

2022



ADELI

EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO

**PLAN ANUAL DE BIENESTAR,
ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

Versión: 01	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Formato: PLGH 03		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí - ADELI 2022 hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del plan estratégico institucional.


Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos de ADELI, procura dar respuesta a las necesidades y expectativas de los servidores públicos, para favorecer su desarrollo integral el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.


El pilar fundamental de ADELI es su talento humano, de manera que su bienestar, es el eje y prioridad fundamental; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos incidirá directamente en el éxito de la Agencia y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Con base en lo anteriormente expuesto, el Área de Gestión Humana presenta el Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos 2022, para los servidores públicos en general, con vinculación, libre nombramiento y remoción, y contratistas, que busca ante todo el fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

Diagnóstico de Necesidades.

El Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja las encuestas de necesidades de bienestar laboral, realizadas en el mes de diciembre de 2021, así como la medición de clima laboral, las necesidades del plan institucional de capacitación, los objetivos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y el código de integridad de la entidad; siendo estos los principales insumos para la realización del Programa y del cronograma de actividades.

Versión: 01	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	 ADELI EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO
Formato: PLGH 03		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

Versión: 01	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	 ADELI EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO
Formato: PLGH 03		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

Señor Servidor Público, esta encuesta tiene como objeto medir su satisfacción con respecto a las acciones de formación adelantadas por la administración municipal del Municipio de Itagüí.

Su opinión objetiva contribuirá al logro de los objetivos de enseñanza aprendizaje, diseñados para esta capacitación.

Marque con una X la casilla correspondiente.

Escala de evaluación: 1 Mínimo, 2 Deficiente, 3 Regular, 4 Bueno, 5 Excelente

CAPACITACIÓN	1	2	3	4	5
1. Orden y Coherencia de los contenidos, objetivos y alcance					
2. La metodología utilizada en la capacitación					
3. Cumplimiento de los tiempos previstos para el desarrollo de la capacitación					
4. Logística de la capacitación					
5. Instalaciones locativas utilizadas para la capacitación					
CONFERENCISTA	1	2	3	4	5
6. Conocimiento y seguridad en el tema					
7. Disposición para resolver las inquietudes y preguntas sobre el tema					
8. Estímulo a la participación activa de los asistentes					
9. Utilización de ejemplos y casos apropiados para facilitar la comprensión del tema					
10. Utilización de medios didácticos apropiados (diapositivas, talleres, memorias, etc.)					
11. Cumplimiento con los temas previstos para el desarrollo del evento					
12. Calificación general de la capacitación					

N.	Proceso	NIVEL DE SATISFACCIÓN	NIVEL DE INSATISFACCIÓN	NS/NR
1	Pregunta N° 1	100,00%	0,00%	0,00%
2	Pregunta N° 2	93,33%	6,67%	0,00%
3	Pregunta N° 3	100,00%	0,00%	0,00%
4	Pregunta N° 4	100,00%	0,00%	0,00%
5	Pregunta N° 5	93,33%	6,67%	0,00%
6	Pregunta N° 6	100,00%	0,00%	0,00%
PROMEDIO TOTAL		97,33%	2,67%	0,00%

De acuerdo con las encuestas realizadas a los 15 empleados (totalidad de la planta de cargos) en el 2021, y demás elementos tenidos en cuenta para el diagnóstico se puede

Versión: 01	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Formato: PLGH 03		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

evidenciar las siguientes recomendaciones y/o observaciones tenidas en cuenta durante el diagnóstico para la planeación 2022:

1. Realizar actividades en ambientes por fuera de la Agencia
2. Motiva espacios para la práctica de deportes de manera recreativa para generar la integración de todos.
3. Retomar clases de culinaria.
4. Realizar jornada de bienestar.
5. Decorar las Instalaciones de Adeli según festividades importantes del año.
6. Talleres de trabajo en equipo y sentido de pertenencia.

De acuerdo con el diagnóstico anteriormente mencionado, el Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí - ADELI se realiza para el año 2022 con el objetivo de generar sentido de pertenencia en sus servidores públicos y trabajadores oficiales y pretendiendo fortalecer la motivación hacia el cumplimiento de las metas institucionales, consolidando una cultura orientada al servicio y por ende el fortalecimiento institucional.

Este plan pretende estar alineado con los planteamientos conceptuales de las necesidades y satisfactores humanos "Manfred Max-Neef", en este sentido se debe reconocer las distintas dimensiones de la persona basadas en las necesidades *Axiológicas*: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad. *Existenciales*: formas de hacer, ser, tener y estar, de esta forma, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas.

El bienestar laboral hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí - ADELI, que aporte a la profesionalización del servicio público y a la ejecución de buenas prácticas en gestión del talento humano que hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del plan estratégico institucional orientadas al fortalecimiento institucional traducido en el desarrollo de las capacidades técnicas y competencias comportamentales de los vinculados. Para mejorar continuamente la labor que se le presta a la ciudadanía es necesario, entre otras cosas, propender por un ambiente laboral integral que, a través de la planificación y el direccionamiento estratégico basado en el MIPG, mejore el desempeño institucional y genere valor público para la ciudadanía.

Las actividades que se plantean para la vigencia 2022 no solamente involucran a los servidores públicos y trabajadores oficiales sino también a sus familias, la oferta incluye programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos y una forma novedosa de conectar la participación en actividades o programas institucionales con el acceso a experiencias de bienestar que le apuntan a los intereses característicos de las personas según el momento de vida que atraviesan: paternidad, relaciones de



Versión: 01	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Formato: PLGH 03		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

pareja, pre pensionado, soltería, hijos adolescentes, entre otras. A mayor participación, aumenta las opciones de acceder a las experiencias complementarias.

En este documento se describe el marco operativo para el desarrollo de las actividades previstas para la vigencia.

1. OBJETIVOS

1.1. General

Implementar actividades de bienestar institucional para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos, trabajadores oficiales y sus familias, que fortalezcan el sentido de pertenencia a través de espacios de aprendizaje, entretenimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de los valores institucionales.

1.2. Específicos

- Fomentar el ejercicio de los valores establecidos en código de integridad de la Entidad a través de actividades experienciales que se fortalezca su interiorización y se visibilicen en la práctica de los comportamientos esperados.
- Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.
- Promover actividades que disminuyan los niveles de riesgo psicosocial, buscando prevenir y disminuir los estados de tensión generados por la rutina laboral y mejorar las relaciones socio afectivas de los diferentes grupos al interior de la entidad.
- Resaltar la labor de los servidores públicos y trabajadores oficiales por medio del programa de Estímulos e Incentivos, para recompensar el desempeño y fortalecer la cultura de la excelencia, alineado con los principios de gestión estratégica del talento humano (GETH) y el enaltecimiento del servidor público y su labor.

2. ALCANCE

Versión: 01	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Formato: PLGH 03		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

Serán beneficiarios del Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí - ADELI los servidores públicos, trabajadores oficiales y sus familias (cónyuges, padres e hijos hasta los 25 años o con condición de discapacidad, que dependan económicamente del servidor).

3. ACTIVIDADES Y PROGRAMAS

El Programa de Bienestar Social del año 2022 está dirigido a todos los servidores y trabajadores oficiales de la Agencia, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. Se enmarca en dos ejes principales:

- Programa de Bienestar social: Encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor público y su familia.
- Programas de Incentivos: Encaminados a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

El Programa de Bienestar social se enmarca en dos áreas:

1. Área de Protección y Servicios Sociales

Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

ADELI, velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

- **Programa de Seguridad Social Integral**

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas



Versión: 01	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Formato: PLGH 03		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la Entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la Entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Cobertura:

El Programa de Bienestar cubre a todos los servidores de la Función Pública y a su grupo familiar, en temas relacionados con salud, educación y recreación; beneficios que reciben tanto los servidores como sus familiares.

Estrategias:


- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar, al momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- Orientación al servidor sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.
- Atención permanente y personalizada, en temas tales como, servicios y traslados de eps.
- Pausas activas
- Semana de la salud
- Acompañamiento Psicosocial

- **Programas de Recreación y Deportes**

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

El área de Gestión Humana busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así

Versión: 01	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Formato: PLGH 03		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

mismo, que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencial, para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

Estrategias:

El Programa de Bienestar para el año 2022, se enfoca en los diferentes resultados y recomendaciones de la encuesta de necesidad de bienestar y de capacitación, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:

- Estilo de vida saludables
- Puesto de trabajo
- Salud física
- Salud mental

Para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, la recreación es un espacio de interacción que ayuda a la comprensión de las dimensiones humanas más básicas, las emociones y las bases de la comunicación. Por ello se hace importante utilizar este espacio para mejorar los lazos laborales y humanos, impactar en las relaciones familiares, en el contacto del ser humano con su entorno natural, y motivar el uso adecuado del tiempo libre.

Así las cosas, se implementarán actividades físicas, equilibrio de vida, alimentación sana, liderazgo en valores, con el objetivo de crear en los servidores una cultura de bienestar que inciten al compromiso, la disminución de estrés, y no menos importante, el hecho de tomar consciencia de los riesgos al no practicar hábitos de vida saludables.

Actividades:

- Participar en los programas deportivos y recreativos
- Ejecutar actividades (celebración de fechas especiales) que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- Diseñar, planear y desarrollar la jornada de la Salud dentro de la entidad, donde se adelanten diferentes actividades de la preferencia de los servidores.
- Jornada de recreación padres e hijos.
- Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo para realizar actividades culturales la organización de estos eventos.



Versión: 01	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Formato: PLGH 03		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

- Horarios compensados para el disfrute de tiempos para actividades de recreación y descanso en familia.
- Otorgamiento de medio día libre, al funcionario que esta de cumpleaños, teniendo en cuenta que, si se cumple un día festivo o fin de semana, este podrá disfrutarlo la tarde del día hábil previo o la mañana del día hábil posterior. Este compensatorio deberá disfrutarse en los días establecidos.

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas, se evidencia que los servidores tienen interés en pasatiempos como: leer, hacer deporte, bailar y participar de actividades culturales

La felicidad nos hace productivos. Por esta razón, se pretende impulsar actividades al interior de la Entidad que fortalezcan estas manifestaciones, así como motivar y orientar a los servidores a participar en los diferentes equipos deportivos que ofrecen Interna y externamente, por medio de la divulgación

2. Área de Calidad de Vida Laboral


La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Medición de Clima Laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad.

Tomando como punto de partida los resultados de la medición efectuada en el año 2021, los servidores han requerido dar continuidad a las estrategias de intervención y gestión direccionada al cambio. Dichas estrategias se relacionan con actividades a realizar como:

- Trabajo en equipo basado en objetivos, taller de comunicación efectiva y relaciones sólidas y toma de decisiones basadas en problemas laborales, sentido de pertinencia empoderando a los equipos de trabajo de su ambiente laboral.

Versión: 01	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Formato: PLGH 03		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

- **Programa de Estímulos**

Servidor Público del Mes

El Área de Gestión Humana realizará mensualmente un reconocimiento a los servidores sin importar su tipo de vinculación, que, en el desempeño de sus labores según el código de integridad y la convivencia, sobresalgan en las relaciones armoniosas con sus pares, de manera que contribuyan en la formación de un clima laboral ameno.

Este reconocimiento siempre se realizará a final de cada mes y se escogerá el servidor, que se va a reconocer por medio de votación en su grupo de trabajo, con la finalidad de seleccionar a la persona que obtiene la mayor cantidad de votos de una manera democrática.

Estrategia:

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

Se difundirán mes a mes dentro de la entidad cual es el empleado reconocido.

- **Programas de Convivencia Institucional**

Con estos programas se busca afianzar los valores y reevaluar la sana convivencia, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad.



Versión: 01	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Formato: PLGH 03		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

Estrategias:

- Difundir información relacionada al Código de Integridad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, como se indica en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores, generando un cambio en la cultura de la calidad y la integridad en la Entidad, lo que con lleva a la creación de nuevos resultados que impacten y posicionen a ADELI- como una organización que fortalece la gestión de las entidades y mejora el desempeño de sus servidores, aumentando la confianza en la labor desempeñada por los servidores y entidades públicas.
- Organizar Jornadas de integración de servidores públicos en general y sus familia, actividades de integración y eventos de esparcimiento
- Sensibilizar, motivar e invitar a los servidores a los diferentes eventos que realice la Agencia por medio de campañas de expectativa lideras por la Oficina Asesora de Comunicaciones.
- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la Entidad, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio.

- **Programa de Incentivos**


Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

Estrategia:

- Distinción por antigüedad por haber cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio.

Se otorgarán escudos como constancia de distinción a los empleados y trabajadores oficiales que hayan cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio sin solución de continuidad y que hayan demostrado un alto nivel de compromiso con la Agencia.

Las distinciones por antigüedad se otorgarán anualmente y el funcionario que se haya hecho acreedor a dicho reconocimiento podrá acceder nuevamente a este estímulo

Versión: 01	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Formato: PLGH 03		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

después de cinco (5) años siguientes. Para ser seleccionado para recibir escudos de antigüedad, se observarán los siguientes requisitos:

- ✓ Haber cumplido 5, 10, 15, 20, 25, 30 y más años de servicio.
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- ✓ Haber demostrado un grado de compromiso y eficiencia en su desempeño.

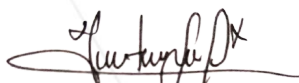
4. RESPONSABLE

La responsabilidad de la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos de la Agencia será de la Dirección Administrativa y Financiera en coordinación con el Área de Talento Humano de conformidad con el artículo 2.2.10.17 del Decreto Unificado 1083 de 2015 que estipula lo siguiente: *“Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces de los programas de bienestar. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.* (Decreto 1227 de 2005, Art. 85)

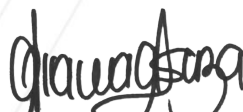
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos de la Agencia se ejecutarán con plena observancia de las normas vigentes en materia de bienestar social de los empleados públicos, austeridad del gasto público, régimen de contratación pública, presupuesto público y estatuto anticorrupción.

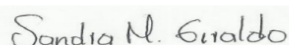
El seguimiento se realizará de forma trimestral mediante un informe realizado por el responsable del desarrollo del plan en el que se verificará el cumplimiento de las actividades.



JOHNATAN SERNA CARMONA
Gerente General



DIANA PATRICIA ARBOLEDA ISAZA
Directora Administrativa y Financiera



Proyecto: *Sandra Milena Giraldo Avendaño*
Contratista Área de Gestión Humana