



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. ALCANCE.....	2
3. OBJETIVO.....	2
4. MARCO LEGAL Y NORMATIVO.....	3
5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD.....	3
6. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	3
7. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN O TEMÁTICA A TRATAR.....	3
8. ESTRATEGIA.....	8
9. ACCIONES Y PROYECTOS.....	11
10. PROYECTOS.....	16
11. PRODUCTOS.....	17
12. CRONOGRAMA.....	17
13. RECURSOS NECESARIOS.....	17
14. INDICADORES Y METAS.....	18
15. RIESGOS.....	19
16. CONTROL DE DOCUMENTOS.....	20

1. INTRODUCCIÓN.

Las entidades públicas responden a necesidades y contextos específicos y complejos, por ello, es necesario que estén preparadas para afrontar los cambios y adaptarse de manera eficiente y eficaz a los mismos, con el fin de cumplir con las exigencias del entorno y las necesidades de los ciudadanos. Para ello, la gestión estratégica de talento humano dentro de sus dimensiones ha establecido gestionar el cuidado y el bienestar de las personas como un eje fundamental para la generación de estrategias que permitan un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de los servidores, incrementando el bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público y de este modo, fortalecer la coherencia de la estrategia institucional y las personas, teniendo en cuenta que ellos son el capital intangible más importante de las entidades públicas.

Así, la Empresa de vivienda de Antioquía-VIVA, considera pertinente implementar un modelo de calidad de vida para todos, a través del cual pueda disponer todos los recursos necesarios para



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

desarrollar los programas de esparcimiento, recreación, deportes, prevención y acompañamiento en salud física, mental y otras dimensiones de la actualidad, contribuyendo en la generación de entornos adecuados de trabajo, ambientes saludables y acciones propias para brindar bienestar.

El plan de bienestar laboral es dinámico, continuo y flexible, busca la integración entre servidores y la Entidad; promoviendo un ambiente favorable para trabajar, que proporcione un estilo de vida saludable, motivador, eficaz y eficiente. Este cuenta con estrategias y beneficios para que los servidores fortalezcan su productividad, sentido de pertenencia por la Entidad, con foco en la satisfacción de las necesidades personales, sociales, económicas y culturales de cada servidor.

Finalmente, se pretende diseñar, organizar y ejecutar las actividades plasmadas en el cronograma de actividades, teniendo como línea base el resultado del análisis de años anteriores en materia de bienestar, la medición de clima organizacional, la batería de riesgo psicosocial, entre otras herramientas, logrando entregar acciones de calidad para la entidad, los servidores y sus familias.

2. ALCANCE.

Este plan inicia con el diseño de la estrategia de bienestar y finaliza con la ejecución de cada una de las actividades propuestas, y la satisfacción del personal en la participación de cada una de ellas.

3. OBJETIVO.

Promover el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo integral de los servidores de la Empresa de Vivienda de Antioquia VIVA a través de estrategias enfocadas al acompañamiento, esparcimiento, integración y desarrollo, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento individual y colectivo.

Objetivos específicos

1. Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida y hábitos saludables a través de programas de acompañamiento que fortalezcan el bienestar de los servidores.
2. Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores; consolidando un clima laboral satisfactorio a través de la promoción de salud y prevención de la enfermedad.
3. Reconocer e incentivar la labor de los servidores desde la implementación de los programas de reconocimiento, conmemoraciones y actividades que permitan la conexión con la identidad del servidor público.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

4. MARCO LEGAL Y NORMATIVO.

- Decreto Ley 1567 de 1998, “*Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*”.
- Decreto 1072 de 2015, “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo*”.
- Decreto 1083 de 2015, “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función*”.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión de Departamento Administrativo de la Función Pública. MIPG

5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD.

La responsabilidad y autoridad sobre las modificaciones y actualizaciones de este plan estará a cargo del proceso Gestión de Talento Humano en cabeza del (a) jefe de Talento Humano, con el apoyo de la Gerencia. Dicho plan será ejecutado por el (la) profesional de Universitario(a) de Seguridad y Salud en el Trabajo con el apoyo de un Asistente del área de Talento Humano.

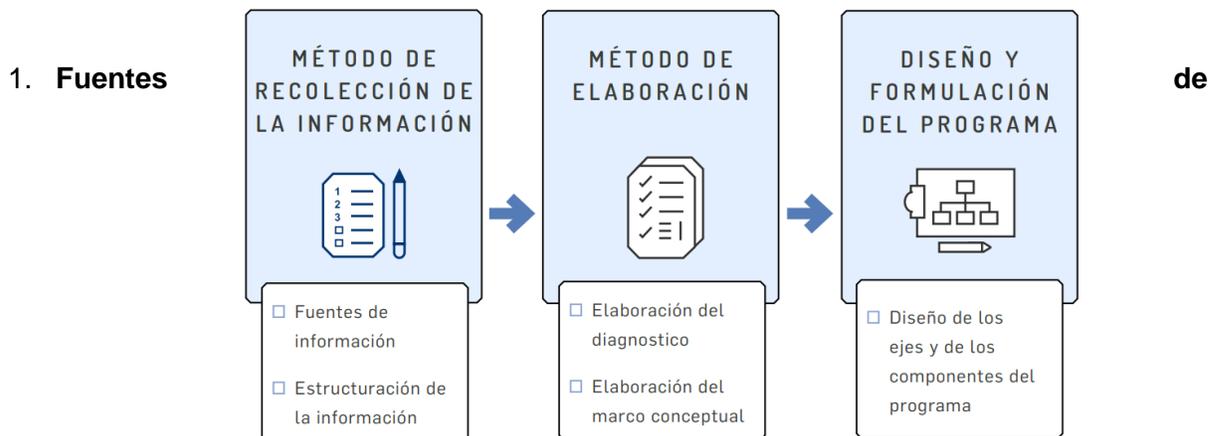
6. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.

- **Bienestar:** Estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.
- **Salud:** Estado en que una persona no tiene ninguna lesión ni padece ninguna enfermedad.
- **Productividad:** La productividad es una medición que refleja la relación existente entre los resultados de una actividad, el tiempo invertido en ella y los recursos que han sido utilizados para llevarla a cabo.
- **Satisfacción:** Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad.
- **Beneficios:** Mejora que experimenta una persona, gracias a algo que se le hace o se le da.
- **Calidad de vida:** Es un concepto que busca denotar el bienestar del individuo en su más profundo entender de relación social, familiar y consigo mismo.

7. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN O TEMÁTICA A TRATAR.

Metodología para el diseño del programa se establece teniendo en cuenta las disposiciones de la función pública en su intención se generar programas de calidad y orientados a la estrategia.

1. Método de recolección de información
2. Método de elaboración: diagnóstico y términos y definiciones.
3. Diseño del plan con ejes y componentes.



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

información: se consultaron diferentes fuentes de información no solo a nivel normativo, sino también, cómo poner operativas las disposiciones de la ley, a través del Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función” y se establece el plan de bienestar. Además, el modelo Integrado de Planeación y Gestión de Departamento Administrativo de la Función Pública. MIPG.

Nota: Para esto se cuenta con el estudio técnico, que se comprende cómo un anexo “Estudio técnico bienestar”

2. Método de elaboración

Diagnósticos utilizados:

- Resultados de evaluación riesgo psicosocial

Los factores psicosociales en el trabajo se evidencian de interacciones entre el trabajo su medio ambiente la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización las cuales influyen directamente en el trabajador en sus capacidades – necesidades - su cultura y su situación



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p. 3)

Comprenden los aspectos Intralaborales condiciones internas del trabajo, extralaborales externos a la organización. Individuales características intrínsecas del trabajador en una interrelación dinámica.

Durante la medición se cuentan con los siguientes resultados:

Item	Factores de Riesgo	Gral
1	Factores de Riesgo Psicosocial	15,82%
2	FRP Intralaboral	15,19%
3	FRP Extralaboral	30,38%
4	Dominio Liderazgo y Relaciones Sociales en el	17,09%
5	Dominio Control sobre el Trabajo	24,68%
6	Dominio Demandas del Trabajo	10,76%
7	Dominio Recompensas	16,64%

El resultado comprende la interpretación de una entidad nivel MEDIO, que debe realizar mediciones de riesgo psicosocial cada 2 años, sin embargo, durante ese periodo debe realizar las intervenciones para disminuir el riesgo.

- **Resultado de evaluación clima laboral**

La calificación de los resultados de clima laboral cualitativamente se establece como ALTA, lo que sugiere un clima laboral favorable. Con los resultados y variables se recomienda fortalecer o crear el programa de reconocimiento, con actividades relacionadas a aumentar la motivación de los empleados, pensar no solo en la remuneración económica si no también en el impacto de fomentar el salario emocional para apuntar a la subvariable de retribución.

Este resultado permite que el enfoque necesario desde bienestar sea el fortalecimiento de programas de liderazgo, participación y reconocimientos



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



RESULTADO CLIMA LABORAL

81,30 %

Alto

Área en la que labora:
 Administrativa
 Dirección de Planeación
 Financiera
 Gerencia
 Jurídica
 Proyectos
 Vivienda y Hábitat



83,93 %

LIDERAZGO

Alto



81,70 %

MOTIVACION

Alto



83,60 %

RECIPROCIDAD

Alto



75,98 %

PARTICIPACION

Alto

50

Número de Personas

Indicadores de satisfacción de 2023

PROCEDIMIENTO	INDICADOR	PERIODICIDAD MEDICIÓN	FÓRMULA	META	2023
Bienestar	CUMPLIMIENTO	Mensual	# Actividades ejecutadas/# total actividades programadas	>90%	91%
Bienestar	SATISFACCIÓN DE BIENESTAR	Mensual	Encuesta	> 4.0ptos.	4,8

ANÁLISIS DE DATOS

- Mapa demográfico: Relacionamos algunos datos importantes del perfil sociodemográfico del personal de la Empresa de Vivienda de Antioquía- VIVA.

Gráfica	Interpretación
<p>SEXO ● F ● M</p>	<p>De acuerdo con el personal activo en la Entidad, se evidencia que la mayor cantidad representa a sexo femenino con un porcentaje del 66.67% y el restante 33.33% corresponden al sexo masculina, esta muestra es de los servidores vinculados.</p>



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

<p style="text-align: center;">Rango de edad</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Rango de edad</th> <th>Count</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>18 A 30</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>31 A 40</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>41 A 50</td> <td>28</td> </tr> <tr> <td>50 A 60</td> <td>12</td> </tr> </tbody> </table>	Rango de edad	Count	18 A 30	7	31 A 40	22	41 A 50	28	50 A 60	12	<p>Se identifica que el 72% de la población se encuentra en el rango de edad entre 31 a 50 años.</p>				
Rango de edad	Count														
18 A 30	7														
31 A 40	22														
41 A 50	28														
50 A 60	12														
<p style="text-align: center;">ESTRATO SOCIODEMOGRAFICO</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Estrato Sociodemográfico</th> <th>Count</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	Estrato Sociodemográfico	Count	1	1	2	4	3	26	4	26	5	8	6	4	<p>Se evidencia que el 75% de la población se encuentra entre el estrato 3 y 4.</p>
Estrato Sociodemográfico	Count														
1	1														
2	4														
3	26														
4	26														
5	8														
6	4														
<p style="text-align: center;">ESCOLARIDAD</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ESPECIALISTA ● MASTER ● PRACTICANTE SENA ● PROFESIONAL ● TECNICO <table border="1"> <thead> <tr> <th>Escolaridad</th> <th>Percentage</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Profesional</td> <td>86,96%</td> </tr> <tr> <td>Especialista</td> <td>4,35%</td> </tr> <tr> <td>Master</td> <td>4,35%</td> </tr> <tr> <td>Practicante SENA</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Tecnico</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>	Escolaridad	Percentage	Profesional	86,96%	Especialista	4,35%	Master	4,35%	Practicante SENA	-	Tecnico	-	<p>Se evidencia una gran muestra de personal en su nivel de escolaridad es profesional, se representa en un 87%.</p>		
Escolaridad	Percentage														
Profesional	86,96%														
Especialista	4,35%														
Master	4,35%														
Practicante SENA	-														
Tecnico	-														

<p style="text-align: center;">ESTADO CIVIL</p>	<p>Del personal encuestado, el estado civil con mayor representación es el soltero con el 52%, posteriormente se evidencia un 32% de personal casado.</p>
	<p>La mayor parte de la población se encuentra afiliada a la EPS SURA, seguido de la EPS salud total. Ambas entidades aliadas a la empresa para el desarrollo de actividades.</p>

Acorde al análisis de los resultados obtenidos en estos insumos se puede concluir que:

- Es necesario generar estrategias que permitan fortalecer el liderazgo y el bienestar emocional, a nivel de generar equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de los servidores.
- Es necesario planear actividades con igualdad para ambos sexos, ya que la proporción se encuentra similar.
- Es necesario en articulación con el aliado de EPS SURA programar actividades que permitan la disminución del ausentismo con condiciones médicas.
- Se evidencia que el 32% de la población se encuentra casado, es por ello, que es necesario programar actividades que vinculen a sus familias.

De manera transversal el **seguimiento y la evaluación del plan.**

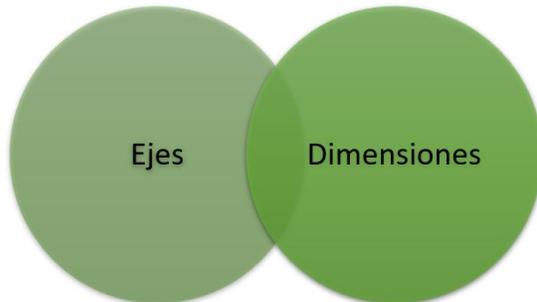
8. ESTRATEGIA



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El plan busca la integración de acciones encaminadas a desarrollar actividades de bienestar que contribuyan al cumplimiento de los programas, teniendo en cuenta que lo enmarcado en la normatividad aplicable y encuestas realizadas al interior de la entidad para cada uno de los componentes, el análisis de los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción del personal, del mismo modo, la participación y ejecución de las alianzas con la ARL, la Caja de Compensación Familiar, entidades adscritas y vinculadas.

Para la elaboración de la estrategia de bienestar, la jefatura de talento humano y seguridad y salud en el trabajo, analizan las actividades que se van a desarrollar durante un periodo determinado y a acuerdo con la estrategia organizacional, así contamos con 5 grandes ejes que agrupan la estrategia y 3 dimensiones que contienen las acciones a implementar.



8.1. Los **ejes del programa** representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes propuestos por la función pública:





PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Los ejes relacionados se interconectan con las tres **dimensiones del bienestar VIVA**

Equilibrio psicosocial	Salud mental	Convivencia social	Alianzas
Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.	Como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020).	Relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.	La importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos
Estamos contigo	Juntos por tu bienestar	Servimos	Transversal
El propósito es disponer el tiempo para que, los servidores encuentren el balance en las diferentes dimensiones de su vida, procurando que estén motivados y, de esta manera, contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y hábitos de vida saludables.	Brindar programas y acciones enfocadas a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad física y mental de los servidores de la entidad, fortaleciendo su bienestar.	Comprende la conmemoración de fechas especiales, reconociendo el tiempo dedicado al trabajo por parte de los servidores, empleados en misión y contratistas, para estas actividades se invitan a los servidores activos, de acuerdo con, el evento programado.	Este eje establece alianzas interinstitucionales y comerciales para el cumplimiento de los objetivos del plan y tener un portafolio de servicios ampliado con actividades externas.
<p>Transversal: transformación digital: se refiere a los programas enfocados para que los servidores públicos conozcan las herramientas informáticas que tienen a su disposición, que mejoren la eficiencia y optimización de los procesos y desarrollen los conocimientos propios que faciliten su gestión personal y laboral aportando a su bienestar.</p> <p>Ver en PIC de la Entidad y política de tecnología</p>			



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

9. ACCIONES Y PROYECTOS

El desarrollo del plan anual de bienestar comprende la protección y servicios que atiende los programas deportivos, recreativos vacacionales, artísticos y culturales de promoción y prevención de la salud, de charlas de temas de interés y actualidad, de promoción de programas de vivienda, y de educación formal; y el componente de calidad de vida laboral, que atiende los campos de medición de clima laboral y riesgo psicosocial.

Es por ello, que cada dimensión del plan contiene las siguientes actividades:

EJE 1 Riesgo psicosocial

DIMENSIÓN 1 Estamos contigo

1. Programa de bilingüismo en VIVA:

Su objetivo es fortalecer las competencias lingüísticas de los servidores públicos y contratistas, vinculados a las entidades del Estado con el fin de formarlos en el manejo **del idioma de inglés**

Los beneficios son impulsar el desarrollo de las capacidades de bilingüismo de los servidores públicos de las entidades.

Fase 1 planeación	Fase 2 ejecución	Fase 3 evaluación
<ol style="list-style-type: none">1. Contacto inicial con la Función Pública2. Firma carta de compromiso3. Selección Líder de proceso (entidad)4. Actividades de divulgación5. Consecución de acompañamiento presencial6. Logística para presentación de prueba clasificatoria	<ol style="list-style-type: none">1. Presentación de la prueba clasificatoria2. Registro de la prueba clasificatoria (únicamente quienes realizan curso English Does Works por primera vez)3. Diligenciamiento del formulario de registro Convenio SENA - DAFP4. Inscripción en los niveles de formación5. Inducción y lanzamiento del programa, en la entidad6. Inicio ejecución de la formación	<ol style="list-style-type: none">1. Seguimiento al proceso de formación de los aprendices2. Presentación de informes periódicos, por parte del SENA3. Reuniones del DAFP, SENA y entidades participantes en el programa, para evaluar el proceso desarrollado



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El jefe de talento humano de la entidad o quien haga sus veces, interesada en el programa debe solicitar el acompañamiento al asesor de la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública Teléfono 739 5656 Ext.833

Artísticos y culturales: una vez al año la entidad deberá programar actividades artísticas, que generen conocimiento por su dinámica interdisciplinaria, intensidad y técnica para aplicarlo.

Programa de vivienda: iniciativa de bienestar social destinada a financiar la adquisición de la primera vivienda urbana o rural, en sus modalidades de compra, cancelación de hipoteca, cancelación de leasing habitacional y remodelación y/o reparación de vivienda.

2. **Programa educativo:** Este programa se entiende un conjunto de actividades educativas organizadas para lograr un objetivo predeterminado, es decir, un conjunto específico de tareas educativas.

Igualmente, dentro de esta dimensión contamos con el acompañamiento educativo. Consiste en brindar asesoría y asistencia personalizada y continua a los menores de edad que estudien y se encuentren cursando los grados entre 1 (primaria) y 11 (Bachiller), especialmente, a quienes requieren refuerzo en áreas donde presenten dificultades, para este programa se debe contar con docentes de distintas asignaturas. Hijos de los servidores.

Adaptación laboral: La Adaptación Laboral es un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo, lo cual dificulta dicho proceso, debido a las condiciones laborales tan cambiantes y desfavorables, presentes en muchas organizaciones, afectando a su vez el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores y la productividad de la empresa.

En Viva en el procedimiento de Formación y capacitación se cuenta con el programa de inducción y reinducción donde se contempla la acción de ONBOARDING: Cronograma de entrenamiento en Puesto de Trabajo

El cronograma de entrenamiento se construye de acuerdo con el perfil del cargo y la necesidad del área, le permite al servidor reconocer las áreas de contacto y una adaptación eficiente a su rol

Sala amiga lactancia:

Brindar un espacio disponible para que las madres lactantes cuenten con un espacio digno, privado, higiénico y accesible para que las mujeres en periodo de lactancia amamenten o extraigan y conserven adecuadamente su leche durante el horario de trabajo.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

- Designar un responsable de la operación de la Estrategia y la administración del espacio físico.
- Implementar un plan de capacitación dirigido a las mujeres gestantes y madres en lactancia, con la opción de participación del padre o la familia.
- Contar con un cronograma de capacitaciones, y el registro de los asistentes.
- Incluir en los procesos de inducción el tema de la existencia de las Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral y su importancia para la promoción y protección de la lactancia materna y los beneficios para la empresa.
- Disponer de mecanismos internos de difusión que permitan el acceso a la información por todos los miembros de la empresa o entidad.

Incentivo uso de bicicleta: Esta actividad se realizará (3) tres veces en el año con programación previa, para el desarrollo de esta, se requiere de un APH y mecánico que acompañe la ruta definida por la Entidad. Se pueden presentar recorridos entre 2 y 4 horas de duración, el personal inscrito en la actualidad a este club es de 29 personas, sin embargo, en cada rodada se promedia participación de 18 personas. Del mismo modo, el plan de bienestar deberá articularse con el plan de movilidad sostenible para la definición de estrategias e incentivos para el personal.

Teletrabajo, horario flexible (tiquetera de horas libres y viernes cortos)

Este capítulo se espera que la entidad programe el teletrabajo como una modalidad de trabajo que de manera autónoma se realiza desde una ubicación diferente a la oficina de la empresa mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Adicional, en articulación con el horario flexible es la posibilidad de manejar su horario de trabajo con el fin de lograr un balance entre la vida laboral y la personal a la vez que asegura el cumplimiento de las horas semanales de trabajo.

Los viernes cortos son programados 1 vez al mes durante el año o la vigencia del plan de bienestar, teniendo en cuenta la cantidad de festivos durante cada mes, es importante tener en cuenta que, si el mes cuenta con muchos días festivos, no se programa viernes corto. La jornada para esos días es de 7:00 a. m. a 2:00 p. m. de eso modo, la entidad debe asegurar el servicio del centro de atención documental.

Feria de emprendimiento: Realizar un evento que reúne en un mismo lugar servidores emprendedores de diferentes sectores de la economía, convirtiéndose así en una oportunidad para que sus compañeros de trabajo visibilicen su negocio, promocionen sus productos y servicios al interior de la Entidad.

Bienestar financiero: Se busca un asesoramiento financiero para lograr que los funcionarios que presentan necesidades de este tipo obtengan “bienestar financiero” quiere decir, una situación financiera y decisiones monetarias que le proporcionen seguridad y libertad en sus decisiones. La cantidad de horas dependerá de la cantidad de personal inscrito, una vez cuente



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

con quórum se realiza la programación con persona experta en manejo de finanzas. Cada servidor recibirá dos momentos de este acompañamiento al inicio y después de haber transcurrido en el programa completo de la Entidad. Estas programaciones son realizadas en las instalaciones de la Empresa de vivienda de Antioquía- VIVA-. Adicional que cuente con relacionamiento con entidades financieras, para acompañar el proceso de cada servidor.

Vacaciones recreativas: Las vacaciones recreativas son un espacio de total confianza para que nuestros niños disfruten de momentos de diversión, exploración y creatividad al lado de nuevos amigos, fortalezcan sus valores, compartan en espacios diferentes a los habituales y se lleven un mensaje de cuidado, inclusión y amistad.

Tarde de hobbies: Los hobbies consisten en esos espacios de para dedicar un tiempo a algunas prácticas interesantes para el personal como por ejemplo artes plásticas, baile, deportes, gastronomía, música, jardinería, decoración, manualidades, entre otros. Estas actividades se programan durante el año y son aproximadamente 3 espacios.

Beca GYM: Se requiere de alianza con gimnasios “lugar que permite practicar deportes o hacer ejercicio en un recinto cerrado con varias máquinas y artículos deportivos a disposición de quienes lo visiten” para los servidores de la Entidad, para este programa la empresa aporta el 50% de valor del gym incluyendo estampillas, el otro 50% es asumido por el funcionario.

Se requiere que se cuente con distintos proveedores cómo lo son “SMART FIT, BODY TECH, ANIMAL X, POWER CLUB, ACTION FITNESS, que cuente con sedes distribuidas en la ciudad o distribución en otros departamentos. El plan de cada gimnasio y el valor deberá ser en acuerdo de ambas partes.

EJE 2: SALUD MENTAL

DIMENSIÓN: JUNTOS POR TU BIENESTAR

Plan de salud mental

Programa dialoguemos: Programa de escucha, orientación y reflexión personalizada, que promueve el desarrollo humano de los trabajadores a través de un espacio de asesoría individual, que les permita a quienes asistan, recibir el respectivo apoyo desde una orientación práctica, buscando que la persona pueda encontrar soluciones, a través de la potencialización de sus propios recursos para afrontar las dificultades que generan alteraciones en lo individual y/o familiar o social.

Feria de la salud: Es un espacio que ofrece una serie de actividades para fortalecer el nivel de aptitud física para la salud de los servidores, con el fin de detectar enfermedades de manera temprano, de igual modo se informa sobre los beneficios que trae adoptar estilos de vida saludables.

- ✓ Se realizan 2 jornadas de salud durante el año con actividades enfocadas a:
- ✓ Salud visual



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

- ✓ Salud cardiovascular
- ✓ Vacunación
- ✓ Pausa activas- Zumba, baile, aeróbicos u otro
- ✓ Tamizaje dermatológico
- ✓ Tamizaje de mama
- ✓ Tamizaje testicular
- ✓ Tamizaje capilar

Webinars o charlas de vida: Charla informativa sobre salud menstrual, psicoeducación sobre ansiedad y depresión, prevención de consumo de sustancia psicoactiva, las redes sociales en nuestro entorno familiar, estilos de vida saludable, trastornos en la alimentación, medicina alternativa y medicina tradicional.

Caminatas ecológicas: Las caminatas ecológicas son una práctica colectiva que consiste en recorrer a pie territorios rurales, urbanos o de reserva en el departamento de Antioquía, el aliado deberá presentarnos las cotizaciones de diferentes destinos que incluya el desnivel de la caminata, la descripción del lugar, la duración, el proveedor que nos acompaña, un APH, el acompañamiento del guía durante todo el recorrido, el valor del transporte partiendo desde ALMACENTRO Carrera 43a 34-155 hasta el destino seleccionado.

Para esta actividad se invita todo el personal activo, sin embargo, el promedio de participación es entre 15 y 20 personas por grupo, las caminatas que se van a realizar durante el año son (3) tres, dos de ellas diurnas y una nocturna.

Torneo de bolos: El proveedor deberá de acuerdo con la programación de la Entidad, buscar el espacio para desarrollar el torneo, la idea es realizar dos (2) encuentros en el año, para espacio se debe contar con refrigerio p. m., se estima cantidad de inscritos 20 personas.

Torneos: Los torneos son programados de acuerdo con los hobbies del personal, para ello se requiere conocer cuáles son los pasatiempos, una vez identificados se planea cada torneo y se realiza el proceso de inscripción del mismo.

Masajes puestos a puesto: Esta actividad consiste en programar una masajista que realice masajes en los puestos de trabajo de los servidores, con el propósito de ayudar a reducir el estrés. Disminuir el dolor y la tensión muscular.

Club de lectura: Es una actividad gratuita, donde un grupo de personas comparten prestan libros que se encuentran disponibles en ese espacio, se invita a la caja de compensación vigente para el desarrollo de esta actividad.

Vacaciones recreativas: Las vacaciones recreativas son un espacio de total confianza para que nuestros niños disfruten de momentos de diversión, exploración y creatividad al lado de nuevos amigos, fortalezcan sus valores, compartan en espacios diferentes a los habituales y se lleven un mensaje de cuidado, inclusión y amistad.

EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

DIMENSIÓN: SERVIMOS

Día de la madre: Souvenir de acuerdo con el portafolio del operador que no supere los 15 mil pesos y actividad tarde de picnic en las instalaciones del proveedor, dividido en dos días o más, esto dependerá de la cantidad de madres a la fecha.

Día del padre: Souvenir y tarde de futbol, esto dependerá de la cantidad de padres a la fecha.

Halloween: Bolsas de dulces o juguetes genéricos, por un valor no superior lo estipulado.

Día de la niñez: Un día de juegos en especie de bases en donde incluya pensamiento lógico, destreza física, memorias y diversión. Dirigido para los niños entre 3 a 14 años, en instalaciones del proveedor.

Navidad: Cajita navideña que incluya natilla, hojuela y buñuelo.

Día del servidor público: Actividad de reconocimiento, se realiza un evento en conmemoración de este día.

Programa de pre-pensionados: Ofrecer un espacio donde los funcionarios que estén próximos a cumplir los requisitos para la pensión, puedan prepararse para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud.

Programa de incentivos: Este incentivo laboral hace parte de la compensación que utilizará la Entidad, para estimular la motivación y el desempeño de los servidores, con el fin de aumentar su productividad.

Divulgación: Divulgar y participar del programa servimos de la función pública.

Reconocimientos: Evento donde se postula el personal que, por sus resultados, desempeño u otras variables definidas por la oficina de talen humano, son sujetas de resaltar su labor.

EJE 4: ALIANZAS

DIMENSIÓN: TRANSVERSAL

Para esta dimensión se generan alianzas con agencias de turismo, Comfenalco como caja de compensación, FERMAD siendo el fondo de empleados del estado y con el programa salud para alma de la gobernación de Antioquia, con el fin de favorecer el cumplimiento de los objetivos del plan de bienestar

10. PROYECTOS



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

11. PRODUCTOS

Para implementar el plan se tienen definidos documentos que apoyan la gestión de este y que son usados como evidencia y soporte del plan, las actividades, la ejecución y la satisfacción por parte de los beneficiarios.

Los documentos son:

GTH-PL-03 Plan de bienestar. Contiene los parámetros para planear las intervenciones con el personal y los lineamientos de cada actividad.

GTH-PR-03 Procedimiento de bienestar: Contiene la información sobre las actividades planeadas

GTH-FO-11 Formato Cronograma de bienestar: Contiene la programación de las actividades que se van a desarrollar.

GTH-FO-10 Lista de asistencia de actividades de bienestar: Formato que debe ser utilizado para cada soportar cada actividad.

GTH-FO-22 Evaluación de satisfacción de actividades de bienestar: La encuesta es enviada al personal que participa de las actividades.

Informe de gestión de informe de bienestar: Contiene la información detallada de lo implementación mensual del plan.

12. CRONOGRAMA

13. RECURSOS NECESARIOS

El proceso de gestión de talento humano en su presupuesto asigna los recursos al plan de bienestar, financieros, técnicos y el personal idóneo para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las acciones que contiene este plan, enfocado en desarrollar una gestión eficiente.

Recursos humanos:

- ✓ Las personas que operan el plan de bienestar
- ✓ **Facilitador interno:** determinar si para acciones de desarrollo, acompañamiento, charlas, webinar se cuenta con facilitadores internos que puedan apoyar las acciones del plan.
- ✓ **Facilitador externo:** realizar estudios técnicos para la contratación de un **proveedor externo**, siguiendo los lineamientos dados por el
- ✓ Procedimiento para la contratación para operar las actividades del plan de bienestar.



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Recursos financieros: Los recursos asociados a la implementación del plan estarán sujetos a la disponibilidad presupuestal de acuerdo con la planeación institucional de la Entidad. A la fecha se tienen los siguientes recursos asignados:

RUBRO	VALOR
2.1.1.01.03.020.01	\$150.802.674

- **Recursos tecnológicos:** Son las herramientas y dispositivos que optimizan las actividades y los procesos, facilitando las operaciones al interior de la Entidad.
- **Tangibles:** impresora, escáner y equipos de cómputo.
 - **Intangibles:** MIPG, Software de talento humano, sistemas de información (MGO-Gestión documental), página ARL, WhatsApp corporativos, correos institucionales y Teams.

Otros recursos

Logísticos: como por ejemplo alianzas, posibilidad de reservar espacios para llevar a cabo las acciones, alimentación para las acciones de bienestar. Se tienen en cuenta en los recursos financieros.

14. INDICADORES Y METAS

El plan se evaluará teniendo en cuenta los indicadores del Proceso de la Gestión del Talento Humano, de acuerdo con Ficha de indicadores GEO-FT-01 (Procesos Gestión del talento humano).

ACTIVIDAD	ACCIONES	INDICADOR	FORMULA	META	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	CLASIFICACION INDICADOR	RESPONSABLE
Fomentar y promover actividades para la prevención y el cuidado, a través de acciones para el bienestar	Cumplimiento del plan de bienestar.	Cumplimiento de Bienestar.	# Actividades ejecutadas / # total actividades programadas	>90 %	Mensual	Eficacia	Constanza Díaz Granados - Jefe de Talento Humano



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

físico, mental y social de los servidores, contribuyendo a la calidad de vida y un ambiente de trabajo saludable							
--	--	--	--	--	--	--	--

Indicador de cumplimiento bienestar

NOMBRE DEL INDICADOR	Cumplimiento de Bienestar	
DEFINICIÓN DEL INDICADOR	El indicador está orientado a determinar el éxito del plan de Bienestar de la Empresa, encaminado a mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral a través de actividades programadas.	
OBJETIVO DEL INDICADOR	Precisar el índice de cumplimiento de los objetivos trazados en el plan de bienestar de personal de la empresa.	
FORMULA DE CÁLCULO	# Actividades ejecutadas/# total actividades programadas	
INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	Del total de actividades planeadas en el mes, cuántas se ejecutaron efectivamente.	
RESPONSABLE	Constanza Díaz Granados - jefe de Talento Humano	

Indicador de cobertura: Este indicador permite analizar el número de personas programadas a las acciones de bienestar respecto a las que asisten y ejecutan el proceso de bienestar **Meta 85%**

Indicador de satisfacción: responde a la satisfacción del personal respecto a las acciones formativas. **Meta: igual o superior a 4.0**

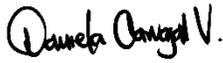
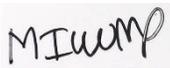
15. RIESGOS



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	IMPACTO (EN CASO DE MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO)			EVALUACIÓN DEL RIESGO	TIPO DE CONTROL	DESCRIPCIÓN DEL CONTROL	RESPONSABLE DEL CONTROL
			CONSECUENCIAS POTENCIALES	TIPO	NIVEL DEL RIESGO				
Que no se suplan las necesidades de Bienestar Laboral	Posibilidad de: No satisfacer las necesidades de bienestar laboral del personal de la empresa	1. Poca de planeación del procedimiento. 2. Escases de recursos para la ejecución del programa de bienestar.	1. Clima laboral desfavorable.	OPERATIVO	3	MODERADO	EVITAR EL RIESGO	OPERATIVO Implementación evaluación clima organizacional. Planeación organización plan bienestar. Ejecución del plan de mejoramiento del clima laboral.	Jefe de Talento Humano

16. CONTROL DE DOCUMENTOS.

Elaboró	Revisó	Aprobó
 Daniela Carvajal Villada- Profesional Universitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo 	Gloria Hernández Coordinadora de Gestión Organizacional	Constanza Díaz Granados Jefe de Talento Humano



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

María Isabel Moreno Pardo Profesional de apoyo talento humano		
--	--	--