SAPIENCIA
Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín

Alcaldía de Medellín

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Proceso gestión del Talento Humano

Agencia de educación Postsecundaria de Medellín-Sapiencia
Vigencia 2021

@SapienciaMed
www.sapiencia.gov.co
Sede princial Sapiencia
Transversal 73 Nº 65 - 296
(574) 444 79 47
Medellín - Colombia

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN 3
2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES 3
3. MARCO NORMATIVO Y REGULATORIO 5
4. OBJETIVOS 12
5. BENEFICIARIOS 12
6. PRESUPUESTO 13
7. RESPONSABLES 13
8. PROGRAMAS Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN 13
9. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL 13
9.1 Área de Protección y Servicios Sociales 13
9.4 Área Calidad de Vida Laboral 17
9.5 Área de Convivencia Institucional 19
10 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIBEI 20
11 DEBERES Y DERECHOS DE LOS BENEFICIARIOS 21
12 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021 24

@SapienciaMed
www.sapiencia.gov.co
Sede princial Sapiencia
Transversal 73 Nº 65 - 296
(574) 444 79 47
Medellín - Colombia

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín-Sapiencia es un documento estratégico que responde a las políticas establecidas desde el Decreto Ley 1567 de 05 de agosto de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015, la Ley 1952 de 28 enero de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, el Sistema de Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos publicada por el DAFP y el Plan Estratégico de Talento Humano 2021, donde se consignan los programas y proyectos de bienestar que se desarrollarán para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los servidores y sus grupos familiares.

En articulación con lo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y logro de sus objetivos y resultados, se presenta el plan de Bienestar e Incentivos para los servidores públicos ***de la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín- Sapiencia***, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y de Periodo incluyendo a los provisionales.

El Plan estará enmarcado en programas de Bienestar, con sus líneas estratégicas Protección y Acceso a Servicios Sociales y Calidad de Vida laboral y el programa de Incentivos, el cual incluye incentivos pecuniarios y no pecuniarios adecuados a sus necesidades e intereses laborales y familiares contribuyendo así a tener cada día servidores felices, motivados y que demuestren sentido de pertenencia por su entidad.

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para la construcción de este documento se tuvieron en cuenta los resultados de las mediciones asociadas al desempeño de la gestión de talento humano, la encuesta sociodemográfica 2020, el estudio de riesgo psicosocial, la encuesta de clima y cultura, así como la encuesta de diagnóstico de Talento Humano asociando e indagando las necesidades de los servidores, como son: capacitaciones, flexibilidad laboral, arte y cultura, deporte y recreación, tiempo y recreación en familia. El Plan de Bienestar e Incentivos se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se enfoca en el desarrollo de todas sus dimensiones, con hábitos de vida saludables.

De esta manera, las actividades que se plantearan para la vigencia 2021, no solamente involucran a los colaboradores sino también a su grupo familiar, y además se incorporan actividades que permitirán el compartir con sus familias.

Es importante mencionar que el diagnóstico del Clima organizacional y de la Batería del Riesgo Psicosocial realizado en la agencia durante la vigencia 2019 arrojó resultados que expresan un

@SapienciaMed
www.sapiencia.gov.co
Sede princial Sapiencia
Transversal 73 Nº 65 - 296
(574) 444 79 47
Medellín - Colombia

ambiente laboral favorable, la mayoría logra identificar como positivas las cinco dimensiones evaluadas (Liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, reconocimiento y participación).

Son estas percepciones positivas las que hay que potencializar, sin dejar de observar los demás participantes. Cuando las personas se encuentran en un ambiente favorable esto contribuye en primera instancia a la generación de valor para la organización y, en segundo lugar, a crear valor a los usuarios finales.

Fuente: Estudio de Clima Organización en la Agencia Sapiencia año 2019, contratista IPS Jhon Gómez Soluciones Integrales en seguridad y Salud S.A.S

El Clima organizacional en el transcurso de los años 2017, 2018, 2019 mantiene una línea de favorabilidad en las dimensiones, que aunque varían en los cuestionarios, en esencia buscan evaluar lo mismo, si se observa una tendencia a la disminución, lo cual es importante revisar teniendo en cuenta dos variables que pueden dar información; una es si se han presentado cambios en las estrategias directivas y de estilos de liderazgo, o dos el perfil de los colaboradores se ha vuelto más exigente y las estrategias directivas no han evolucionado.

Igualmente es importante tener presente que todos los grupos son dinámicos y cambiantes, hay un componente importante de subjetividad en las personas y este en ocasiones es difícil de complacer. Sin embargo, hay aspectos puntuales, claros y medibles que siempre pueden ser valorados y cuantificados por lo que se les da prioridad a las respuestas de la mayoría, sin dejar de lado las otras opiniones que ayudan a construir y repensar los procesos.

Oportunidades de mejoramiento; siempre es necesario revisar que hay por mejorar, por esto es importante revisar todas las opiniones y los porcentajes bajos o indecisos que nos permiten hacer lecturas críticas de los acontecimientos. Para ello es importante tener presente que hay aspectos que desde la subjetividad las expectativas no corresponden a la realidad posible, como ejemplo tenemos la participación, en algunos niveles de la organización, donde es posible para un colaborar influir en las decisiones de su área, pero habrá situaciones en las que no sea posible; si su expectativa es a que sea siempre, entonces su percepción será deficiente.

3. MARCO NORMATIVO Y REGULATORIO

1.1.- Constitución Política de Colombia de 1991
1.2.- Ley 909 de 2004
1.3.Decreto 1227 de 2005
1.4.- Decreto 4661 de 2005
1.5.- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP
1.6.- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP
1.7.Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 - DAFP
1.8.- Ley 443 de 1998
1.9.- Decretos 1572 y 2504 de 1998
1.10.- Acuerdos 565 de 2016.
1.11.- Modelo Integrado de planeación y gestión - MIPG

- **Decreto Ley 1567 de 5 de agosto de 1998**.	"*Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado*", junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	EL Parágrafo del Artículo 36 establece que: "*con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley*".

@SapienciaMed
www.sapiencia.gov.co
Sede principal Sapiencia
Transversal 73 Nº 65 - 296
(574) 444 79 47
Medellín - Colombia

	Se plantea el bienestar social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera el concepto de bienestar social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna. Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad. Esta forma de asumir el bienestar social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar. La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social; por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar
Decreto 1083 de 26 de mayo de 2015	*"por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del sector de función pública"*, señala que: *"Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.* *Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

@SapienciaMed
www.sapiencia.gov.co
Sede princial Sapiencia
Transversal 73 Nº 65 - 296
(574) 444 79 47
Medellín - Colombia

	1.Deportivos, recreativos y vacacionales. *2.Artísticos y culturales.* *3.Promoción y prevención de la salud.* *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.* *4.Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.* ***Artículo 2.2.10.2 Parágrafo 1°**: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación Postsecundaria, 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.* *Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo 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 2.2.10.3.** Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales 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.* ***Artículo 2.2.10.4.** recursos de los programas de bienestar. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.* ***Artículo 2.2.10.5.** Financiación de la Educación Formal. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:* *1.Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.* *2.Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.*

@SapienciaMed
www.sapiencia.gov.co
Sede principal Sapiencia
Transversal 73 Nº 65 - 296
(574) 444 79 47
Medellín - Colombia

Parágrafo: Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. *identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.*

Artículo 2.2.10.7. *Programas de bienestar de calidad de vida laboral. De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*

1. *Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
2. *Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*

Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.

-Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

Fortalecer el trabajo en equipo. Adelantar Programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. *Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.*

Artículo 2.2.10.9*. Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.*

@SapienciaMed
www.sapiencia.gov.co
Sede principal Sapiencia
Transversal 73 Nº 65 - 296
(574) 444 79 47
Medellín - Colombia

	Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley. *Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.* ***Artículo 2.2.10.10.*** *Otorgamiento de incentivos. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.* *Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente Titulo. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.* ***Artículo 2.2.10.11.*** *Procedimiento. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Titulo.* *El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.* ***Artículo 2.2.10.12****. Requisitos para participar de los incentivos institucionales. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales: Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.* *- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.* *- Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.*

@SapienciaMed
www.sapiencia.gov.co
Sede princial Sapiencia
Transversal 73 Nº 65 - 296
(574) 444 79 47
Medellín - Colombia

	Artículo 2.2.10.13. *Plan de incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:* *-Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.* *-Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad".* -El desarrollo de este numeral estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado. ***"Artículo 2.2.10.14****. Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:* ***1.*** *El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.* ***2.*** *Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.* ***Artículo 2.2.10.15****. Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:* *-Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.* *-Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.* *-Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.* *-El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.* *-A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan*

@SapienciaMed
www.sapiencia.gov.co
Sede Principal Sapiencia
Transversal 73 Nº 65 - 296
(574) 444 79 47
Medellín - Colombia

	escogido según su preferencia. *Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.* *Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.* ***Artículo 2.2.10.17**. Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas e 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".*
***Ley* 734 de 2002** (Ley 1952/2019 la cual entra en vigencia en mayo de 2019	En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
***Ley* 1952 de 2019**	Artículo 37 establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan: 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG:	Partiendo de la premisa de que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos. La Función Pública definió políticas desde el manual operativo del sistema de Gestión MIPG partiendo de una visión multidimensional de la gestión organizacional, por tanto, incluye una serie de dimensiones que agrupan a su vez políticas, prácticas, herramientas e instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el modelo opere eficaz y eficientemente con atributos de calidad.

@SapienciaMed
www.sapiencia.gov.co
Sede princial Sapiencia
Transversal 73 Nº 65 - 296
(574) 444 79 47
Medellín - Colombia

	Versión 3 Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. Fecha: 2019-01-31 La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Gestión (Intranet)
Guía de estímulos para los servidores públicos	la cual establece lineamientos impartidos por la Función pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Incrementar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores y su grupo familiar, mediante planes, programas y servicios que fortalezcan el desempeño de sus labores, mejoren su calidad de vida y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así mismo generar un clima organizacional que manifieste en los servidores motivación, sentido de pertenencia y calidez humana en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

4.2. Objetivos Específicos

a) Ofrecer un sistema de estímulos e incentivos que responda a las necesidades y expectativas de los servidores y su grupo familiar con el fin de mejorar su ambiente ***laboral***, físico, emocional y cultural.

b) Generar espacios de bienestar y desarrollo personal y social, encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor y sus familias propendiendo condiciones favorables de trabajo y reconocimiento a su buen desempeño.

c) Fomentar una cultura organizacional en la entidad que denote sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

d) Promover dentro de la entidad modos, condiciones y estilos de vida saludables con el fin de reducir niveles de morbilidad y aumentar niveles de calidad de vida a nivel individual, como de su familia y comunidad.

e) Contribuir en los procesos de adaptación al cambio organizacional, cultural, ambiental y ***tecnológico*** de los servidores a través del desarrollo de actividades y programas de fortalecimiento al servidor y los equipos de trabajo.

5. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de bienestar e Incentivos de la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín-Sapiencia, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 compilado en el Decreto 1083 de 2015, todos los servidores públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y de periodo incluyendo a lo provisionales, y su grupo familiar entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar,

debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

6. PRESUPUESTO

La Agencia Comprometida con la integralidad del Ser, y para la realización de los programas del plan de bienestar e incentivos, se cuenta con un presupuesto asignado de treinta y siete millones trescientos veinticinco pesos ($37.625.000) para la vigencia 2021, rubro denominado Bienestar Social e incentivos, el cual se ejecutado de acuerdo a las necesidades y requerimientos de cada servidor público y su grupo familiar, (cuando aplique),

La dirección general de la Agencia deja abierta la posibilidad de hacer variaciones en el rubro presupuestal de acuerdo con las necesidades y recursos con que cuente en el momento la entidad.

7. RESPONSABLES

La Subdirección Administrativa, Financiera y de Apoyo a la Gestión a través del profesional Universitario de Talento Humano, tienen la responsabilidad de coordinar, ejecutar y evaluar el Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad.

8. PROGRAMAS Y ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2021 está dirigido a todos los servidores de la entidad, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador, 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, de libre nombramiento y remoción y en provisionalidad.

9. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

9.1 Área de Protección y Servicios Sociales

Las acciones realizadas en este campo 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 éstos ofrecen al servidor público y su familia.

@SapienciaMed
www.sapiencia.gov.co
Sede princial Sapiencia
Transversal 73 Nº 65 - 296
(574) 444 79 47
Medellín - Colombia

Así mismo la Agencia velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen buscar 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.

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los que se describen a continuación y que deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados (cajas de compensación familiar, ARL, etc.).

9.2 Bienestar

Con base en lo establecido en el art. 23 del Decreto 1567 el Área de Protección y Servicios Sociales, la agencia de Educación Postsecundaria Sapiencia debe estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los empleados y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. En esta área de intervención se incluyen actividades y/o acciones relacionadas con los siguientes temas

1. Deporte y recreación
2. Arte y cultura
3. Promoción y prevención de la salud.

Auxilio para anteojos

Beneficio para adquisición de anteojos por primera vez o por cambio diagnosticado por especialista una vez por año para todos los empleados de carrera, libre nombramiento y remoción o en provisionalidad, hasta por el valor de un salario mínimo mensual vigente.

4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleve la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que facilitan subsidios o ayudas económicas.
5. Fondos de Cesantías, Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites y la información pertinente.
6. Financiación de la educación formal, dirigida a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir con las siguientes condiciones:

   6.1 Estar prestando sus servicios a la entidad mediante algún tipo de vinculación en forma continua.

   6.2 Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente a los últimos periodos de servicio.

9.3 Programas de deporte y/o recreación

De conformidad con la Ley 181 de 1995, el deporte, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre, son elementos fundamentales de la educación y factor básico en la formación integral de la persona.

El objetivo primordial de esta área en lo que respecta al deporte es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del servidor.

En lo que se refiere a la recreación el objetivo es estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar.

De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los servidores, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los servidores influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

Dentro de esta área se desarrollarán los siguientes programas:

- **Apoyos económicos**

Apoyos económicos para cursos o programas individuales de deporte, actividad física, recreación, arte y cultura.

Cada servidor o beneficiario, recibe un apoyo económico para pagar parte o la totalidad de cursos o programas, ofrecidos por personas naturales o jurídicas autorizadas para su funcionamiento.

Una vez el servidor y/o su grupo familiar culmine cada programa, curso, nivel, ciclo, grado, periodo o etapa, podrá acceder al reconocimiento económico, previa acreditación ante Gestión del Talento Humano de la asistencia de por lo menos el ochenta por ciento (80%) del total de las sesiones, así como la correspondiente factura cambiaria de compraventa o el recibo de caja debidamente cancelado, donde se relacione el nombre del curso y la persona natural o jurídica responsable, la cual esté legalmente autorizada para su funcionamiento.

- **Apoyos económicos para programas de idiomas**

Con el ánimo de proporcionar a los servidores la oportunidad del bilingüismo, la agencia de Educación Postsecundaria Sapiencia apoya el aprendizaje de un segundo idioma.

El valor asignado para este apoyo, estará sujeto al presupuesto disponible, dentro del rubro para bienestar para la vigencia 2021.

El programa de idiomas es independiente y no excluye la participación en cursos deportivos, recreativos, artísticos, culturales y de prevención de la salud.

@SapienciaMed
www.sapiencia.gov.co
Sede princial Sapiencia
Transversal 73 Nº 65 - 296
(574) 444 79 47
Medellín - Colombia

El reconocimiento económico del programa de idiomas se efectuará una vez el servidor realice el pago del curso, nivel, ciclo, grado, periodo o etapa equivalente, que él o su beneficiario vaya a adelantar, previa acreditación ante Gestión del Talento Humano, el certificado de aprobación del mismo. En caso de que el servidor incumpla con los anteriores requisitos, deberá reintegrar el cien por ciento (100%) del reconocimiento, y adicionalmente, no podrá acceder a un nuevo reconocimiento en los seis (6) meses siguientes, excepto por motivos de fuerza mayor o caso fortuito.

- **Apoyo económico programa de estímulos para la educación Postsecundaria**

Para acceder a los programas de educación formal, los servidores solicitantes deberán estar vinculados bajo cualquier modalidad en forma continua al servicio de la Agencia de Educación Postsecundaria Sapiencia al momento de efectuar el pago a la institución educativa, tener calificación sobresaliente en su último periodo de evaluación de desempeño y no poseer antecedentes disciplinarios en el último año. Igualmente. Los reconocimientos para los programas de educación formal son los siguientes:

a. Posgrados, especializaciones y maestrías: Para la realización de estos programas, la Agencia de Educación Postsecundaria Sapiencia reconocerá a los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, el valor asignado para este apoyo, estará sujeto al presupuesto disponible.

   La Agencia de Educación Postsecundaria Sapiencia no asumirá ningún porcentaje para elaboración de tesis o de seminarios adicionales para optar al título respectivo.

b. Pregrado para los empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción

Los beneficiarios del reconocimiento del valor de la matrícula de pregrados serán los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Se efectuarán reconocimientos causados durante la vigencia hasta que se agoten los recursos, en caso de contar con recursos para ello.

- **Apoyo económico en el programa de "Apoyo estudiantil"**

El programa de apoyo estudiantil tiene por objeto colaborar en la formación de : Primera Infancia, Preescolar, Básica Primaria, Básica Secundaria, Media Vocacional o diversificada y Pregrado del servidor o de uno (1) de los hijos o hermanos del Funcionario que tengan hasta 25 años de edad y que dependan económicamente de él, contribuyendo así, en solucionar en parte los gastos de matrícula y/o pensiones, para lo cual, por medio de convocatoria, previo cumplimiento de requisitos y según presupuesto disponible, se aprueban estos apoyos económicos.

- **Programas artísticos y/o culturales:**

De conformidad con la Ley 397 de 1997, la cultura, es el conjunto de rasgos distintivos, espirituales, materiales, intelectuales y emocionales que caracterizan a los grupos humanos y que comprende, más allá de las artes y las letras, modos de vida, derechos humanos, sistemas de valores, tradiciones

y creencias; esta es fundamento de la nacionalidad y actividad propia de la sociedad colombiana en su conjunto, como proceso generado individual y colectivamente por los colombianos. Dichas manifestaciones constituyen parte integral de la identidad y la cultura colombianas.

De acuerdo con lo anterior esta área tiene como objetivo permitir el fortalecimiento de identidad, promover el interés y/o el desarrollo de potencialidades o capacidades artísticas y culturales, así como el disfrute de las manifestaciones artísticas por parte de los funcionarios y sus grupos familiares.

- **Programas de Protección y Servicios de Salud:**

Busca propender por ofrecer garantías y/o beneficios en materia de salud y asegurabilidad de condiciones de vida y salud de los funcionarios y sus grupos familiares.

- **Programas de actividades sociales:**

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende motivar la generación de espacios de integración institucional, generación de historia y promoción de valores corporativos a partir de la interacción e intercambio con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea.

Todas las áreas anteriores apuntan al mejoramiento de la calidad de vida y bienestar social de los beneficiarios, lo que se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades.

En caso de no contar con recursos económicos para desarrollar acciones, se plantea para la atención de este plan la programación de actividades por parte del profesional del recurso humano al interior de la entidad que, no involucren recursos o la gestión ante entidades externas de beneficios gratuitos.

Dentro de esta área se desarrollarán los siguientes programas:

- Aprovechamiento del tiempo libre
- Encuentro del servidor y la familia
- Plan de seguros, planes complementarios de salud y medicina prepagada
- Pausas activas
- Feria de la salud
- Talleres para el manejo del estrés.
- Medición de Clima Laboral

9.4 Área Calidad de Vida Laboral

El área de calidad de vida laboral es atendida en la Agencia a través de programas que se ocupan de mejorar las condiciones de la vida laboral de los empleados, y propician su bienestar y desarrollo

personal, profesional y organizacional. Adicionalmente buscan impactar positivamente la productividad, las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia de los servidores con la entidad.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

- Bienvenida navidad y novenas navideñas
- Convenios empresariales de beneficios para los servidores
- Día del servidor público (27 de junio)
- Charla y/o taller Comunicación asertiva y efectiva, temas como: características del estilo de comunicación: asertivo-sumiso-pasivo, el lenguaje corporal y su poder de influencia, el poder de las preguntas en la comunicación, técnicas básicas para aumentar la capacidad de escucha, habilidad para recibir críticas.
- Charla y/o taller Gestión para la Felicidad, temas como: Energía emocional positiva, la auto motivación esencia de la felicidad, Pilares de la resiliencia para fomentar y proteger la felicidad: autoestima- comunicación- creatividad- autonomía- confianza- empatía- perspicacia- buen humor- manifiesto de la felicidad en el trabajo.
- Valorando la buena actitud: Reconocer la buena actitud, expresada en valores y principios, en el ejercicio de la función de los servidores públicos, y el reconocimiento al desarrollo de su gestión
- Salario emocional: Con el salario emocional queremos que el servidor tenga más tiempo para él y su familia, que pueda celebrar, aprender, descansar, estar con los seres que más ama cuando más lo necesiten; que el servidor tenga un equilibrio entre su vida personal y laboral, que le permita vivir y disfrutar de los momentos más valiosos de la vida.

CATEGORIA	**BENEFICIO**
Tiempo:	• Media jornada libre por tu cumple • Trabaja desde la casa por un día • Disfruta un día libre antes de tu matrimonio
CATEGORIA	**BENEFICIO**
	• Alargar tu tiempo de almuerzo (Una vez al mes) • Trabaja Jornada continua para irte antes a casa • Disfruta un viernes corto • Día Libre por Mudanza • Alarga tu fin de semana • Media jornada para Diligencias Personales • Media jornada libre para que cuides de tu salud

Familia:	• Media jornada para estar con una persona especial el día de su cumpleaños • Días adicionales para el Papá con su nuevo bebé • Trabaja jornada continua finalizada la licencia de maternidad • Acompañar a un familiar en momentos especiales
Formación:	• Un día libre para tu formación • Reconocemos tu labor • Un día libre por tu graduación

9.5 Área de Convivencia Institucional

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se pretende rescatar los valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

- **Estrategias:**

  - ✓ Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores de la Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín-Sapiencia.
  - ✓ Información de actividades que se realicen en conjunto con la Caja de Compensación Familiar.
  - ✓ Organizar actividades y/o concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de trabajo de la Entidad.
  - ✓ Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo para realizar actividades culturales la organización de estos eventos.
  - ✓ Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la Agencia.
  - ✓ Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos y otras fechas especiales.
  - ✓ Talleres sobre acoso laboral, discriminación de género, resolución de conflictos, entre otros.

La Agencia de Educación Postsecundaria de Medellín – Sapiencia, a través del Plan de Bienestar e incentivos en su componente de protección y servicios sociales divulgará la iniciativa nacional del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, programa "Servimos", que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación. La información se puede consultar en la página web http://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos.

10 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIBEI

Con el fin de evaluar el Programa Anual de Bienestar vigencia 2021 se aplicará una encuesta de percepción, en cada actividad desarrollada, teniendo en cuenta, los resultados obtenidos en el estudio y atendiendo la priorización de los mismos y el presupuesto para la vigencia, se elaborará el cronograma de actividades a desarrollar en el Programa de Bienestar Social de la siguiente vigencia, dando así respuesta a las inquietudes y solicitudes de los funcionarios.

Cumplimiento del plan de bienestar laboral:

Indicador de Gestión:

$$\frac{\text{Actividades realizadas}}{\text{Total, de actividades programadas}} \times 100$$

Cobertura plan de bienestar laboral:

Indicador de Cobertura:

$$\frac{\text{No. funcionarios beneficiarios del PIBEI en un período}}{\text{No. Total, de funcionarios de la Agencia}} \times 100$$

@SapienciaMed
www.sapiencia.gov.co
Sede princial Sapiencia
Transversal 73 Nº 65 - 296
(574) 444 79 47
Medellín - Colombia

11 DEBERES Y DERECHOS DE LOS BENEFICIARIOS

11.1 DEBERES

- ✓ Participar en las actividades en las cuales haya sido seleccionado o se inscriba
- ✓ Reembolsar a SAPIENCIA el valor invertido cuando suspenda sin justa causa los cursos de bienestar, de acuerdo con el acta de compromiso firmada. Solo se considera justa causa, el caso fortuito y la fuerza mayor, así como quien sea declarado insubsistente, destituido o se le suprima el cargo, lo anterior deberá ser debidamente acreditado.
- ✓ Participar en las actividades de evaluación y premiación para las cuales hayan sido seleccionados y rendir los informes si le solicitan.
- ✓ Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales del sistema de estímulos e incentivos.
- ✓ Conformar equipos de trabajo para participar en el proceso de otorgamiento de estímulos cuando se le requiera.
- ✓ Poner a disposición de la agencia los proyectos desarrollados por los equipos de trabajo seleccionados como los mejores, para ser aplicados en lo que la Entidad considere pertinente.

11.2 DERECHOS

- ✓ La agencia de educación Postsecundaria de Medellín-Sapiencia, deberá destinar recursos y/o medios con el fin de dar cumplimento al Plan de Bienestar vigencia 2021.
- ✓ Involucrar al grupo familiar de los servidores de la entidad en el Plan de Bienestar y brindar estos beneficios e incentivos a todo el personal integrante de la agencia, en todas las modalidades de vinculación contempladas en las normas.

@SapienciaMed
www.sapiencia.gov.co
Sede princial Sapiencia
Transversal 73 Nº 65 - 296
(574) 444 79 47
Medellín - Colombia

12 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2021

Cronograma de actividades de Bienestar e incentivos Sapiencia-2021

Mes / Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Consolidar el Diagnóstico de Necesidades												
Programas de deporte y/o recreación												
programas de idiomas												
Programa de educación formal.												
Programa de estímulos para la educación Postsecundaria												
programa de “Apoyo estudiantil”												
Programas artísticos y/o culturales												
Programas de Protección y Servicios de Salud												
Programas de actividades sociales												
Programa Calidad de Vida Laboral												
Celebrar el día de la Mujer												
Celebrar el día del Hombre												
Celebrar el día de la secretaria												
Celebrar día de la madre												

Celebrar día del Servidor Público												

Cronograma de actividades de
Bienestar e incentivos Sapiencia- 2021

Mes / Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Celebrar el día del amor y la amistad												
Celebrar el día del Padre												
Celebrar el día del conductor												
Realizar una actividad deportiva (torneo tenis de mesa)												
Realizar actividad deportiva de bolos (torneo)												
Realizar actividad deportiva de futbol (torneo)												
Celebrar la actividad de Halloween												
Implementar tardes de cine												
Realizar actividad del emprendimiento l												
Realizar un programa de Lectura												
Novenas navideñas												
Salario emocional												
Celebración de cumpleaños												