

 Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS	Código: PGGHBL11
		Versión: 15
		Página: 1 de 18

PROCEDIMIENTO:  
 GESTIÓN DEL BIENESTAR LABORAL

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL,  
 LABORAL E INCENTIVOS

SUBSECRETARÍA DE GESTION HUMANA

MUNICIPIO DE RIONEGRO

2023

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 Enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 Enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero del 2023
--	---	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo.

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS</b>	Código: PGGHBL11
		Versión: 15
		Página: 2 de 18

## TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	3
1. OBJETIVOS.....	4
2. ALCANCE.....	4
3. DEFINICIONES.....	5
4. BENEFICIARIOS.....	7
5. NIVELES DE RESPONSABILIDAD.....	7
6. MARCO LEGAL.....	7
7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....	9
8. EJES DEL PROGRAMA.....	9
9. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA.....	12
10. SALARIO EMOCIONAL.....	13
11. CONDICIONES – SALARIO EMOCIONAL.....	16
12. PRESUPUESTO.....	16
13. CRONOGRAMA.....	16
14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	18
15. MODIFICACIÓN DEL DOCUMENTO.....	18

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo.

 Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL,          LABORAL E INCENTIVOS</b>	Código: PGGHBL11
		Versión: 15
		Página: 3 de 18

## PRESENTACIÓN

El Programa de Bienestar Social, Laboral e Incentivos 2023 del Municipio de Rionegro hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual está alineado y articulado con las metas del Plan de Desarrollo Municipal “Rionegro, Juntos Avanzamos Más 2020-2023”, su línea estratégica Ciudad de la Gobernanza y la Integración Regional, el componente Fortalecimiento Institucional, y el programa; Formación, Capacitación, Promoción y Bienestar del Talento Humano.

Los servidores públicos son el activo más importante de la Administración Municipal, y es por ello que en el marco de la gestión estratégica del talento humano, la entidad está llamada a diseñar un programa que promueva el bienestar y el desarrollo de los servidores públicos que hacen parte de ella, y de este modo lograr la integralidad en el ciclo de vida laboral, por lo que se hace necesario entender que existe una relación directamente proporcional entre el bienestar y la motivación de los servidores públicos de la entidad, lo que se ve reflejado en su productividad y en el aumento de la generación de valor público.

El Programa tiene como propósito desarrollar actividades y estrategias que contribuyan al incremento en el nivel de bienestar y satisfacción de los servidores públicos de la Administración Municipal y de este modo contribuir a la productividad, la eficiencia administrativa, el desarrollo personal, familiar y laboral, la transformación de la cultura organizacional, el sentido de pertenencia, la identidad y el compromiso por el servicio público.

El Programa de Bienestar Social, Laboral e Incentivos está diseñado de acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y la normatividad vigente aplicable.

Para dar cumplimiento al Programa se definieron cinco (5) ejes mediante los cuales la Administración Municipal de Rionegro desarrollará actividades que impactarán de manera positiva en la calidad de vida laboral de los servidores públicos, lo que redundará en un buen servicio y en el aumento progresivo de los niveles de confianza del ciudadano con la entidad.

La Subsecretaría de Gestión Humana será la dependencia responsable de liderar el proceso desde su formulación, durante su ejecución y hasta su respectiva evaluación, desarrollando las estrategias necesarias y articulando a todos los actores involucrados a fin lograr el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales y el incremento del sentido de pertenencia por el servicio público y por la Administración Municipal de Rionegro.

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo.

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS</b>	Código: PGGHBL11
		Versión: 15
		Página: 4 de 18

## 1. OBJETIVOS

### Objetivo General:

Incrementar la satisfacción, desarrollo, bienestar y eficiencia de los servidores y su grupo familiar, mediante planes, programas y servicios que fortalezcan el desempeño de sus labores, mejoren su calidad de vida, apunten al mejoramiento del ambiente laboral y clima organizacional, el disfrute de incentivos, el fortalecimiento del servicio público y la calidez humana en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

### Objetivos Específicos:

- 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 físico, emocional y cultural.
- Generar espacios de bienestar y desarrollo personal social encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor y sus familias propendiendo condiciones favorables de trabajo y reconocimiento a su buen desempeño.
- 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.
- Promover dentro de la entidad modos, estilos y condiciones 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.
- Contribuir en los procesos de adaptación al cambio organizacional, cultural, ambiental y resiliencia de los servidores, a través del desarrollo de estrategias y programas de fortalecimiento al servidor y los equipos de trabajo.

## 2. ALCANCE

Las actividades y beneficios del presente Programa de Bienestar Social, Laboral e Incentivos están dirigidas a todos los empleados con cargos de Carrera administrativa, Libre nombramiento y remoción, Periodo fijo y Nombramiento provisional, que hagan parte de la planta de personal de la Administración Municipal de Rionegro.

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo.

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS</b>	Código: PGGHBL11
		Versión: 15
		Página: 5 de 18

### 3. DEFINICIONES

**BENEFICIOS:** Define todo aquello que es bueno o resulta positivo para quien lo da o para quien lo recibe, entiéndase como un beneficio todo aquello representativo del bien, la cuestión enmarca una utilidad la cual trae consecuencias positivas que mejoran la situación en la que se plantean las vicisitudes o problemas a superar.

**BIENESTAR:** El bienestar, es: “un estado de satisfacción personal, de comodidad y de confort que considera como positivos y/o adecuados aspectos como la salud o bienestar psico-biológico, el éxito social y económico, el éxito profesional, el placer personal, la alegría de vivir, la armonía consigo mismo y con el entorno. “Bienestar es tener la sensación de sentirse realizado tras haber alcanzado ciertas metas, o después de lograr el desarrollo personal, social y cultural.”

**BIENESTAR LABORAL:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad.

**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.

**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

**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

**ESTIMULOS:** Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los servidores públicos a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS</b>	Código: PGGHBL11
		Versión: 15
		Página: 6 de 18

**INCENTIVOS:** 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.

**INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:** Son motivaciones basadas en la valoración, la exaltación, el poner a las personas como ejemplo, el hacerlas sentir importantes.

**JUBILACION:** Es el acto administrativo por el que un trabajador en activo ya sea por cuenta propia o ajena pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, tras haber alcanzado la edad máxima, enfermedad crónica grave o incapacidad. Obtiene entonces una prestación monetaria para el resto de su vida.

**MOTIVACION:** Se refiere a la capacidad que tienen las organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación con todas las actividades que realizan para llevar a cabo sus responsabilidades laborales.

**PRODUCTIVIDAD:** Es la relación entre las responsabilidades, objetivos o metas alcanzadas y el tiempo que se ha necesitado para lograrlo.

**PROYECTO DE VIDA:** Es la dirección que una persona marca para su propia existencia, en base sus valores, un hombre planea las acciones que tomara en su existencia con el objetivo de cumplir con sus deseos y metas.

**RECONOCIMIENTO:** Es la exaltación de manera oportuna de los resultados exitosos de una determinada gestión y comportamiento laboral dentro de la organización, de tal forma que permita crear e implementar los niveles de satisfacción de los empleados.

**RETENCION DE TALENTOS:** Es contar con recursos humanos cualificados, que se adapten a la organización, comprendan las metodologías de trabajo y se conviertan en piezas claves para el desarrollo y el éxito en el mercado.

**SALARIO EMOCIONAL:** Se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el trabajador puede obtener de la empresa y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

**SISTEMA DE INCENTIVOS:** Son aquellos que se conceden dependiendo del esfuerzo de una persona y no del tiempo que esa persona ha permanecido en la empresa. Estos incentivos son otorgados de forma grupal o individual; Un buen plan de incentivos es aquel en el 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.

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS</b>	Código: PGGHBL11
		Versión: 15
		Página: 7 de 18

#### 4. BENEFICIARIOS

El presente Programa de Bienestar Social, Laboral e Incentivos está dirigido a todos los empleados de Carrera Administrativa, Libre nombramiento y remoción, Periodo fijo y Nombramiento provisional que hagan parte de la planta de personal de la Administración Municipal de Rionegro, incluyendo a sus familias en concordancia con lo dispuesto en Decreto 051 de 2018.

#### 5. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

La Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional a través de la Subsecretaría de Gestión Humana tiene la responsabilidad de liderar el Programa de Bienestar Social, Laboral e Incentivos desde su formulación, durante su ejecución y hasta su respectiva evaluación; Para el desarrollo del Programa, la Subsecretaría de Gestión Humana se articulará con diferentes actores como:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales
- Fondo de empleados

#### 6. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia 1991.  
Ley máxima y suprema de un país o estado. En ella se especifican los principales derechos y deberes de sus participantes, y define la estructura y organización del Estado.
- Ley 489 de 1998:  
Artículo 26: Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgara anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones.
- Decreto 1567 de 1998:  
Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002:

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS</b>	Código: PGGHBL11
		Versión: 15
		Página: 8 de 18

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 909 de 2004:  
El párrafo del Artículo 36: “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”
- Decreto 1083 de 2015:  
Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.  
Título 10 – Sistema de Estímulos
- Ley 1823 de 2017:  
Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de La familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones
- Ley 1940 de 2018:  
Artículo 18: Los recursos destinados a programas de capacitación y bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.
- Ley 1960 de 2019:  
Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “ g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”
- Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020- 2022:  
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

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo.

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	<p><b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS</b></p>	Código: PGGHBL11
		Versión: 15
		Página: 9 de 18

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.

## 7. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Para la vigencia 2023, el Programa de Bienestar Social, Laboral e Incentivos se alineará con las áreas estratégicas que contempla la normatividad, a saber:

- Bienestar:  
Contempla los programas de protección y acceso a servicios sociales y calidad de vida laboral.
- Incentivos:  
Incluye los programas pecuniarios y no pecuniarios.

Así mismo, enmarcará los programas con los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020 – 2022.

## 8. EJES DEL PROGRAMA

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia 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.”*

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, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--



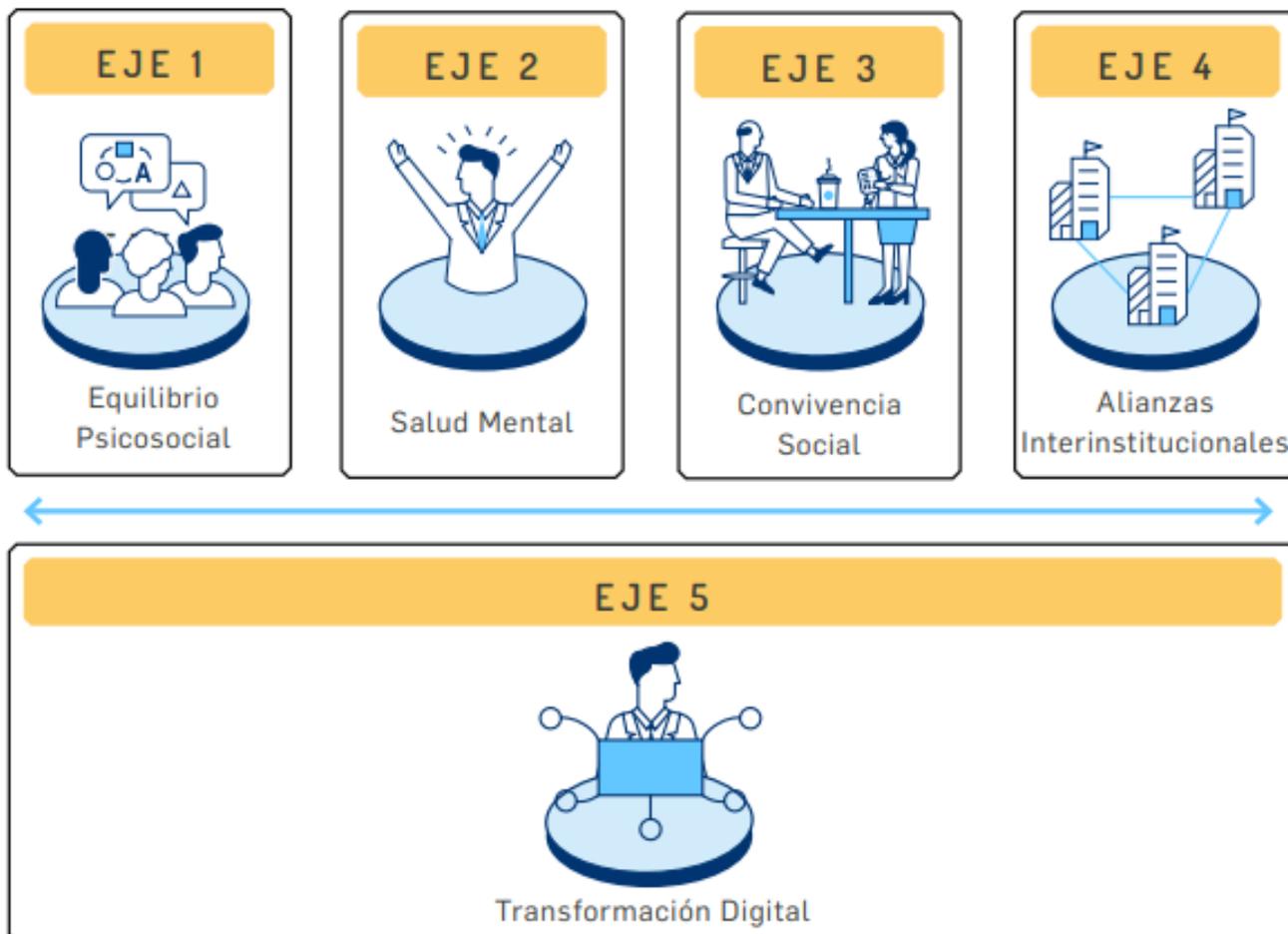
Alcaldía de Rionegro  
Departamento de Antioquia

## PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS

Código: PGGHBL11

Versión: 15

Página: 10 de 18



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

### EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL:

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios organizacionales, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

- Factores psicosociales
- Equilibrio entre la vida laboral y familiar
- Calidad de vida laboral

Elaboró:  
Profesional Universitario  
Fecha: 31 enero de 2023

Revisó:  
Subsecretario de Gestión Humana  
Fecha: 31 enero de 2023

Aprobó:  
Equipo de Direccionamiento Institucional  
Fecha: 01 de febrero 2023

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo.

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS</b>	Código: PGGHBL11
		Versión: 15
		Página: 11 de 18

## EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros.

- Higiene mental

## EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

- Fomento de la inclusión y diversidad
- Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.

## EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES

El eje 4 se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

- Coordinación interinstitucional
- Fomenta de buenas prácticas en materia de bienestar

## EJE 5: EJE TRANSVERSAL TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La Cuarta Revolución Industrial trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo; Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, si se aplican las tecnologías como un instrumento. Las entidades pueden, entonces, facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica, en algunos casos, la gestión del bienestar.

- Creación de cultura digital para el bienestar
- Analítica de datos para el bienestar

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS</b>	Código: PGGHBL11
		Versión: 15
		Página: 12 de 18

## 9. ACTIVIDADES DEL PROGRAMA

<b>EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL</b>	
Factores Psicosociales	Acompañamiento para el fortalecimiento del Ser Actividades de arte y cultura Acompañamiento en actividades retadoras Actividades de promoción y prevención de la salud Bicipaseo Caminatas ecológicas Clases de Yoga Rumba aeróbica Torneos recreativos y deportivos
Equilibrio entre la vida laboral y familiar	Día de la niñez Día de la Familia Difusión de programas de vivienda Sala de Lactancia Vacaciones recreativas
Calidad de vida laboral	Actividad – ‘Mi mascota’ Bienvenida a la Navidad Celebración de fechas especiales Celebración Navideña Código de Integridad Convenios para beneficios Día del Servidor Público En bici al trabajo Horario flexible Preparación de los servidores para el retiro laboral Reconocimiento Quinquenios Reconocimiento por retiro de jubilación Sensibilización sobre tenencia responsable de mascotas Salario Emocional – Tiquetera ‘Juntos por el Bienestar’
<b>EJE 2: SALUD MENTAL</b>	
Higiene Mental	Asesoría psicológica Encuentro de jubilados Programa Armónicamente Pausas activas
<b>EJE 3: CONVIVENCIAL SOCIAL</b>	
Fomento de la inclusión y diversidad	Actividad – Respeto a la diversidad
Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.	Comité de Convivencia Laboral
<b>EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES</b>	
Coordinación interinstitucional	Convenios Interinstitucionales Programa Servimos
Fomenta de buenas prácticas en materia de bienestar	Banco de ideas para mejorar el Bienestar Laboral

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo.

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS</b>	Código: PGGHBL11
		Versión: 15
		Página: 13 de 18

EJE 5: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	
Creación de cultura digital para el bienestar	Utilización de plataformas de la entidad para el desarrollo de los programas
Analítica de datos para el bienestar	Análisis de los datos proporcionados en el Mapa Humano

## 10. SALARIO EMOCIONAL

En el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano, La Administración Municipal de Rionegro otorga los siguientes beneficios con el propósito de brindar una retribución emocional que permita a los servidores públicos de la entidad satisfacer necesidades personales, familiares y profesionales, así como recibir incentivos en función de su compromiso con los objetivos institucionales.

PERMISO	DESCRIPCIÓN	REQUISITOS
Antigüedad	<p>Este beneficio se puede disfrutar en la semana en la que se cumple los años de antigüedad, autorizado por Gestión Humana.</p> <p>Puedes disfrutar de una (1) jornada libre.</p> <p>*Aplica para quienes cumplen 28, 30, 33 y 35 años de antigüedad en la organización. (Decreto 241 - 12 de junio de 2018)</p>	Cinco (5) días de antelación
Auditor Interno	<p>Agradecemos enormemente tu labor en el mejoramiento continuo de la entidad y el tiempo que dedicas a ello, recibe este beneficio por haber participado en las auditorías internas de calidad.</p> <p>Puedes disfrutar de una (1) jornada libre.</p> <p>*Presentar Certificado de participación.</p>	Cinco (5) días de antelación
Beneficio Estrella	<p>Disfruta este beneficio cuando requieras tiempo para reclamar las calificaciones de tus hijos, realizar un examen médico o cualquier tipo de diligencia.</p> <p>Puedes disfrutar de media jornada libre</p>	Cinco (5) días de antelación
Comodín	<p>Se puede volver a disfrutar solo uno de los siguientes beneficios:</p> <p>Media jornada por: Tu Grado Trasteo Navidad Nacimiento de su nieto o del sobrino</p> <p>1 hora para: Salir más temprano Llegar más tarde</p>	Cinco (5) días de antelación

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo.



Alcaldía de Rionegro  
Departamento de Antioquia

## PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS

Código: PGGHBL11

Versión: 15

Página: 14 de 18

	*De acuerdo con el permiso, presentar la certificación correspondiente.	
Cumpleaños	Queremos que en tu cumpleaños compartas tiempo con los seres que amas.  Puedes disfrutar de una (1) jornada libre.  *El mismo día o en un término de 30 días hábiles después de la fecha de cumpleaños.	Cinco (5) días de antelación
Estar con tu bebé	Para nosotros es importante que te cuides y que cuides de tu bebé, por ello, te otorgamos un permiso especial.  (Salir una hora más temprano o llegar una hora más tarde), para que sigas compartiendo lindos momentos con tu hijo(a), bajo los siguiente criterios:  *Madres: Una vez se reintegre a sus labores después de su licencia de maternidad, podrá salir una hora más temprano o llegar una hora más tarde durante un mes calendario, independiente de la hora de lactancia.  *Padres: Aplica durante 8 días calendario, una vez se reintegre de la licencia de paternidad.	Un (1) día de antelación
Grados Hijos	Hay momentos especiales en los que queremos que estés presente, como el grado de tu hijo(a).  Puedes disfrutar de media jornada libre.	Cinco (5) días de antelación.
Grupos de apoyo	Agradecemos tu labor como miembro activo de los grupos institucionales de apoyo de la Administración Municipal:  Comité de Convivencia - CCL Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo - COPASST Brigada de Emergencias Comisión de Personal  Puedes disfrutar de media jornada libre.  *Una vez al año *Certificado el Presidente/Líder del Comité	Cinco (5) días de antelación
Llegar una (1) hora más tarde	Somos conscientes de que a veces tienes cosas que hacer antes de venir a trabajar. Puedes llegar una (1) hora más tarde.  *Una vez por año.	Un (1) día de antelación

Elaboró:  
Profesional Universitario  
Fecha: 31 enero de 2023

Revisó:  
Subsecretario de Gestión Humana  
Fecha: 31 enero de 2023

Aprobó:  
Equipo de Direccionamiento Institucional  
Fecha: 01 de febrero 2023



Alcaldía de Rionegro  
Departamento de Antioquia

## PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS

Código: PGGHBL11

Versión: 15

Página: 15 de 18

Más tiempo con tus hijos	<p>Facilitar que tengas tiempo para estar con tus hijos es de vital importancia para nosotros y por ello, podrás disfrutar de un horario especial. En la semana de receso de vacaciones escolares para estar con su hijo(a).</p> <p>Puedes llegar una (1) hora más temprano y salir una (1) hora antes del horario o viceversa.</p> <p>*Solo aplica para padres con hijos en edad escolar, y deben estar registrados en la base de datos de la Administración o presentar el registro civil de nacimiento.</p>	Los primeros cinco (5) días hábiles de cada mes
Nacimiento nieto	<p>Compartir tu alegría con la llegada de un nuevo miembro a tu familia, y consideramos de vital importancia que cuides de ella.</p> <p>Puedes disfrutar de media jornada libre.</p>	Durante los 5 días hábiles siguientes al nacimiento
Nacimiento sobrino	<p>Queremos que esta alegría la compartas con tus seres queridos.</p> <p>Puedes disfrutar de media jornada libre.</p>	Durante los 5 días hábiles siguientes al nacimiento
Navidad	<p>Navidad es época de mucho amor para compartir en familia, cuidar de los tuyos y llenarte de mucha paz.</p> <p>Puedes disfrutar de media jornada libre.</p> <p>*Solo aplica este medio día de descanso entre el 16 al 30 de diciembre (sólo uno de esos días) con previa programación del área y visto bueno del Secretario y/o Subsecretario.</p>	Cinco (5) días de antelación
Salir una (1) hora más temprano	<p>Queremos verte feliz, por eso sal una hora más temprano del trabajo, sin preocupación.</p> <p>Salir 1 hora más temprano.</p> <p>*Una vez por año.</p>	Un (1) día de antelación
Solteros o parejas sin hijos	<p>Puedes disfrutar de media jornada libre.</p>	Cinco (5) días de antelación
Trasteo	<p>Queremos siempre el bienestar para ti, por esto es importante que te organices en tu nuevo hogar.</p> <p>Puedes disfrutar de media jornada libre.</p>	Cinco (5) días de antelación
Tu grado	<p>Disfruta de este gran logro ¡Felicitaciones!</p> <p>Puedes disfrutar de media jornada libre.</p>	Cinco (5) días de antelación
Visa o Pasaporte	<p>Queremos facilitar el proceso para el trámite de tu Visa o Pasaporte o el de tus hijos menores de edad.</p> <p>Puedes disfrutar de una (1) jornada libre.</p> <p>*Anexar comprobante de pago de la visa o pasaporte.</p>	Un (1) día de antelación

Elaboró:  
Profesional Universitario  
Fecha: 31 enero de 2023

Revisó:  
Subsecretario de Gestión Humana  
Fecha: 31 enero de 2023

Aprobó:  
Equipo de Direccionamiento Institucional  
Fecha: 01 de febrero 2023

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS</b>	Código: PGGHBL11
		Versión: 15
		Página: 16 de 18

En Bici al trabajo	Por cada recorrido realizado diariamente, el funcionario acumula 1 trayecto que le permitirá completar los necesarios para recibir medio jornada libre.	
--------------------	---	--

## 11. CONDICIONES – SALARIO EMOCIONAL

Para hacer uso de los beneficios que la organización otorga, es importante tener en cuenta:

- No afectar el normal funcionamiento del área ni incumplir con mis responsabilidades, al disfrutar de un beneficio.
- Contar con el visto bueno del Jefe Inmediato.
- Registrar en la plataforma del G+ el permiso que se va a solicitar para ser aprobado por el Jefe Inmediato, adjuntar los soportes requeridos y verificar su respectiva aprobación.
- Tener claro que la organización puede modificar, reemplazar o eliminar cualquiera de los beneficios en cualquier momento.
- No aplica para personas en misión, prestación de servicios o que tengan contratación que no sea directa con la Administración Municipal.
- Los beneficios son personales, no acumulables e intransferibles.
- Los beneficios no constituyen salario, ni hacen parte del factor prestacional para ningún efecto. Son otorgados por mera libertad de la organización.
- Cuando el permiso no sea utilizado en el momento o para la ocasión que se indica, este perderá su validez.

## 12. PRESUPUESTO

Mediante la revisión y aprobación del Plan Anual de Adquisiciones – PAA 2023, la Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional incluyó el proceso con objeto: PRESTACIÓN DE SERVICIOS PARA DESARROLLAR ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL DIRIGIDAS A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL Y SUS FAMILIAS, para ello fueron asignados TRESCIENTOS CINCUENTA MILLONES DE PESOS M/L (\$350.000.000).

## 13. CRONOGRAMA

N	ACTIVIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
0	Diseño y aprobación del Programa												
1	Acompañamiento en actividades retadoras												
2	Acompañamiento para el fortalecimiento del Ser												

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo.



 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	<b>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS</b>	Código: PGGHBL11
		Versión: 15
		Página: 18 de 18

#### 14. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del Programa de Bienestar Social, Laboral e Incentivos, se realizará un informe de cada actividad con sus respectivos soportes (planillas de asistencia y soportes fotográficos).

Para verificar la eficacia en el cumplimiento del Programa, se aplicará el siguiente indicador:

Indicador	Nombre del indicador	Fórmula	Medición	Fuente	Meta
Eficacia	Cumplimiento del Programa de Bienestar Social, Laboral e Incentivos	$\frac{\text{N}^\circ \text{ actividades realizadas}}{\text{N}^\circ \text{ actividades planeadas}} \times 100$	Mediante este indicador se logra medir el porcentaje de cumplimiento en las actividades programadas.	Informe de actividades	100%

#### 15. MODIFICACIÓN DEL DOCUMENTO

VERSIÓN	FECHA	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
14	09 de Junio de 2022	PLGHBL11	Se actualiza el contenido para la vigencia 2022
15	30 de Enero de 2023	PLGHBL11	Se actualiza el contenido para la vigencia 2023 Se actualiza la normatividad vigente Se actualizan las actividades a realizar

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo.