



INSTITUTO DE CULTURA Y PATRIMONIO DE  
ANTIOQUIA

# Anexo 5 - Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos.



## INTRODUCCIÓN

El bienestar y la calidad de vida de los funcionarios públicos, es hoy en día uno de los pilares fundamentales de la Administración Pública. Teniendo presente lo establecido en el Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes. Para cumplir con este requerimiento, pero sobre todo para garantizar condiciones óptimas de trabajo, que permitan tener un buen clima laboral y funcionarios satisfechos con las labores que realizan, el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia establece el Plan de Bienestar Social e incentivos para la vigencia 2020, el cual fue elaborado con base en los siguientes insumos: los resultados de la evaluación de clima laboral 2018 con los resultados de la encuesta de diagnóstico de las necesidades de bienestar social, que diligenciarán los funcionarios en el mes de febrero de 2020, en la cual se reflejarán en gran medida las necesidades y las preferencias de los funcionarios en las diferentes áreas, se harán los ajustes que requiera este plan.

La implementación y desarrollo de los planes de Bienestar deben propiciar espacios y condiciones que favorezcan el nivel de vida laboral y personal, generando en los servidores mayor sentido de pertenencia, compromiso, participación y seguridad laboral, además de contribuir al desarrollo de habilidades y a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la entidad para el ejercicio de su función social.

Fundamentado en el Decreto Nacional 1083 de 2015.

El cronograma a desarrollar contiene actividades de tipos deportivas, recreativas, culturales, artísticas, de promoción y prevención de la salud, entre otros.



## CONTENIDO

1. Objetivo General.....	4
2. Objetivos Específicos.....	4
3. Alcance.....	4
4. Normatividad.....	5
5. Estructura del Programa de Bienestar e Incentivos.....	10



## 1.OBJETIVO GENERAL

Proporcionar espacios que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de Instituto de cultura y Patrimonio de Antioquia, generando motivación y calidez humana en su desempeño laboral, ofreciendo espacios de aprendizaje, esparcimiento e integración familiar que a su vez fortalezcan la cultura organizacional.

## 2.OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Proporcionar actividades de bienestar que incentiven el crecimiento en las dimensiones de mente, cuerpo y emoción.
- Fomentar el trabajo en equipo mediante actividades lúdicas de gestión de cambio y comunicación asertiva permitiendo un ambiente laboral sano.
- Incentivar la participación en programas institucionales vinculados a actividades complementarias del plan de incentivos.
- Propiciar espacios de reconocimiento a los servidores por su tiempo de servicio, por sus contribuciones y su desempeño.
- Construir protocolos de reacción inmediata desde lo psicosocial, buscando prevenir y disminuir los estados de tensión, generados por la rutina laboral y mejorar las reacciones psicoafectivas de los servidores de las diferentes áreas al interior de la entidad.
- Mantener actualizado el diagnostico de necesidades e intereses de los servidores, así como el perfil sociodemográfico de la entidad, con el fin de obtener información veraz que sirva como fuente diagnóstica para la construcción de intervenciones a seguir.

## 3.ALCANCE

EL plan de Bienestar Social e Incentivos del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia tendrá como beneficiarios todos los servidores públicos y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.



#### 4.NORMATIVIDAD

- **Constitución Política.** Artículos 52, 53 y 57.
- Ley 734 / 2002. Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público. Numeral 4 y 5.
  - Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
  - Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes. Ley 909/20014.Capitulo I. Artículo 36. Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente
  -
- Ley. Decreto 1083/2015. Artículo 2.2.10.3 Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.
- Artículo 2.2.10.6 Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.
- Artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:
  1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
  2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
  3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio
  4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
  5. Fortalecer el trabajo en equipo.
  6. Adelantar programas de incentivos. Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.



- Artículo 2.2.10.8 Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.
- Artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.
- Artículo 2.2.10.10 Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.
- Artículo 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal Decreto 1227/2005.
- Artículo 69. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de Bienestar Social.
- Artículo 70. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:
  - 70.1 Deportivos, recreativos y vacacionales.
  - 70.2 Artísticos y Culturales
  - 70.3 Promoción y prevención de la salud
  - 70.4 Capacitación Informal y Artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el Bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con las cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.



- 70.5 Promoción de Programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional Del Ahorro, los fondos de cesantías, las Cajas de Compensación Familiar y otras entidades que hagan sus veces, facilitando los tramites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
  - Parágrafo 1º. Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos. Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.
- Artículo 71. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.
  - Artículo 72. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.
  - Artículo 73. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: \_-
    - 73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad. –
    - 73.2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.
  - Artículo 74. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.
  - Artículo 75. De conformidad con el artículo 24 del Decreto-ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas: -
    - 75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
    - 75.2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional. 75.3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.
    - 75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada. 75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.



- 75.6. Adelantar programas de incentivos. Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.
- Artículo 76. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.
- Artículo 77. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley. Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.
- Artículo 78. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo. Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.
- Artículo 79. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.
- Artículo 80. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:
  - 80.1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año
  - 80.2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
  - 80.3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.



- Artículo 81. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas: 81.1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior. 81.2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.
- Artículo 82. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales: 82.1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido. 82.2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.
- Artículo 83. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales: 83.1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad. 83.2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor. 83.3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas. 83.4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad. 83.5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia. Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad. Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.
- Artículo 84: En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que El Programa de Bienestar Social e Incentivos del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia cuenta con cuatro etapas: 1. Diagnóstico de condiciones de salud y perfil de la población, 2. Los resultados de la encuesta de bienestar; 3. Diseño; 4. Ejecución; y 5. Evaluación .conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad. Artículo 85: Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.
- Decreto Ley 1567/1998. Artículo 18. Programas de Bienestar Social e Incentivos. A través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.
- Artículo 19. Programas Anuales. Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto - ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.



- Artículo 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

## 5. ESTRUCTURA PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

### 5.1 Diagnóstico de Necesidades

**5.2 Encuesta de Necesidades:** El Plan de Bienestar del año 2021 del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, se obtiene a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta para detectar necesidades de Bienestar para los servidores públicos,

Se está a la espera de las medidas que sean adoptadas por el Gobierno Nacional con relación al COVID-19 para la aplicación de la batería del riesgo psicosocial y la encuesta del clima laboral la cual no se puede ver reflejado en este plan por todo el aislamiento obligatorio y preventivo que se tiene a hoy.

### • PROGRAMA DE INCENTIVOS

La Ley 909 de 2004, establece que las entidades deben estructurar programas de bienestar e incentivos con el objetivo de incrementar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al logro efectivo de los resultados institucionales.

En el artículo 2.2.10.10 del decreto 1083 de 2015 se establece: *Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.* Dado lo anterior, el Plan de Incentivos que se estructuró en el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, se plantea para hacer un reconocimiento al mejor funcionario de carrera Administrativa de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman. **Estímulos de educación formal en niveles de Pregrado y Posgrado:** mediante Resolución N°000262 del 20 de junio de 2013, el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, reglamenta el programa de estímulos para la educación formal para los servidores públicos de la Institución. Entendiéndose por educación formal aquellos estudios conducentes a título. El beneficio educativo se otorga para empleados que se encuentren



matriculados en programas de formación en pregrado y posgrado y cumplan con los requisitos establecidos por la Resolución en mención. Se otorgará el incentivo educativo en hasta un setenta por ciento (70%) del valor de la matrícula del respectivo semestre para pregrado y hasta un cincuenta por ciento (50%) para posgrado, bajo aprobación del Comité de Incentivos Laborales.

▪ **Aprovechamiento del Tiempo Libre:** mediante los acuerdos N°000012 del 1 de agosto de 2013 y N° 14 del 24 de septiembre de 2013, se crean los programas de aprovechamiento del tiempo libre y procesos de aprendizaje de segunda lengua en el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia. Y bajo la resolución 000530 de 2013 se reglamenta los dichos programas. Este programa consiste en el reconocimiento de un porcentaje del valor del programa del que se haya disfrutado, de acuerdo con las siguientes disposiciones:

- Programa de gimnasios: reembolso de hasta el 70% del valor cancelado, siempre y cuando no superen la suma de \$1.500.000 anuales, cumpla con la asistencia exigida y sujeto al presupuesto disponible. Podrá ser utilizado por el servidor público o sus beneficiarios
- Programa de Aprendizaje de una segunda lengua: reembolso de hasta el 70% del valor cancelado, siempre y cuando no superen la suma de \$1.500.000 anuales, cumpla con la asistencia exigida y sujeto al presupuesto disponible. Podrá ser utilizado por el servidor público o sus beneficiarios
- Capacitación informal: reembolso de hasta el 70% del valor cancelado, siempre y cuando no superen la suma de \$1.500.000 anuales, cumpla con la asistencia exigida y sujeto al presupuesto disponible. Podrá ser utilizado por el servidor público o sus beneficiarios

- **BIENESTAR ES CALIDAD DE VIDA**

✓ **Familia:** Actividades que integren al servidor y su núcleo familiar en fechas especiales: Día de la familia, vacaciones recreativas, nacimientos, matrimonios, bautizos, celebración del Halloween, olimpiadas recreativas, novena navideña.

✓ **Camaradería:** Actividades para fortalecer las relaciones entre los servidores, de todos los niveles, y así impactar la productividad y trabajo en equipo; con esto reforzamos los vínculos de confianza entre pares y jefes. Con actividades como: Día de la secretaria, día del conductor, cumpleaños, informe de gestión, día del servidor público, concurso de Talentos: cuentos, ensayos, teatro, baile y canto.

✓ **Bienestar financiero y económico:** Adelantar talleres y ferias de: salud y bienestar, emprendedores naranjas, crédito y manejo de finanzas personales y presupuesto familiar.



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



- **Bienestar es contribución y crecimiento**

✓ **Bienestar emocional:** Protocolos para la reacción inmediata que permita brindar o dar un soporte emocional a los servidores en situaciones importantes para su vida: duelo, conflicto, contingencias en el trabajo, logros significativos.

✓ **Promoción de la Seguridad y salud en el Trabajo:** Exámenes

médicos de ingreso, seguimiento y egreso, visiometría, Exámenes médicos conductores, semana de la salud, área protegida, intervención según la medición de riesgo psicosocial.

✓ **Gestión del riesgo:** El desarrollo de las actividades de seguridad y salud en el trabajo, señalización prevención de caídas a nivel o desde su propia altura, prevención de accidentalidad, programa de suministro de elementos de protección personal, higienes industrial (mediciones ambientales), vigilancia epidemiológica (principales diagnósticos de enfermedades, condiciones de salud, plan de seguridad vial, carga física y mental), capacitación a las brigadas, simulacros de vacunación, dotación de botiquines.

**Líderes saludables:** Rutas de aprendizaje individuales y en equipo, liderazgo, equipos efectivos.

✓ **Bienestar físico (entrenamientos):** Motivar a través de la caja de compensación la vinculación a entrenamientos deportivos en fútbol, voleibol, natación y gimnasio. Torneos internos de bolos, tenis de mesa u otras disciplinas si se llegara a dar.

✓ **Autocuidado:** actividades para promover la alimentación saludable mediante talleres en batidos, desayunos nutricionales, loncheras fitness, ensaladas.

✓ **Prevención:** Espacios para sensibilizar a los servidores sobre la presencia de sintomatología que permita evidenciar o alertar el desarrollo incipiente de una posible enfermedad, a partir de tamizajes y seguimiento a los diagnosticado en los exámenes de salud ocupacional: talla, peso, presión arterial.

- **Bienestar es contribución y crecimiento**

✓ **Desarrollo de competencias:** Consolidación de equipos de trabajo mediante ejercicios de alineación, preparación para el retiro laboral (pre-pensionados), socializar y agradecer el legado de las personas que se desvinculan del Instituto, promover campañas solidarias de ayuda en casos de desastre o a población en estado de vulnerabilidad en coordinación con las áreas competentes para estos efectos en la Gobernación de Antioquia.

✓ **Plan de incentivos:** celebración de los mejores, definir las características que deben cumplir los servidores para exaltarlos como los mejores: tiempo de servicio, mejor servidor de carrera administrativa por nivel jerárquico, mejor dependencia por participación, mejor servidor que con su desempeño resaltan los valores institucionales.

✓ **Encuentros para construir: Fomento de la movilidad sostenible:** día sin carro, desplazamiento en bicicleta, caminatas ecológicas. *Actividades para promover el diálogo e integración de los servidores con el equipo directivo, como “un café para conversar e inspirar”, que mensualmente convoque la Dirección para compartir logros y escuchar sugerencias*



sobre temas que ayuden a mejorar la gestión (con unas reglas establecidas que se leerán antes de comenzar el espacio, en aras de que no se convierta en intervenciones repetitivas en contra de acciones y/o compañeros, o de situaciones que no vienen a este espacio resolver).

- **Gestión ambiental:** feria ambiental, concursos entre áreas para disminuir el consumo de materiales que impactan el medio ambiente.
- **Competencias laborales:** Actividades como el coaching, para fortalecer habilidades que ayudan a mejorar el desempeño como planeación y manejo del tiempo, comunicación asertiva, análisis de información, orientación a resultados, entre otras

Horario Flexible: modalidad caracterizada por el ofrecimiento al funcionario de una pluralidad de horarios, de entre los cuales el empleado elige libremente el que más le convenga. Dicho horario se convierte desde entonces en obligatorio para él. La posibilidad de que la jornada de trabajo se adapte a los trabajadores y a sus necesidades tanto profesionales como personales, y que éstos puedan decidir sus horarios de entrada y salida (en la mayoría de las ocasiones dentro de unos límites establecidos), tiene numerosas ventajas tanto para el trabajador como para la Entidad.

En la legislación la posibilidad de establecer horarios flexibles para los empleados públicos está contemplada en el Decreto 648 de 2017;

**Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos.** *Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.*

### **3. Diseño**

El Plan de Bienestar Social del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia para la vigencia 2021, se enmarcará en desarrollar actividades de capacitación, reconocimiento, culturales, recreativas y deportivas, con las cuales se busca mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

- **Aceptación del cambio,** creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se brindará información legal para iniciar el proceso de pensión.



#### 4. Ejecución

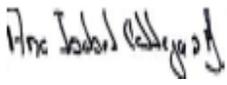
La ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos será liderada por el área de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional del Instituto, de acuerdo con el cronograma de Actividades.

#### 5. Evaluación.

El área de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional realizará el seguimiento al avance de la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos semestralmente y evaluará los resultados obtenidos al final del año. Utilizará los siguientes indicadores:

- Cumplimiento al Plan de Bienestar  
Actividades ejecutadas/Actividades programadas\*100
- Participación de los colaboradores por actividad  
(Número de colaboradores que participaron en la actividad / Número de colaboradores esperados en la actividad) \* 100
  - Nivel de aceptación de las actividades de Bienestar.

Con base en la encuesta de satisfacción realizada después de cada actividad, se ponderarán los resultados para establecer el nivel de satisfacción con las actividades realizadas.

ELABORÓ	REVISÓ
Nombre: ANA ISABEL CALLEJAS M Cargo: P.U líder de Gestión Humana-D.O	Nombre: ALEJANDRO QUINTERO CORAL Cargo: Subdirector Administrativo y Financiero
	
Fecha: 18/01/2021	Fecha: 18/01/2020



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



•