



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA

# Plan Institucional de Bienestar Laboral e Incentivos 2024

## Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia

### Talento Humano

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. OBJETIVO GENERAL .....	5
2. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	5
3. MARCO NORMATIVO .....	6
4. ALCANCE .....	7
5. DIAGNOSTICO.....	7
6. METAS.....	25
7. PLAN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR.....	25
8. PROGRAMA DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS.....	29
9. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	34

## INTRODUCCIÓN

Para el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia la dignidad humana y las condiciones para el bienestar y la calidad de vida de sus colaboradores es de vital importancia, por tal razón se formula el plan con experiencias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral y a su vez que hagan posible un desempeño eficiente y eficaz en la entidad con un ambiente laboral que impacte positivamente a nuestros colaboradores.

Es por esto y con el propósito de impactar de manera positiva el bien ser, el bien estar y saber hacer de sus servidores, el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), formuló el plan de bienestar e incentivos con actividades que contribuyan con el mejoramiento de la calidad de vida laboral, buscando un desempeño eficiente y eficaz de la entidad y a la vez impactando aspectos claves de la cultura organizacional del Instituto.

Las actividades y ejes estratégicos definidos en el siguiente plan se enmarcan en lo dispuesto en el documento denominado “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” que estableció el diseño de un Plan Nacional de Bienestar que contempla la implementación de estrategias que permitan mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos, y que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad. En razón a lo anterior, se define, los programas de bienestar como herramientas que deben estar encaminados a contribuir en el desarrollo integral de las servidoras y los servidores públicos, con el propósito de mejorar su calidad de vida.

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia busca generar experiencias para promover una cultura basada en el bienestar, el cuidado de la salud mental y la generación de nuevos conocimientos, como agentes de transformación social. El plan se fundamenta en los siguientes pilares:

- **Innovación:** Creatividad para que transformemos positivamente nuestro modelo de servicio hacia nuestros grupos de valor.
- **Excelencia:** A través de métodos innovadores orientamos nuestros procesos a la mejora continua para generar valor.
- **Humanización:** Desarrollamos los mejores equipos de trabajo promoviendo ambientes colaborativos de trabajo enmarcados en los valores del código de integridad.
- **Inclusión:** El respeto por la diversidad, el compromiso con la dignidad humana y la igualdad de derechos para todas las personas de la familia del MEN.
- **Transformación:** Con la generación de buenas ideas buscamos soluciones a los retos que enfrentamos como líderes del sector educativo.

Para la presente vigencia, el Plan de Bienestar e Incentivos se elabora a partir de los Ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar a saber “Equilibrio psicosocial”, “Salud mental”, “Diversidad e inclusión”, “Transformación digital” e “Identidad y vocación por el servicio público” estructurados en el Plan Estratégico de Talento Humano 2024 que tiene como objetivo principal aumentar la calidad de vida de los colaboradores a través de un enfoque diverso y equitativo.

El plan incluye acciones formativas, recreativas y deportivas, encaminadas a fortalecer vínculos, la socialización, el intercambio de conocimientos y experiencias, teniendo en cuenta como segunda opción la virtualidad de acuerdo con las necesidades de los servidores y de la entidad.

## **1. OBJETIVO GENERAL**

Brindar espacios que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, a través de experiencias de programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral con espacios de aprendizaje, diversión e integración, teniendo en cuenta sus necesidades en su entorno profesional, social y familiar, promoviendo un entorno laboral adecuado para la vida y el conocimiento.

## **2. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Brindar actividades de bienestar e incentivos, de acuerdo con las necesidades de los servidores en su contexto familiar, laboral y social, que mejoren su calidad de vida.
- Promover la política de integridad como eje articulador de la gestión pública en el marco de los valores adoptados por la Entidad, generando compromiso institucional, sentido de pertenencia y transparencia, en un entorno institucional favorable al comportamiento integro que contribuya a la construcción de confianza y a la transformación de las relaciones entre la entidad y la ciudadanía.
- Crear experiencias significativas que fomenten la innovación, la comunicación, el trabajo en equipo y el reconocimiento al aporte que hacen los servidores al logro de los objetivos institucionales.
- Fomentar alternativas que permitan el desarrollo del ciclo de vida del servidor público en armonía con la protección del medioambiente y el entorno.

### 3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen todos los ciudadanos.
- Ley 909 de 2004, en su artículo 16, establece la función de la Comisión de Personal de participar en el Plan de Estímulos. En el párrafo del Artículo 36. Establece que las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
- Decreto Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 1960 Art. 3 y 4, reforma la Ley 909 de 2004 y señala que todos los servidores públicos independiente de su vinculación podrán beneficiarse de los programas de bienestar.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, el cual compila los decretos reglamentarios del sector que contiene lo establecido en temas de bienestar y estímulos.
- Decreto 612 de 2018, fija directrices para la publicación de los Planes de Talento Humano.
- Código Disciplinario Único, 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.
- Guía de estímulos para los servidores públicos, DAFP, 2018.
- Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, DAFP, 2023.
- Directiva Presidencial 001 de 2023 y Circular Conjunta de Vicepresidencia de la República y el DAFP 01 de 2023

#### **4. ALCANCE**

El Plan de Bienestar e Incentivos está dirigido a los servidores públicos vinculados a la planta de personal del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia en sus distintas modalidades: carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y temporales.

#### **5. DIAGNÓSTICO**

##### **5.1. Caracterización servidores 2024**

- Reconocer e identificar las características, necesidades e intereses, gustos y particularidades de los servidores, con el fin de diseñar las estrategias acordes a los resultados, orientadas a fortalecer el bienestar del talento humano de la Entidad.
- En este sentido, la caracterización permite a la Entidad ajustar la oferta institucional, ofrecer servicios focalizados, aumentar la participación para responder satisfactoriamente a las necesidades e incluso adecuar la comunicación con el fin de impactar de manera positiva a los servidores.
- Un insumo fundamental para la construcción de los planes estratégicos de talento Humano del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia es la encuesta socio demográfica. La encuesta, que hace parte también del proceso de caracterización, permite obtener datos de interés como rango de edades, composición del núcleo familiar, nivel académico, entre otros aspectos relevantes.
- Es a partir de estos datos, que se diseña el presente Plan de Bienestar e Incentivos y se orientan las actividades que se contemplan desarrollar para el fortalecimiento de la cultura de bienestar integral.

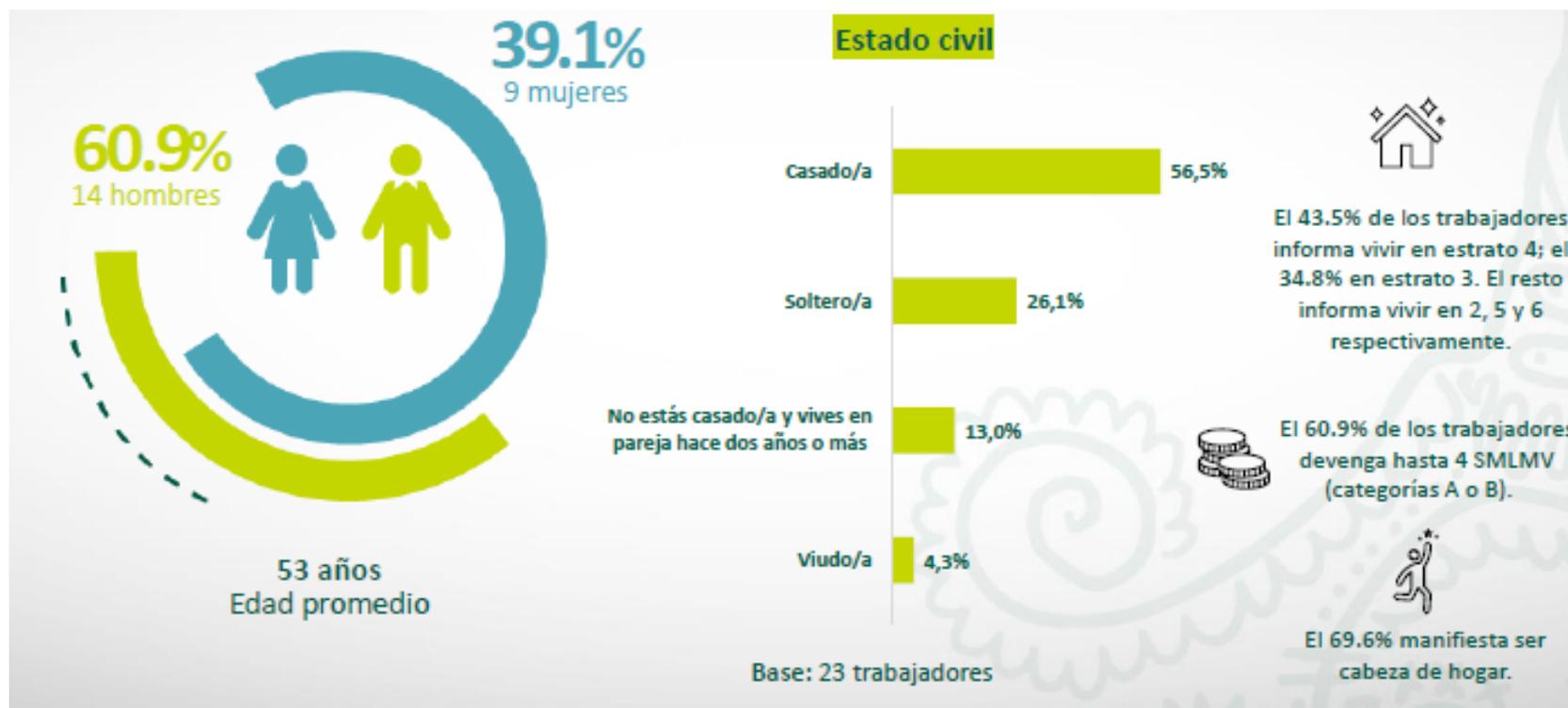
## **5.2. Encuesta de detección de necesidades de Bienestar Laboral 2024 de Talento Humano**

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, a través de la Subdirección Administrativa y Financiera y con el apoyo de la caja de compensación, desarrolló una encuesta de necesidades de bienestar 2024. Es de anotar que la presente encuesta fue diligenciada por el 55% de los servidores equivalente a 23 servidores.

A través de este instrumento, se logró identificar las actividades de mayor interés para los servidores. A continuación, se dan a conocer los resultados:

## CARACTERIZACION GENERAL

### Características de los trabajadores que diligenciaron la encuesta

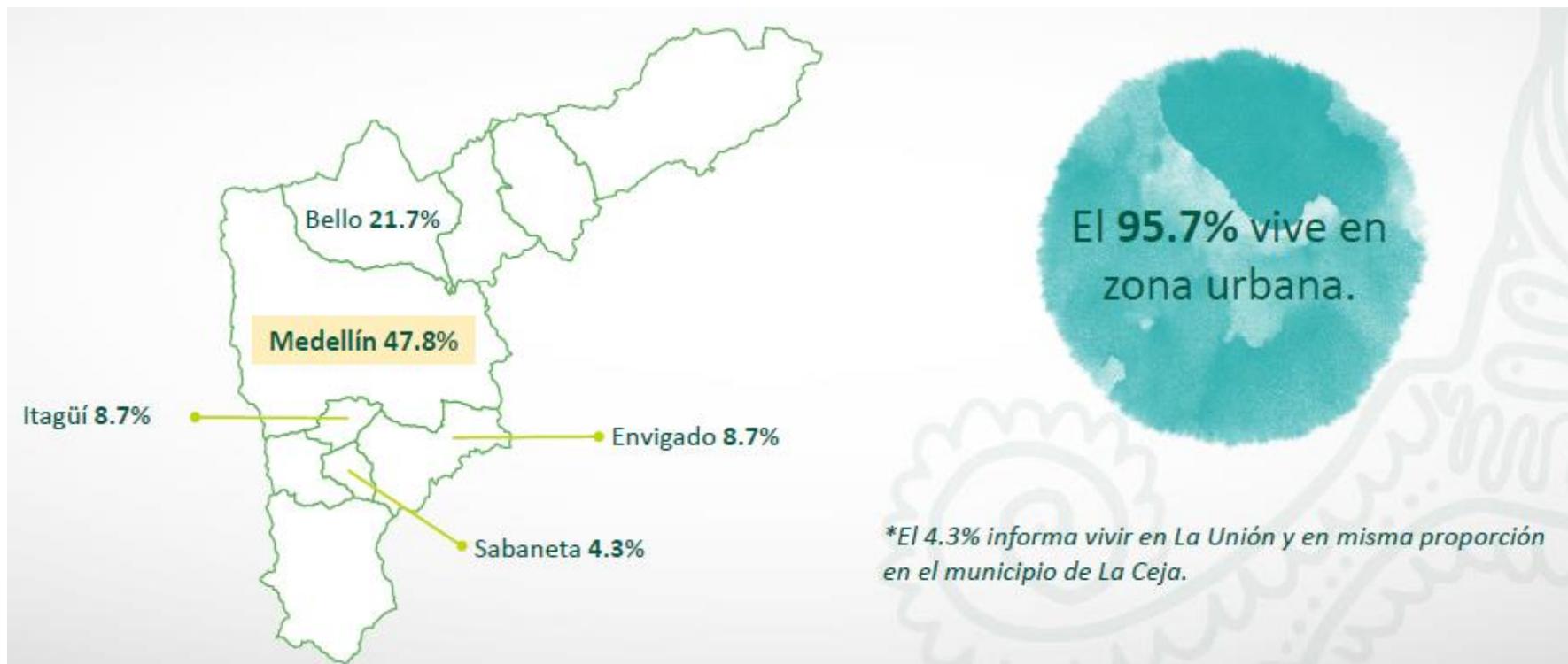


**Gráfica 1.**

Se puede concluir de la muestra que es mayor la cantidad de hombres, con promedio de edad de 53 años, casados, cabeza de familia, viven en estrato 4 y devengan hasta 4 salarios mínimos legales.

## CARACTERIZACION GENERAL

### Dónde viven los trabajadores – Desplazamiento al lugar de trabajo

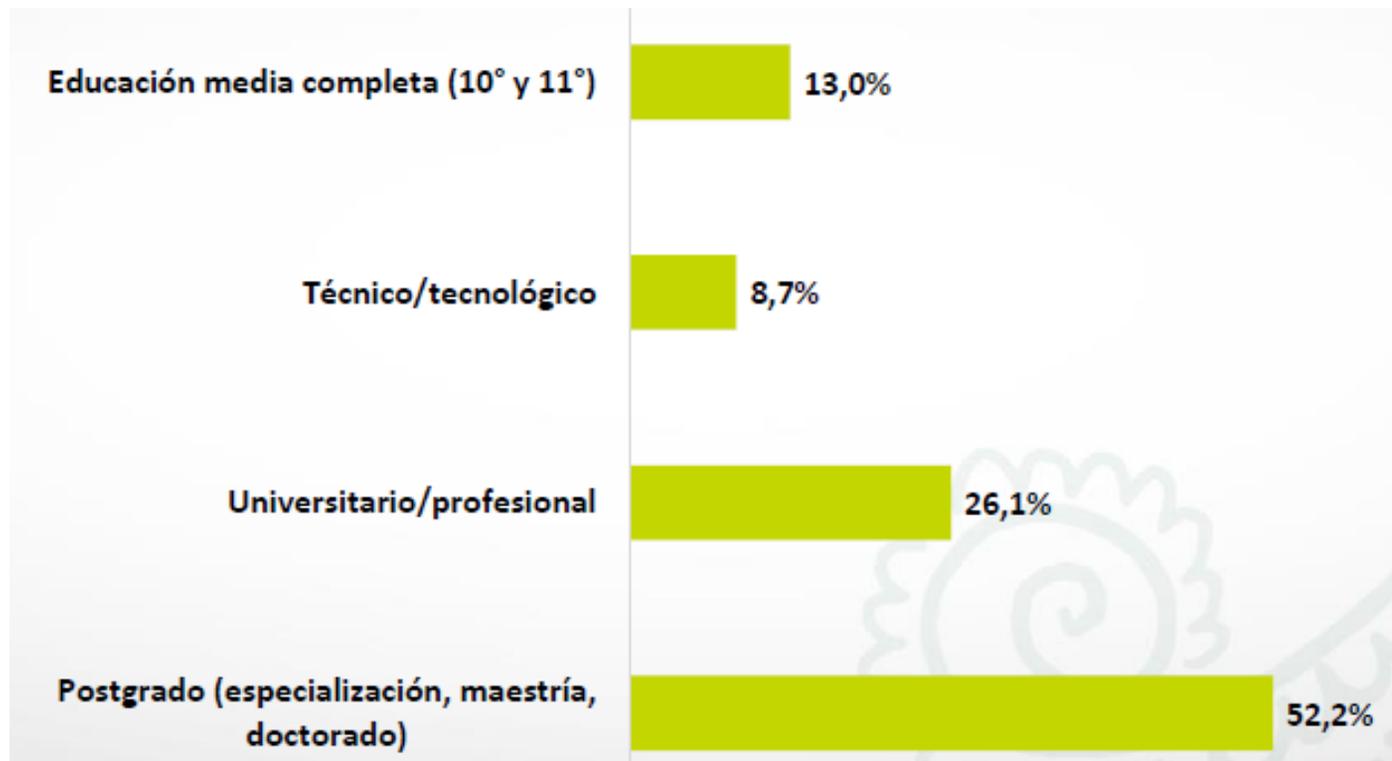


**Gráfica 2.**

El 95.7% de los servidores del Instituto viven en zona urbana, concentrándose el 47,8% en la ciudad de Medellín

## CARACTERIZACION GENERAL

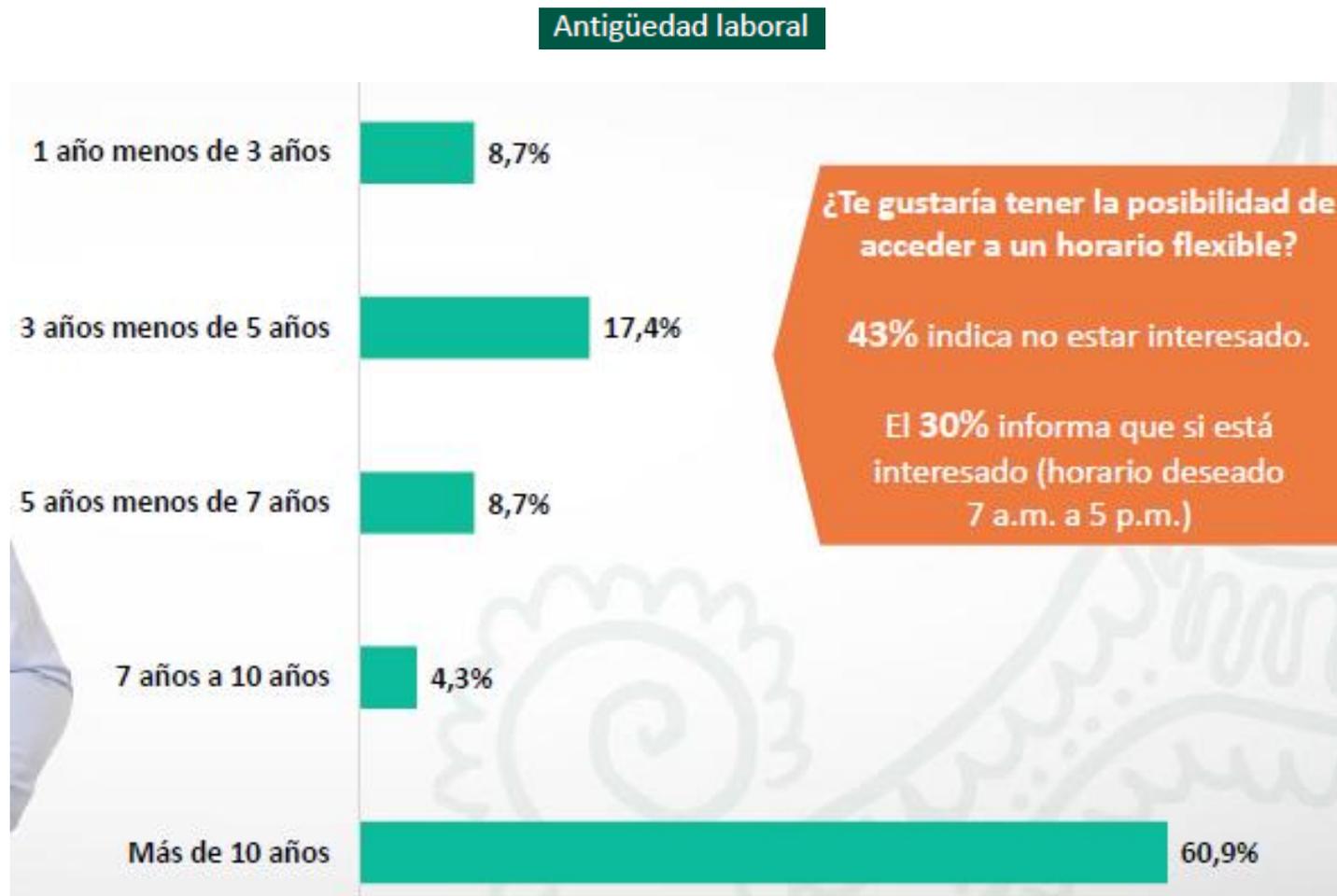
### Último nivel de estudios de los trabajadores



**Gráfica 3.**

Se puede observar que el nivel de estudios, en mayor porcentaje de los servidores tiene algún tipo de postgrado, especialización, maestría o doctorado

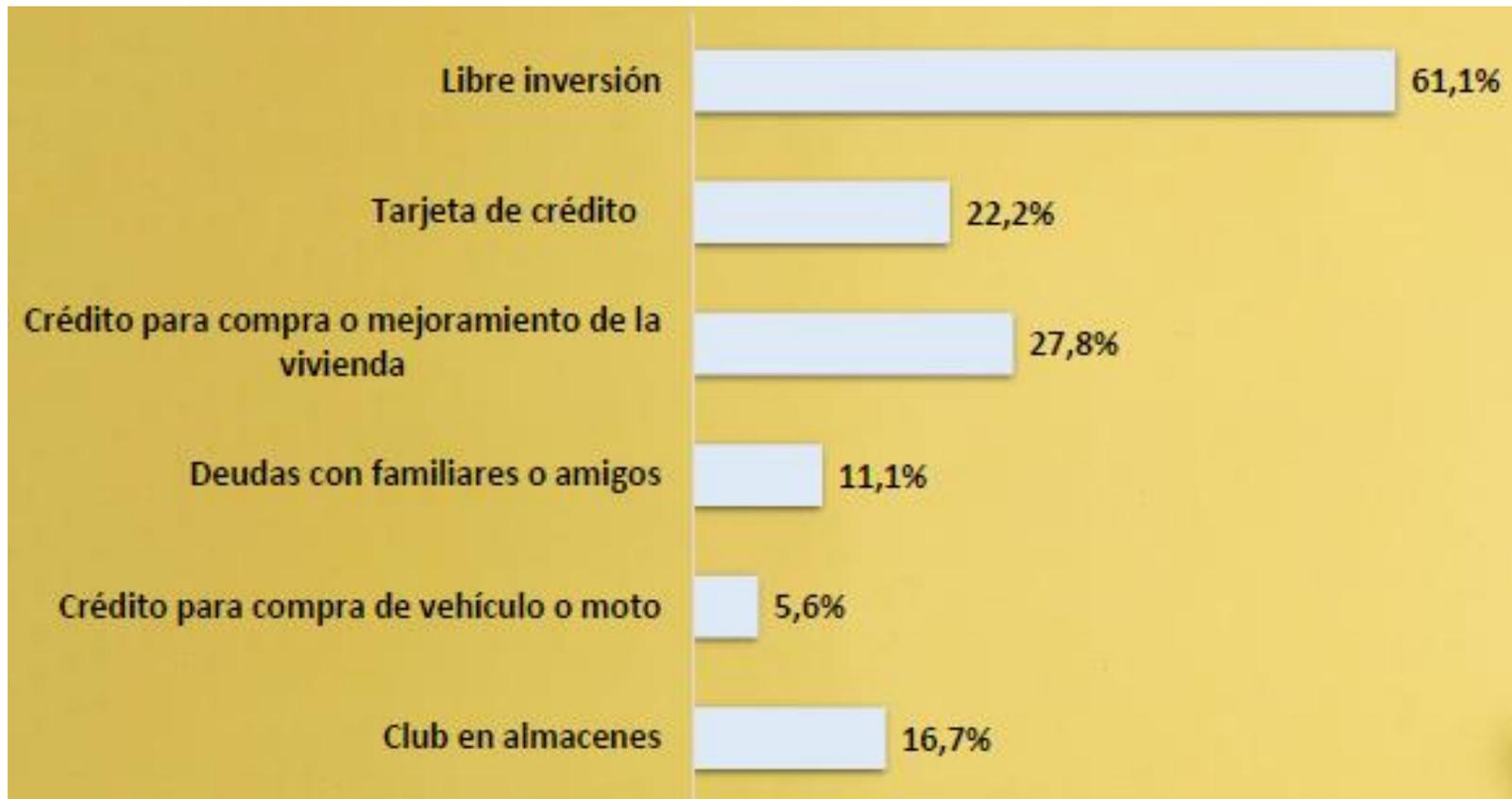
## DIMENSIÓN LABORAL



**Gráfica 4.**

El Instituto tiene muy baja rotación de personal toda vez que el 60.9% de sus servidores están vinculados hace más de 10 años

### Tipos de endeudamiento



**Gráfica 5.**

Las deudas de Libre Inversión son las predominantes entre los servidores del Instituto con un 61.1% de la muestra de la presente encuesta

## DIMENSION FAMILIAR

### Conformación del hogar – Dependencia económica

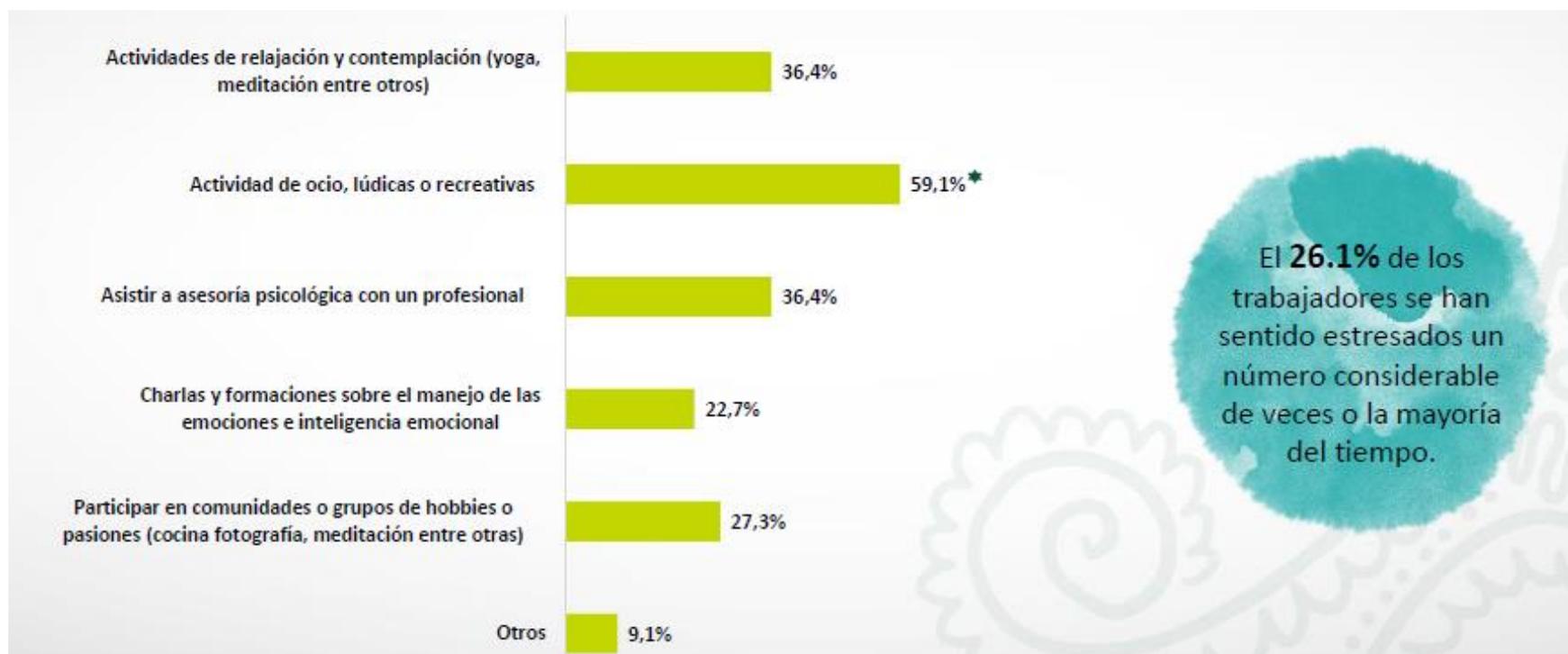


**Gráfica 6.**

La mayoría de los servidores del Instituto tienen hijos, mascotas y viven con cuatro o mas personas en la misma vivienda.

## DIMENSION DE LA SALUD FÍSICA Y MENTAL

### Actividades o cursos para mejorar la salud mental del trabajador y la familia



**Gráfica 7.**

Más de la cuarta parte de los servidores encuestados se han sentido estresado con frecuencia, de ahí que prefieren actividades recreativas, lúdicas y de relajación, además de la posibilidad de asistir a alguna asesoría con un profesional en psicología

## DIMENSION DE LA SALUD FÍSICA Y MENTAL

### Cuidado de la salud integral



El **78.3%** informa que consume bebidas alcohólicas de forma ocasional, y el 21.7% no consume.



El **47.8%** de los trabajadores practica actividad física o moderada, o algún deporte.



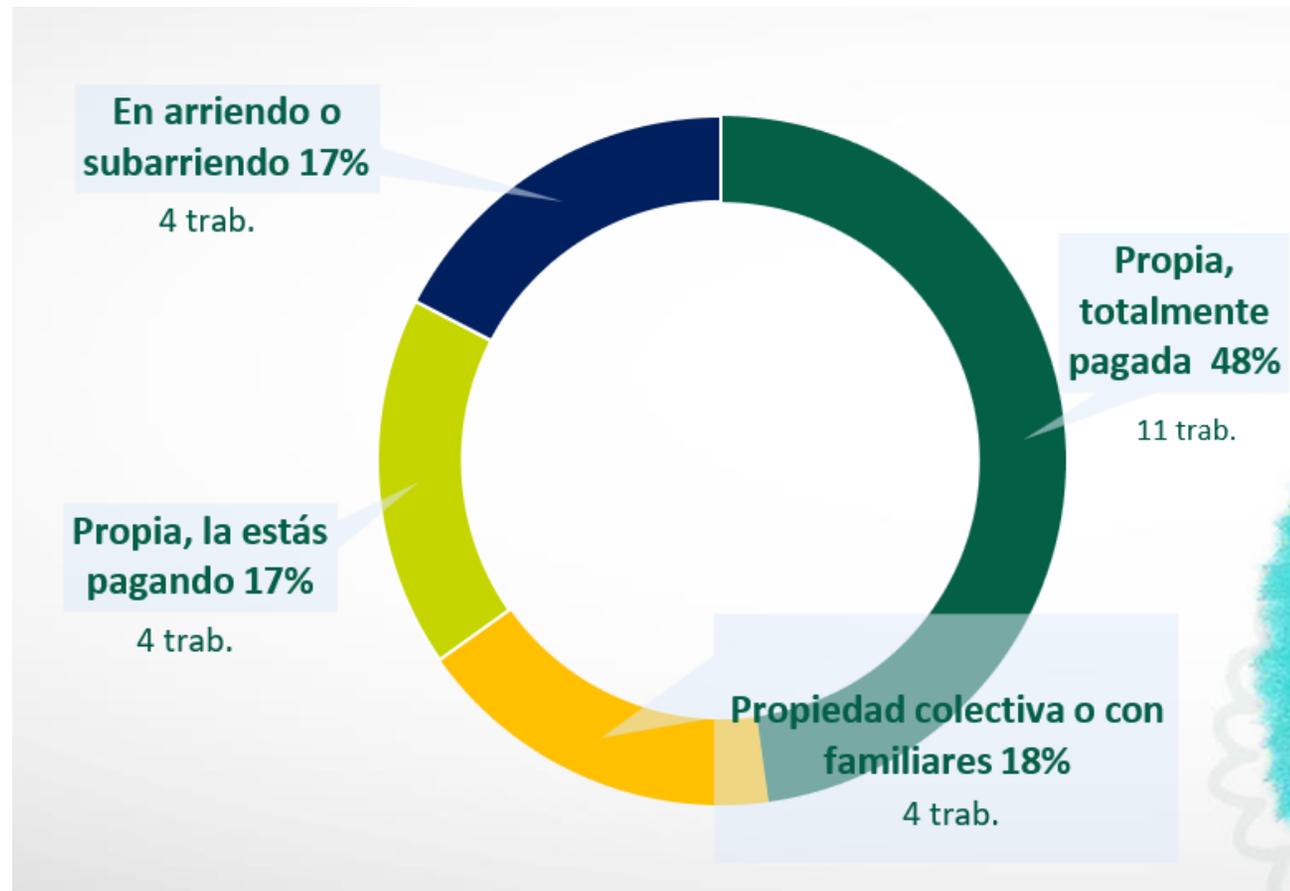
El **95.7%** de los trabajadores no fuma.

**Gráfica 8.**

Los servidores del Instituto no son fumadores, practican alguna actividad física y consumen bebidas alcohólicas de manera ocasional

## DIMENSION HABITABILIDAD Y VIVIENDA

### Tenencia de la vivienda



**Gráfica 9.**

El 48% de los servidores del Instituto cuentan con vivienda propia sin deuda sumado a un 17% que en la actualidad la está pagando

## DIMENSION DE BIENESTAR Y FORMACIÓN

### Temas de mayor interés para las jornadas de la salud o bienestar

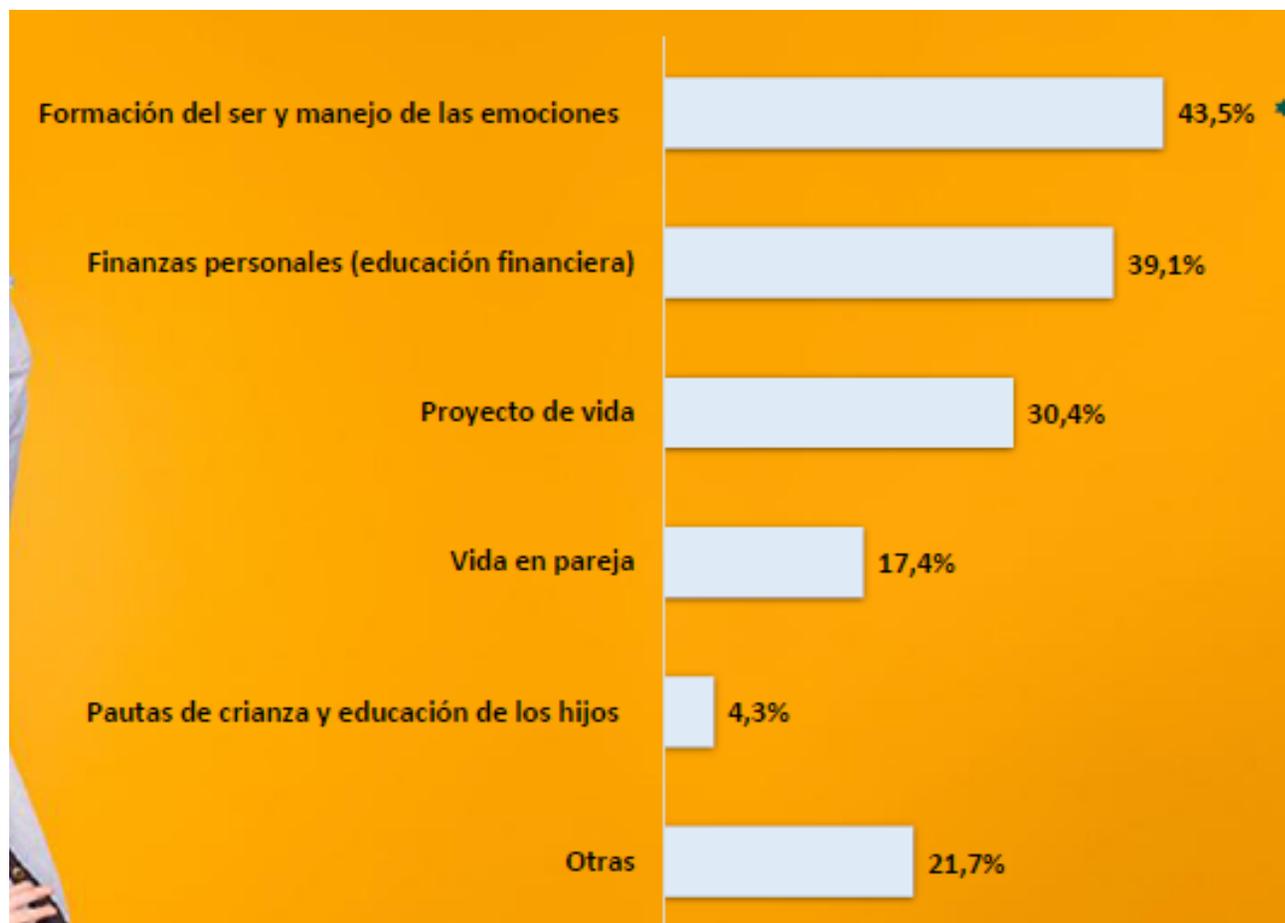


**Gráfica 10.**

Se ratifica que las actividades deportivas son las preferidas por los servidores del Instituto con un 60.9%, seguido de actividades de relajación como masajes y el cuidado de la salud mental

## DIMENSION DE BIENESTAR Y FORMACIÓN

### Temas de mayor interés para capacitación en habilidades blandas



**Gráfica 11.**

Consecuente a los resultados anteriores el interés mayor por parte de los servidores del Instituto es el manejo de las emociones y formación del ser, también les interesa manejar mejor sus finanzas personales

## DIMENSION DE BIENESTAR Y FORMACIÓN

### Temas de mayor interés para capacitación en competencias laborales



**Gráfica 12.**

En cuanto al tema de capacitaciones en competencias laborales les interesa las herramientas para realizar análisis de la información, por lo tanto, se requiere conocimientos en las herramientas de office

## DIMENSION DE BIENESTAR Y FORMACIÓN

### Cursos de mayor interés para el trabajador y su grupo familiar

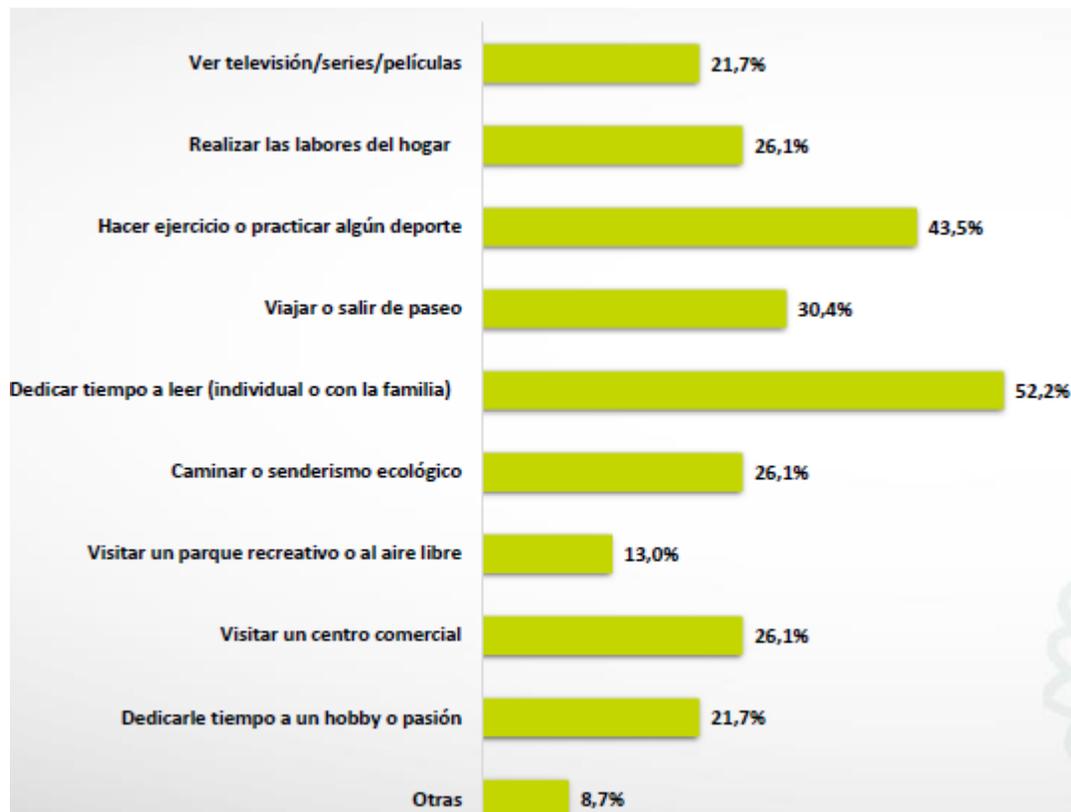


**Gráfica 13.**

Los servidores del Instituto prefieren cursos deportivos para compartir con su grupo familiar, seguido de cursos de innovación y tecnología

## DIMENSION DE OCIO Y TIEMPO LIBRE

### Actividades en el tiempo libre



Gráfica 14

En su tiempo libre los servidores prefieren compartir con sus familias, en actividades culturales, ir a cine, al teatro o algún evento deportivo, además les gusta dedicar tiempo a la lectura y realizar alguna actividad deportiva

## BIENESTAR LABORAL



**Gráfica 15.**

Se realizaron algunas preguntas sugeridas por nosotros y estos resultados nos dicen que la mejor manera de reconocer la labor a los servidores es darles un bono para un viaje, ratifican su interés en las actividades deportivas como bolos y tenis de mesa.

Para la celebración de día del servidor prefieren alguna actividad por fuera de la oficina y como sabemos el gran porcentaje de los funcionarios están llegando a su edad de retiro les gustaría asesorías sobre temas de preparación para este nuevo reto en sus vidas

#### **5.4. Medición de clima y cultura organizacional**

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, en la vigencia 2023, a través de la entidad Way Group realizó el diagnóstico de factores de riesgo psicosocial con la participación de 43 funcionarios del Instituto en temas como: medio ambiente físico de trabajo, aspectos propios de la tarea, carga mental, organización del tiempo, delimitación y claridad en las funciones que se deben realizar, participación, relación e interacción del trabajador con las políticas de la empresa y sus compañeros, introducción de cambio en el lugar de trabajo, implementación de nuevas tecnológicas, inestabilidad laboral y situación de acoso laboral.

Realizado el análisis de los resultados, se dieron las siguientes recomendaciones:

- Mantener un buen ambiente de trabajo
- Racionalizar el tiempo de trabajo
- Realizar un adecuado seguimiento al plan de acción
- Mantener programas de inducción y reinducción
- Realizar asertivamente la evaluación de desempeño
- Estructurar y ejecutar la política de bienestar laboral
- Desarrollar estrategias de formación
- Intervenir a través de profesionales especialistas en el manejo del estrés a los colaboradores que obtuvieron un puntaje alto y muy alto en lo concerniente al nivel de estrés
- Formación con todos los colaboradores sobre el manejo del estrés.

Estos resultados es un insumo para la estructuración del Plan de Bienestar vigencia 2024.

## 6. METAS

- Lograr el 100% de ejecución de todas las actividades programadas del Plan de Bienestar e Incentivos 2024.
- Lograr el 100% de participación en las actividades del Plan de Bienestar, teniendo en cuenta la población objetivo que participa de la experiencia diseñada.

## 7. PLAN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR

A continuación, se detalle el plan de actividades y las fechas estimadas de ejecución. Es importante precisar, que a partir de las observaciones y sugerencias de los servidores frente a la elección de los días y horas en que consideran pertinente su realización habrá mayor participación; la oferta de servicios y actividades está sujeta a posibles cambios que se pueden presentar, para evitar la afectación en el servicio.

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA			
Eje Plan de bienestar	Atributo	Actividad	Evento
Identidad y vocación	Innovación	Institucionales	Inducción y reinducción
			Día del servidor público
			Día de la secretaria
			Día del conductor
			Semana de la salud
			Programa de incentivos para la educación formal
			Programa de aprovechamiento del tiempo libre

			Cierre de gestión
<b>Diversidad e inclusión</b>	<b>Innovación</b>	<b>Celebraciones especiales</b>	Día de la madre
			Día del padre
			Día de la mujer
			Día del hombre
			Amor y amistad
			Cumpleaños
			Bienvenida Navidad
			Novena
			Días especiales (graduación, baby shower)
			Día del niño
<b>Diversidad e inclusión</b>	<b>Inclusión</b>	<b>Equidad y género</b>	Día de la no violencia contra la mujer
<b>Equilibrio psicosocial</b>	<b>Humanización</b>	<b>Actividades deportivas</b>	Acondicionamiento físico
			Olimpiadas deportivas tenis de mesa
			Beneficio por uso de bicicleta
			Taller de comida saludable
<b>Identidad y vocación</b>	<b>Humanización</b>	<b>Actividades transversales</b>	Quinquenios
			Banco de Estrellas
			Bonos condolencias
			Bono 35% de salario por cada año laborado
			Convenios con entidades
			Servicios y beneficios de la Caja de Compensación y ARL
			Día del emprendimiento
			Bono familiar
			Incentivos mejores servidores excelencia de desempeño
			Bono recreacional
Tiquetera de la felicidad			
<b>Transformación digital</b>	<b>Excelencia</b>	<b>Seguridad y salud en el trabajo</b>	Intervención resultados encuesta riesgo psicosocial y de clima y cultura
<b>Transformación digital</b>	<b>Excelencia</b>	<b>Gestión emocional</b>	Pre pensionados

La programación de las actividades se detalla en el siguiente cuadro:

### Cronograma actividades plan de bienestar

Actividades	Ene	Feb	Marz	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agost	Sept	Oct	Nov	Dic
Inducción y reinducción					10							
Día del servidor público						21						
Día de la secretaria				26								
Día del conductor							16					
Semana de la salud								12-16				
Programa de incentivos para la educación formal			18	19								
Programa de aprovechamiento del tiempo libre			18	19								
Día de la madre					10							
Día del padre						14						
Día de la mujer			8									
Día del hombre			19									
Amor y amistad									13			
Cumpleaños					10	21			13			13
Bienvenida Navidad												1
Novena												16-23
Día especiales (graduación, baby shower)					3							
Día de la no violencia contra la mujer											25	
Acondicionamiento físico						X	X	X	X	X	X	
Olimpiadas deportivas tenis de mesa							X	X	X	X	X	
Taller de comida saludable										X		

Quinquenios						21						
Banco de Estrellas												13
Bonos condolencias												
Día del emprendimiento								12-16				
Bono familiar						21						
Incentivos mejores servidores excelencia de desempeño						21						
Bono recreacional	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Tiquetera de la felicidad					X	X	X	X	X	X	X	X
Bono 35% de salario por cada año laborado	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Convenios con entidades	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Servicios y beneficios de la Caja de Compensación y ARL	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Intervención resultados encuesta riesgo psicosocial y de clima y cultura					X	X						
Programas líderes												
Pre pensionados					X							

## 8. PROGRAMA DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS

### Incentivos y Estímulos

- **Apoyo educativo**

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.

- **Tiempo remunerado por transportarse en bicicleta**

El Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, en cumplimiento de la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016, a través de la cual se incentiva el uso de la bicicleta como medio de transporte, que en su artículo 5 establece los incentivos para los servidores públicos que usen la bicicleta, a saber: recibir medio día laboral libre remunerado por cada 30 días que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta y pueden recibir hasta 8 medios días remunerados al año.

De otra parte, al ser una actividad física, es considerada como una de las variables protectoras para el cuidado de la salud de quien hace uso de ella y es allí donde el SGSST visualiza que

esta práctica cada vez es más utilizada, y se espera que el riesgo de enfermedad cada vez sea más bajo.

- **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.

El Instituto de Cultura y Patrimonio consiente de la retribución y mejora continua en la calidad de vida de sus servidores públicos y su entorno, propone motivar y afianzar su compromiso.

El cual está en la guía del plan estratégico de Talento Humana y aplica para todos los servidores públicos de la Entidad (Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remisión y Periodo Fijo).

• **TIQUETERA DE LA FELICIDAD**

No	Beneficio	Descripción	Objetivo	Condiciones de uso
1	Un día libre para los papas o mamas en vacaciones escolares una vez al año	Le permite al servidor público del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia tener un día libre al año para compartir con sus hijos en las vacaciones escolares	Que el servidor tenga la Oportunidad de <del>disfrutar</del> disfrutar de sus hijos que se encuentran en vacaciones	Debe ser redimido por una sola vez al año, debe ser concertado con el jefe inmediato, no es acumulable con otro beneficio, y solo puede ser un beneficio por semana
2	Media jornada libre para hacer vueltas personales	Le permite al servidor público del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia media jornada libre para hacer sus vueltas personales	Que el servidor tenga la Oportunidad de <del>disfrutar</del> disfrutar de media jornada libre para realizar sus vueltas personales en el primer semestre	Debe ser redimido por una sola vez al año, debe ser concertado con el jefe inmediato, no es acumulable con otro beneficio, y solo puede ser un beneficio por semana
3	Comparte medio día especial con tu persona favorita por su cumpleaños	Le permite al servidor público del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia tener media jornada libre por el cumpleaños de una persona especial	Que el servidor tenga la Oportunidad de disfrutar de Media jornada Libre para Compartir el cumpleaños de una persona especial	Debe ser redimido por una sola vez al año, debe ser concertado con el jefe inmediato, no es acumulable con otro beneficio, y solo puede ser un beneficio por semana
4	Un día libre por ser la graduación del servidor público	Permite al servidor público del ICPA de Disfrutar de un día libre por haber obtenido el logro de su grado pregrado-posgrado	Ofrecer al servidor público la posibilidad de disfrutar de un día libre en reconocimiento de crecer profesional.	Se podrá disfrutar en el mes que obtuvo el grado en pregrado o posgrado, no es acumulable con otro beneficio y solo puede ser un beneficio por semana

5	Un día libre al año por pertenecer y participar en uno o varios comités institucionales (SST)	Le permite al servidor público del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia tener un día libre al año por ser miembro de uno o varios comités institucionales	El servidor público del ICPA tenga la oportunidad de disfrutar de un día libre al año por contribuir a la mejora continua de la Entidad	Debe ser redimido por una sola vez al año, debe ser concertado con el jefe inmediato, no es acumulable con otro beneficio y solo puede ser un beneficio por semana
6	Media jornada libre para asistir a un evento cultural	Les permite a los servidores públicos de la Entidad contribuir a la misionalidad del ICPA	El servidor público del ICPA tenga la oportunidad de asistir a un evento cultural	Debe ser redimido por el servidor público con la constancia de la asistencia al evento cultural y solo puede ser un beneficio por semana
7	Un día por mudanza	Le permite al empleado público ausentarse de sus labores por mudanza	El servidor público del ICPA tendrá la oportunidad ausentarse de sus labores cuando se deba mudar de casa	Debe ser redimido por el servidor público y con la constancia de la actualización de la Hoja de Vida en el SIGEP II, donde se actualice la dirección de domicilio. y solo puede ser un beneficio por semana
8	Un día libre por cumpleaños del servidor público	Le permite al servidor público del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia tener un día libre al año por su Cumpleaños	Que el servidor tenga la oportunidad de disfrutar de un día libre al año por razón de su cumpleaños	Debe ser redimido en el mes de su cumpleaños, debe ser concertado con el jefe inmediato, no es acumulable con otro beneficio y solo puede ser un beneficio por semana
9	Media jornada para estar con su mascota de compañía cuando esté enfermo	Le permite al servidor público acompañar y cuidar a su mascota cuando se encuentre enfermo	Que el servidor público del Instituto tenga la posibilidad de compartir y acompañar sumascota	Se debe redimir con la constancia de la clínica veterinaria que lo asista, no es acumulable con otro beneficio y solo puede ser un beneficio por semana

10	Media jornada libre para vueltas personales	Les permite a los servidores públicos solicitar media jornada para realizar diligencias personales	El servidor público del ICPA tendrá la oportunidad ausentarse de sus labores cuando requiera hacer diligencias personales que requiera, en el segundo semestre	Debe ser redimido por el servidor público en coordinación con el jefe inmediato, no es acumulable con otro beneficio y solo puede ser un beneficio por semana .
11	Trabaja un mes en jornada continua una vez finalice la licencia de maternidad	Les permite a las servidoras públicas del ICPA que una vez finalice su licencia de maternidad puedan laborar un mes en jornada continua	Las servidoras públicas del ICPA tendrá la oportunidad una vez finalice la licencia de maternidad de realizar un mes sus labores en jornada continua	Debe ser redimido por la servidora pública inmediatamente termine su licencia de maternidad, no es acumulable con otro beneficio y solo puede ser un beneficio por semana .
12	Un día libre antes del matrimonio	Le permite al servidor de tomarse de un día libre antes del matrimonio	Que el servidor público del ICPA pueda tener un día libre antes de su matrimonio con el propósito de finalizar los detalles sin premuras	Debe ser redimido por el servidor público, y no es acumulable con otro beneficio y solo puede ser un beneficio por semana .

El beneficiario de la tiquetera de la felicidad por año, la cual es personal e intransferible; la vigencia de uso es desde el 10 de mayo de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2024.

- La redención o uso de los beneficios debe ser previamente acordados con el jefe inmediato y con antelación al disfrute de los mismos.
- En caso de que el jefe inmediato no apruebe la solicitud de uso del beneficio por cualquier situación, el cupón no quedará inactivo, no obstante, podrá ser redimido en otro momento.

- Cada jefe inmediato debe asegurarse de que cumpla las condiciones asignadas al disfrute de los beneficios, y al mismo tiempo de que se presenten los soportes que justifiquen el mismo.
- Queda a discrecionalidad del jefe inmediato conceder o no el beneficio. Si el servidor público cumplió años entre el 1 de enero de 2024 hasta el 30 de abril de 2024, podrá redimir su tiquete hasta el 30 de junio de 2024.
- Los beneficios de la tiquetera de la felicidad no aplican durante los periodos de vacaciones, licencia o compensatorios; y se otorgara un solo beneficio por semana.

## 10. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se realiza seguimiento trimestral a la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos a través de instancias y espacios de diálogo y participación, como parte de los procesos de construcción colectiva. En este sentido, el Comité de Gestión y Desempeño Institucional es un primer escenario donde la Alta Dirección realiza seguimiento al cumplimiento de las actividades planteadas y por supuesto vela por la adecuada ejecución de los recursos asignados.

Adicionalmente, en el marco del Sistema Integrado de Gestión, como líder de política y de proceso, la Líder de Talento Humano y Desarrollo Organizacional reporta el avance de su gestión frente a los indicadores propuestos, con el fin de garantizar la adecuada gestión del sistema a través de las acciones de Planear, Hacer, Verificar y Actuar.

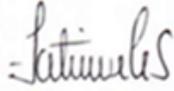
Finalmente, desde Talento Humano se realiza el seguimiento de cada una de las actividades, así como de la ejecución contractual con la Caja de Compensación. A partir de las orientaciones y retroalimentación el Plan se va ajustando de manera que se garantice la calidad en las experiencias y el aporte al bienestar de los Grupos de interés del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia.

<b>Mecanismo De evaluación</b>	<b>Periodicidad</b>	<b>Responsable</b>
Comité de Gestión y Desempeño Institucional	Trimestral	PU Líder de Talento Humano
Seguimiento cronograma plan de bienestar e incentivos	Trimestral	PU Líder de Talento Humano
Seguimiento de indicadores de gestión	Trimestral	PU Líder de Talento Humano

*Tabla Evaluación del Plan Estratégico de Bienestar*

### **ANEXO 1. CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2024**

[https://culturantioquia.gov.co/?page\\_id=1399](https://culturantioquia.gov.co/?page_id=1399)

<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>
 Nombre: GILMA PULGARIN SUAREZ Cargo: Contratista apoyo Subdirección Administrativa y Financiera Fecha: 24/04/2024	 Nombre: TATIANA MARINA CORREA SÁNCHEZ Cargo: Subdirectora Administrativa y Financiera Fecha: 24/04/2024