

# **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

## **INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA**

**-IDEA-**

**11 DE MAYO DE 2020**

## INTRODUCCIÓN

Una buena gerencia del Talento Humano se preocupa por el bienestar de sus empleados y de su grupo familiar, pues estos son el activo más importante que posee una organización.

La gerencia efectiva del talento humano es la clave para el cumplimiento de las metas y objetivos de las organizaciones. Para alcanzar el objetivo de una buena política de bienestar laboral en el IDEA se requiere continuar implementando políticas para gestión de los procesos y procedimientos que involucran a los servidores públicos, de tal modo que puedan contribuir al logro de las metas y planes institucionales, además de propiciar una adecuada cultura, reafirmar los valores y generar un buen clima organizacional, todo en aras de una mayor productividad y mejor prestación en los servicios públicos encomendados.

Así mismo, la gerencia del recurso humano procura la integración de todos los miembros de la organización, de tal forma que éstos participen y trabajen unidos en la consecución de un propósito común.

Surge de lo anterior la necesidad de diseñar, gestionar, implementar y aplicar metodologías para desarrollar el Plan de Bienestar Social en la entidad, acorde con las políticas estatales de administración del talento humano.

El Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA- se ve en la necesidad de ajustar sus actividades a las nuevas condiciones que actualmente se presentan en el País, por cuenta de la Pandemia del COVID-19, por lo tanto, las diferentes actividades que se realizarán en el marco del Plan de Bienestar se llevarán a cabo siguiendo los Protocolos establecidos por el Gobierno Nacional en la Resolución del Ministerio de Salud número 000666 de 2020 e igualmente se deberán respetar las condiciones establecidas por la Presidencia, Gobernación y Alcaldía de Medellín frente a la realización de eventos máximos o eventos donde los servidores o su grupo familiar tengan estrecho contacto con otras personas, puesto que ante todo se debe guardar el distanciamiento social.

## JUSTIFICACIÓN

Un Plan de Bienestar Social responde a la satisfacción de las necesidades tanto individuales y organizacionales de cada empleado dentro del contexto laboral. Así mismo, el beneficio no sólo logra impactar al empleado de manera directa sino también a su grupo familiar.

Así las cosas, el Plan de Bienestar Social asume los nuevos retos de cambios organizacionales, políticos y culturales haciendo partícipes a los servidores públicos en la

implementación de los programas y proyectos, de tal manera que combinen los fines de la entidad y los del Estado, con los objetivos trazados para el desarrollo del empleado y de su grupo familiar. En efecto, en el Instituto se ha estudiado las necesidades de sus Servidores Públicos y sus retos misionales, para evidenciar que el Plan de Bienestar Social es una herramienta para fortalecer diferentes ámbitos del riesgo psicosocial y del clima laboral de sus funcionarios, mejorando, a su vez, el desarrollo del objeto misional del instituto y la calidad de vida de los servidores y sus familias.

El Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA, tiene la responsabilidad de generar o mejorar estrategias organizacionales, las cuales garanticen niveles elevados de eficiencia, eficacia y efectividad, así como, mejorar la calidad de vida de sus empleados y beneficiarios mediante acciones lúdicas, recreativas, académicas y demás.

En suma, el Plan de Bienestar Social debe concebirse como parte integrante de la alta gerencia del talento humano y su objetivo es orientar y garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos del Instituto, teniendo en cuenta que el factor humano es el principal activo de la entidad.

## FINALIDAD

El Plan de Bienestar Social contribuye al logro de los siguientes fines:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados del IDEA, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

## MARCO LEGAL

Las normas vigentes para la implementación del Plan de Bienestar Social Institucional son las siguientes:

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- Ley 100 de 1993: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- Decreto 1567 de 1998: Crea el sistema de estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Decreto 2504 de 1998: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre Planes de Incentivos.
- Ley 909 de 2004: Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.
- Ley 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004.
- Ley 1010 de 2006: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Resolución de Gerencia 0325 de noviembre de 2006.
- Resolución de Gerencia 0393 de julio de 2013: Por medio de la cual se modifica la Resolución 0519 de 2002 mediante la cual se reglamentó el Plan de Bienestar Social para el personal del IDEA
- Resolución de Gerencia 0674 de octubre de 2014: Por medio de la cual se modifica el programa de estudio de acuerdo al nivel administrativo consagrado en el numeral 2.1.1 del artículo 3 de la resolución de gerencia 0393 de 2013.
- Resolución de Junta Directiva 013 de septiembre de 2014

- Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 1083 de 2015 y sus modificaciones: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1952 de 2019, artículo 37, numerales 4 y 5 se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

Los Planes de Bienestar Social deben pretender la satisfacción de las necesidades de los servidores públicos, concebidas en forma integral en sus aspectos biológicos, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación.

Dado lo anterior, es necesario definir y reconocer claramente las áreas de intervención, para de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades de los empleados.

### **RESULTADOS DEL ESTUDIO DE MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL DE LA VIGENCIA 2019, QUE SE UTILIZARÁ PARA LA VIGENCIA 2020.**

El Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA–, para la vigencia 2019 contó con el acompañamiento de la Empresa Intalento Gestión Organizacional y la Psicóloga Adriana María Henao Loaiza, encontrándose lo siguiente en la aplicación de la batería:

#### **“RESULTADOS OBTENIDOS Y CONCLUSIONES:**

- De las personas evaluadas no se encontró ninguna persona con riesgo psicosocial intrapersonal **MUY ALTO**, es decir con muy pocos mecanismos de afrontamiento psicológico y rasgos de personalidad (que impiden que la persona enfrente de manera sana y asertiva las situaciones que se le pueden presentar en su vida y que los predisponen a tener conductas que pueden llevar a la accidentalidad, baja calidad en el producto o servicio, ausentismo o desmotivación laboral.
- De las personas evaluadas se encontró 5 personas con riesgo psicosocial intrapersonal **ALTO**, es decir con pocos mecanismos de afrontamiento psicológico y rasgos de personalidad (que impiden que la persona enfrente de manera sana y asertiva las situaciones que se le pueden presentar en su vida y que los predisponen a tener conductas que pueden llevar a la accidentalidad, baja calidad en el producto o servicio, ausentismo o desmotivación laboral.
- De las personas evaluadas se encontraron 10 con riesgo psicosocial intrapersonal **MEDIO**, es

decir con regular desarrollo de mecanismos de afrontamiento psicológico y/o rasgos de personalidad lo cual puede llevar a impactar el servicio, la salud o la motivación del empleado en algunas situaciones de la vida cotidiana.

- De las personas evaluadas se encontraron 2 con riesgo psicosocial intrapersonal **BAJO**, es decir con necesidad de fortalecer algún mecanismo de afrontamiento psicológico y/o rasgo de personalidad, pero que no le impide afrontar situaciones difíciles de manera adaptativa.

De las personas evaluadas se encontraron 18 con riesgo psicosocial intrapersonal **SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIBABLE** es decir cuando la persona tiene muy buenos estilos de afrontamiento psicológico y rasgos de personalidad que le posibilitan un ajuste adaptativo al medio.

- En las personas evaluadas se encontró que los mecanismos de afrontamiento más utilizados ante situaciones difíciles son: solución de problemas, búsqueda de apoyo social, religión y reevaluación positiva,
- En las personas evaluadas se encontró que los mecanismos de afrontamiento menos utilizados ante situaciones difíciles son: evitación emocional, expresión a la dificultad de afrontamiento.
- En cuanto a factores de riesgo desde la personalidad adaptativos, los más comunes fueron: Estabilidad emocional, Auto concepto, eficacia, control cognitivo, agresividad, inteligencia social, integridad, integridad, autoconfianza, honestidad y tolerancia.

En cuanto a factores de riesgo desde la personalidad por fortalecer, los más comunes fueron: dominancia, sociabilidad, sinceridad e independencia.

#### “RECOMENDACIONES:

1. Implementar un proceso de retroalimentación individual con las personas evaluadas.
2. Las personas que presentan riesgo psicosocial intrapersonal **ALTO- MUY ALTO**, deben recibir atención en salud mental ya sea por parte del Hospital, por convenios externos o por su EPS – Ley 1616 de 2013.
3. Hacer seguimiento a los indicadores de ausentismo, accidentalidad y desempeño de todas las personas que están en el SVE pero con énfasis en quienes el riesgo psicosocial intrapersonal **ALTO- MUY ALTO**,
4. Clasificar las causas de ausentismo en las personas del SVE que presenten un alto índice, identificando cuáles se relacionan con enfermedades asociadas a la salud mental o a las enfermedades asociadas al estrés según la tabla de enfermedades.

Implementar talleres alternado con sensibilizaciones para las personas que hacen parte del Sistema de Vigilancia Epidemiológico, como por ejemplo:

✓ Prevención, mitigación y control del estrés laboral. Inteligencia Emocional. Manejo y control de la ansiedad.

Relacionamiento social. Afrontamiento resiliencia y Bienestar. Taller de habilidades para la vida."

## RESULTADOS DE LA ENCUESTA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, CAPACITACIÓN Y EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA VIGENCIA 2019.

El Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA-, dispuso para sus servidores una encuesta de recopilación de información relevante al Plan de Bienestar del Instituto y de evaluación del plan anual de bienestar del año 2019; dando como resultados generales los siguientes:

### TABULACION ENCUESTA INTERNA PLAN BIENESTAR SOCIAL 2019 – 2020

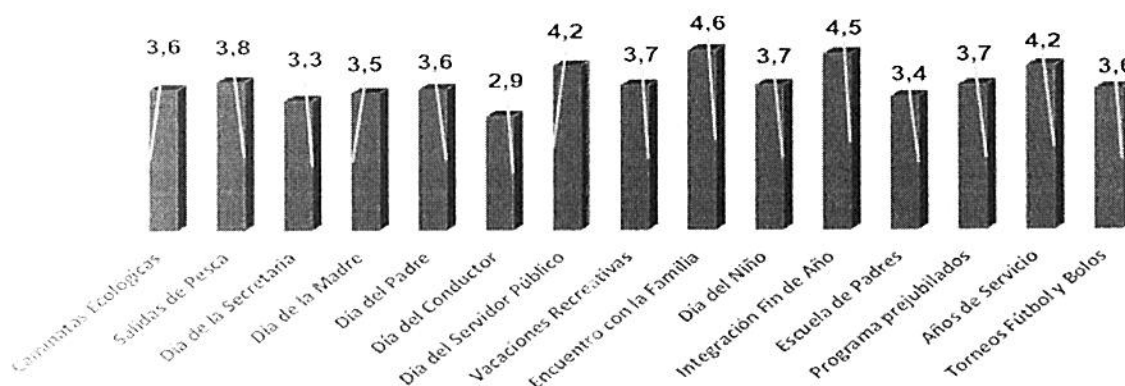
TIPO DE VINCULACION	No. SERVIDORES
Libre Nombramiento	3
Carrera Administrativa	35
Provisional	31
<b>TOTAL ENCUESTADOS</b>	<b>69</b>

### ACCESO A RECONOCIMIENTOS INDIVIDUALES SERVIDORES Y/O BENEFICIARIOS DIRECTOS

SI	57
ALGUNAS VECES	9
NO	3
POR QUE NO:	No tengo Beneficiarios.
	Para la Vigencia 2019 no se solicitaron porque no cumplen con los requisitos.
	Me queda Difícil Participar.



IMPORTANCIA DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS DENTRO DEL PLAN  
DE BIENESTAR SOCIAL  
SIENDO 1 LA PUNTUACION MÍNIMA Y 5 LA MAXIMA



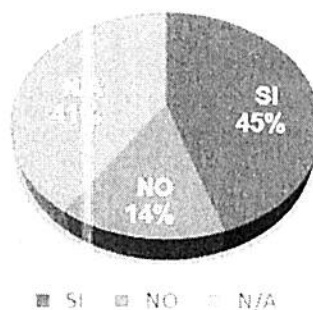
OTRAS ACTIVIDADES QUE DEBE CONTEMPLAR EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DEL 2020

- ✓ Festival Artístico de Servidores y de su Grupo Familiar
- ✓ Encuentro de Parejas
- ✓ Los Dos Torneos Internos de Bolos
- ✓ Varios Torneos Internos de Tenis de Campo
- ✓ Varios Torneos de Tenis de Mesa
- ✓ Varios Torneos de Billar
- ✓ Premiación para cada uno de ellos
- ✓ Premiación en la Salida de Pesca
- ✓ Actividades Lúdicas Grupales por Áreas
- ✓ Reactivar la Chequera (Banco de la Felicidad)
- ✓ Incentivo por Antigüedad cada 2 años . (Que no sean Placas conmemorativas sino Productos o Servicios para Disfrutar)
- ✓ Un Día de Integración por Dependencias o Un Almuerzo o Tarde de Trabajo fuera de las Instalaciones del Instituto
- ✓ Clases de Conducción
- ✓ Clases de Inglés en el Instituto
- ✓ Bicipaseos Dirigidos por un Instructor
- ✓ Conservar el Día de Descanso para Servidores con más de 25 Años de Servicio en el IDEA
- ✓ El Día del Cumpleaños del Servidor disponer de la Tarde para celebrar con su Familia



- ✓ Clases de Guitarra en el Instituto
- ✓ Retiros Espirituales
- ✓ Programas de Salud Bioenergética, Implementar más programas de actividad física, mental y Alimentación saludable
- ✓ Encuentro de Solteros
- ✓ Clases de Pintura en el Instituto
- ✓ Motopaseos dirigidos por un Instructor
- ✓ Continuar con el Programa de Intervención Sicosocial con la Técnica de Mindfulness (Crear la cultura de la Meditación)
- ✓ Clases de Baile en el Instituto
- ✓ Capacitaciones sobre como tener una buena presentación personal ya que somos la imagen de la Institución
- ✓ Acompañamiento Sicológico Personalizado en la Entidad.

**"ENCUENTRO DE JÓVENES" SE MANTENGA DENTRO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL**



**MOTIVO O RAZÓN POR LA CUAL LOS HIJOS NO SE INSCRIBEN AL ENCUENTRO DE JÓVENES CONVOCADO POR LA DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA:**

- Se ha cruzado con otra actividad
- Tienen Actividades Extras
- Ocupaciones en la Universidad
- Falta de Tiempo
- Dicen que es muy teórico y hay poca Práctica
- Requieren que sea más Atractivo

- Reevaluar el Tipo de Encuentros para Motivarlos a Participar
- A los Jóvenes les gusta los Juegos Extremos con Medidas de Seguridad
- Las fechas de los Encuentros no han sido accesibles
- Actividades poco Asertivas para los Jóvenes de Hoy
- La alimentación es pura Chatarra, Fría, Vieja, Desabrida
- Son edades muy Sensibles
- Debe dividirse el Grupo en Edades más Afines
- Las fechas coinciden con Actividades de Servicio Social
- Planear más Estrategias para que los puedan vincular a estas actividades y les den recreación, capacitación, momentos de esparcimiento.
- Que el Encuentro sea en las Vacaciones 2 ó 3 días
- Escuchan mucha carreta en un salón y hay poca Integración entre ellos
- Por la Distancia
- La carga laboral no me ha dejado tiempo para informarles acerca de los Encuentros y no se han inscrito a tiempo.
- Creen que todo lo saben y no ven la importancia de unos buenos consejos a tiempo y los padres no podemos obligarlos a asistir
- Después de los 18 años no le prestan atención a estos espacios
- No les Interesa
- Prefieren estar con sus Amigos
- Estudian en Calendario B
- Es Tímido para Socializar

#### **CALIFICACIÓN DEL NIVEL DE PARTICIPACIÓN EN LAS ACTIVIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL INSTITUCIONAL:**

<b>Excelente:</b>	29 Servidores
<b>Bueno:</b>	27 Servidores
<b>Regular:</b>	7 Servidores
<b>Malo:</b>	6 Servidores

#### **NIVEL DE SATISFACCIÓN FRENTE AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL VIGENCIA 2019**

<b>Muy Insatisfecho:</b>	6 Servidores
<b>Insatisfecho:</b>	1 Servidor
<b>Ni Satisfecho Ni Insatisfecho:</b>	8 Servidores
<b>Satisfecho:</b>	29 Servidores
<b>Muy Satisfecho:</b>	25 Servidores

### COMENTARIOS U OBSERVACIONES PRESENTADAS POR LOS SERVIDORES:

1. Considero que deben replantear el requisito de Cámara de Comercio a las Entidades o Personas Jurídicas que prestan servicios, pues mi hija tiene dificultades con diagnóstico de trastorno de Alimentación y Dificultad en Atención y para esto he utilizado servicios de entidades en el Poblado y por no tener Cámara de Comercio no ha sido posible el reconocimiento. Deberían analizar los casos y si se requiere hacer visita, pero no cerrar estas opciones.
2. Teniendo en cuenta que en el grupo familiar en ocasiones hay personas que no utilizan este beneficio, pero se puede requerir para el bienestar de uno de los miembros de la familia, sería importante tener la posibilidad de unificar el valor y que se utilice de forma que se cumplan las condiciones pero beneficiando al que lo necesita. Ejemplo: Si mi esposa no ingresa a nada, que mi hija pueda utilizarlo para acceder a actividades que requiera, pues al final el funcionario es quien paga los valores no cubiertos.
3. Han desmejorado el Plan de Bienestar, realmente es un buen incentivo que nos den bonos de centros comerciales o del ÉXITO.
4. Reducción de Actividades.
5. Los Reconocimientos por Años de Servicio son inocuos, deberían materializarse en cosas reales que se puedan disfrutar, como por ejemplo dar bonos de plata, lo que dan no sirve de nada
6. El Día del Servidor Público debe ser para disfrutar y no para hacer acciones de entrenamiento o Adoctrinamiento, no se para que hacen esta actividad deben hacer una actividad es de recreación y entregar bonos.
7. Nos han venido quitando posibilidades.
8. Felicitaciones porque sé del Esfuerzo y el Compromiso para realizar cada Evento.
9. Propongo que el Plan de Bienestar tenga un valor mensual que multiplicado por los 12 meses del año, de un cupo de utilización que pueda disfrutarse mes a mes, o en varios meses.
10. Que los saldos no se venzan.
11. Que el grupo familiar beneficiario del Plan tenga un cupo igual a la sumatoria de los meses de cada uno y pueda utilizarse eventualmente por uno de ellos tomando los cupos de otro del grupo familiar que no lo utilice, que se amplíe el plan de bienestar a hermanos, nietos el IDEA nos debería apoyar, porque es para nuestro bienestar.
12. El Encuentro de Parejas ha permitido conocernos con los cónyuges de los demás compañeros. Debe proyectarse con toda rigurosidad para no abrir posibilidades que desfiguren la intensión. La Norma es precisa.
13. Considero que el Plan de Bienestar requiere una revisión y ajustes para que se cumpla con el objetivo de satisfacer al 100% de los funcionarios, porque los servidores están desfigurando las normas y se olvida que son recursos públicos.
14. Los Empleados que somos solteros nunca tenemos derecho a nada, pero los hijos y los que son padres tienen derecho a todo Por qué esa discriminación? No hay Derecho!. Que pongan más actividades de paseo y recreativos.
15. Por qué no se ha actualizado desde el año pasado: Torneos de Billar, Ping Pong etc. Por qué no

mejoran las Mesas de Billar con Mantenimiento.

16. Los reconocimientos deberían ser de \$1.000.000 lo que nos dan no alcanza para nada.

## ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Para promover el desarrollo integral de los servidores públicos en la entidad, es necesario obtener una visión completa de éstos; analizar de manera general su comportamiento laboral, social, familiar, y en otros escenarios de su cotidianidad.

El Plan de Bienestar Social Institucional 2019 define dos (2) grandes áreas de intervención de conformidad el Decreto Ley 1567 de 1998 y los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Medición de clima laboral.</li> <li>• Adaptación al cambio organizacional.</li> <li>• Desvinculación laboral asistida.</li> <li>• Cultura organizacional.</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Liderazgo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deportivos y recreativos.</li> <li>• Artísticos y culturales.</li> <li>• Promoción y prevención de salud.</li> <li>• Capacitación informal en artes y artesanías.</li> <li>• Promoción en programas de vivienda.</li> <li>• Educación formal.</li> </ul>
<b>INCENTIVOS:</b> Incluye los programas pecuniarios y no pecuniarios para los servidores públicos	

### Área de Calidad de Vida Laboral:

La Calidad de Vida Laboral la define el Decreto Ley 1567 de 1998 de la siguiente manera:

*“Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. En esta área incorporará servicios de medición de clima laboral, adaptación al cambio organizacional, desvinculación laboral asistida, cultura organizacional, trabajo en equipo y liderazgo.*

*Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte del IDEA y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos”.*

**Metas en el Área de Calidad de Vida Laboral:** De conformidad con los resultados de los estudios realizados para definir el clima laboral y el riesgo psicosocial de los servidores del

IDEA, las metas para la vigencia 2019 en el área de calidad de vida laboral son las siguientes:

- Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Propiciar espacios de comunicación asertiva entre los mismos servidores y entre estos y el Instituto.
- Lograr la participación del servidor en el desarrollo organizacional, promoviendo su liderazgo y el desarrollo de sus habilidades y conocimientos.
- Promover el Bienestar Social en procesos de participación y manejo del Cambio en el Instituto.
- Realizar procesos que propicien participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Uso adecuado de recursos.
- Participación de los servidores en el diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Social.
- Establecer espacios que permitan la identificación de roles en el Instituto, de forma que se retroalimente a los Servidores del IDEA y se estimule su desempeño.

**Las acciones del área de calidad de vida laboral son de acuerdo a lo indicado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, siendo las siguientes:**

- Considerar de manera integral las condiciones de orden organizacional, personal y social que afectan al Instituto, es decir, las manifestaciones o expresiones de los servidores ante hechos que varían de acuerdo con los factores del contexto institucional. Las actividades que se llevan a cabo deben incidir en los procesos humanos, es decir, en las actitudes, creencias, interacciones, expectativas y percepciones de los servidores.
- Propiciar el buen desempeño y la satisfacción de los servidores. Premiar a los servidores cuyo desempeño sea evaluado objetivamente como excelente.
- Ayudar a los servidores a identificar las áreas hacia las que se podrían proyectar en virtud de sus competencias, dadas las posibilidades de poder aplicar allí sus intereses y capacidades.
- La readaptación laboral como medida para administrar adecuadamente los procesos de ajuste y cambio orientada a un retiro asistido del servidor. Fortalecer una actitud de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilita realizar un buen proceso de desvinculación.

- Propiciar el trabajo en equipo alrededor de proyectos orientados a la obtención de productos claramente definidos.

El Área de Calidad de Vida comprende todas aquellas actividades encaminadas a la formación integral del empleado como persona, que le permitan desenvolverse en su entorno laboral.

**Las Actividades y/o Programas que se realizan en el Instituto, entre otros, son:**

- Talleres para el fortalecimiento de las competencias individuales y grupales.
- Desarrollo de Proyectos de Vida.
- Programas de retiro o desvinculación para los servidores públicos.
- Medición de Clima Organizacional y/o Riesgo Psicosocial con una periodicidad no mayor a dos (2) años, de acuerdo a la metodología establecida por el Ministerio de la Protección Social.
- Estudio ergonómico de los puestos de trabajo, con análisis de sus características.
- Establecimiento de un Plan de Incentivos Institucional.
- Reconocimiento a los mejores empleados.
- Reconocimientos a los empleados, entre otros aspectos por: Años de servicio, eficacia y eficiencia en el desempeño de sus labores, conformación de equipos de trabajo y aprendizaje, transferencia del conocimiento y sentido de pertenencia al Instituto.
- Reconocimiento a los servidores por su participación en actividades deportivas, culturales y artísticas.
- Programas de Inducción y Reinducción, entre otras actividades a desarrollar.

**Área de Protección y Servicios Sociales:**

En esta área se estructuran programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, utilización del tiempo de ocio, identidad y aprendizaje del servidor público y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.



El Decreto Ley 1567 de 1998 define el área de Protección y Servicios Sociales como el área en la que *"se estructurarán programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación; tales como servicios deportivos y recreativos, artísticos, culturales, de promoción y prevención de salud, capacitación informal en artes y artesanías, promoción en programas de vivienda y educación formal"*.

Las acciones realizadas en esta área deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: gestionar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que estos ofrecen al empleado y a sus beneficiarios directos.

### **Metas en el Área de Protección y Servicios Sociales:**

- Permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir las Empresas Promotoras de Salud - EPS, Administradora de Riesgos Laborales -ARL-, Cajas de Compensación Familiar y las Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Mantener la salud física, mental y social de los empleados en los puestos de trabajo y en el Instituto en general, proporcionando condiciones seguras con el fin de evitar accidentes y enfermedades laborales.
- Propiciar el reconocimiento de las capacidades de expresión, imaginación y creación de los servidores y su familia para lograr su participación, una mayor socialización y desarrollo. Las acciones en este sentido están enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor público y sus beneficiarios directos puedan tener alternativas que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les puedan dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que integre al servidor con su grupo familiar y social.
- Apoyar y motivar a los servidores públicos en su ingreso a programas de educación formal y no formal, que permitan afianzar su profesión y generar aportes en el desempeño del cargo, el cual repercuta en una mayor productividad para la dependencia a la cual corresponde.
- Promover espacios deportivos, recreativos y culturales que permitan el reconocimiento y compensación a los Servidores del Instituto; fortaleciendo así su compromiso institucional y sentido de pertenencia.



El Área de Protección y Servicios Sociales busca generar condiciones de seguridad física, emocional, y social, permitiendo que el servidor y su familia desarrollen habilidades, destrezas y comportamientos que permitan una mejor calidad de vida.

**Las Actividades y/o Programas que se realizan en el Instituto, entre otros, son:**

- Talleres, charlas y asesorías en temas de prevención y promoción de la salud del servidor público y su familia.
- Jornadas de exámenes médicos y de vacunación para los servidores públicos y sus beneficiarios directos.
- Talleres de régimen pensional y/o prestacional.
- Jornadas de asesoría en temas de salud, pensión, riesgos profesionales, servicios de la Caja de Compensación.
- Promoción de actividades recreativas, artísticas y culturales para los servidores públicos y sus beneficiarios directos.
- Actividades deportivas en disciplinas individuales y de conjunto para los servidores públicos y sus beneficiarios directos.
- Actividades ecológicas para los servidores públicos y sus beneficiarios directos.
- Programas recreativos y de formación para los hijos de los servidores públicos.
- Actividades del Comité Paritario de Salud Ocupacional para los servidores públicos.
- Programa de pausas activas para los servidores públicos.
- Promoción de la Educación Formal y No Formal para los servidores públicos, entre otras actividades.

**IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL**

**UBICACIÓN:**

La localización física donde se desarrollará el Plan de Bienestar Social 2020, serán los lugares autorizados por la Gerencia General, Comité de Gerencia, Subgerencia Administrativa, en virtud que el Instituto no cuenta con espacios para la realización de algunas actividades deportivas, recreativas y culturales.



- D. Día del Niño.** La actividad está dirigida a niños entre cero (0) y doce (12) años que sean beneficiarios del plan de bienestar.
- E. Día del Servidor Público.** Actividad dirigida a empleados del IDEA. Esta actividad se desarrollará en las instalaciones del Instituto. Se autoriza la realización de un evento para la capacitación de los servidores en un tema transversal del Instituto y enmarcado dentro del Plan de Capacitación de la vigencia 2020;
- F. Vacaciones recreativas diciembre.** La actividad está dirigida a hijos de servidores con edades entre 04 y 12 años.
- G. Programa de desvinculación laboral asistida para los prejubilados del IDEA.** Esta actividad está dirigida a los prejubilados del IDEA.
- H. Actividades para mejoramiento del Clima Organizacional.** Esta actividad está dirigida a empleados del IDEA y podrá desarrollarse tanto en instalaciones del Instituto, como por fuera.
- I. Encuentro con la Familia.** Esta actividad está dirigida a empleados del IDEA y sus beneficiarios dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto Nacional 1857 de 2017.
- J. Realización de Actividad Deportiva – Recreativa “Caminatas”:** Esta actividad está dirigida a empleados del IDEA y sus beneficiarios.
- K. Actividad Demostración de Habilidades Artísticas y Culturales:** Esta actividad está dirigida a empleados del IDEA, en donde se estimulará la participación de los servidores en el aprendizaje y la demostración de sus habilidades.
- L. Entrega incentivos a los servidores por retiro por jubilación en el IDEA.** Esta actividad está dirigida a empleados del IDEA y se desarrollará en instalaciones del Instituto. Se autoriza la compra de elementos de apoyo logístico para la realización de un reconocimiento a la labor del funcionario.
- M. Entrega de incentivos a los mejores empleados de carrera, libre nombramiento y equipos de trabajo.** Esta actividad está dirigida a empleados indicados y se desarrollará en instalaciones del Instituto. Se autoriza la adquisición de los incentivos definidos en la normativa vigente interna y la Ley 909 de 2004.
- N. Mención en reconocimiento por antigüedad a Empleados Públicos.** Actividad dirigida a empleados del IDEA. Esta actividad se desarrollará en las instalaciones del Instituto en una fecha cercana al 28 de agosto.
- O. Apoyo Educativo para los hijos de los Servidores públicos inscritos en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción:** Los servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de conformidad con la Resolución de Gerencia número 0393 de 2013 y 0674 de 2014, luego de tener una vinculación en el Instituto **mínima de 12 meses** tienen derecho solicitar reconocimiento para educación formal por un programa académico, es decir, los empleados del Nivel Asistencial y Técnico pueden solicitar un pregrado, una especialización y una maestría.

Igualmente, los servidores del Nivel Profesional, Asesor y Directivo tendrán derecho a solicitar reconocimiento para posgrado o hasta maestría, siempre y cuando el plan de estudios esté directamente relacionado con las funciones del empleo.

Se reconoce previa evaluación y aprobación del Comité de Gerencia, un 80% sobre el valor del Primer Semestre de Matricula que deben pagar los servidores que estudien carreras

profesionales, tecnológicas, técnicas, licenciaturas en establecimientos educativos a partir del segundo semestre se reconoce un 50% para promedios entre 3,4 a 3,8 y para promedios superiores a 3.81 un 80% del valor de la matrícula siempre y cuando cursen como mínimo 4 materias.

De igual manera se reconoce el 80% para Postgrados hasta Maestrías, para el primer semestre y a partir del segundo semestre el 75% respetando el promedio de aprobación de la respectiva Universidad.

Para poderse otorgar el reconocimiento anterior, el servidor público debe estar inscrito en Carrera Administrativa ó ser de Libre Nombramiento y Remoción.

- A. **Apoyo al Desarrollo Personal y la Calidad de Vida:** Apoyo no pecuniario dirigido a los empleados públicos y sus beneficiarios. Se autoriza el reconocimiento no pecuniario de hasta tres (3) actividades individuales mensuales por servidor o beneficiario, ya sean deportivas, recreativas, artísticas, culturales, formativas, de promoción y prevención de la salud y capacitación informal en artes u oficios. Sin que el reconocimiento de la actividad supere, en ningún caso, el valor mensual de doscientos cincuenta y tres mil doscientos cuarenta y ocho pesos MLC (\$253.248).

**OBSERVACIÓN:** El pago del reconocimiento deberá realizarse por el Operador logístico, en favor del prestador del servicio y excepcionalmente pagados al directo beneficiario, cuando este acredite el pago efectivo a la Entidad Prestadora del Servicio. En todo caso para el pago de los reconocimientos individuales de los servidores públicos y sus beneficiarios directos, se deberá tener en cuenta que sólo se pagará la factura del respectivo mes o del mes inmediatamente anterior para las facturas o cuentas de cobro que cumplan con todos los requisitos legales, si el funcionario acumula facturas de meses anteriores al actual de pago no se podrá realizar el reconocimiento respectivo, conforme a la normativa vigente en materia contable y tributaria, excepto las facturas anteriores con su respectivo recibo o constancia de pago, que se presenten por los funcionarios beneficiarios de los reconocimientos para la vigencia 2020, durante el mes siguiente al inicio de la ejecución del contrato de operación y administración del Plan de Bienestar, las cuales deberán cubrir los meses en los que por motivos de la estructuración del proceso de selección, no se tuvo contrato, pero se realizó la actividad.

Se podrá presentar para reconocimiento por adelantado facturas de hasta el tope máximo de seis (6) meses.

**NOTA:** En el desarrollo de la presente actividad, se entenderán incluidas las actividades reconocidas a los empleados y beneficiarios del Plan de Bienestar, que al momento del inicio de ejecución contractual se encontraran ya realizadas para la vigencia 2020 y pendientes de ser reconocidas, por efectos de la realización del proceso contractual; para lo cual el proceso de revisión se realizará de conformidad con las directrices impartidas por los supervisores del



contrato, teniendo en cuenta la normal transición del proceso de control, en el marco del inicio de ejecución contractual.

**Por su naturaleza de no pecuniario, este apoyo no será constitutivo del factor prestacional y en caso de que se presente el retiro o desvinculación de un servidor público y que haya recibido el pago anticipado de reconocimientos individuales para él y/o sus beneficiarios directos y/o el pago del reconocimiento educativo del 20% para uno de sus hijos, deberá reintegrar dicho valor correspondiente a prorrata, teniendo derecho solamente de recibir dicho beneficio hasta el último mes de su vinculación laboral con el IDEA.**

Para los casos de los beneficiarios que hayan sido diagnosticados con alguna discapacidad física, mental o cognitiva, sensorial y psicosocial que implique una grave afectación a su desarrollo en la sociedad; por ejemplo, un impedimento significativo para trabajar o desarrollar su proceso escolar normal, acorde a su edad. En ese sentido es necesario que dichos beneficiarios hayan sido debidamente diagnosticados por un profesional de Medicina con Especialidad relacionada con la discapacidad en cuestión. Habiéndose acreditado lo anterior, tendrán derecho a un reconocimiento no pecuniario del doble del monto anteriormente señalado para realizar un máximo de seis (6) actividades deportivas, recreativas, artísticas, culturales, formativas, de promoción y prevención de la salud y capacitación informal en artes u oficios, encaminadas a mejorar y contribuir en el desarrollo de su condición especial y su calidad de vida.

En caso de que el diagnóstico de discapacidad del beneficiario no sea una condición permanente, el Servidor Público deberá acreditar anualmente por un Profesional de la Medicina con Especialidad relacionada con la discapacidad en cuestión, para verificar la evolución diagnóstica del beneficiario. En todo caso, las actividades a reconocerse en el marco de los beneficiarios con discapacidad no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la Ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales; de conformidad con lo dispuesto por el artículo 2.2.10.3 del Decreto 1083 de 2015; por lo que aquellas no serán susceptibles de reconocimiento. Por su naturaleza de no pecuniario, este apoyo no será constitutivo del factor prestacional.

### **Control de requisitos de las solicitudes de reconocimientos económicos individuales, en razón a los beneficios consagrados en el Plan de Bienestar Social.**

Esta actividad está dirigida a empleados del IDEA y sus beneficiarios. Supone el control y vigilancia propio del procedimiento relativo al reconocimiento individual que se hace a los empleados del Instituto en relación a las actividades recreativas, deportivas y educativas reconocidas por el plan de bienestar. Para ello, el contratista deberá verificar que las actividades objeto de reconocimientos individuales sean prestadas por personas jurídicas que

cuenten con facturación que reúna los requisitos legales tributarios consagrados para esos efectos ó también por persona natural del régimen común que cuenten con Registro de la Cámara de Comercio ó por personas naturales del régimen simplificado que cuenten con el debido registro actualizado en la Cámara de Comercio de su Establecimiento de Comercio; además de garantizar que los pagos reconocidos a los beneficiarios del plan de bienestar sean realizados directamente a la Entidad Prestadora del Servicio y excepcionalmente pagados al Directo beneficiario, cuando este acredite el pago efectivo a la Entidad Prestadora del Servicio. Se advierte que adicionalmente el servicio facturado debe estar acorde con las actividades inscritas y/o el objeto social por el prestador del mismo ante las Cámaras de Comercio.

El certificado debe cumplir con los siguientes requisitos: Fecha de expedición no mayor a treinta (30) días calendarios anteriores del mes en el cual se presente la factura. Actividad comercial, la cual debe estar acorde con el objeto y las actividades a contratar. El certificado debe estar debidamente renovado de conformidad con el artículo 33 del Código de Comercio, en concordancia con el artículo 1 del Decreto 668 de 1989.

Como reconocimientos de Apoyo al Desarrollo personal y la Calidad de Vida se reconocerá el valor del costo de actividades tales como: manualidades, pintura, escultura, dibujo, cocina, idiomas, deportes, entre otros. Sin embargo, no se reconocerá al servidor o a su beneficiario el valor de los materiales, implementos, libros, uniformes, alquiler de espacios, suscripciones a clubes, hospedaje, alimentación, ni costos de transporte.

La Dirección de Gestión Humana conjuntamente con el operador logístico seleccionado en el Proceso de Selección Abreviada, realizará verificaciones al azar de manera constante durante toda la vigencia

## OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Los Servidores Públicos del Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA-, están obligados a:

1. Realizar, dentro de los tiempos establecidos, la inscripción en las actividades en las que desea participar, o en las que se señale por parte de la Dirección de Gestión Humana como necesarias.
2. Participar en las actividades de bienestar a las cuales se haya inscrito.
3. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de bienestar, así como de las actividades a las cuales asista.
4. Una vez inscrito el funcionario o su Grupo Familiar en cualquiera de las actividades programadas en el marco del plan de bienestar social del Instituto en la Dirección de Gestión Humana deberá suscribir y/o firma su autorización de descuento en caso de **inasistencia o**

**incumplimiento con la intensidad horaria sin causa justificada, trayendo como consecuencia el descuento del valor de la misma.**

5. Los servidores públicos no podrán llegar en estado de embriaguez, ni consumir bebidas alcohólicas en las actividades de bienestar organizadas por el IDEA.

**Requisitos y condiciones comunes a todas las actividades cubiertas por el Plan de Bienestar Social de la vigencia 2020.**

1. En las actividades grupales del Plan de Bienestar Social, donde la Dirección de Gestión Humana convoca a los servidores y/o beneficiarios a participar, y existiendo una inscripción personal y consciente, cuando el día de la realización del programa o evento el empleado o los beneficiarios inscritos NO asistan, deberán reintegrar el valor pagado por el IDEA ante el Operador logístico por su participación y/o la de sus beneficiarios, a menos que la inasistencia sea por justa causa; debidamente soportada.

**Características de los Lugares donde se pretenda la Realización de Eventos o Actividades:**

Los lugares donde se desarrollen los eventos por fuera de la Sede Administrativa del Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA- deberán tener las siguientes características.

- Fácil acceso, buen aseo y buen estado de las instalaciones.
- Baterías de baño totalmente dotadas e independientes para mujeres y hombres.
- Espacio para el desarrollo de las labores propias de la alimentación de los servidores convocados.
- Zonas comunes y recreativas dispuestas para su utilización.
- Ayudas Audiovisuales: Sistema de sonido, proyector de vídeo y computador portátil.
- Cuando fuere una actividad programada para toda una jornada laboral, la alimentación consistirá en el suministro de almuerzo y dos refrigerios por persona; teniendo en cuenta las características de cada región y según el número de servidores públicos convocados para cada jornada.
- Para eventos que supongan una duración mayor a dos (2) horas, se deberá contar con mínimo una estación de café, agua y aromática con suministro permanente, y el número de estaciones será definido dependiendo la cantidad de participantes del evento y de acuerdo con la necesidad o requerimiento que tenga el Instituto, en el caso en concreto.
- El personal que asistirá al evento o actividad deberá tener experiencia en logística de eventos para actividades como inscripción, alimentación, transporte, entre otros servicios necesarios para garantizar la adecuada realización de la misma.



- Se deberá contar con elementos de apoyo logístico para ser utilizados por los servidores públicos que participen de las actividades para eventos del día de la familia y reunión de integración de fin de año; además de aquellas que, de acuerdo con alguna necesidad especial, sean autorizadas por la Gerencia General del Instituto.
- Cuando el evento o actividad tenga vocación de realizarse por fuera del Instituto y tenga por objeto convocar a la totalidad de los servidores del IDEA, se realizará una avanzada al lugar de ejecución del evento para el reconocimiento del mismo, con el fin de garantizar que cumple los estándares de seguridad y salud en el trabajo y los estándares logísticos para el desarrollo del evento; la cual deberá realizarse, por lo menos un día antes de la fecha programada.
- En las actividades que acojan niños en su ejecución, deberá disponerse una alimentación e hidratación adecuada para aquellos. Así mismo, deberá contarse con labores de recreación y todos los equipos y materiales necesarios para el desarrollo de las actividades propias de dicha naturaleza.
- Para el desarrollo de las actividades del Plan de Bienestar Social del IDEA, debe contarse con personal idóneo para tratar temas de seguridad y salud en el trabajo, intervención de clima organizacional y de riesgo psicosocial.
- En caso de requerirse servicios de transporte, estos pueden realizarse en vehículo tipo Van o tipo buseta de servicios especiales, en adecuadas condiciones técnicas, mecánicas, higiénicas y que dispongan de las condiciones. El conductor debe tener experiencia en la ruta a cada municipio y debe contar con los seguros estipulados en la Ley (SOAT), Responsabilidad Civil Extracontractual, Responsabilidad Civil Contractual; al igual que contar con la ficha de mantenimiento técnico mecánico del vehículo. Además de acreditar el cumplimiento de lo establecido en el plan de seguridad vial.
- Previo a cada jornada se definirá el número de personas a movilizar, el horario de salida y regreso; labor que será detallada en la avanzada que se haga del evento o actividad.
- En caso de que el evento o actividad requiera alojamiento para los servidores del IDEA, se deberá disponer de un alojamiento con capacidad instalada, que permita acomodación individual, con servicio de baño privado.
- Se deberá emplear el tratamiento adecuado, según la normatividad vigente para los residuos y basuras que se generen en la realización de cada evento.

El Plan de Bienestar Social del Instituto cubre a todos a todos los servidores públicos y a su grupo familiar, en temas relacionados con recreación, cultura, deporte, salud mental y física, estímulos no pecuniarios, fortalecimiento de la espiritualidad y la familia, fortalecimiento de competencias comunes y comportamentales y toda la logística y materiales necesarios para

el desarrollo de los diferentes programas, desarrollados por la Caja de Compensación Familiar COMFENALCO y los diferentes proveedores de servicio.

El IDEA a través del Comité de Gerencia, Subgerencia Administrativa y la Dirección de Gestión Humana lideran, ejecutan y realizan seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión del IDEA a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores del Instituto con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de vida de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus cualidades.

### **Beneficiarios:**

De acuerdo con el artículo 20 del Decreto-ley 1568 de 1998 y el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, podrán beneficiarse con el Plan de Bienestar social a los Servidores de carrera administrativa, provisionales, de libre nombramiento y remoción y sus familias, de conformidad con las condiciones y coberturas de las actividades y programas del presente Plan Anual de Bienestar Social que implemente el IDEA para cada vigencia anual.

Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta cumplir los veinticinco (25) años o los hijos discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

### **Por Consiguiente, se considera como grupo familiar del Servidor Público:**

- El cónyuge o el compañero(a) permanente, presentando el registro de matrimonio o la declaración que acredite convivencia por dos o más años.
- Los hijos hasta los 18 años, o hasta cumplir los 25 años que acrediten estar estudiando; para lo cual se presentará el registro civil del hijo y el certificado de estudio vigente, en caso de ser mayor de edad.
- Los hijos, sin importar la edad, que presenten alguna discapacidad o limitación física o mental que le impida estudiar o trabajar y dependan económicamente del empleado público del IDEA.
- Padres que dependan económicamente del servidor, que no reciban renta, pensión o jubilación u otro aporte adicional para su mantenimiento personal.
- Para el Encuentro con la Familia se entenderán beneficiarios los padres de los servidores sin sujeción a su dependencia económica y los familiares hasta el tercer grado de consanguinidad. En todo caso, el empleado público solo podrá disponer de tres (3) acompañantes; salvo que dicho número de acompañantes sea superado por el número de integrantes de su núcleo familiar primario, esto es: cónyuge o compañero(a) permanente e hijos.

Los empleados que tienen beneficiarios deben acreditar o certificar ante la Dirección de Gestión Humana la situación actual de cada beneficiario, presentando el registro civil, los certificados médicos y de estudios, registro de matrimonio o declaraciones de convivencia o dependencia económica en los términos legales requeridos, según sea el caso.

En ese entendido, los empleados deben realizar una declaración juramentada acreditando los requisitos de sus beneficiarios y remitirla ante la Dirección de Gestión Humana, cuando quiera incluir como beneficiario a un hijo suyo mayor de edad, hasta cumplir veinticinco (25) años, que se encuentre estudiando y dependa económicamente del servidor. De la misma manera deberá hacerlo para acreditar a su compañero (a) permanente o a sus padres.

Si el servidor público ya tiene alguno de estos documentos en su historia laboral, **NO** tiene la obligación de presentarlos nuevamente. En caso contrario debe actualizar la información que falta para poder evidenciar la utilización de los beneficiarios directos de los programas o actividades que otorga el Plan de Bienestar Social. El certificado de estudio lo debe presentar cada **semestre**.

### **Presupuesto Asignado:**

Para la vigencia 2020, se tiene establecido en el presupuesto general del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA–, un artículo presupuestal denominado “*Sistema de Bienestar Laboral*”, el presupuesto será asignado de acuerdo a los lineamientos trazados por el Comité de Gerencia del IDEA en cabeza del Gerente General y también de acuerdo lo establecido por el Comité de Contratación del Instituto, para cubrir las actividades del Sistema General de Estímulos del Instituto conformado por los Planes de Bienestar Social, Capacitación y el Sistema Seguridad y Salud en el trabajo. (lo que estará soportado en las diferentes Actas de los Comités respectivos).

**Plan de Bienestar Social, sometido a aprobación del Comité de Gerencia del día 11 de mayo de 2020, Elaborado y Presentado por:**

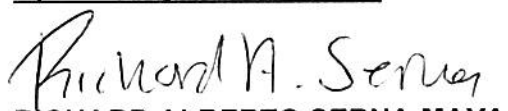


ISABEL CRISTINA MEJIA FLOREZ  
Director de Gestión Humana



CLAUDIA M. URQUIJO RAMÍREZ  
Profesional Universitaria

**Aprobado y Revisado por:**



RICHARD ALBERTO SERNA MAYA  
Subgerente Administrativo

**ANEXOS:**

- Resultados de la Encuesta de los Planes de Bienestar Social, Capacitación y el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la vigencia 2019.
- Resultados del Estudio de Riesgo Psicosocial de la vigencia 2019.
- Cronograma de actividades aprobadas por Comité de Gerencia.

PLANES	PRESUPUESTO EJECUTADO EN LA VIGENCIA 2019	PRESUPUESTO AJUSTADO AL 5% PARA LA VIGENCIA 2020, PRESUPUESTO APROBADO POR COMITÉ DE GERENCIA DEL DIA 21 FEBRERO DE 2020	PRESUPUESTO AJUSTADO	DIFFERENCIA - AHORRO	PORCENTAJE DE AHORRO
Plan de Bienestar Social	\$963.289.796	\$1.011.454.286	\$483.100.000	\$528.354.286	47,8%
Plan de Capacitación	\$184.402.041	\$193.622.143	\$90.000.000	\$103.622.143	46,5%
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	\$78.494.174	\$82.418.883	\$43.269.914	\$39.148.969	52,5%
Plan de Incentivos (mejores empleados de Carrera Administrativa)	\$21.531.016	\$34.980.000	\$34.980.000	\$0	
<b>TOTAL:</b>	<b>\$1.247.717.027</b>	<b>\$1.322.475.312</b>	<b>\$651.349.914</b>	<b>\$671.125.398</b>	<b>49,3%</b>

PRESUPUESTO APROBADO EN EL  
RUBRO PARA LAS VIGENCIAS:

\$2.046.696.000

\$1.684.017.000

\$1.684.017.000

\$1.684.017.000

AHORRO CONTRA EL RUBRO

\$1.012.891.602

Acta D. 11.

Aprobado en Consejo de Gerencia del  
Dio 11/Mayo/2020. Fabio O. / Fritschi B. Serna



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DE LA VIGENCIA 2020

ACTIVIDAD	POBLACION	PERIODO DE PROGRAMACION	AJUSTE POR COVID-19
<b>APOYO AL DESARROLLO PERSONAL Y LA CALIDAD DE VIDA</b>			
Apoio No Pecuniario dirigido a los Empleados Públicos y sus Beneficiarios ✓	Servidores Públicos IDEA y Beneficiarios Directos	Todo el año	\$ 383.000.000
<b>ACTIVIDADES DEPORTIVAS</b>			
Torneos Internos de Tenis de Mesa ✓	Servidores Públicos IDEA	Segundo Semestre	\$ 500.000
Torneos Internos de Biliar ✓	Servidores Públicos IDEA	Segundo Semestre	\$ 500.000
<b>ACTIVIDAD DEPORTIVA - RECREATIVA</b>			
Realización de Actividad Deportiva - Recreativa "Caminatas" ✓	Servidores Públicos IDEA y Beneficiarios Directos	Segundo Semestre	\$ 3.000.000
Actividad Demostración de habilidades artísticas y culturales ✓	Servidores Públicos IDEA y Beneficiarios Directos	Segundo Semestre	\$ 7.000.000
<b>RECONOCIMIENTOS</b>			
Mención en el Día del Conductor, Mensajero y Vigilante ✓	Conductores IDEA, Mensajeros IDEA, Vigilantes IDEA	Julio	\$ 1.600.000
Día del Niño ✓	Niños entre 0 y 12 años	Octubre	\$ 8.000.000
Día del Servidor Público ✓	Servidores Públicos IDEA	Agosto	\$ 3.500.000
<b>VACACIONES RECREATIVAS DE LOS HIJOS DE LOS SERVIDORES</b>			
✓ Vacaciones Recreativas del Mes de Diciembre	Niños entre 4 y 12 años	Diciembre	\$ 14.000.000
<b>ENTREGA INCENTIVOS A LOS SERVIDORES</b>			
Entrega incentivo a los Servidores del IDEA por Jubilación al Momento de Retiro ✓	Servidores Públicos IDEA	Todo el año	\$ 1.000.000
Mención Reconocimiento por Antigüedad a Empleados Públicos ✓	Servidores Públicos IDEA	Agosto	\$ 5.000.000



Entrega de Incentivos a los Mejores Empleados de Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Equipos de Trabajo	Servidores Públicos IDEA	Noviembre	\$	-
PROGRAMA PARA LOS PREJUBILADOS DEL IDEA				
Programa de Desvinculación laboral Asistida para los Prejubilados del IDEA	Servidores Públicos IDEA	Talleres entre otras actividades	\$	7.000.000
PROGRAMA PARA PROMOVER ESPACIOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL				
Salidas para Promover en los Servidores espacios de Integración con el fin de minimizar las variables del Estudio de CLIMA LABORAL que puntuaron bajas	Actividades para el mejoramiento del clima organizacional		\$	2.000.000
ACTIVIDADES ENCUENTRO CON LA FAMILIA				
Actividad para la Familia - Servidor	Servidores Públicos IDEA y su Grupo Familiar	Diciembre	\$	47.000.000
TOTAL PBS 2020			\$	483.100.000

Para adelantar las actividades se hace necesario la compra de elementos, suministros y demas elementos de logística dependiendo de la actividad a ejecutar.

Aprobado en Comité de Gerencia del  
 día 11- Mayo - 2020 / *[Firma]*  
 Acto No. 11  
*[Firma]* Richard Serran