

Gobernación de
Antioquia

**PLAN ANUAL
INSTITUCIONAL DE
INCENTIVOS Y
BIENESTAR
LABORAL**

Vigencia 2026



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

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 nacional y departamental 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 institucional 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.





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 nacional y departamental 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 institucional 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

1. GENERALIDADES	3
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
2. DIRECTRICES NORMATIVAS	6
3. MARCO CONCEPTUAL	8
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	10
4.1 ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA 2025:	10
4.2 RESULTADOS, MEDICIÓN DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2024	24
4.3 RESULTADOS MEDICIÓN RIESGO PSICOSOCIAL 2025	28
4.4 RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL 2025	30
4.5 ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL (EDI) 2025	35
4.6 OBSERVACIONES GRADO DE SATISFACCIÓN PROGRAMAS DE BIENESTAR 2025	36
5. PLAN DE TRABAJO INCENTIVOS Y DE BIENESTAR	39
5.1 MEDICIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR	47





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 por el 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, así como lograr el equilibrio entre la vida laboral y familiar.

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 Incentivos y Bienestar de la Gobernación de Antioquia.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

1.6 RECURSOS DESTINADOS

Para la ejecución del Plan Institucional de Incentivos y Bienestar se cuenta con un presupuesto asignado en el POAI del año 2026 por un valor de **\$36.540.882.502**, distribuidos de la siguiente manera:

Proyecto	Valor
Actividades bienestar laboral	\$4.000.000.000
Fondo calamidad doméstica	\$75.102.874
Fondo de vivienda	\$31.095.779.628
Programa Aprovechamiento de Tiempo Libre.	\$1.370.000.000
Total	\$36.540.882.502

1.7 METODOLOGÍA DE TRABAJO

- **Fuentes de información:** encuesta sociodemográfica 2025, resultados de la medición del FURAG 2024, resultados medición riesgo psicosocial 2025, resultados medición clima organizacional 2025 y resultados del grado de satisfacción de los beneficiarios de las actividades y programas realizados durante el año 2025.
- **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

Norma	Descripción
Constitución Política de 1991	Artículos 52 y 57
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
Ley 909 de septiembre 23 de 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.
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 23 del 20 agosto de 2024	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
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 enero 16 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.
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
Ley 1960 de 2019	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 se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

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
Decreto Departamental 2024070000818 de 2024	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
Decreto Departamental 2023070003545 de 2023	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
Decreto Departamental 2023070005052 de 2023	Por el cual se establecen las condiciones y lineamientos de la Tiquetera momentos de felicidad para los servidores públicos del Departamento de Antioquia
Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo
Programa Nacional de Bienestar: 2023 - 2026	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	Enfoque integral que busca la satisfacción y equilibrio del servidor, abarcando salud física, mental y emocional en el entorno de trabajo, mediante políticas y actividades que promueven un ambiente seguro, para mejorar su rendimiento y la calidad de vida personal y familiar.
Calidad de Vida Laboral	Proceso permanente y participativo que busca crear, mantener y mejorar las condiciones del trabajo de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo social, personal y laboral, permitiendo de esta manera, mejorar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y entidad.
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.
Riesgo Psicosocial	Son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, a los que se llama estrés.
Cultura organizacional	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	Estrategias institucionales realizadas 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.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

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 Prevención de la Salud, Capacitación Informal en Artes o Artesanías, Promoción de Programas de Vivienda y Educación formal.

Salario emocional

conjunto de beneficios intangibles que entrega la entidad a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización





4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para realizar el diagnóstico para el Plan de Incentivos y Bienestar se tuvieron en cuenta 6 insumos que se relacionan entre sí, para el diseño de las actividades a realizar durante la vigencia 2026:



4.1 ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA 2025:

Para la elaboración del Plan anual de Incentivos y Bienestar, de la Gobernación de Antioquia se tiene en cuenta los resultados de la encuesta sociodemográfica realizada en el año 2025.

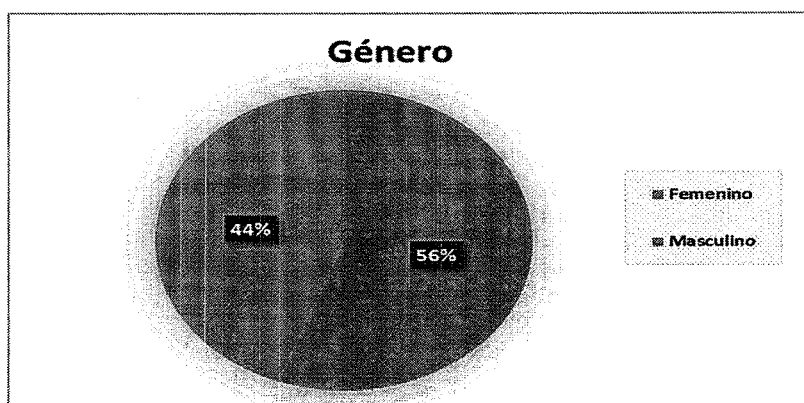




GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

POBLACIÓN	SERVIDORES PÚBLICOS ENCUESTADOS
2.776	2.002
	72%

A continuación se presenta la caracterización de los **2.002** servidores encuestados:

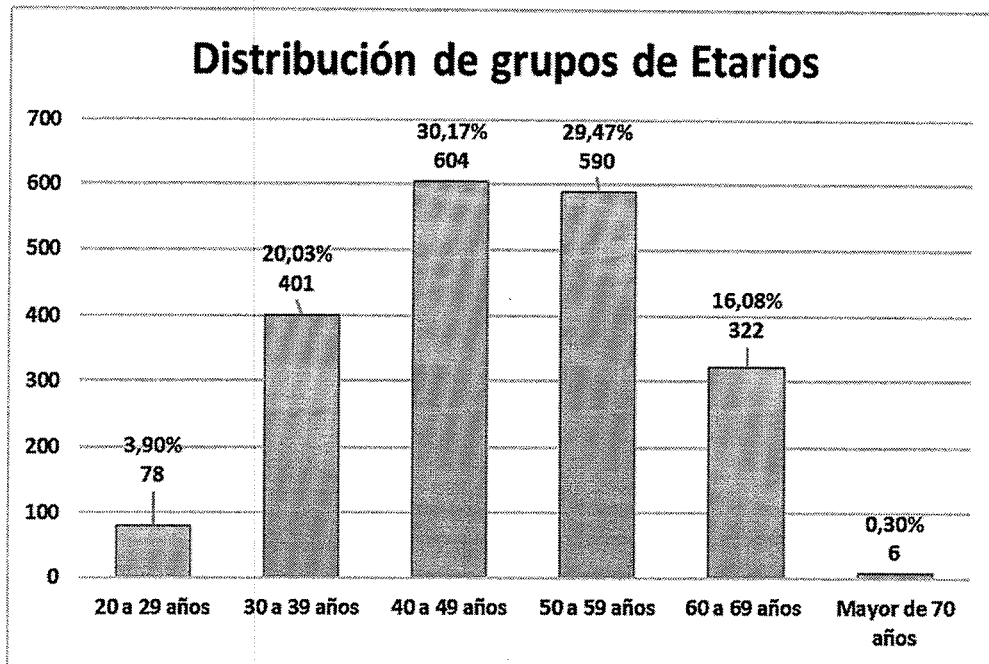


Como se observa en la gráfica, el 55,59% de los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia se identifican como mujeres y el 44,41% como hombres.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

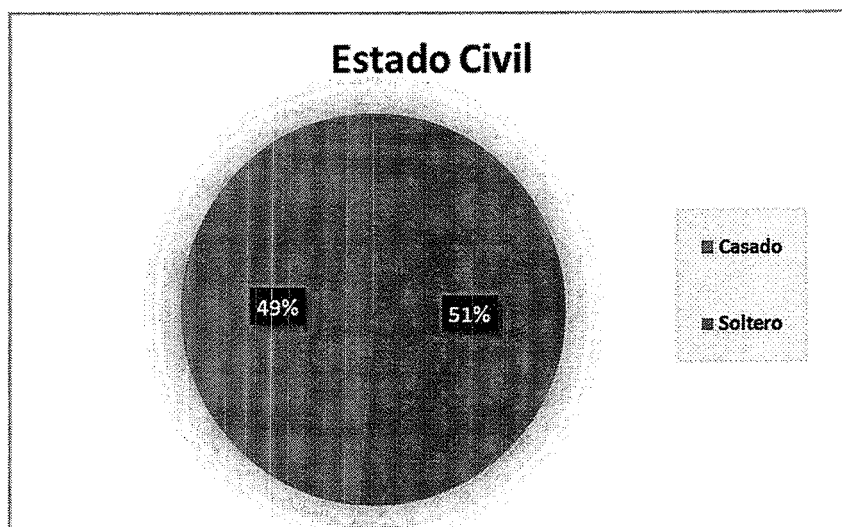


La caracterización muestra que la mayoría de los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia se encuentran en rangos de edad entre los 36 y 55 años, lo que indica una planta laboral adulta y consolidada. No obstante, hay que mencionar que en la gráfica no se incluyeron los rangos de edad como menor de 20 años, con 0 respuestas por parte de los servidores, mayor de 70 años porque representa menos de 1%, (0,30%) y un dato que no es claro dado que se ingresó mal la fecha de nacimiento.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

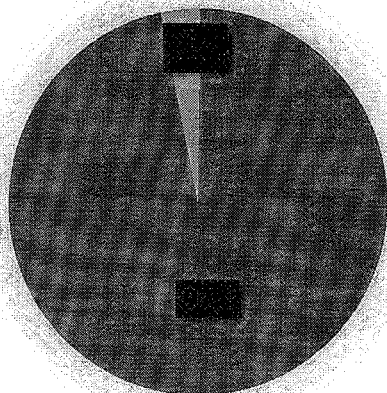


En la encuesta se evidencia una distribución casi equitativa entre personas casadas (matrimonio y unión marital de hecho) que representa el 51,2% de población, así mismo el restante 48,8% representa a los servidores solteros (viudo, separado) dentro de la Gobernación de Antioquia.



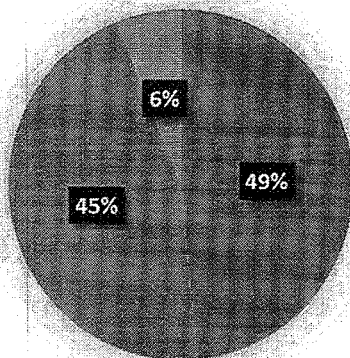


¿Considera usted que tiene alguna discapacidad?



■ No ■ Si

¿En caso de si indique si está certificada?



■ no
■ si
■ Sin respuesta

Como se puede observar en las dos graficas anteriores, solo el 3,3% de los servidores reportan una discapacidad, y de estos, el 49% no reportan contar con la certificación oficial.

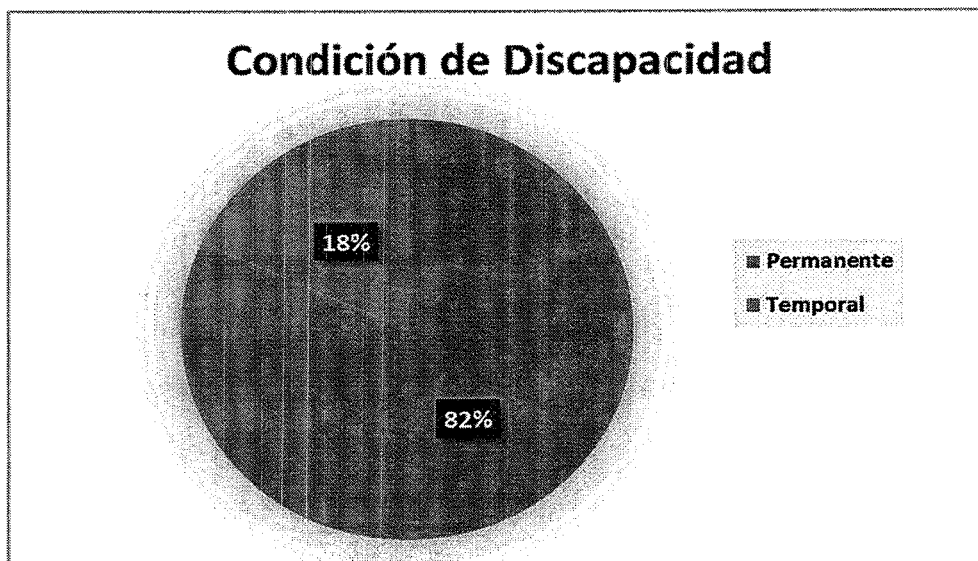
Esta baja representación podría reflejar un sub-registro, por barreras institucionales o culturales para el reconocimiento de esta condición en el entorno laboral.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Condición de Discapacidad

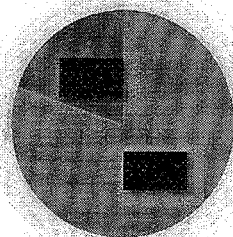


De los servidores que reportaron tener discapacidad, el 81,82% presenta una condición permanente, y los tipos más frecuentes son discapacidad física (24,24%), visual (10,61%) y psicosocial o mental (4,55%). No obstante, más del 50% no reporta el tipo de discapacidad, lo que posiblemente haya un desconocimiento del concepto o temor a la estigmatización.





¿Es usted pre-pensionado?



■ No ■ Si

El 19,63% de los servidores públicos encuestados se identifican como pre-pensionados, lo cual es coherente con el análisis previo de rangos de edad, donde se evidenció que una gran parte del personal se encuentra entre los 36 y 55 años o más, es decir, en etapas avanzadas del ciclo vital laboral. Esta concentración de servidores en edades maduras sugiere una planta laboral estable pero envejecida, con importantes retos en términos de renovación institucional, transferencia de saberes y preparación para el retiro.

¿Qué actividades realiza usted en su tiempo libre?

Las actividades más frecuentes son: ver televisión o series, leer, compartir con la familia, salir a caminar o hacer deporte, escuchar música y cocinar. La mayoría calificó estas actividades como importantes en su vida. Esto demuestra que los servidores valoran su tiempo libre como espacio de descanso, expresión personal y conexión emocional, lo cual es esencial para su salud mental y equilibrio vida-trabajo.

¿Le gustaría ser parte de una liga deportiva?

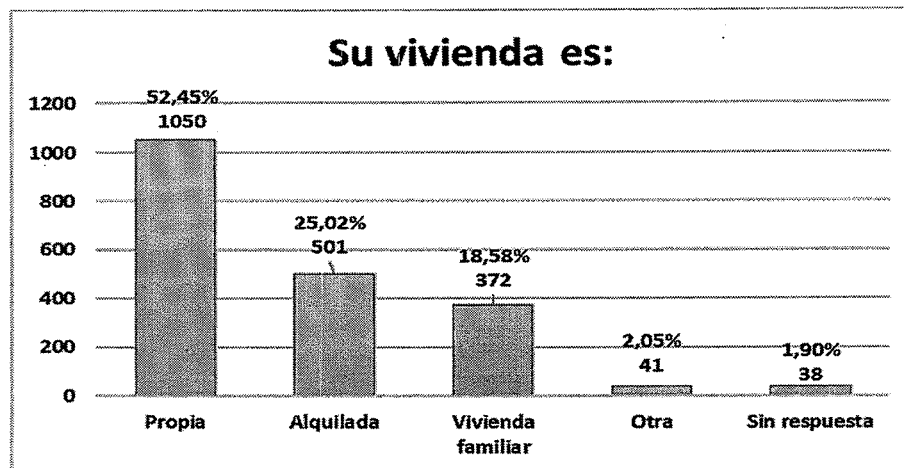
Una parte significativa respondió afirmativamente, mencionando disciplinas como fútbol, voleibol, baloncesto, atletismo, ciclismo. Otras personas indicaron que no participan por falta de tiempo, edad o salud.

Esto revela una disposición positiva hacia la actividad física, lo que permitirá incluir dichas actividades el cronograma de actividades para el año 2026 y así fortalecer el componente deportivo del programa de bienestar.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia



Los datos muestran que el 52,45% de los servidores públicos encuestados habita en vivienda propia, mientras que un 25,02% vive en arriendo y el 18,58% en vivienda familiar, es decir, en espacios que no necesariamente garantizan autonomía habitacional plena.

Nivel de formación de los servidores públicos encuestados

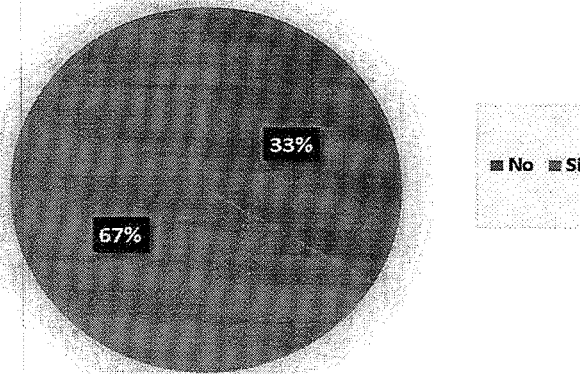
Los datos revelan que el 40,96% de los servidores públicos cuentan con formación de posgrado, seguido por un 18,43% con formación profesional y un 16,48% con un nivel de Bachillerato. también se evidencia que un 23,13% del personal (unos 463 servidores), no ha accedido aún a la educación superior profesional o técnica/tecnológica y que, solo el 11,54% del total de encuestados se encuentra actualmente cursando algún nivel de educación formal, siendo la mayoría programas de pregrado y posgrado.



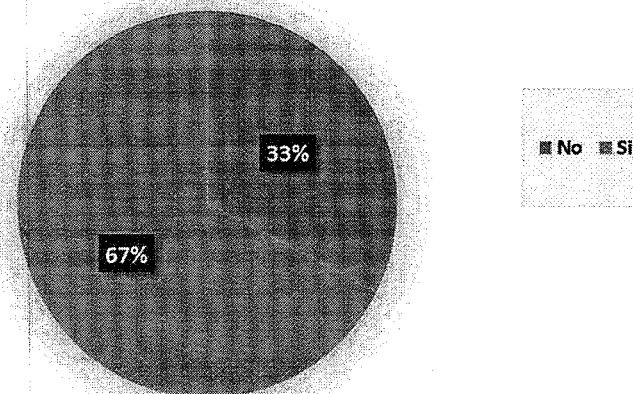


GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

¿Se considera Cabeza de Hogar?

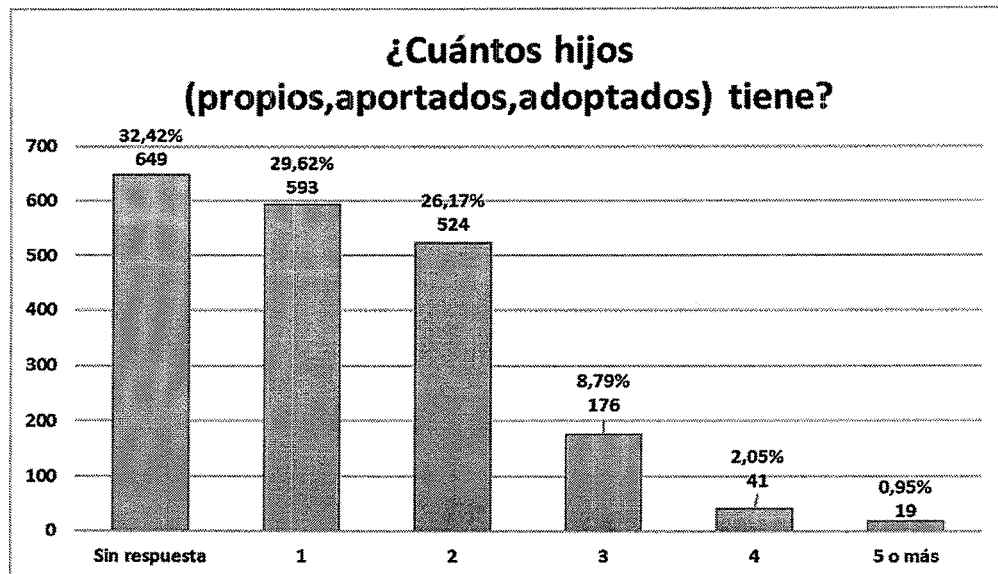


¿Tiene hijos?





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia



Los datos muestran que el 67,48% de los servidores públicos encuestados tiene hijos, frente a un 32,52% que no los tiene. Esta mayoría evidencia que las responsabilidades familiares, especialmente asociadas a la crianza, el acompañamiento escolar, el cuidado afectivo y económico, hacen parte de la realidad cotidiana de una gran parte del personal institucional.

En cuanto al número de hijos, el 29,62% de los encuestados tiene un hijo, el 26,17 tiene dos, y un porcentaje menor declara tener 3 o más, solo el 0,95% reporta tener cinco o más hijos. Cabe mencionar que el 32,42% no respondió la pregunta, esto puede tener relación con la pregunta anterior si tiene hijos o no.

Del total de 2.002 servidores públicos que diligenciaron la caracterización sociodemográfica, se registró información correspondiente a 2.104 hijos, lo cual ratifica que una gran parte del personal cumple también funciones de cuidado, crianza o acompañamiento familiar permanente, lo que incide directamente en sus condiciones de vida, organización del tiempo y equilibrio emocional. Respecto al

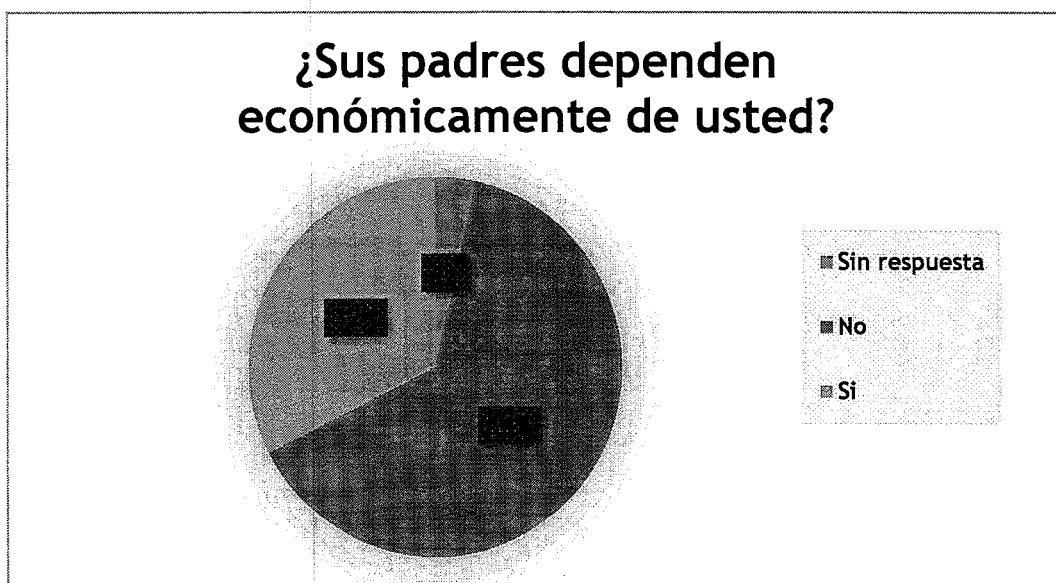




género de los hijos registrados, el 54,04% corresponde al femenino y el 45,96% al masculino.

En cuanto al rango de edad, se observa que el grupo más amplio de hijos tiene más de 25 años (38,40%) este dato llama la atención, dado que los beneficios de bienestar solo aceptan como beneficiarios a los hijos de los servidores hasta los 25 años siempre y cuando estén estudiando, lo que significa que más del 38% de los hijos registrados no podrían acceder a estos programas como aprovechamiento del tiempo libre. Seguidamente, está el grupo de 21 a 25 años que representa el (16,21%), esta de 16 a 20 años (14,50%)

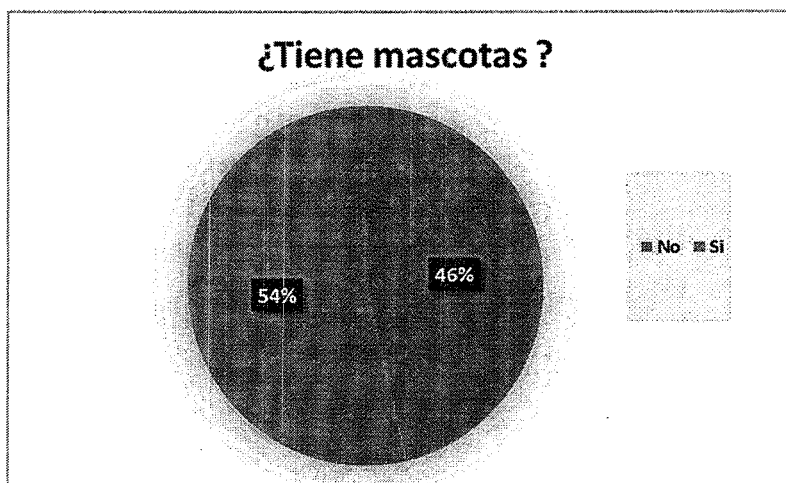
Es de destacar que la sumatoria de los hijos menores a 16 años representa el 31,19% de los hijos que están en edad escolar o adolescencia (0 a 15 años), lo cual implica necesidades específicas en términos de cuidado, alimentación, acompañamiento emocional y gestión del tiempo familiar.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Del total de 2002 servidores públicos que respondieron la encuesta, el 32,47% indicó que sus padres dependen económicamente de ellos, mientras que el 64,04% manifestó que no, y un 3,50% no respondió la pregunta. Este dato evidencia que al menos 1 de cada 3 servidores públicos ejercen un rol de sostén económico hacia sus padres, lo cual representa una carga significativa dentro del núcleo familiar extendido y forma parte de las responsabilidades invisibles que muchos trabajadores enfrentan.



Respecto a las mascotas, el 53,40% manifestó tener al menos una mascota, lo que refleja que más de la mitad del personal convive con animales de compañía, especialmente en un contexto donde el vínculo con estos seres ha demostrado tener un impacto positivo en la salud mental, el bienestar emocional y la calidad de vida de las personas. Solo el 45,95% indicó no tener mascotas, y un bajo porcentaje (0,65%) no respondió la pregunta.

Adicionalmente, cuando se les consultó si les gustaría que la Gobernación de Antioquia realizara una jornada dedicada al “Día de la Mascota”, el 59,64% respondió





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

afirmativamente, lo que evidencia no solo el afecto hacia los animales, sino también una oportunidad institucional para fortalecer la participación, el sentido de pertenencia y el cuidado integral del servidor. Por otro lado, un 35,71% respondió que no y un 4,56% no emitió respuesta.

Medio de transporte utilizado para el desplazamiento hacia el trabajo:

Las respuestas más frecuentes fueron: Transporte público (Bus o metro), motocicleta y automóvil particular. también se registran datos de desplazamiento a pie o en bicicleta.

Programas de bienestar mas utilizados por los servidores públicos departamentales:

Se destacan respuestas como "Tiquetera momentos de felicidad", "Semana de Bienestar", "Dia de la Familia" y "Vacaciones Recreativas". Esto indica una alta participación en actividades recreativas culturales por parte de los servidores y sus familias.

Preferencia de los servidores públicos de los programas de bienestar:

Algunas respuestas de los servidores fueron: Aprovechamiento del tiempo libre, créditos del Fondo de la Vivienda y actividades deportivas. Esto refleja un interés en actividades que trasciendan lo recreativo y fortalezcan el bienestar integral, especialmente estas que aportan a salud, vivienda o crecimiento personal.





Programas o actividades de bienestar que preferirían tener los servidores públicos:

Se mencionan intereses como el plan complementario de salud y actividades preventivas. Esto revela la necesidad de integrar componentes de prevención y promoción de la salud física y mental, especialmente desde el rol de Talento Humano.

Horarios preferidos para realizar actividades de bienestar:

Los Horarios más mencionados son entre 10:00 am y 12:00 pm y de 2:00 a 4:00 pm, lo que sugiere preferencia por actividades en jornada laboral o casi cierre de la misma. Se recomienda programas las actividades en estas franjas horarias para favorecer la participación.

Temas de capacitación que desean recibir los servidores públicos relacionados con el crecimiento personal:

Se destacan temas como: educación de los hijos, vida en pareja, acompañamiento al duelo, primeros auxilios emocionales y proyecto de vida. Esto demuestra un fuerte interés por temáticas psicológicas y familiares, lo cual es una oportunidad para que Talento Humano lidere procesos formativos en estos enfoques.

Cursos de mayor interés para el empleado y su grupo familiar:

Los cursos más mencionados fueron: Lenguas extranjeras, deportivos, belleza, innovación tecnológica. Esto muestra un deseo de formación integral tanto individual como familiar, y una disposición positiva hacia procesos de aprendizaje y participación conjunta.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

El diagnóstico sociodemográfico realizado, evidencia la necesidad de consolidar una mirada integral y humanizada del Talento Humano institucional. A través del análisis de variables personales, familiares, económicas y laborales, se logró identificar una planta diversa, mayoritariamente femenina, con múltiples cargas de cuidado, altos niveles de endeudamiento y aspiraciones claras hacia el bienestar, la educación, la vivienda y la estabilidad emocional. Más allá de la estadística, este diagnóstico permitió dar rostro a las cifras, reconociendo trayectorias vitales, desigualdades estructurales y demandas históricas no siempre visibilizadas por los formatos tradicionales de gestión pública.

4.2 RESULTADOS, MEDICIÓN DESEMPEÑO INSTITUCIONAL 2024

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.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

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.

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 probo de los servidores públicos y controlar los riesgos que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

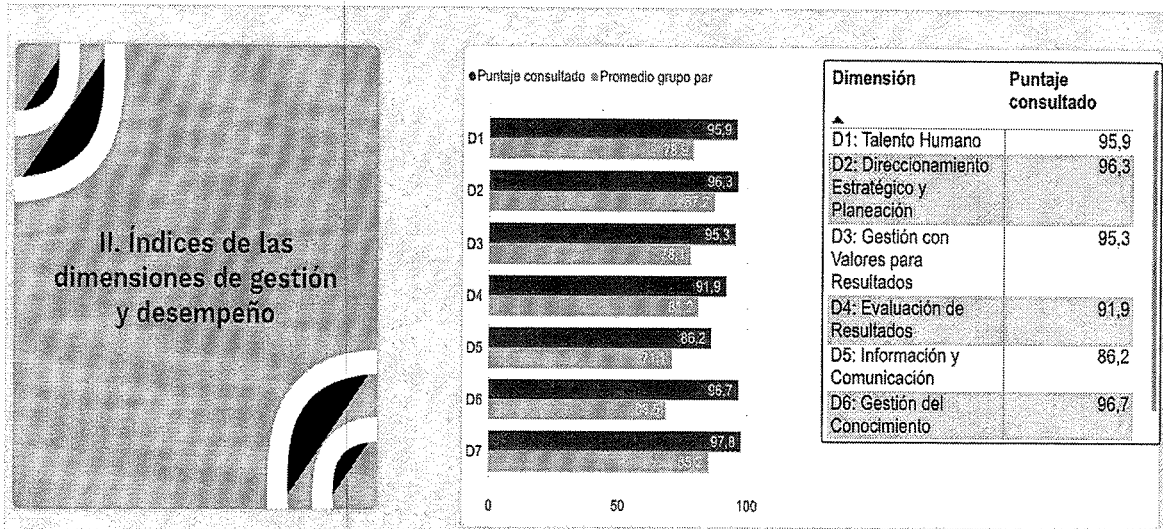
Los resultados para la vigencia 2024 de la dimensión y las dos políticas de gestión y desempeño institucional fueron los siguientes:



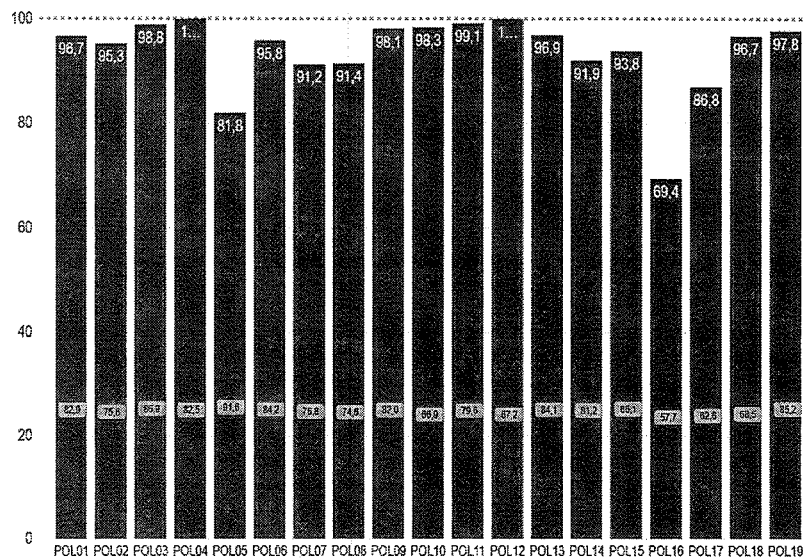


GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

D1: Dimensión de Talento Humano 95,9



III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo en cada columna indica el valor promedio obtenido en la política específica consultada.

POLÍTICAS

- POL01: Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano
- POL02: Índice de Integridad
- POL03: Índice de Planeación Institucional
- POL04: Índice de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público
- POL05: Índice de Compras y Contratación Pública
- POL06: Índice de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos
- POL07: Índice de Gobierno Digital
- POL08: Índice de Seguridad Digital
- POL09: Índice Defensa Jurídica
- POL10: Índice Mejora Normativa
- POL11: Índice de Servicio a las ciudadanías
- POL12: Índice de Racionalización de Trámites
- POL13: Índice de Participación Ciudadana en la Gestión Pública
- POL14: Índice de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional
- POL15: Índice Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción
- POL16: Índice de Gestión Documental
- POL17: Índice de Gestión Información Estadística
- POL18: Índice de Gestión del Conocimiento
- POL19: Índice de Control Interno



SC4857-1





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Política 1: Gestión Estratégica de Talento Humano 96,7

Política 2: Integridad 95,3

Comparativo 2023/2024

DESCRIPCION	2023	2024	DIF	
Índice de Desempeño Institucional	93,4	93,5	0,1	→
POLÍTICA 1 Gestión Estratégica del Talento Humano	96,6	96,7	0,1	↗
POLÍTICA 2 Integridad	94,3	95,3	1,0	↗
POLÍTICA 3 Planeación Institucional	99,5	98,8	-0,6	↘
POLÍTICA 4 Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público	87,7	100,0	12,3	↑
POLÍTICA 5 Compras y Contratación Pública	100,0	81,8	-18,2	↓
POLÍTICA 6 Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos	97,6	95,8	-1,8	↘
POLÍTICA 7 Gobierno Digital	89,9	91,2	1,3	↗
POLÍTICA 8 Seguridad Digital	90,3	91,4	1,1	↗
POLÍTICA 9 Defensa Jurídica	100,0	98,1	-1,9	↘
POLÍTICA 10 Mejora Normativa	98,8	98,3	-0,5	↘
POLÍTICA 11 Servicio al ciudadano	96,9	99,1	2,2	↗
POLÍTICA 12 Racionalización de Trámites	90,0	100,0	10,0	↑
POLÍTICA 13 Participación Ciudadana	95,8	96,9	1,1	↗
POLÍTICA 14 Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional	96,9	91,9	-5,0	↓
POLÍTICA 15 Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	94,9	93,8	-1,0	↘
POLÍTICA 16 Gestión Documental	69,2	69,4	0,2	↗
POLÍTICA 17 Gestión de la Información Estadística	84,9	86,9	1,9	↗
POLÍTICA 18 Gestión del Conocimiento	97,8	96,7	-1,0	↘
POLÍTICA 19 Control Interno	98,0	97,8	-0,3	↘





4.3 RESULTADOS MEDICIÓN RIESGO PSICOSOCIAL 2025

Los factores de riesgo psicosocial deben ser entendidos como: “toda condición que experimenta el hombre en cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que le rodea, por lo tanto, no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno”. (G. Villalobos, 1999).

En Colombia la Resolución 2647 de 2008 del Ministerio de la Protección Social y la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo, establecen las disposiciones, definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional, dando cumplimiento a lo anterior, se hace necesario realizar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial por medio de la aplicación de la Batería de Instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial para tal fin y a partir de los resultados arrojados por la misma, diseñar un Programa de intervención que permita mitigar estos riesgos, con planes de acción en los ambientes laborales y así proteger la salud de los servidores públicos.

Descripción	Número de participantes	Porcentaje
Población objetivo	2.771	100%
Total Instrumentos aplicados	1.819	
Disentimientos	11	
Total participantes	1.830	66%

Total, riesgo psicosocial consolidado:

Riesgo	Total encuestados	Porcentaje
Riesgo muy alto	378	20.8%
Riesgo alto	304	16.7%
Riesgo medio	323	17.8%
Riesgo bajo	338	18.6%
Sin riesgo o riesgo despreciable	476	26.2%
Total	1.819	100%





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Nivel de Riesgo Muy Alto: El 20,8% de la población evaluada, considera que hay dominios como demandas del trabajo, control, características del liderazgo, reconocimiento y compensación que podrían estar generando respuestas de estrés severas y por ende tienen un alto potencial para las condiciones de salud de los colaboradores, para determinar esto posteriormente se analizará cada dominio a fondo, con el fin de priorizar las intervenciones a realizar.

Nivel de Riesgo Alto: el 16,7% puntúa en este nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, requiere intervención en el marco de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica.

Nivel de Riesgo Medio: el 17,8% de los colaboradores evaluados, puntúa en este nivel, es necesario promover acciones que permitan que esta población disminuya el nivel de riesgo ya que pueden estar presentando respuestas de estrés moderado.

Nivel de Riesgo Bajo: aquí puntuó el 18,6% de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas de promoción de condiciones laborales saludables que logren que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas que pertenecen a este nivel.

Nivel de Riesgo Despreciable o sin Riesgo: aquí puntuó el 26,2% de los colaboradores evaluados, es necesario implementar programas que incidan para que esta población se quede en este nivel e incluso incrementar el número de personas para este nivel.

Consolidado de Nivel de Riesgos:

Factores Intralaborales

Factores	Nivel	
Características del liderazgo	Medio	Alto
Relaciones sociales en el trabajo	Medio	Medio
Retroalimentación del desempeño	Medio	Alto
Claridad de rol	Alto	Alto
Capacitación	Medio	Medio
Participación y manejo del cambio	Alto	Medio
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Medio	Medio
Control y autonomía sobre el trabajo	Medio	Bajo





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Medio	Medio
Demandas emocionales	Bajo	Medio
Demandas cuantitativas	Medio	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Medio	Medio
Exigencias de responsabilidad del cargo	Bajo	No se evalúa
Demandas de carga mental	Medio	Bajo
Consistencia del rol	Medio	No se evalúa
Demandas de la jornada de trabajo	Medio	Bajo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Medio	Bajo
Reconocimiento y compensación	Medio	Medio

Factores Extra laborales

FACTORES	FORMA A	FORMA B
Tiempo fuera del trabajo	Bajo	Bajo
Relaciones familiares	Bajo	Bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	Medio
Situación económica del grupo familiar	Bajo	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	Bajo	Medio
Influencia del entorno extra laboral sobre el trabajo	Alto	Alto
Desplazamiento Alto vivienda-trabajo-vivienda	Alto	Alto

4.4 RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL 2025

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.

El entorno institucional se caracteriza por cambios constantes que exigen una rápida capacidad de adaptación. En este contexto, la medición del clima laboral se convierte en una herramienta esencial para la Gobernación de Antioquia al comprender cómo perciben los servidores públicos su entorno de trabajo y cuáles son los factores que influyen en su desempeño.





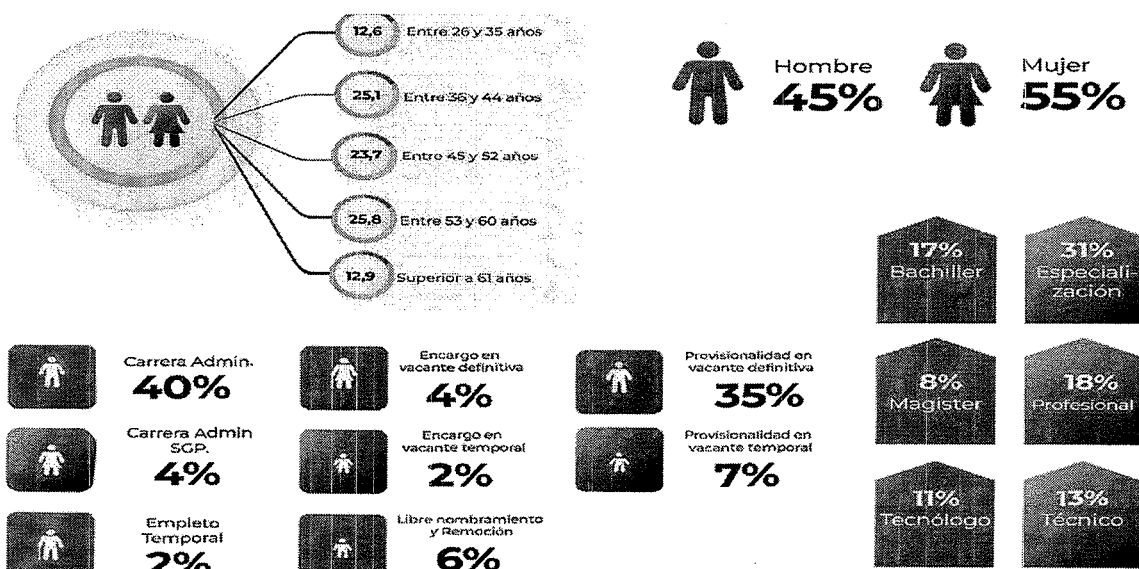
GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

El análisis del clima laboral permite identificar con claridad las áreas que requieren ajustes y orientar las decisiones de la alta dirección para fortalecer el bienestar, la motivación y el compromiso de los equipos. Este ejercicio aporta insumos valiosos para impulsar acciones que mejoren la efectividad institucional y contribuyan al logro de los objetivos misionales del Departamento.

Para el año 2025, 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 **axis** con el fin de identificar los múltiples factores que afectan la experiencia de los servidores en la organización.

La población esperada de la Gobernación fue de 2.771 servidores y se obtuvo una participación de 2.001, con un índice de cobertura de 72,2%, con margen de error del 3%.

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



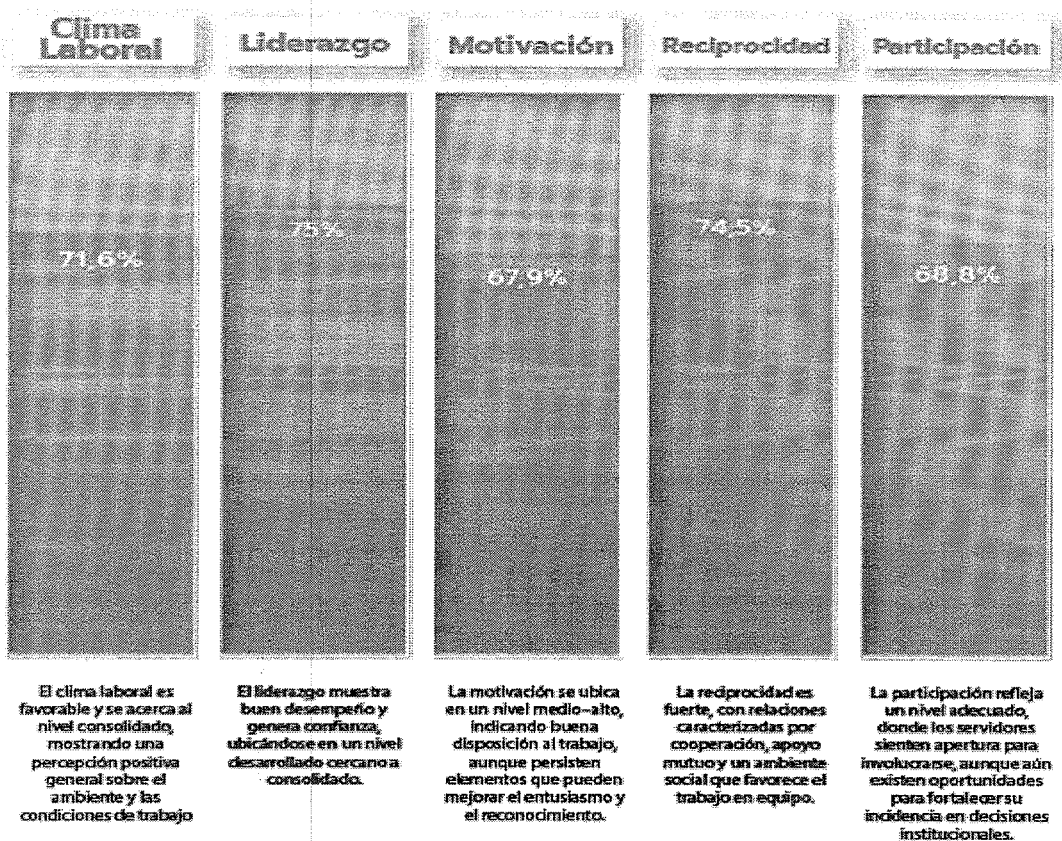


GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

El clima laboral se ubica en un nivel en desarrollo, lo que indica condiciones generalmente favorables para el desempeño y relaciones laborales funcionales. Los resultados reflejan un entorno psicológicamente estable, con liderazgo adecuado y vínculos colaborativos que sirven como factores protectores. No obstante, las puntuaciones en motivación y participación evidencian brechas en el involucramiento emocional y en la percepción de incidencia, lo que sugiere la necesidad de fortalecer mecanismos de reconocimiento, comunicación y espacios de participación efectiva.

En conjunto, el clima laboral es positivo, pero requiere acciones focalizadas para avanzar hacia un estado plenamente consolidado.

Los resultados obtenidos por cada variable se muestran en la siguiente tabla:



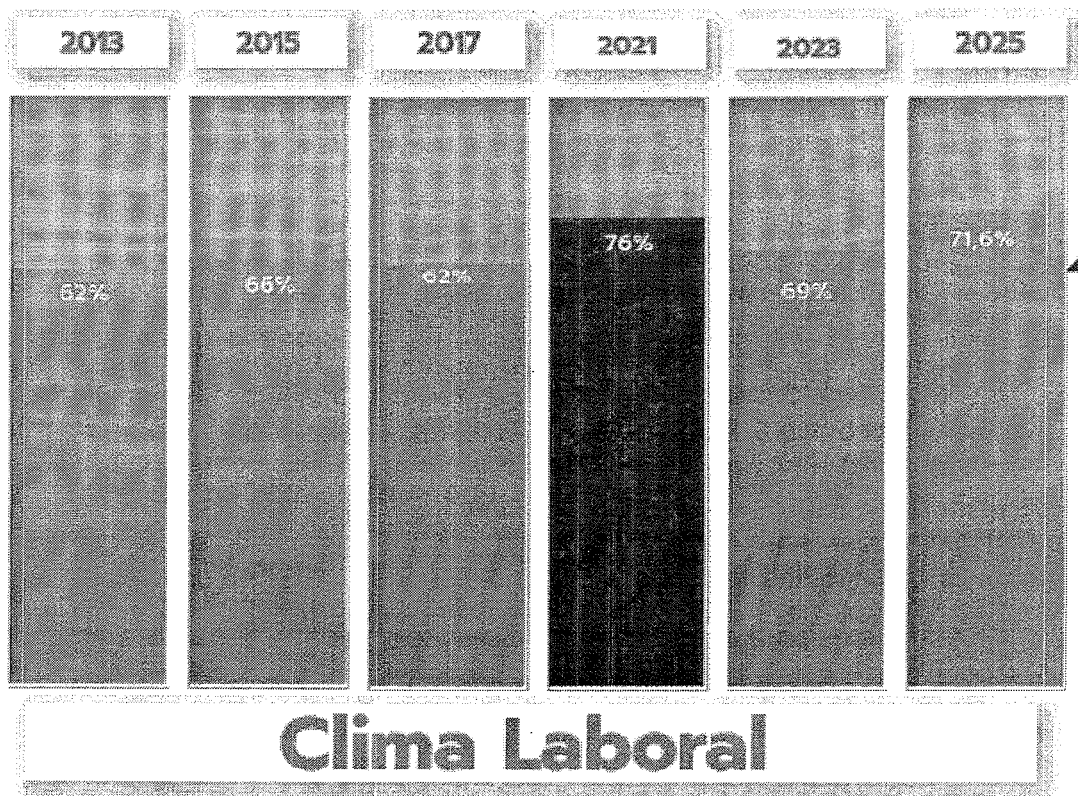


GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Comparativo en el tiempo:

La evolución del clima laboral muestra una tendencia variable entre 2017 y 2025. Tras una disminución inicial de 62% en 2017 a 56% en 2019, el indicador presenta un salto excepcional en 2021, alcanzando su punto más alto con 76%. Sin embargo, los años siguientes reflejan una estabilización en niveles en desarrollo, con 69% en 2023 y 71,6% en 2025. En conjunto, los datos evidencian una recuperación sostenida después del pico de 2021, aunque sin volver a alcanzar ese máximo histórico.

El comparativo de los años anteriores se muestra en la siguiente tabla:





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Conclusiones:

La medición del clima laboral en la Gobernación de Antioquia constituye un insumo estratégico de alto valor para comprender el estado actual de las relaciones institucionales y orientar las decisiones de la alta dirección. Los resultados generales ubican el clima en un nivel **“en desarrollo”**, lo que refleja condiciones funcionales y un entorno emocionalmente estable, pero también evidencia brechas estructurales que limitan la consolidación plena. Este diagnóstico muestra que, si bien existen fortalezas en liderazgo y cohesión en varias dependencias, persisten déficits en motivación, reciprocidad y participación que afectan directamente la satisfacción laboral y la percepción de justicia organizacional.

La satisfacción laboral se sostiene principalmente en la realización personal, donde los servidores se reconocen como competentes y útiles, lo que actúa como factor protector frente al desgaste emocional. Sin embargo, los datos revelan que el reconocimiento insuficiente, la inequidad percibida y las dificultades de comunicación generan sensaciones de baja valoración del esfuerzo y desconexión institucional. Estas brechas se expresan con mayor intensidad en dependencias como Juventud, Mujeres y Auditoría Interna, que presentan puntajes críticos en motivación, reciprocidad y participación, llegando incluso a niveles vulnerables que implican riesgo psicosocial.

En contraste, áreas como Gobierno, Educación, Planeación y Control Interno Disciplinario alcanzan niveles consolidados, mostrando prácticas de liderazgo sólido, relaciones equilibradas entre aporte y retribución, y altos puntajes en compromiso e intercambio de información. Estos resultados evidencian que la satisfacción laboral puede fortalecerse cuando se articulan adecuadamente el reconocimiento, la equidad y la participación efectiva, generando confianza y sentido de pertenencia.

En síntesis, el estudio confirma que la Gobernación cuenta con un clima laboral funcional y con potencial de consolidación, pero requiere acciones diferenciadas y focalizadas para reducir desigualdades internas, atender dependencias críticas y garantizar que la satisfacción laboral se convierta en un motor de cohesión, motivación y confianza institucional. A partir de este marco general, se presentan a continuación las conclusiones particulares que detallan los hallazgos específicos por dimensión y





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

dependencia, ofreciendo una base técnica para la toma de decisiones estratégicas y el diseño de intervenciones de alto impacto.

4.5 ENCUESTA SOBRE AMBIENTE Y DESEMPEÑO INSTITUCIONAL NACIONAL (EDI) 2025

La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) es una encuesta dirigida a los servidores públicos de entidades del orden nacional y territorial. 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

La medición 2025, alcanzó una cobertura sólida del 93.6% en el orden nacional y de 95,4% en gobernaciones y alcaldías, con los siguientes resultados:

Orden nacional:	81.3%
Gobernaciones:	83.4%
Alcaldías capitales:	83.9%





4.6 OBSERVACIONES GRADO DE SATISFACCIÓN PROGRAMAS DE BIENESTAR 2025

A continuación, se presentan los resultados del grado de satisfacción y observaciones relevantes del año 2025, para buscar el mejoramiento de los eventos del programa de bienestar para el año 2026.

El resultado del grado de satisfacción para el primer semestre fue del **94.32%** y del segundo semestre del **95% %**; siendo los mejores calificados las celebraciones del día de la secretaria, charla sobre niñez y familia, las vacaciones recreativas y la adjudicación de créditos del fondo de la vivienda así mismo, la actividad el tour silletero, el día del mensajero, el día de sol con los jubilados y la feria de emprendimiento.

De la población objeto de evaluación se obtiene un promedio de satisfacción global por la vigencia 2025 del **95%**.

Actividad	Total servidores y beneficiarios	Satisfacción
Charla niñez y Familia	37	96,79%
Día de la Secretaría	138	98,02%
Día del Servidor Público	181	91,13%
Fondo de vivienda	68	94,47%
Taller: Cocina Saludable	46	92,92%
Vacaciones Recreativas Junio	80	96,42%
Programa de Aprovechamiento Tiempo libre	727	90,49%
Día del conductor	67	92,16%
Tour Silletero	35	98,45%
Caminata ecológica	40	86,87%
Semana SST y Bienestar	1000	82,19%
Vacaciones recreativas receso	120	97,38%
Día del mensajero	25	97,38%
Premios Antioquia en la piel - quinquenios	400	96,65%
Vacaciones Recreativas Octubre	128	96,66%





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Feria de emprendimiento	36	98,17%
Preparación para el retiro laboral	35	96,55%
Rumbatón	50	96,86%
Evento Cultural - Show de Rudolf	400	96,81%
Vacaciones Recreativas Diciembre	140	89,73%
Visita a Cerro Tusa	81	97,70%
Día de Sol Jubilados	80	100,00%
Total Nivel central	3926	94,72%

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, el personal que acompaña las actividades es dedicado y comprometido, tiene conocimiento y está atento a resolver cualquier inquietud o imprevisto.
- Se destaca la calidad del personal seleccionado para dictar las conferencias.
- 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.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

- 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 y el día del mensajero 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 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, especialmente por haber incluido al grupo poblacional de 45 años de servicio.
- 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

- 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.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

- Las celebraciones de las fechas especiales son altamente valoradas por lo grupos poblacionales, destacando las actividades que son pensadas para cada grupo específico.

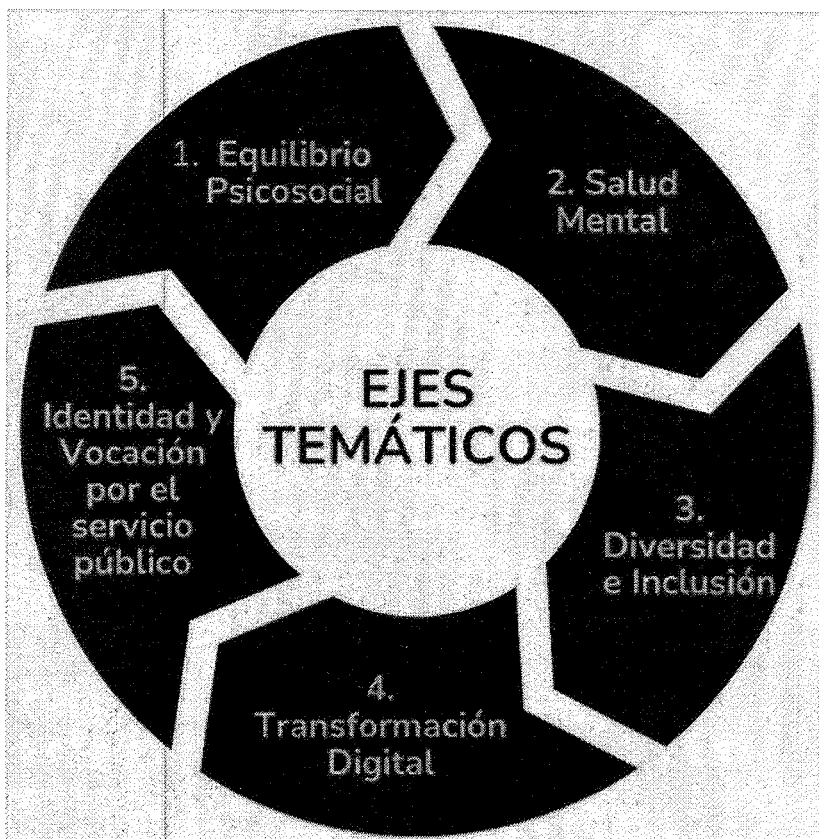
5. PLAN DE TRABAJO INCENTIVOS Y DE BIENESTAR

Del análisis de las diferentes necesidades identificadas surgen los siguientes propósitos a trabajar en la anualidad **2026**:

- 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 y favorecer espacios diferentes para el desarrollo personal y familiar 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 **2026** 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	Acciones	Aplica
Articulación con las cajas de compensación familiar	Cursos, capacitación informal, artes, oficios, recreación, cultura y deportes.	Servidores públicos Grupo familiar
Aprovechamiento de tiempo libre	Reconocimiento económico para entrenamiento y acondicionamiento físico, cursos de capacitación informal y aprendizaje de una segunda lengua.	Servidores públicos Grupo familiar
Actividades recreativas para los hijos de los servidores con edades entre los 7 y 17 años de edad	Diferentes actividades recreativas y culturales adecuadas a las diferentes edades de los niños y jóvenes.	Hijos de los servidores públicos
Horarios laborales flexibles	4 tipos de horarios para la jornada laboral, que permite a los servidores públicos del departamento ajustar su horario de entrada y salida con el fin de conciliar mejor su vida personal y laboral.	Servidores públicos
Tiquetera Momentos de la Felicidad	Estrategia de salario emocional y bienestar para los servidores públicos, que otorga beneficios en tiempo libre (como medio día o un día completo) para eventos personales (cumpleaños, triunfos, emergencias familiares buscando mejorar el equilibrio vida-trabajo y la salud mental de los empleados.	Servidores públicos
Reconocimiento de fechas especiales	Celebraciones Actividades lúdicas e incentivos para reconocer diferentes fechas especiales: <ul style="list-style-type: none">• Cumpleaños• Conmemoración del día internacional de los derechos de las mujeres• Día de la Secretaría• Día de la niñez	Servidores públicos Grupo familiar





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Estrategia	Acciones	Aplica
	<ul style="list-style-type: none">• Día de la madre• Día del padre• Día del conductor• Día del mensajero• Navidad (pregón, novenas)• Actividades de celebración del mundial de fútbol 2026.	
Día de la Familia	Se programa un día por semestre en espacios que favorecen la integración familiar.	Servidores públicos Grupo familiar
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Otorgamiento de incentivos (medio día laboral libre por cada 30 ingresos en bicicleta. a los servidores públicos, buscando beneficios como salud, menor contaminación y alivio de la congestión.	Servidores públicos
Fondo de Vivienda	Adjudicación de crédito para compra, mejora, deshipoteca y reparación.	Servidores públicos Pensionados y jubilados
Alternativas para el acceso a compra de vivienda.	Articulación con entidades competentes en el tema de vivienda.	Servidores públicos
Fondo de Calamidad	Otorgamiento de préstamos por calamidad doméstica.	servidores públicos Pensionados del Departamento
Feria de Emprendimiento	Espacios para impulsar y promocionar los emprendimientos de los servidores públicos y sus familias.	Servidores públicos
Jornadas de		





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Estrategia	Acciones	Aplica
pasaportes	Se realizan jornadas para la expedición de pasaportes.	Servidores públicos
Bienestar animal	Brigada de bienestar para las mascotas, facilitando espacios para éstas y sus dueños que no sea en la Gobernación, con actividades lúdicas y de socialización.	Servidores públicos
Sala de lactancia materna	Espacio privado, higiénico y cómodo diseñado para que las madres en período de lactancia puedan extraerse, almacenar y conservar su leche de forma segura, cumpliendo con normativas de salud y laborales para facilitar la alimentación de sus bebés cuando están separadas de ellos.	Servidoras públicas lactantes
Preparación para el Retiro Laboral	Preparación para la jubilación que implica planificar aspectos financieros, psicológicos y sociales, asegurando una transición tranquila para mantener un buen nivel de vida y felicidad.	Servidores públicos pre 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.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Estrategia	Acciones	Aplica
Implementación acciones para el mantenimiento de la salud mental	Campañas de promoción y difusión de hábitos de vida (alimentación, deporte, salud física y mental) saludables.	Servidores públicos
Semana del Bienestar y la seguridad y salud en el trabajo	Eventos que acercan servicios médicos, actividades recreativas y de autocuidado (como charlas, talleres, vacunación, exámenes preventivos) buscando mejorar la calidad de vida, prevenir enfermedades y promover hábitos saludables físicos y emocionales.	Servidores públicos
Articulación con entidades para el entrenamiento deportivo	Espacios de formación, entrenamiento y profundización en diferentes disciplinas deportivas. Participación en los juegos nacionales de los Servidores Públicos en la Ciudad de Cali.	Servidores públicos
Encuentros de esparcimiento, convivencia y desarrollo personal	Caminatas ecológicas guiadas por diferentes rutas en Antioquia para conocer nuevos lugares y personas, transitar paisajes, teniendo en cuenta la salud, la naturaleza y el ser como protagonista Encuentro de Jubilados, para el esparcimiento, la recreación y la socialización.	Servidores públicos





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Estrategia	Acciones	Aplica
Aprovechamiento de los espacios destinados dentro del CAD para el bienestar de los servidores públicos	Brigadas Jornadas Rumba aeróbica Ferias Yoga Charlas Capacitaciones Consultorio psicológico	Servidores públicos

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	Aplica
Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas	Las campañas de cultura inclusiva en entidades públicas se centran en sensibilizar y transformar, usando estrategias como programas de formación sobre diversidad y no discriminación, alianzas interinstitucionales, eventos comunitarios que celebran la pluralidad, y políticas públicas que garantizan igualdad de oportunidades, para promover la participación y visibilizar acciones, y asegurar entornos seguros y respetuosos para todos.	Servidores públicos
Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual	Se basa en políticas claras, capacitación continua, canales de denuncia seguros y confidenciales, y una cultura de respeto, fomentando la comunicación asertiva y la intervención temprana, con protocolos que garanticen la protección de las víctimas, eviten la revictimización y actúen con imparcialidad para sancionar comportamientos no	Servidores públicos





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

	consensuados y no deseados.	
	Elaboración de protocolos.	
	Divulgación de rutas de atención.	
	Comité de Convivencia Laboral.	

Eje 4: Transformación Digital:

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

Estrategia	Acciones	Aplica
Alianzas interinstitucionales para fortalecer la cultura digital	Capacitaciones. Charlas. Talleres.	Servidores públicos
Modernización tecnológica	Adquisición de equipos nuevos de computo	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.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

Estrategia	Acciones	Aplica
Programas de incentivos reconocimientos por el buen desempeño	<p>Reconocimiento por antigüedad en el servicio</p> <p>Reconocimiento del mejor empleado de carrera administrativa de cada nivel jerárquico, el mejor de los mejores, el mejor de libre nombramiento y remoción del nivel asistencial técnico o profesional.</p> <p>Reconocimiento a los tres mejores equipos de trabajo</p>	Empleados públicos
Día Nacional de Servidor Público	Actividad de reconocimiento	Servidores públicos
De cerca con el Gobernador y los servidores Públicos	Espacio de conversación con el Gobernador	Servidores públicos
Sensibilización del Código de integridad	<p>Campaña de apropiación de los 7 valores del servicio público.</p> <p>Campaña de integridad - Servidor Orgullo Antioqueño.</p>	Servidores públicos

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

5.1 MEDICIÓN DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR

Este plan de incentivos se encuentra apalancado en el Sistema Integrado de Gestión





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

(SIG) de la Gobernación de Antioquia, en el proceso estratégico 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.

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


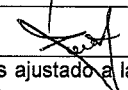
Secretaria de Talento Humano y Servicios Administrativos


MARTHA ELENA CIFUENTES

Subsecretaria Talento Humano


MARIBEL BARRIENTOS URIBE

Directora Desarrollo del Talento Humano

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
Proyectó	Beatriz Elena Restrepo Múnera –Contratista Dirección de Desarrollo Talento Humano		28-01-26
Revisó	Viviana María Arias Sánchez-Profesional Universitaria- Dirección de Desarrollo del Talento Humano.		28/01/26.
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.			



PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS
SECRETARÍA DE SALUD E INCLUSIÓN SOCIAL

Handwritten text, possibly a signature or date, located in the bottom left corner.

