

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 2019, el cual fue elaborado con base en los siguientes insumos: los resultados de la evaluación de clima laboral 2018 y los resultados de la encuesta de diagnóstico de las necesidades de bienestar social, diligenciado por los funcionarios en el mes de octubre de 2018, en la cual se reflejan en gran medida las necesidades y las preferencias de los funcionarios en las diferentes áreas.

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.

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



OBJETIVO

Proporcionar espacios que permitan generar un equilibrio entre la vida personal y laboral de los funcionarios del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, a través de actividades y programas que permitan esparcimiento e integración familiar, un buen clima laboral y desarrollo integral.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Favorecer el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Instituto y su grupo familiar, estableciendo actividades que permitan preservar la salud, brindar espacios de recreación, esparcimiento, deporte y cultura.
- Propiciar un clima laboral sano, basado en la comunicación, atendiendo las sugerencias y comentarios de los funcionarios en cuanto a sus necesidades básicas, la motivación, expectativas y el rendimiento laboral.
- Facilitar espacios de cohesión e integración que desarrollen el trabajo en equipo

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.

MARCO LEGAL

- **Constitución Política.** Artículos 52, 53 y 57.
- **Decreto 648 de 2017.** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública



- **Ley 1857 de 2017.** A través de la cual se implementó la creación de una jornada familiar semestral obligatoria para que los trabajadores pudieran cumplir con sus deberes familiares y pasar tiempo con sus familias
- **Ley 909 de 2004.** Parágrafo del Artículo 36. Establece que 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 la desarrollen.
- **Ley 734 de 2002.** Numerales 4 y 5 del Artículo 33: Dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
- **Ley 489 de 1998.** Capítulo Quinto: Incentivos a la Gestión Pública.
- **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público". En el Título 10, Artículo 2.2.10.1 Indica: "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. En el Artículo 2.2.10.2 indica Beneficiarios. "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: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado (...). 5. Promoción de programas de vivienda (...). En los artículos 2.2.10.3 al 2.2.10.7 indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar, mientras que en los artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 da orientaciones orientados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.



- **Decreto Ley 1567 de 1998.** Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados del Estado, “el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”. En su Artículo 19 establece que en las organizaciones regidas por este Decreto se deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social para los empleados.
- **Decreto Ley 1572 de 1998.** Título IV: De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

DESARROLLO DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Programa de Bienestar Social e Incentivos del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia cuenta con cuatro etapas: 1. Diagnóstico; 2. Diseño; 3. Ejecución; y 4. Evaluación.

1. *Diagnostico*

Desde el área de Gestión Humana del Instituto se tomaron como insumo dos herramientas para elaborar el Plan; evaluación de clima Laboral 2018 y encuesta de diagnóstico de las necesidades de bienestar social.

➤ Evaluación de clima Organizacional 2018

La encuesta de Clima Laboral permite medir el nivel de satisfacción de los funcionarios. Este proceso se llevó a cabo en las instalaciones del Instituto durante el mes de octubre de 2018. Para este proceso se utilizó la encuesta de clima laboral diseñada por la Organización Panamericana de la Salud (OPS). Es una prueba de lápiz y papel que consta de 80 reflexiones, seleccionadas de 167 preguntas y que representan la evaluación de 4 áreas críticas para describir el clima de una institución: liderazgo, motivación, reciprocidad y participación. Para interpretar los resultados, si el valor alcanzado por la subvariable es menor que 3,



entonces el clima en dicha subvariable es insatisfactorio, por lo que se debe generar plan de acción. De este proceso participaron el 78% de los funcionarios y se obtuvieron los siguientes resultados:

Variables	Administrativa ICPA	Administrativa CIS	Dirección	Patrimonio	Planeación	CIS	ICPA
Cantidad de personas por área	14	6	5	22	8	15	40
1. Liderazgo	2,88	3,33	3,10	3,41	3,72	3,30	2,32
1.1. Dirección	3,07	3,50	3,00	3,55	3,75	3,47	2,35
1.2. Estímulo de la excelencia	2,07	2,33	2,40	3,55	3,38	2,67	1,98
1.3. Estímulo del trabajo en equipo	3,64	4,17	4,00	3,64	3,75	3,87	2,75
1.4. Solución de conflictos	2,71	3,33	3,00	2,91	4,00	3,20	2,20
2. Motivación	2,73	3,04	3,65	3,14	3,56	3,28	2,26
2.1. Realización personal	3,50	3,67	3,80	3,68	4,00	3,87	2,68
2.2. Reconocimiento a la aportación	1,64	2,17	3,20	2,41	3,00	2,53	1,65
2.3. Responsabilidad	2,36	2,33	3,20	2,45	3,13	2,67	1,95
2.4. Adecuación de las condiciones de trabajo	3,43	4,00	4,40	4,00	4,13	4,07	2,75

Variables	Administrativa ICPA	Administrativa CIS	Dirección	Patrimonio	Planeación	CIS	ICPA
3. Reciprocidad	2,79	3,33	3,50	3,03	3,38	3,27	2,31
3.1. Aplicación al trabajo	2,86	3,33	3,00	3,50	3,75	3,67	2,35
3.2. Cuidado del patrimonio institucional	3,21	3,33	4,20	2,91	3,38	3,27	2,53
3.3. Retribución	2,71	3,17	3,60	3,00	3,50	3,27	2,30
3.4. Equidad	2,36	3,50	3,20	2,73	2,88	2,87	2,08
4. Participación	2,88	3,50	3,00	3,07	3,31	3,28	2,24
4.2. Compatibilización de intereses	3,86	4,50	3,20	3,50	3,88	4,00	2,75
4.3. Intercambio de información	2,43	3,33	3,20	2,95	2,88	2,87	2,08
4.4. Involucramiento en el cambio	2,50	3,00	2,60	2,82	3,38	3,07	1,98
4.1. Compromiso por la productividad	2,71	3,17	3,00	3,00	3,13	3,20	2,15

Con base en los resultados, se realizó una jornada de trabajo con los funcionarios del Instituto, en la cual se analizaron cada una de las variables y en equipos se estudiaron las posibles soluciones para mejorar cada una de las situaciones que según los resultados, deben ser intervenidas. A continuación se relacionan algunas de las recomendaciones por cada variable:



Liderazgo:

- Mejorar la comunicación.
- Mayor Planeación.
- Bajar la información a todos los funcionarios.
- Trazar un Plan Estratégico para el personal.
- Realizar informes de Gestión constantes para hacer planes de mejoramiento continuo.
- Capacitación en trabajo en equipo.
- Establecer el Plan de Bienestar
- Espacios de comunicación y dialogo con la Directora.
- Tener mayor claridad sobre los Líderes de procesos y niveles jerárquicos.

Motivación

- Reconocimiento a los equipos de trabajo.
- Comunicación constante.
- Entrenamiento en los puestos de trabajo
- Distribuir cargas Laborales
- Espacios de Participación.
- Programas motivacionales.

Reciprocidad

- Capacitación en los puestos de trabajo
- Fortalecer el sentido de pertenencia por la Institución.
- Reconocimientos públicos a los funcionarios.
- Dar a conocer los beneficios para que los funcionarios puedan acceder a ellos.
- Evaluación de cargas laborales.
- Continuidad Laboral

Participación

- Prestar más atención a las sugerencias de los funcionarios.
- Mayores espacios de Participación.
- Mayor intercambio de Información.

- Realizar reuniones de participación para el mejoramiento de la productividad laboral.
 - Espacios de planeación.
 - Realizar reuniones cada mes para intercambiar información.
 - Generar espacios de escucha
 - Evaluar los perfiles de los cargos.
 - Realizar diálogos por áreas.
- Encuesta de diagnóstico de las necesidades de bienestar social.

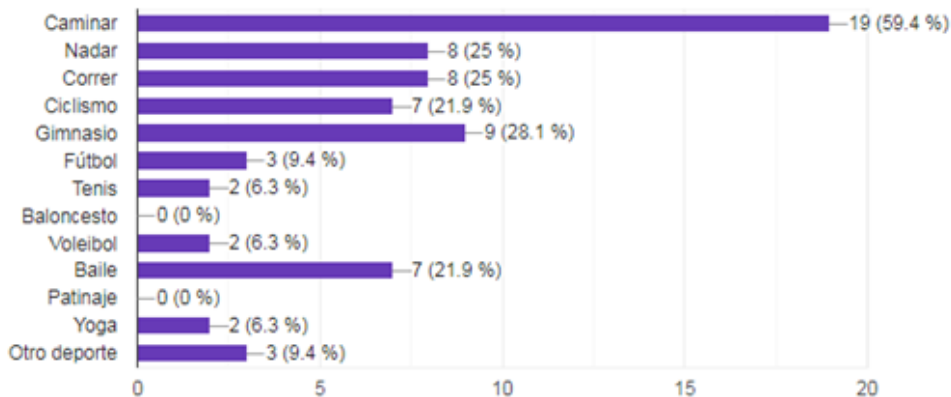
Para estructurar las acciones del presente plan se realizó una encuesta virtual para identificar las necesidades de bienestar, en la cual se realizaron 16 preguntas para establecer la priorización de las actividades a realizar durante la vigencia 2019. Para el desarrollo de esta actividad, en el mes de octubre de 2018 se invitó a participar al 100% de los servidores públicos, la invitación fue atendida por el 68% de los funcionarios.

A continuación, se presentan algunos de los resultados obtenidos en el estudio de identificación de necesidades de bienestar:

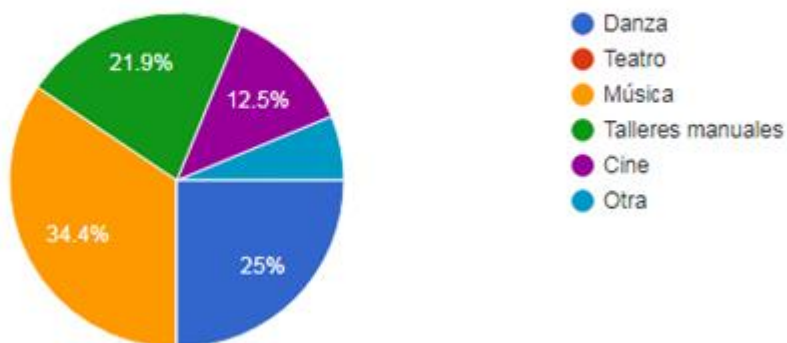
¿Qué factores asocia a la calidad de vida en General?



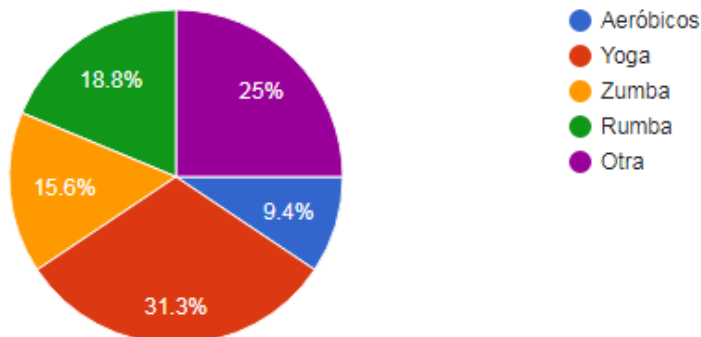
De la siguiente lista señala los deportes que realizas con frecuencia:



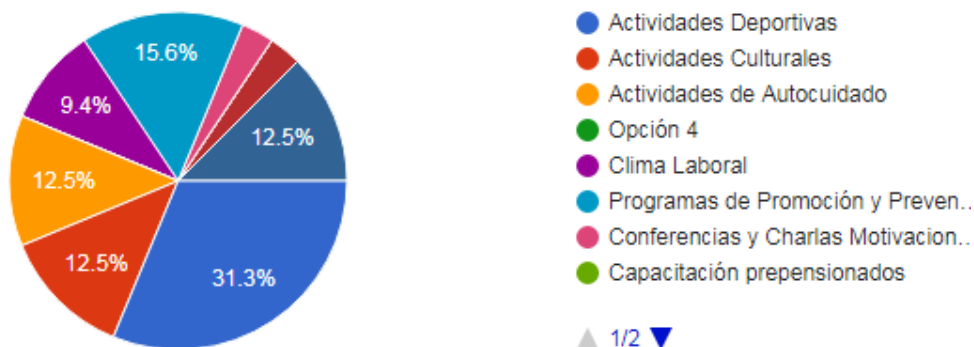
De las siguientes actividades culturales indique la de su interés:



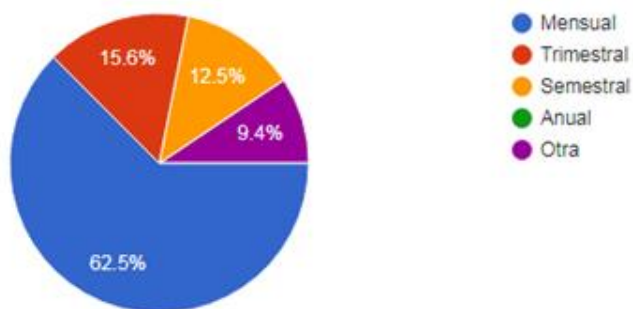
De las siguientes actividades de auto-cuidado indique la de su interés:



¿De la siguiente lista, qué actividad considera debe tener prioridad?



¿Con que frecuencia le gustaría que se realizaran las actividades de bienestar laboral?



¿Qué actividad le gustaría que se incluyera en el Programa de Bienestar del Instituto

- Natación
- Clases de baile
- Clases de portugués
- Actividades de integración laboral, tarjeta y postre pequeño de cumpleaños
- Capacitación en Muralismo.
- Actividades que fortalezcan el clima laboral
- Un área de esparcimiento, mesa de pingpong y zona de vídeo juegos para aprovechar la hora de almuerzo
- Entrenamiento físico grupal
- Programa de pausas activas durante la jornada laboral al menos cada mes.
- Que los hijos de los empleados, tengan una tarde en el palacio conociendo lo que hacen sus padres y realicen roles
- Estudio y formación de grupos de estudio musicales, corales, pintura.
- Actividades de formación cultural para hijos o familia en general de los funcionarios.
- Las actividades deportivas deben ser varias veces por semana
- Riesgo cardiovascular por sedentarismo
- Actividades donde se integre la familia
- Clima laboral
- Charlas motivacionales
- La Sagrada Eucaristía (Misa) si quiera una vez cada dos meses.
- Rumba
- Espacios de integración laboral
- Orientación en Proyecto de Vida
- Conciertos musicales
- Una Tarde con la Directora



2. Diseño

El Plan de Bienestar Social del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia para la vigencia 2019, se enmarcará en desarrollar mensualmente actividades de capacitación, reconocimiento, culturales, recreativas y deportivas, con las cuales se busca mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

➤ AREAS DE INTERVENCION DEL PROGRAMA BIENESTAR SOCIAL

✓ Área calidad de vida laboral

En esta área se busca realizar actividades para propiciar espacios de trabajo que favorezcan el crecimiento personal y laboral de los funcionarios del ICPA, logrando generar un impacto positivo al interior de la Entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

Los siguientes son algunos de los propósitos de los programas de calidad de vida laboral:

- **Salario Emocional:** en la actualidad el salario emocional juega un papel muy importante en la administración del Talento Humano en las Organizaciones y puede definirse como todos los beneficios no monetarios que una Entidad ofrece a sus funcionarios además del salario mensual.

Estrategias de Salario Emocional.

- Día de Cumpleaños: media jornada laboral libre el día del cumpleaños.

La media jornada laboral libre deberá ser disfrutada el mismo día del cumpleaños o al día siguiente en caso de los fines de semana o día festivo.

Para disfrutar de este beneficio, debe hacerlo de común acuerdo con su jefe inmediato o con quien corresponda.

No podrá aplazarse.

No podrá compensarse ni acumularse.



Cada líder informará mensualmente a Talento Humano, el reporte de los funcionarios que disfruten de este beneficio.

- 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 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 2.2.5.5.3 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.*

Opciones:

Modificar el Horario laboral para todos los funcionarios de la siguiente manera: Lunes a Jueves de 7:30 a.m – 12:00 m y de 1:00 p.m – 5:33 p.m. Viernes de 7:30 a.m – 12:00 m y 12:30 – 4:03 p.m.

Brindar a los funcionarios tres opciones de horarios, el que cada funcionario elija será de obligatorio cumplimiento por al menos un semestre. En caso de requerir modificación debe esperar hasta el próximo semestre para modificarlo bajo autorización del superior inmediato. El horario de cada funcionario debe ser informado al área de Gestión Humana para verificar el cumplimiento del mismo.

- Espacio de Esparcimiento: espacio para la relajación de los funcionarios, entiendo la importancia de este lugar para la salud física, mental y emocional, así como para propiciar mejores condiciones para el desarrollo y productividad.



- **Intervención en el clima y cultura organizacional:** con base en los resultados de la encuesta de clima organizacional realizada en el 2018, se plantean las actividades relacionadas a continuación con el fin de fortalecer el trabajo en equipo, el liderazgo y la comunicación:

Entre las variables que se pueden analizar en esta área se encuentran:

- Comunicación e Integración: estrategias de comunicación al interior de la entidad, y retroalimentación entre todos los niveles jerárquicos.
 - Jornadas de Planeación Estratégica: se realizarán dos jornadas semestrales para planear, estructurar y evaluar las actividades realizadas en el Instituto e instaurar planes de acción.
 - Reuniones Semanales de la Directora con los equipos de trabajo: semanalmente la Directora del Instituto realizará una reunión con equipos de trabajo de las diferentes áreas, con el fin de compartir información y resolver inquietudes.
 - Capacitación en trabajo en equipo: el trabajo en equipo implica la coordinación de 2 a más personas orientadas para el alcance de objetivos comunes. Permite potencializar esfuerzos, disminuir tiempos de trabajo e incrementar la eficacia en los resultados obtenidos.
- **Preparación para el retiro del servicio:** con este programa se busca preparar a los funcionarios públicos que estén próximos a pensionarse o retirarse de la Entidad, para enfrentar el cambio de vida y facilitar su adaptación. De acuerdo a la situación, se promueven actividades de 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.
- ✓ **Área de Protección y servicios sociales**
En esta área se tiene como principal objetivo promover y organizar actividades que velen por satisfacer las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, calidad de vida, recreación, cultura y educación.



En esta área se trabajaron los siguientes programas:

- **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 postgrado y cumplan con los requisitos establecidos por la Resolución en mención. Se otorgara 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

- **Programas de recreación, cultura y deportes**: se busca realizar actividades que fomenten la integración entre los funcionarios, el respeto, la tolerancia, la sana competencia, el esparcimiento y participación en eventos deportivos de la entidad mejorando el estado físico, la salud mental y la calidad de vida de cada uno de los funcionarios en su entorno laboral y familiar.

- Actividades Deportivas: propiciar el desarrollo de actividades orientadas a disminuir el estrés, el sedentarismo y a mantener un estilo de vida saludable.
 - Caminatas Ecológicas
 - Ciclopaseos
 - Clases de Aeróbicos en el Instituto.
 - Torneo Interno de Tenis de Mesa.
 - Torneo Interno de Bolos.
 - Participación en los Juegos de la Función Pública.

- Actividades Recreativas: establecer programas en pro de incrementar la motivación de los funcionarios y fortalecer los equipos de trabajo propiciando un ambiente laboral sano.
 - Celebraciones mensuales de los cumpleaños
 - Celebración Halloween para los funcionarios y sus hijos.
 - Celebración día de Amor y amistad.

- Actividades Culturales: realizar actividades que generen integración entre los funcionarios y mejorar las relaciones entre compañeros de trabajo. Así mismo, propiciar espacios de apertura y participación para el grupo familiar de los servidores.
 - Día de la familia



- Día de la mujer y el hombre.
- Día de la madre – Padre.
- Día del servidor público.
- Bienvenida a la navidad.
- Actividad de Cierre de Gestión
- Acompañamiento a los funcionarios en fechas especiales (nacimiento de hijos, grados, matrimonios, fallecimientos familiares cercanos e incapacidades de más de 30 días).

✓ **Programa de Seguridad y Salud en el trabajo:**

Según lo establecido en el Resolución 1111 de 2017, el sistema de Seguridad y Salud en el trabajo tiene como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad. Como parte de este programa se realizarán las siguientes actividades:

- Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo año 2019.
- Exámenes Ocupacionales (Ingreso, periódicos y de retiro)
- Semana de la Salud.

➤ PROGRAMAS 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.

✓ **Incentivos no Pecuniarios**

- Traslado o encargo: estos incentivos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las modifiquen o sustituyan.
- Comisión: las comisiones se otorgarán preferencialmente a los mejores empleados seleccionados, cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley. En caso de comisión para el desempeño de empleos de libre nombramiento y remoción se otorgará como uno de los incentivos a los funcionarios de carrera cuando hubieren sido nombrados para ejercerlos.
- Reconocimiento por aniversario laborales (5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio).
- Reconocimiento a los funcionarios que más representen cada uno de los valores Institucionales.

✓ **Incentivos Pecuniarios**

- Incentivos Pecuniarios para los Equipos de Trabajo: se dispone de Cinco Millones de Pesos (\$ 5.000.000), para los equipos de trabajo que presenten un proyecto innovar, que aporte al crecimiento y cumplimiento de las metas Institucionales. Las condiciones y requisitos se publicaran bajo resolución emitida por la Dirección del Instituto, con base en lo establecido el Decreto 1083 de 2015.

3. 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 al cronograma de Actividades en el Anexo 1.

4. 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.