

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DE ANTIOQUIA

-IDEA-

VIGENCIA 2023

Versión 1.0

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 involucren 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.

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 el empleado de manera directa sino también a su grupo familiar.

Así las cosas, el Plan de Bienestar Social asume los nuevos retos en cuanto a los cambios organizacionales 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, deportivas, de protección social 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.

OBJETIVOS

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

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, a través de actividades que buscan desarrollar la creatividad, la identidad, la participación, formación 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 la apropiación de los 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.

- 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 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 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.
- Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual todos los componentes del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) entraron en vigencia para las entidades en las cuales debe aplicarse.
- Ley 2195 de 2022: Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.
- Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022.
- Ley 2209 de 2022: Por medio de la cual se modifica el artículo 18 de la ley 1010 de 2006.

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.

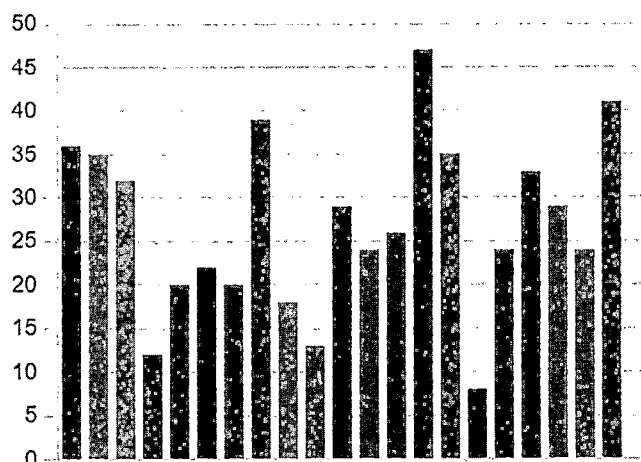
Dado lo anterior, es necesario definir y reconocer claramente las áreas de intervención, para de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades de los empleados.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, VIGENCIA 2022.

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 2022; dando como resultados generales los siguientes:

NIVEL DE SATISFACCION PLAN BIENESTAR 2022

ACTIVIDAD	%
Encuentro con la Familia.	78,3
Actividad de Integración Fin de ...	68,3
Día del Servidor Público.	65,0
Reconocimiento Fechas Especiales	60,0
Torneo Bolos	58,3
Salida de Pesca.	58,3
Bienvenida a la Navidad.	55,0
Caminatas Ecológicas.	53,3
Encuentro de Parejas.	48,3
Actividad Amor y Amistad.	48,3
Reconocimiento por Antigüeda...	43,3
Programa Desvinculación Labor...	40,0
Clases de Rumba y Acondiciona...	40,0
Clases de Pintura.	40,0
Festival Artístico y Cultural.	36,7
Ciclopaseo.	33,3
Día del Niño.	33,3
Vacaciones Recreativas.	30,0
Encuentro de Jóvenes.	21,7
Actividad con Mascotas.	20,0
Grupo Vocal.	13,3
Ninguna	0,0

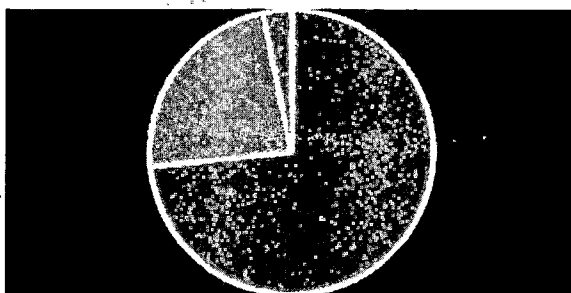


DIRECCION DE GESTION HUMANA

Trabajamos con amor, para darle a nuestros servidores la sabiduría que nos alimenta, así el IDEA cumple su misión

Plan de Bienestar- Encuesta de Satisfacción

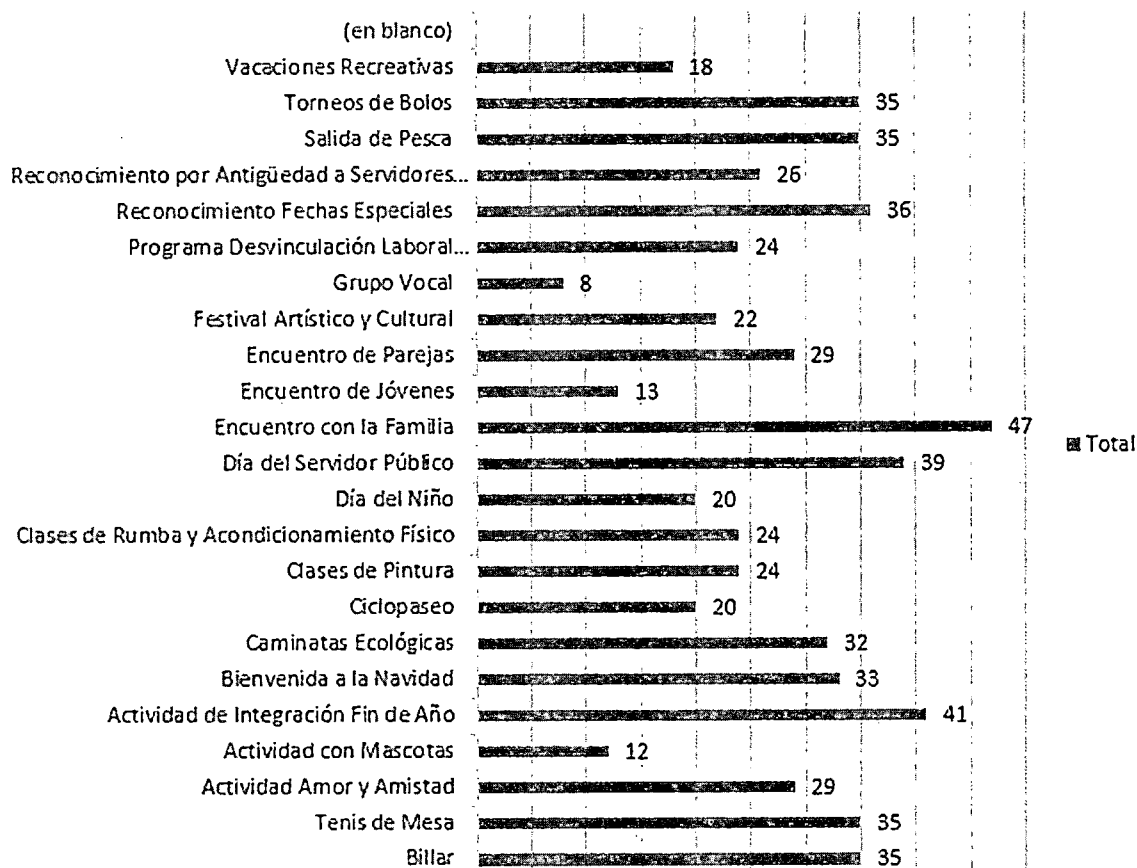
- ☒ Alto Nivel de Satisfacción. 74%
- ☒ Buen Nivel de Satisfacción. 24%
- ☒ Nivel Medio de Satisfacción. 2%
- ☐ Bajo Nivel de Satisfacción. 0%



De los 60 servidores encuestados, 58 manifestaron un nivel de satisfacción alto y bueno con respecto al Plan de Bienestar Social 2022, correspondiendo a un **96%**, expresando lo siguiente:

- El Plan este año estuvo excelente.
- Ofrece excelentes oportunidades para el desarrollo humano y el disfrute del Servidor y su familia.
- Tiene buenas actividades muy diversas.
- Responde a las necesidades de los Servidores.
- El Plan ha sido un valor agregado para los Servidores y Familia aportando a una mejor calidad de vida.
- El IDEA cuenta con un excelente Plan de Bienestar Social.

De las siguientes actividades cuáles son las de su mayor preferencia



El gráfico anterior indica que de las actividades contempladas en el Plan de Bienestar, las de mayor preferencia para los Servidores del Instituto son:

- Encuentro con la Familia (78%) de los encuestados.

- Actividad de Integración Fin de Año (68%) de los encuestados.
- Día del Servidor Público (65%) de los encuestados.
- Reconocimiento Fechas Especiales (60%) de los encuestados.
- Torneos de Bolos, Billar y Tenis de Mesa (58%) de los encuestados.
- Salida de Pesca (58%) de los encuestados.
- Bienvenida a la Navidad (55%) de los encuestados.

Qué actividades nuevas se proponen para ser incluidas en el Plan de Bienestar Social Institucional vigencia 2023:

En la consulta realizada a los servidores, esto respondieron:

- ❖ Encuentro de Solteros.
- ❖ Cursos de Manualidades.
- ❖ Actividades para el Manejo del Estrés.
- ❖ Clases de Yoga.
- ❖ Clases grupales para aprender a tocar un instrumento musical.
- ❖ Torneos de Fútbol, Voleibol, Tenis de Campo.
- ❖ Tardes de Cine.
- ❖ Cabalgatas.
- ❖ Entrega de boletería (Estadio, Feria de Flores, Eventos de Ciudad).
- ❖ Salidas a fincas y municipios para conocer los procesos de los productos que elaboran y visitas a obras donde el IDEA tiene participación.
- ❖ Cursos de Cocina Saludable.
- ❖ Clases de Baile.
- ❖ Actividades de Integración por Dependencias.
- ❖ Firmar convenios con Entidades que presten servicios de esparcimiento, lúdicos y culturales y que se tenga un descuento por ser empleado del IDEA.

DEFINICIONES

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)

Bienestar: Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral,

lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018)

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

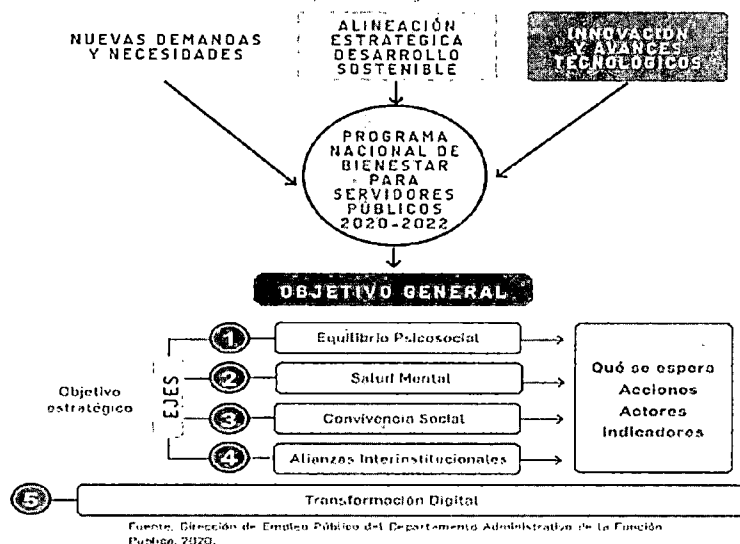
Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

ESTRATEGIAS PARA IMPLEMENTAR.

La formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, tiene como base las estrategias planteadas en el Programa Nacional de Bienestar: **“SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022”** que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar:

“Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.”

Gráfica 9. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos a nivel nacional y que de acuerdo con las necesidades detectadas en la encuesta del plan para la vigencia 2023 se priorizaron tres ejes del Programa Nacional De Bienestar para ser tomados como referencia en las actividades planteadas, los ejes priorizados son los siguientes:

EJES
Eje Equilibrio psicosocial
Eje Salud Mental
Eje Convivencia social

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 2023 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"> • Medición de clima laboral. • Adaptación al cambio organizacional. • Desvinculación laboral asistida. • Cultura organizacional. • Trabajo en equipo. • Liderazgo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deportivos y recreativos. • Artísticos y culturales. • Promoción y prevención de salud. • Capacitación informal en artes y artesanías. • Promoción en programas de vivienda. • Educación formal.
<p>INCENTIVOS: Incluye los programas pecuniarios y no pecuniarios para los servidores públicos</p>	

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 2023 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, 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.

RECONOCIMIENTO A LOS APORTES, COMPROMISO Y ENTREGA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE IDEA CON LA ESTRATEGIA “FELICIDAD EN EL TRABAJO”

Tomando como punto de partida la medición de clima Laboral realizada en el año 2022 en el IDEA, surge la presente estrategia que busca “Diseñar e implementar la estrategia para fomentar la felicidad en el trabajo” la cual hace parte de la dimensión del MIPG, se reconoce la importancia de crear estrategias que permitan afrontar las falencias que identifican los servidores; es por esto por lo que se propone:

I. EL MURO DEL ORGULLO: Instaurar el reconocimiento de un servidor por el comité de Gerencia destacando su trabajo, y los valores del código de integridad así como los valores que representan la misión y visión de la Entidad, el muro del orgullo permite que sean reconocidos por toda la entidad, el muro tendrá una duración de un mes.

En el cual se destacarán los aspectos positivos en los que el funcionario postulado contribuye al mejoramiento del clima laboral y al cumplimiento de las metas de cada dirección.

Igualmente, el Muro del Orgullo será enviado por correo electrónico a todos los funcionarios para su socialización mensual.

Los reconocimientos al mes se realizarán de la siguiente manera:

Enero: Honestidad
Febrero: Respeto
Marzo: Compromiso
Abril: Diligencia
Mayo: Justicia
Junio: Tolerancia
Julio: Equidad
Agosto: Trabajo en equipo
Septiembre: Comunicación
Octubre: Responsabilidad
Noviembre: Liderazgo
Diciembre: Alegría

III. Finalmente, el plan de salario emocional, "Cuponera Felicidad en el Trabajo" se desarrolla como un sistema de cuponera que pretende estimular la permanencia de los servidores en la entidad, por lo tanto, a cada servidor se le asignarán uno beneficios para ser aprovechados en la Entidad.

Con el objetivo de reconocer y motivar continuamente el compromiso y entrega de los servidores públicos del IDEA, se crea para la presente vigencia la Política institucional "Cuponera Felicidad en el Trabajo", la mismo tiene la finalidad de valorar la entrega y aportes que realizan día a día los servidores de la Entidad, buscando que disfruten de momentos concretos y compartan con sus núcleos familiares como con sus compañeros de trabajo, procurando un aporte positivo en la reducción de necesidades particulares y fortalecimiento de la calidad de vida laboral, así mismo busca promover la productividad.

Este incentivo consiste en una cuponera personal e intransferible, que pretende establecer espacios para que los funcionarios puedan celebrar, aprender y descansar, además de estar con sus núcleos familiares para lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral, que permita disfrutar momentos valiosos de la vida, esta cuponera será entregada a todos los servidores públicos de los beneficios allí inmersos se podrán disfrutar siempre y cuando no se afecte la

prestación del servicio y cuando se cumplan las condiciones y requisitos especificados en cada actividad.

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 (Tenis, Fútbol, Voleibol, Baloncesto) para los servidores públicos y sus beneficiarios directos para implementar Estrategia de estilos de vida saludable a través del Deporte.
- 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 Seguridad y Salud en el Trabajo para los servidores públicos.
- Programa de pausas activas para los servidores públicos.
- Promoción de la Educación Formal para los servidores públicos y su núcleo familiar, entre otras actividades.

IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

UBICACIÓN:

La localización física donde se desarrollará el Plan de Bienestar Social 2023, 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.

Se tendrán en cuenta escenarios formativos, deportivos, recreativos y culturales aptos para llevar a cabo los diferentes eventos y actividades contempladas en el Plan.

En todos los casos prevalecerá el interés general sobre el particular, puesto que, al definirse la política, los planes y los programas, estos responderán fundamentalmente a las necesidades generales de los servidores de la entidad, buscando un manejo eficiente y eficaz de los recursos destinados a la capacitación.

La ubicación de la realización de las actividades relacionadas con lo deportivo, cultura, recreacional y de educación no formal de los empleados públicos del Instituto y sus beneficiarios, no está sujeto a una autorización previa por parte de la Gerencia General o la Subgerencia Administrativa del Instituto; sin embargo, el prestador del servicio objeto de reconocimiento deberá gozar de las calidades descritas en el ámbito de cobertura y condiciones del Plan Anual de Bienestar de la vigencia 2023.

RESPONSABLES:

Dentro de las funciones que se tienen asignadas en el Manual de Funciones y Competencias Laborales del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA- los cargos de Subgerente Administrativo, Director de Gestión Humana y los Profesionales Universitarios, código 219, grado 02 que cumplen sus funciones en la Dirección de Gestión Humana, tienen asignada la ejecución y coordinación de todas las actividades y acciones del Plan de Bienestar para todos los empleados y su grupo familiar.

COBERTURA:

El Instituto para el Desarrollo de Antioquia – IDEA- autoriza que en la vigencia 2023, se desarrollen las siguientes actividades del Plan de Bienestar Social de sus empleados:

Beneficio de apoyo al Desarrollo Personal y la Calidad de Vida: Beneficio de apoyo dirigido a los empleados públicos y sus beneficiarios directos. Se autoriza el reconocimiento 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 noventa y tres mil setecientos sesenta y siete pesos MLC (**\$293.767**), este reconocimiento se realizará a través del proceso de Nómina. (Beneficio proyectado en relación con el la vigencia 2022 con el incremento decretado por el Gobierno Nacional para el Salario Mínimo Legal Vigente de 16%)

El pago se le liquidará directamente al funcionario titular y debe ser disfrutado en el mes respectivo, no acumulable, para lo cual se recibirán las facturas como soporte del servicio recibido

y cuenta de cobro elaborada por el servidor dirigida a la Dirección de Gestión Humana, los tres (3) primeros días hábiles después de cada quincena.

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 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.

Beneficio de educación formal Estudiantil por Hijos Estudiantes del 20% del total del pago de la matrícula y mensualidad o semestre académico.

Se otorga a los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento que tengan hijos que dependan económicamente de él y que adelanten estudios formales en los siguientes programas académicos:

Preescolar.

Básica Primaria.

Básica Secundaria.

Pregrado(Técnico Profesional, Tecnólogo y Universitario).

Los servidores para acceder a este beneficio deberán acreditar los siguientes requisitos:

- Tener una vinculación en el IDEA no inferior a doce (12) meses continuos.
- Presentar liquidación de matrícula y/o pensión donde se indique: nombre del alumno, grado o semestre, se especifiquen y discriminen conceptos y valores cancelados, detallar si el pago es mensual, semestral o anual.
- Este beneficio aplica solamente por un (1) hijo.
- Para el reconocimiento económico respectivo se exigirá un promedio académico de 3.5 en adelante para quienes se encuentren cursando estudios de pregrado. Deben presentar certificación de la respectiva Universidad donde conste el promedio.

“Por su naturaleza, estos reconocimientos no constituyen salario, ni renta, ni ganancia ocasional 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, teniendo derecho solamente de recibir dicho beneficio hasta el último mes de su vinculación laboral con el IDEA”.

Este beneficio esta enmarcado en el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 que indica que: “(...)PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.”

Los beneficios de educación formal para los servidores públicos del IDEA, hacen parte integral del presente plan pero se regulan mediante un acto administrativo general.

LINEAMIENTOS PARA LOS RECONOCIMIENTOS DE LAS FACTURAS DEL PROGRAMA “APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE”

Requisitos y Condiciones para el Acceso a los Reconocimientos

“El funcionario deberá tener en cuenta, lo siguiente:

Que las actividades sean prestadas por personas jurídicas que cuenten con facturación que reúna los requisitos legales tributarios consagrados para esos efectos, o también por persona natural del régimen común con registro en la Cámara de Comercio, o por personas naturales del régimen simplificado que cuenten con el debido registro renovado(artículo 1 del Decreto 668 de 1989) en la cámara de comercio de su establecimiento de comercio o RUT de la persona natural; además de garantizar que los pagos reconocidos a los beneficiarios del plan de bienestar sean 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 de este ante las Cámaras de Comercio. El certificado debe cumplir con los siguientes requisitos:

En los casos en que se requiera el certificado de registro mercantil, su fecha de expedición no debe ser mayor a treinta (30) días calendario anteriores a la fecha de la solicitud de pago o reembolso (cuenta de cobro)".

Nota: 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 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 se reserva el derecho de verificar o pedir certificación de asistencia o efectividad de los servicios prestados y facturados.

Ratificamos que el beneficio se liquidará en la nómina de cada servidor del Instituto para el Desarrollo de Antioquia IDEA cumpliendo estos requisitos:

- El recibo de Cuentas y Soportes se harán hasta tres(3) días hábiles siguientes después de cada quincena.
- Las facturas deben relacionarse en una Cuenta de Cobro a nombre del Titular (Beneficiario).
- Aclaramos que el monto por beneficiario es de hasta **(\$293.767)**, este monto no es acumulable y cada beneficiario podrá acceder hasta tres (3) actividades mensuales.
- No se reconocerán pagos de facturas cuyos servicios correspondan a vigencias anteriores.
- El reconocimiento de las cuentas se irá haciendo según su orden de ingreso a la Dirección de Gestión Humana.

Las siguientes actividades hacen parte de Calidad de Vida laboral y tienen como finalidad la capacitación, realización charlas, y fomento de espacios que propicien tanto en los servidores públicos como en sus familias, el afianzamiento de la cultura organizacional, el clima laboral positivo, el liderazgo, trabajo en equipo asertivo, estilos de vida saludables, pautas para desvinculación laboral adecuada, trabajo en equipo, así como el afianzamiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo de la entidad y la integración de los aspectos laboral, social y personal.

Clases y actividades realizadas por el Coro del IDEA. Actividad dirigida a empleados del IDEA. Para el desarrollo de esta actividad se autoriza que se cuente con un profesional de la música para que sirva de profesor; además de disponer un espacio cerrado donde la

acústica permita el desarrollo del coro; lo cual podrá realizarse de acuerdo con la programación, en las instalaciones del IDEA. También será necesario que se disponga de un instrumento musical de apoyo (Piano). Según las necesidades del IDEA, el grupo vocal acompañará eventos que se programen al interior del Instituto.

Desarrollo de Actividad Deportiva: Torneo de tenis de mesa. Actividad dirigida a empleados del IDEA. Esta actividad se desarrolla en instalaciones del Instituto, específicamente en la cafetería del sótano. Se autoriza la adquisición de elementos e implementos deportivos y la utilización del espacio indicado.

Desarrollo de Actividad Deportiva: Torneo de Billar. Actividad dirigida a empleados del IDEA. Esta actividad se desarrolla en instalaciones del Instituto, específicamente en la cafetería del sótano. Se autoriza la adquisición o alquiler de elementos e implementos deportivos; además compra de elementos de apoyo logístico.

Desarrollo de Actividad Deportiva: Torneo de Bolos. Actividad dirigida a empleados del IDEA y Beneficiarios Directos. Esta actividad se desarrolla por fuera de las instalaciones del Instituto.

Participación en Actividades Deportivas de Conjunto (Fútbol, Voleibol, entre otros). Actividades dirigidas a Servidores IDEA.

Desarrollo de Actividad Deportiva: Ciclo paseo. Actividad dirigida a empleados del IDEA y Beneficiarios Directos. Esta actividad se desarrolla dentro del Área Metropolitana o por fuera del Área. Se autoriza compra de elementos de apoyo logístico.

Clases de Rumba Aeróbica, Fortalecimiento Físico, Yoga y Actividad de Masajes: Actividad dirigida a los Servidores IDEA, en las instalaciones del Instituto.

Mención Día de la Mujer, Día del Hombre, Día de la Secretaria, Día del Conductor y Mensajero. Actividad dirigida a empleados del IDEA. Esta actividad podrá ser desarrollada por fuera de las instalaciones del Instituto o dentro de las instalaciones. Se autoriza la adquisición de un almuerzo o de refrigerios o la entrega de un detalle para los funcionarios beneficiarios.

Día del Niño. La actividad está dirigida a niños entre cero (0) y doce (12) años que sean beneficiarios del Plan de Bienestar Social del IDEA. Podrá ser desarrollada por fuera de las instalaciones del Instituto, un sábado. Se autoriza la contratación de un lugar con espacios recreativos y alimentación. No se incluirá transporte.

Mención Día de la Madre y del Padre. Actividad dirigida a empleados del IDEA. Esta actividad se desarrollará en las instalaciones del Instituto. Se autoriza la adquisición de un detalle y la celebración de una eucaristía en el Auditorio del Instituto.

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 2023; además de la adquisición de un refrigerio y de la adquisición de elementos de apoyo logístico.

Vacaciones Recreativas de Junio, Octubre y Diciembre. La actividad está dirigida a hijos de servidores con edades entre 04 y 12 años. Podrá ser desarrollada por fuera de las instalaciones del IDEA y se autoriza la contratación de transporte, alimentación, recreación dirigida, equipos, materiales y espacios óptimos para el desarrollo de actividades lúdicas. Este evento tendrá máximo una duración de una semana en junio, octubre y diciembre.

Programa de desvinculación laboral asistida para los prejubilados del IDEA. Esta actividad está dirigida a los prejubilados del IDEA y podrá desarrollarse tanto en instalaciones del Instituto, como por fuera. Se autoriza la realización de un ciclo de charlas y actividades lúdico - recreativas, la contratación de alimentación con refrigerio, conferencista, salón, equipos y materiales lúdicos.

Encuentro con la Familia. Esta actividad está dirigida a empleados del IDEA y sus beneficiarios. Se autoriza la realización por fuera del Instituto, en un lugar con características que permitan espacios recreativos. Además, podrá adquirirse, transporte, alimentación, recreación dirigida, equipos, materiales lúdicos, grupo musical y compra de elementos de apoyo logístico. Esta actividad se realiza en cumplimiento de la Ley 1857 de 2017.

Cierre de Gestión – fin de año. Esta actividad está dirigida a empleados del IDEA y podrá desarrollarse tanto en instalaciones del Instituto, como por fuera. Se autoriza la compra de elementos de apoyo logístico, dos refrigerios, alimentación para almuerzo, grupo musical, equipos audiovisuales, transporte y recreación dirigida.

Realización Actividad Deportiva – Recreativa “Caminatas”: Esta actividad está dirigida a empleados del IDEA y sus beneficiarios. Se autoriza la adquisición de servicios de guía turístico para la realización de caminatas en lugares campestres o rurales. Para ello se podrá contratar el transporte de los servidores y sus beneficiarios, su hidratación y un refrigerio.

Realización Actividad Deportiva – Recreativa “Salida de Pesca”: Dirigida a Servidores IDEA y beneficiarios directos. Incluye transporte y alimentación.

Encuentro de Parejas: Esta actividad está dirigida a empleados del IDEA y sus beneficiarios (esposos o compañeros permanentes declarados legalmente ante el Instituto) el cual tiene como propósito central profundizar en lo que significa construir relaciones

de pareja estables a lo largo de la vida y reencontrarse en un ambiente tranquilo. Incluye transporte, alimentación, materiales, equipos audiovisuales.

Encuentro de Jóvenes: Esta actividad está dirigida a los hijos de los servidores IDEA con edades entre los 13 y 20 años. Se realizará por fuera de las instalaciones del Instituto e incluye transporte, alimentación, materiales, equipos audiovisuales, entre otros.

Actividad con Solteros: Esta actividad está dirigida a los servidores del Instituto de estado civil solteros.

Actividad Demostración de habilidades artísticas y culturales- Festival Artístico: 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 en el canto, el baile, interpretación de instrumentos musicales, pintura, escultura, fotografía, manualidades, declamación, trova, entre otros.

Entrega incentivos a los servidores del IDEA por jubilación al momento de retiro. 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.

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.

Incentivos Exaltación por antigüedad en el Servicio - Quinquenios: Actividad dirigida a empleados del IDEA. Esta actividad se desarrollará en las instalaciones del Instituto en una fecha cercana al 28 de agosto. Se autoriza la realización de un acto del aniversario del Instituto para el Desarrollo de Antioquia -IDEA-, donde se hará un reconocimiento al servicio de los Empleados Públicos por quinquenios. Se autoriza además la compra de elementos de apoyo logístico para la realización del evento.

Actividad Amor y Amistad. Actividad dirigida a Servidores del IDEA. Esta actividad se desarrollará en las instalaciones del Instituto. Además de la adquisición de un refrigerio y de la adquisición de elementos de apoyo logístico.

Actividad Estilos de Vida Saludable/ Movilidad y Prácticas Sostenibles. Actividad dirigida a Servidores IDEA. Se requiere de la adquisición de elementos de apoyo logístico.

Actividades para el Mejoramiento del Clima Organizacional. Actividades dirigidas a Servidores IDEA. Se realizarán por fuera de las instalaciones del Instituto. Incluyen transporte, alimentación, equipos audiovisuales, entre otros.

Actividad Bienvenida a la Navidad. Actividad dirigida a Servidores IDEA. Se realiza dentro de las instalaciones del Instituto, el 01 de diciembre de cada año. Se autoriza la entrega de un refrigerio.

Asesoría Psicológica. Esta actividad está dirigida a los servidores IDEA que requieran de asesoría con un profesional de la rama de Psicología.

Eventos Culturales, Recreativos y Ferias. Actividad dirigida a Servidores IDEA. Se realiza fuera de las instalaciones del Instituto.

Acondicionamiento Lúdico para el disfrute de los Empleados del IDEA. Dotación de espacios que permitan el disfrute de los Servidores.

Actividades de Reconocimiento. Actividades dirigidas a Servidores IDEA.

Retiros Espirituales. Actividad dirigida a Servidores IDEA. Alejarse por un tiempo de las obligaciones cotidianas para meditar y fortalecer el espíritu.

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 cumpliendo la intensidad en cuanto a horarios, fechas y beneficios; esto en un mínimo de un 90% salvo fuerza mayor.
3. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de bienestar, así como de las actividades a las cuales asista.
4. Radicar en los tiempos correspondientes las cuentas de cobro con los debidos soportes para el pago por parte del IDEA.
5. 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 esta.

6. 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 2023

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. Así mismo contar con la presencia de una persona con conocimientos en la prestación de primeros auxilios, que cuente con los elementos y equipos necesarios para atender cualquier situación que se presente.

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 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 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 los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”* (Artículo 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015)

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 que correspondan a su núcleo familiar; 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 2023, se tiene establecido en el presupuesto general del Instituto para el Desarrollo de Antioquia –IDEA–, los siguientes rubros presupuestales denominados “*Estímulos a los Empleados*”, “*Servicios para la Comunidad, Sociales y Personales*” y “*Servicios prestados a las Empresas y Servicios de Producción*”, 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 con 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).

Nota: El presente Plan de Bienestar Social de la vigencia 2023, es presentado ante el Comité de Gerencia del IDEA de la anualidad 2023, lo anterior de conformidad con lo establecido en los procedimientos de la Dirección de Gestión Humana.

EVALUACIÓN AL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

La evaluación del “Programa de Bienestar Social e Incentivos” estará a cargo de la Dirección de Gestión Humana y se llevará a cabo de la siguiente manera:

- Se hará un control selectivo mensual de los cursos, actividades o programas en los cuales participan los servidores y/o beneficiarios y que han sido objeto de reconocimientos.
- Hacer seguimiento a las actividades y programas ejecutados del “Programa de Bienestar Social e Incentivos”, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad y realizar encuestas de satisfacción de las actividades realizadas.
- Se realizará un control semestral sobre los incentivos no pecuniarios solicitados y utilizados por los servidores públicos.

SEGUIMIENTO

Corresponderá a la Dirección de Gestión Humana y al acompañamiento de la comisión de personal realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan. En tal sentido, se realizará el monitoreo de las acciones con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2023.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos se describen a continuación:

Ejecución de actividades de bienestar

Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos .

Medición: Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos

Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar.

Indicador de Cumplimiento: Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar.


Medición: Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar.


Plan de Bienestar Social para la vigencia 2023, en su versión 0.1 (podrá ser modificado en cualquier momento de acuerdo con los análisis del area) Elaborado y Presentado por:


CLAUDIA M. URQUIJO RAMÍREZ

Profesional Universitaria

Revisado por:


MANUELA CARDENAS RENGIFO
Director de Gestión Humana (E)
Aprobado por:


JULIÁN SANTIAGO VÁSQUEZ ROLDÁN
Gerente General


JUAN FERNANDO ECHANDÍA B.
Subgerente Administrativo