>	<b>66</b>	<b>70</b>	<b>71</b>	<b>78</b>	<b>63</b>

Motivación	2013	2015	2017	2021	2023
1. Realización Personal	77	73	89	93	91
2. Reconocimiento de la Aportación	51	59	48	51	50
3. Responsabilidad	52	60	45	78	75
4. Condiciones de Trabajo	64	71	80	83	72
<b>Promedio</b>	<b>61</b>	<b>66</b>	<b>65</b>	<b>76</b>	<b>74</b>





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

Reciprocidad	2013	2015	2017	2021	2023
1. Aplicación al Trabajo	75	78	87	83	69
2. Cuidado del Patrimonio Instl.	75	76	90	84	67
3. Retribución	45	60	44	79	76
4. Equidad	56	55	51	74	47
<b>Promedio</b>	<b>63</b>	<b>67</b>	<b>68</b>	<b>80</b>	<b>65</b>

Participación	2013	2015	2017	2021	2023
1. Compromiso con la Productividad	58	64	67	69	71
2. Compatibilidad de Intereses	58	63	67	81	74
3. Intercambio de Información	49	55	53	60	-
4. Involucración en el Cambio	63	63	63	78	-
<b>Promedio</b>	<b>57</b>	<b>61</b>	<b>63</b>	<b>72</b>	<b>73</b>







GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

Consolidado	2013	2015	2017	2021	2023
1. Liderazgo	66	70	71	78	63
2. Motivación	61	66	65	76	74
3. Reciprocidad	63	67	68	80	65
4. Participación	57	61	63	72	73
<b>Promedio</b>	<b>62</b>	<b>66</b>	<b>67</b>	<b>76</b>	<b>69</b>

#### 4.5 ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL (EDI) 2024

La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) es una encuesta dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional. Indaga sobre la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios, a partir de su experiencia laboral y personal durante los últimos doce meses.

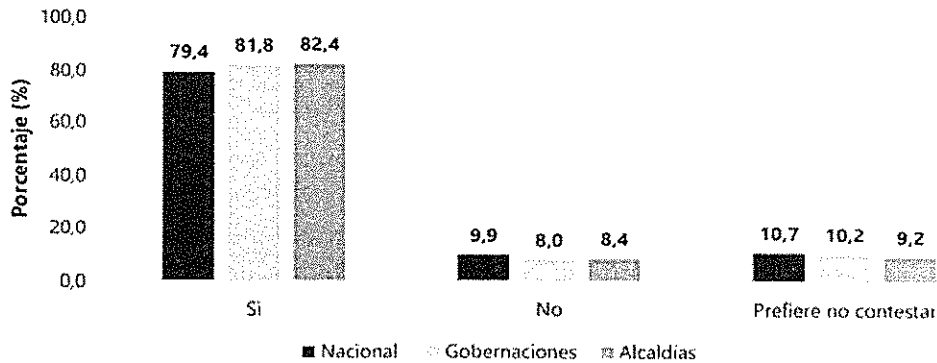
Frente a la valoración que tienen los servidores acerca del balance entre su vida personal, laboral y familiar, el mayor porcentaje de quienes reportan que su trabajo les permite mantener en equilibrio estos aspectos de su vida, se encuentra en las alcaldías (82,4%) seguido de las gobernaciones (81,8%) y finalmente los servidores del orden nacional (79,4%) (Gráfico 3).





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

**Gráfico 3. Porcentaje de servidores(as) según si consideran o no que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Total orden nacional, gobernaciones y alcaldías. 2024**



Fuente: DANE, EDI – EDID 2024.

Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 gobernaciones; 10.471 alcaldías

Nota: Opción única respuesta

#### 4.6 OBSERVACIONES GRADO DE SATISFACCIÓN PROGRAMAS DE BIENESTAR 2024

A continuación, se presentan los resultados del grado de satisfacción y observaciones relevantes del año 2024, para buscar el mejoramiento de los eventos del programa de bienestar para el año 2025.

El resultado del grado de satisfacción para el primer semestre fue del 90% y del segundo semestre del 88,41%; siendo los mejores calificados las celebraciones del día de la secretaria, el día del mensajero y el día del conductor, el programa preparación para el retiro laboral, el fondo educativo, el programa de aprovechamiento de tiempo libre y el evento con los jubilados.





### Observaciones relevantes que destacaron los beneficiarios:

### Reconocimiento a los programas y eventos:

- Se valora positivamente el impacto de los programas en la salud física y mental, así como en la calidad de vida de los servidores y sus familias.
- Se destaca la importancia de continuar con estas actividades y beneficios, dado su impacto en el bienestar general y en la creación de hábitos saludables.
- Buena logística, con un lugar accesible y una planeación adecuada.
- Reconocimiento del esfuerzo por optimizar recursos, utilizando instalaciones propias y manteniendo la calidad del evento.
- Agradecimiento por los incentivos y detalles logísticos que hicieron el evento memorable.

### Agradecimiento y satisfacción:

- Gratitud hacia la entidad por fomentar espacios de bienestar, cuidado personal, formación y fortalecimiento de vínculos familiares.
- Se reconocen los esfuerzos del personal encargado por su compromiso.
- Gran satisfacción por los eventos, destacando la excelente organización y la atención brindada por el equipo encargado, incluyendo a talento humano y a los directivos.
- Agradecimientos específicos al equipo encargado de la organización, así como al Señor Gobernador por su presencia significativa.





### Impacto en el ámbito laboral:

- Los programas contribuyen a mejorar el ambiente laboral, fomentando una actitud positiva, armoniosa y enérgica frente al trabajo.
- La planificación y ejecución de las actividades son bien valoradas por su utilidad y beneficio tanto para los empleados como para sus familias.
- Los eventos del día de la secretaria, el día del mensajero y el día del conductor superaron las expectativas, siendo descritos como un espacio especial, ameno y agradable, que fomentaron la integración y el reconocimiento a la labor diaria.
- Se destaca la importancia de celebrar estos días, lo que motiva a los asistentes y fortalece el sentido de pertenencia.
- Del fondo educativo los beneficiarios expresan agradecimiento por la oportunidad y ahora tienen una especialización, pudieron cumplir el sueño de la mano de gobernación de Antioquia; es un programa que brinda la oportunidad de crecer personal y laboralmente. Se debe fomentar y apoyar institucionalmente para que cada día sean muchos más los beneficiados y por ende la entidad, todo está muy organizado y claro.
- Del evento de estímulos e incentivos se destacó el evento como muy emotivo, organizado y bien ejecutado. Los asistentes expresaron gratitud por la oportunidad de ser reconocidos, resaltando el fortalecimiento del sentido de pertenencia hacia la entidad.
- Excelente organización y agradecimiento hacia los responsables del evento, como el equipo de bienestar. El grupo musical fue muy bien recibido, aunque algunos sugirieron darle un espacio más destacado. El reconocimiento de quinquenios fue especialmente apreciado por su capacidad para reconocer la continuidad y fomentar el sentido de pertenencia.

### Impacto en el bienestar familiar

- Los asistentes destacan que el Día de la Familia fortalece los lazos familiares, fomenta la unidad y ofrece un espacio de sano esparcimiento fuera del entorno laboral. Se percibe como una herramienta clave para mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias, al ofrecer momentos únicos de relajación, diversión y conexión.





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

- Las vacaciones recreativas son actividades altamente valoradas por los niños. Promueven la socialización, el aprendizaje y la diversión, dejando recuerdos significativos.
- Los servidores expresan gratitud por estos espacios que enriquecen la vida de sus hijos. Se reconoce el esfuerzo en la programación y ejecución de las actividades.
- Se destaca la importancia de mantener este tipo de iniciativas, ya que son esperadas con entusiasmo por los niños año tras año.





## PLAN DE TRABAJO INCENTIVOS Y DE BIENESTAR

Del análisis de las diferentes necesidades identificadas surgen los siguientes propósitos a trabajar en la anualidad **2025**:

- 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 para las diferentes actividades en el Centro Administrativo Departamental.

La intervención del Plan de incentivos y de bienestar para la vigencia **2025** se encuentra articulado con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 acorde con los 5 ejes temáticos que componen el programa, donde se definen diversas estrategias, que conforme a los recursos y prioridades se pueden implementar así:

### Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores psicosociales, intralaborales y extralaborales, implementando acciones orientadas a proteger la dimensión familiar para que exista un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, que contribuyan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, incrementando la productividad laboral.





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

Estrategia	Artículos	Decreto	Aplica
<b>Articulación con las cajas de compensación familiar</b>	-Cursos, capacitación informal, artes, oficios, recreación y deportes.	-Decreto 1567 de 1998, capítulo III  -Decreto 1083 de 2015, título 10, art 2.2.10.2	-Servidores públicos  -Grupo familiar
<b>Aprovechamiento de Tiempo libre - ATL</b>	Reconocimiento económico para entrenamiento físico, cursos de capacitación informal y aprendizaje de una segunda lengua.	-Decreto 1567 de 1998, capítulo III  -Decreto 1083 de 2015, título 10, art 2.2.10.2  -Decreto 0818 de 2024	-Servidores públicos  -Grupo familiar
<b>Actividades recreativas para los hijos de los servidores con edades entre 7 a 12 y 13 a 18</b>	Vacaciones recreativas	- Decreto 1567 de 1998, capítulo III  -Decreto 1083 de 2015, título 10, art 2.2.10.2	Hijos de los servidores públicos
<b>Horarios laborales flexibles</b>	4 tipos de horarios para la jornada laboral.	-Decreto 1083 de 2015 - Artículo 2.2.5.5.53  -Decreto 987 de 2020	Servidores públicos





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

Estrategia	Actuaciones	Norma	Aplica
<b>Tiquetera Momentos de la Felicidad</b>	Una jornada o media jornada laboral libre, según la condición que se cumpla.	Decreto Departamental 5052 de 2023	Servidores públicos
<b>Reconocimiento de fechas especiales</b>	Actividades lúdicas, incentivos y reconocimientos para: Cumpleaños Día de la mujer Día de la Secretaría Día de la niñez Día de la madre Día del padre Día del conductor Día del mensajero Navidad	-Decreto 2865 de 2013 -Decreto 1083 de 2015 -Ley 1857 de 2017 -Ley 724 de 2001	Servidores públicos
<b>Día de la Familia</b>	Un día por semestre en espacios gestionados para la integración familiar.	Ley 1857 de 2017	-Servidores públicos -Grupo familiar
<b>Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte</b>	Medio día laboral libre por cada 30 ingresos en bicicleta.	-Ley 1811 de 2016 -Decreto 3545 de 2023	Servidores públicos
<b>Fondo de Vivienda</b>	Adjudicación de crédito para compra, mejora, deshipoteca y reparación.	Ordenanza 23 de agosto de 2024	-Servidores públicos -Pensionados y jubilados







**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

<b>Estrategia</b>	<b>Acción</b>	<b>Norma</b>	<b>Aplica</b>
<b>Alternativas para el acceso a compra de vivienda.</b>	Articulación con entidades competentes en el tema de vivienda.	Decreto 1517 de 2018 – Artículo 23.	Servidores públicos
<b>Fondo de Calamidad</b>	Préstamos sin interés	Ordenanza 45 de 2016	-Servidores públicos -Pensionados del Departamento
<b>Feria de Emprendimiento</b>	Espacios para impulsar y promocionar los emprendimientos	No aplica	Servidores públicos
<b>Jornadas de pasaportes</b>	Realizar 4 jornadas al año	Acuerdo sindical	Servidores públicos
<b>Bienestar animal.</b>	Brigada de bienestar para las mascotas.	No aplica	Servidores públicos
<b>Sala de lactancia materna</b>	Proporcionar un espacio adecuado para extraer, almacenar y conservar la leche materna	Ley 1823 de 2017	Servidoras públicas lactantes
<b>Preparación para el Retiro Laboral</b>	Actividades de sensibilización, asesoría y gestión del conocimiento.	Decreto 1083 de 2015 – Artículo 2.2.10.7	Servidores públicos pensionados





## 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, agotamiento laboral, manejo de la ansiedad y depresión, prevención del consumo de tabaco, sustancias psicoactivas y alcohol, convivencia laboral, entre otros.

Este eje se trabaja con el acompañamiento del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Estrategia	Acciones	Norma	Aplica
Implementación acciones para el mantenimiento de la salud mental	Charlas y campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos saludables.	-Ley 1616 de 2013 -Documento CONPES 3992 de 2020	Servidores públicos
Semana del Bienestar y la seguridad y salud en el trabajo	Jornada de salud y bienestar	-Ley 1502 de 2011 -Decreto 2766 de 2013	Servidores públicos
Articulación con entidades para el enteramiento deportivo	Semilleros deportivos	Decreto 1567 de 1998, capítulo III	Servidores públicos
Encuentros de esparcimiento, convivencia y desarrollo personal	-Encuentro de Parejas -Encuentro de solos y solas. -Caminatas ecológicas -Encuentro Jubilados.	Decreto 1567 de 1998, capítulo III	Servidores públicos
Aprovechamiento de los espacios destinados dentro del CAD para el bienestar de los servidores públicos	-Brigadas -Jornadas -Rumba aeróbica -Ferias -Yoga -Charlas -Capacitaciones	Decreto 1567 de 1998, capítulo III	Servidores públicos





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia

### Eje 3: Diversidad e Inclusión:

Desde el área de 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.

Estrategia	Acciones	Marco Legal	Ámbito
<b>Campanías de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas</b>	-Sensibilizaciones -Capacitaciones	Ley 581 de 2000	Servidores públicos
<b>Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual</b>	-Elaboración de protocolos -Divulgación de rutas de atención	Ley 1010 de 2006	Servidores públicos

### Eje 4: Transformación Digital:

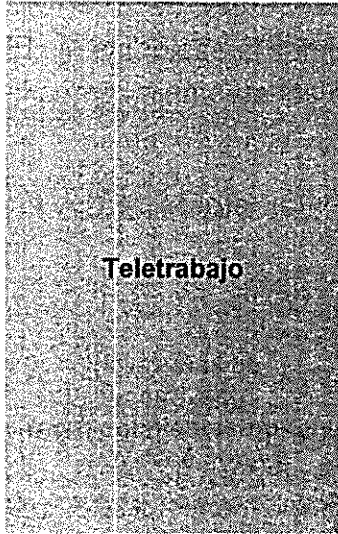
El eje establece la creación de una cultura digital para el bienestar, con analítica de datos para el cumplimiento de los objetivos de la política de Talento Humano en la entidad.

Estrategia	Acciones	Marco Legal	Ámbito
<b>Alianzas interinstitucionales para fortalecer la cultura digital</b>	-Capacitaciones -Charlas -Talleres	-Plan Nacional de Formación y capacitación 2023 - 2030  -Plan Institucional de Capacitación	-Servidores públicos





**GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA**  
República de Colombia



- Ley 1221 de 2008
  - Decreto 884 de 2012
  - Evaluar las solicitudes de las dependencias
  - Decreto 1083 de 2015 – Artículo 2.2.5.5.54
  - Aprobar las solicitudes que cumplen con los requisitos
  - Decreto Ley 491 de 2020
  - Realizar seguimiento y evaluación de satisfacción
  - Ley 2191 de 2022
  - Decreto 3049 de 2023
- Servidores públicos

**Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público:**

El eje establece el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, para el cumplimiento de los objetivos de la política de Talento Humano en la entidad.

Esstrategia	Reconocimientos	Norma	Aplica
Programas de incentivos - reconocimientos por el buen desempeño	-Reconocimiento por antigüedad	-Decreto-Ley 1567 de 1998 – Artículo 26 al 38	
	-Reconocimiento del Mejor empleado por nivel jerárquico	-Decreto 1083 de 2015 – Artículo 2.2.10.8 al 2.2.10.17	Empleados públicos
	-Reconocimiento del Mejor equipo de trabajo	-Decreto Departamental 4796 de 2023	





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

<b>Día Nacional de Servidor Público</b>	Gestión con aliados para actividad de reconocimiento	-Decreto 1083 de 2015 -Resolución 2865 de 10 de diciembre de 2013.	Servidores públicos
<b>De Cerca con el Gober y los servidores Públicos</b>	Espacio de conversación con el Gobernador	No aplica	Servidores públicos
<b>Sensibilización del Código de Integridad</b>	Campaña de apropiación de los 7 valores del servicio público	Decreto departamental 1614 del 6 de julio de 2020	Servidores públicos

*Las actividades descritas en este plan pueden tener variación y están sujetas a disposiciones presupuestales y jurídicas.*

## MEDICIÓN 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 el siguiente indicador de producto:

- **Indicador sistema integrado de gestión:** Grado de satisfacción de los usuarios que participan en los eventos realizados.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA  
República de Colombia

**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 y las nuevas disposiciones normativas.

**ROSA MARIA ACEVEDO JARAMILLO**  
Secretaria de Talento Humano y Servicios Administrativos

**RODRIGO ALBERTO MENDOZA VEGA**  
Subsecretario Talento Humano

**MARIBEL BARRIENTOS URIBE**  
Directora Desarrollo del Talento Humano

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó	Luz Mery Londoño Molina – Profesional Universitaria - Dirección Desarrollo Talento Humano Viviana María Arias Sánchez - Profesional Universitaria - Dirección Desarrollo Talento Humano		29/10/25
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.			

