



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

## **PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y DE BIENESTAR**

### **AGENCIA PARA LA GESTIÓN DEL PAISAJE, EL PATRIMONIO Y LAS ALIANZAS PÚBLICO PRIVADAS**

**Elaborado por: Dirección Administrativa y Financiera**

Medellín, enero de 2025

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	4
1. GENERALIDADES .....	5
1.1 Objetivos .....	5
1.1.1 Objetivo general .....	5
1.1.2 Objetivos específicos .....	5
1.2 Propósito .....	5
1.3 Cobertura .....	5
1.4 Responsables .....	5
2. MARCO NORMATIVO .....	6
3. MARCO CONCEPTUAL .....	8
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES .....	10
4.1 Análisis de la caracterización del talento humano .....	10
4.2 Medición del clima organizacional .....	12
4.3 Resultados medición Batería del Riesgo Psicosocial .....	16
5. COMPONENTES Y SUBPROCESOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	19
5.1 Eje 1. Equilibrio Psicosocial .....	19
5.1.1 Factores Psicosociales .....	19
5.1.2 Equilibrio entre la vida laboral y familiar .....	20
5.1.3 Calidad de vida laboral .....	20
5.2 Eje 2. Salud mental .....	22
5.2.1 Higiene mental .....	22
5.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud .....	22
5.3 Eje 3. Diversidad e Inclusión .....	23
5.3.1 Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad .....	23



## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

5.3.2	Prevención, atención y medidas de protección .....	23
5.4	Eje 4. Transformación Digital.....	24
5.4.1	Creación de cultura digital para el bienestar .....	24
5.4.2	Analítica de datos para el bienestar.....	24
5.5	Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público .....	25
6.	RECURSOS Y APOYO INTERINSTITUCIONAL .....	27
7.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	28

## **INTRODUCCIÓN**

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas – APP, para la vigencia 2025, busca generar espacios que mejoren la calidad de vida y el desarrollo integral de los servidores públicos y sus familias; reforzando una cultura organizacional que genere alto sentido de pertenencia, calidad humana y motivación permanente de los servidores de la entidad.

El bienestar de los trabajadores debe ser un pilar constante en las entidades, gracias a ellos logran cumplir sus objetivos y puede generar cambios positivos en el ámbito personal y profesional; por ello es importante buscar que los integrantes de la entidad se sientan a gusto realizando sus actividades, brindando las herramientas que pueda generar en los trabajadores emociones positivas hacia su trabajo y de esta manera permitirles demostrar sus fortalezas y virtudes como bien lo indica el modelo PERMA, creado por el padre de la psicología positiva el doctor Martin Saligman, que busca integrar las emociones positivas, el compromiso, las relaciones, el propósito y el logro, mediante la creación de hábitos saludables.

Así mismo se debe tener en cuenta, lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998, el cual señala que los Programas de Bienestar Social deben ser entendidos como “aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia”.

Es así, como el Plan de Bienestar Social y Estímulos se formula de conformidad con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar “Servidores saludables entidades sostenibles 2020-2022 (vigente hasta que se expida el nuevo lineamiento), el cual nos ofrece lineamientos respecto a la metodología y propone unos ejes que nos permiten relacionar las actividades que se realizarán en el desarrollo del plan de bienestar social y estímulos con unos aspectos que hacen posible agrupar y hacer seguimiento con mayor objetividad.



**Alcaldía de Medellín**

Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

## **1. GENERALIDADES**

### **1.1 Objetivos**

#### **1.1.1 Objetivo general**

Generar estrategias que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias a través de actividades que favorezcan el desarrollo profesional y personal, así como la productividad, gracias a la motivación y el sentido de pertenencia con la entidad.

#### **1.1.2 Objetivos específicos**

- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos, en escenarios normales y de crisis.
- Responder a las necesidades que, en materia de bienestar social y estímulos, presentan los servidores públicos de la entidad.
- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos, mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.

### **1.2 Propósito**

Ejecutar las actividades contenidas en el programa de bienestar social e incentivos, de acuerdo con las necesidades e intereses detectados en los servidores de la entidad.

### **1.3 Cobertura**

Los servidores de la AGENCIA APP serán los beneficiarios de las actividades que estructura el plan de bienestar, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto Ley 1567 de 1998.

### **1.4 Responsables**

La Dirección Administrativa y Financiera, será la responsable de diseñar, ejecutar y coordinar las actividades propias al cumplimiento del Plan de Bienestar y Estímulos de la AGENCIA APP.



**Alcaldía de Medellín**

Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

## **2. MARCO NORMATIVO**

<b>Norma</b>	<b>Descripción</b>
Constitución Política de 1991	Artículos 52 y 57
Decreto Ley 1567 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.
Ley 734 de 2002	En los numerales 4 y 5 del artículo 33: Derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Titulo 10: Sistema de Estímulos
Decreto 1083 de 2015	Título 10 que establece los lineamientos del Sistema de Estímulos, los cuales deben ser implementados a través de programas de bienestar social.
Ley 1857 de 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones
Decreto 051 de enero 16 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario



## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Ley 1960 de 2019	Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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”.
Concepto 344731 del 16 de septiembre de 2022	Por medio del cual se interpreta la ley 1857 de 2017 con respecto a la jornada laboral día de la familia
Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo
Programa nacional de bienestar: servidores saludables, entidades sostenibles 2020 - 2022	Instrumento que les permita desarrollar estrategias 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.



**Alcaldía de Medellín**

Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

### **3. MARCO CONCEPTUAL**

<b>Concepto</b>	<b>Definición</b>
<b>Bienestar</b>	Provisión de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades que mejoren las condiciones de vida laboral de las personas
<b>Calidad de Vida Laboral</b>	Ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público.
<b>Clima Laboral</b>	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.
<b>Cultura organizacional</b>	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.
<b>Desvinculación Asistida</b>	Se asocia con un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los servidores y directivos, ya sea por terminación de servicios a una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral.
<b>Estímulos e incentivos</b>	Son todos aquellos programas y actividades realizados que mejoran la relación entre los empleados y la organización, y que son adecuadas para motivar de forma individual o colectiva contribuyendo a incrementar la percepción positiva del ámbito laboral incidiendo sobre la satisfacción, el compromiso y la productividad organizacional.





**Alcaldía de Medellín**

Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

### **Protección y Servicios Sociales**

A través de ellos se definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estos. Los programas relacionados con este componente son: Deportivos, Recreativos, Vacacionales, Artísticos y Culturales, Promoción y Prevención de la Salud, Capacitación Informal en Artes o Artesanías, Promoción de Programas de Vivienda y Educación formal.

### **Salario emocional**

Práctica compuesta por conceptos no económicos destinados a satisfacer necesidades de tipo personal, familiar y profesional de los empleados, mejorando de forma integral la calidad de vida, generando además impacto positivo en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones.



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

## 4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

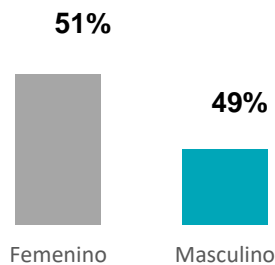
El plan de bienestar de la AGENCIA APP se obtiene a través del análisis del diagnóstico de necesidades que arrojó la encuesta de clima organizacional y la batería de riesgo psicosocial aplicada en la vigencia 2024.

### 4.1 Análisis de la caracterización del talento humano

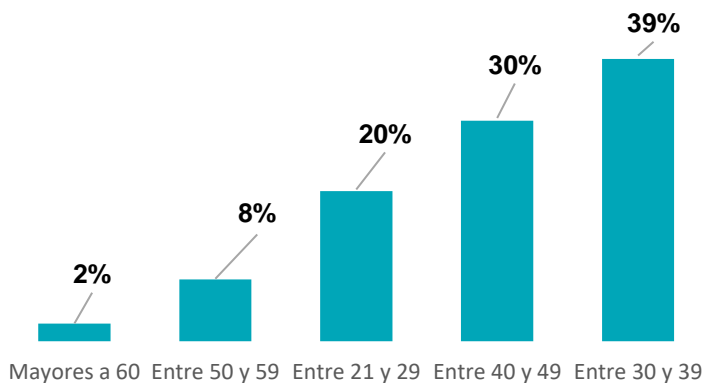
Conforme a la caracterización efectuada desde la batería de riesgo psicosocial al talento humano de la Agencia APP (incluyendo contratistas por ser el mayor número de empleados en la entidad) se obtuvieron los siguientes datos:

Población total: 83 personas

#### Sexo



#### Edad

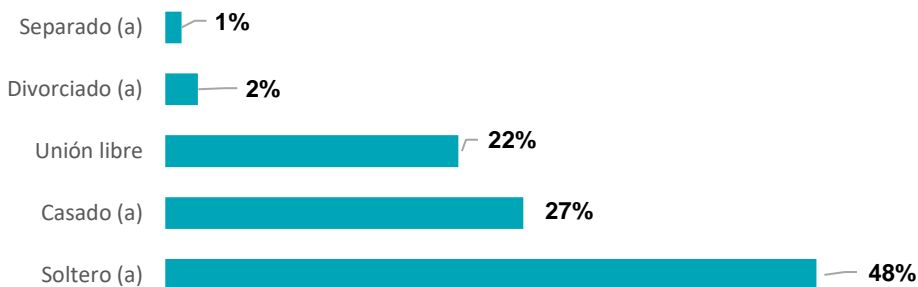




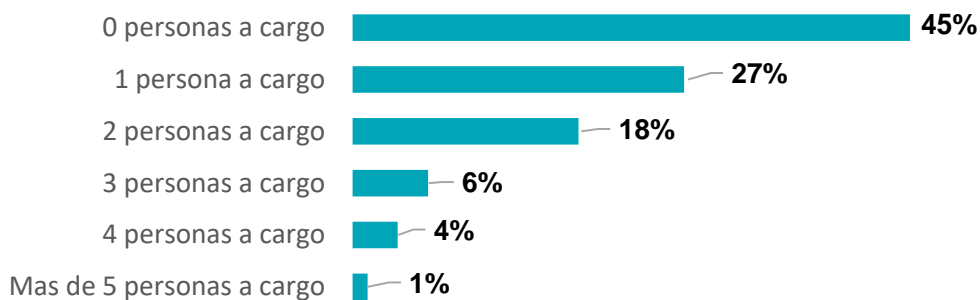
## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

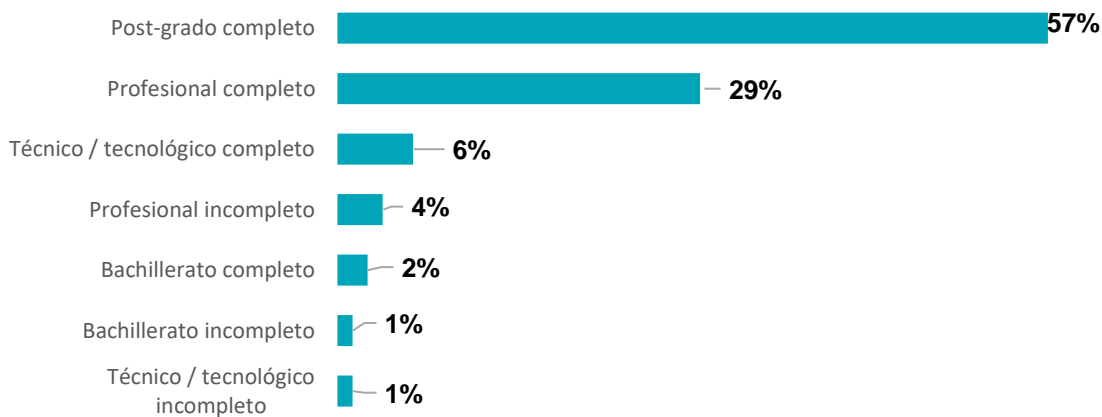
### Estado civil



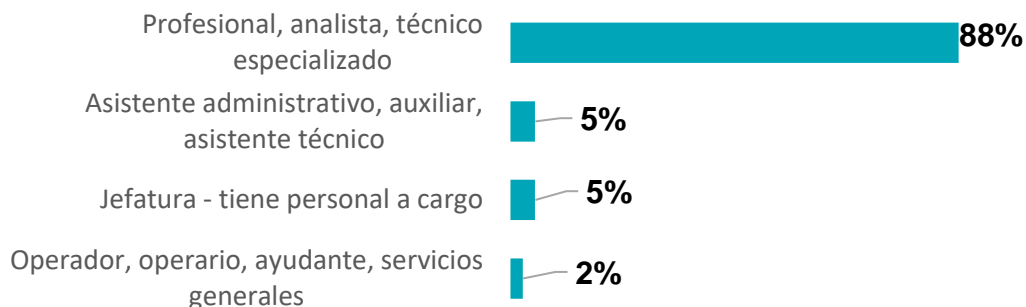
### Personas a cargo



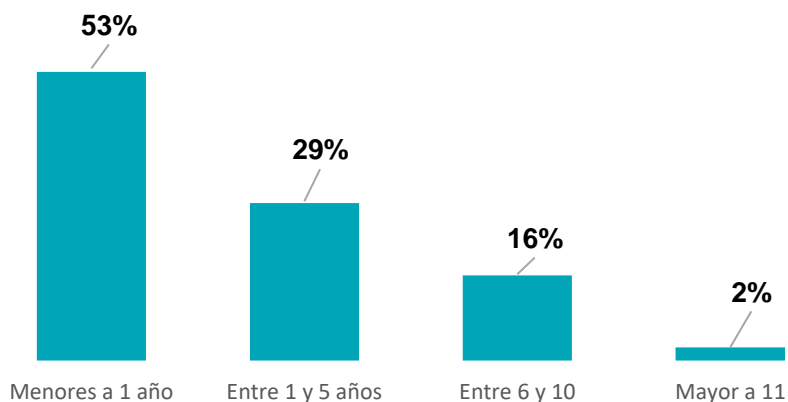
### Escolaridad



## Tipo de cargo



## Antigüedad en la empresa



## 4.2 Medición del clima organizacional

El clima laboral, de acuerdo con lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), se refiere a la percepción que tienen los servidores públicos sobre su entorno de trabajo, lo cual influye en su comportamiento dentro de la entidad.

Los responsables del área de Talento Humano al conocer la percepción sobre el clima laboral, que abarca experiencias personales, necesidades, motivaciones, deseos, expectativas y valores de los trabajadores, permite definir estrategias para modificar comportamientos mediante el manejo de variables ambientales.



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

El DAFP recomienda medir el clima laboral al menos cada dos años, definiendo, ejecutando y evaluando estrategias de intervención basadas en un diagnóstico. Las variables por considerar incluyen orientación organizacional, administración del talento humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en equipo, capacidad profesional y medio ambiente físico.

La encuesta realizada en el mes de diciembre fue respondida por 40 personas, equivalente al 50% de los empleados vinculados al 31 de diciembre de 2024. Este valor incluye a los contratistas, toda vez que representan el 90% del personal de la Agencia APP.

La siguiente es la interpretación de valores porcentuales:

0% - 40%	BAJO
41% - 60%	MEDIO
61% - 75%	MEDIO ALTO
76% - 100%	ALTO

Dependencia	Población	Respuestas	Participación
Dirección General	13	4	31%
Dirección Administrativa y Financiera	9	8	89%
Subdirección de Gestión del Paisaje y Patrimonio	34	19	56%
Subdirección de Gestión Inmobiliaria	7	4	57%
Subdirección para Gestión Alianzas Público Privadas	17	5	29%



Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Variable	Calificación	Dependencia	Calificación
Orientación Organizacional	4,04	Dirección General	4,48
Administración del Talento Humano	4,15	Dirección Administrativa y Financiera	4,18
Estilo de dirección	4,52	Subdirección de Gestión del Paisaje y Patrimonio	4,25
Comunicación e integración	4,01	Subdirección de Gestión Inmobiliaria	4,25
Trabajo en equipo	4,50	Subdirección para Gestión Alianzas Público Privadas	4,55
Capacidad profesional	4,48		
Medio ambiente físico	4,07		
<b>Valoración final</b>	<b>4,72</b>		

Fuente: Elaboración Dirección Administrativa y Financiera

Estos resultados reflejan una percepción positiva en varios aspectos clave, como la alineación con los objetivos estratégicos y el equilibrio entre la vida profesional y personal. Sin embargo, hay áreas de mejora en la comunicación efectiva y la claridad en la estructura organizacional.

## Conclusiones de la medición de Clima Laboral

- 1. Alineación con Objetivos Estratégicos:** Un alto porcentaje de empleados (90%) está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la organización tiene una misión y objetivos claramente definidos y alineados con los objetivos estratégicos. Esto indica una fuerte comprensión y compromiso con la visión de la organización.
- 2. Estructura Organizacional:** Aunque la mayoría de los empleados están de acuerdo en que la estructura organizacional facilita el cumplimiento de objetivos, un 32.5% se mantiene neutral, lo que sugiere que hay espacio para mejorar en este aspecto.
- 3. Comunicación y Participación:** La comunicación efectiva de cambios y la participación en la planeación y toma de decisiones son áreas que necesitan atención, ya que un porcentaje significativo de empleados no está completamente satisfecho con estos aspectos.
- 4. Bienestar y Satisfacción:** Los empleados valoran positivamente el equilibrio entre la vida profesional y personal y el ambiente psicológicamente saludable, lo que refleja un buen nivel de bienestar y satisfacción general en el lugar de trabajo.



**Alcaldía de Medellín**

Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

En resumen, aunque la Agencia APP muestra fortalezas en la alineación estratégica y el bienestar de los empleados, hay oportunidades de mejora en la comunicación interna y la estructura organizacional para optimizar el desempeño y la satisfacción laboral.

Para mejorar los aspectos identificados en la Encuesta de Clima Laboral 2024 de la Agencia APP, se recomiendan las siguientes acciones:

## **1. Mejorar la Comunicación Interna**

- Implementar canales de comunicación más efectivos: Utilizar herramientas digitales como intranets, boletines informativos y aplicaciones de mensajería para mantener a todos los empleados informados sobre cambios y novedades.
- Capacitación en habilidades de comunicación: Ofrecer talleres y cursos para mejorar las habilidades de comunicación de los líderes y empleados.

## **2. Fortalecer la Participación en la Toma de Decisiones**

- Crear comités de participación: Involucrar a empleados de diferentes niveles y áreas en comités que participen en la planeación y toma de decisiones.
- Encuestas y feedback regular: Realizar encuestas periódicas y sesiones de feedback para recoger opiniones y sugerencias de los empleados.

## **3. Optimizar la Estructura Organizacional**

- Revisar y ajustar la estructura: Evaluar la estructura actual y realizar ajustes para mejorar la claridad y eficiencia en la asignación de roles y responsabilidades.
- Clarificar procesos y procedimientos: Documentar y comunicar claramente los procesos y procedimientos para que todos los empleados entiendan cómo se deben realizar las tareas.

## **4. Promover el Bienestar y la Satisfacción**

- Programas de bienestar: Implementar programas de bienestar que incluyan actividades físicas, apoyo psicológico y talleres de manejo del estrés.
- Flexibilidad laboral: Ofrecer opciones de trabajo flexible, como horarios flexibles y teletrabajo, para mejorar el equilibrio entre la vida profesional y personal.

## **5. Reconocimiento y Motivación**

- **Sistemas de reconocimiento:** Establecer sistemas de reconocimiento y recompensas para motivar a los empleados y reconocer sus logros y contribuciones.
- **Desarrollo profesional:** Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y capacitación continua para que los empleados puedan crecer dentro de la organización.

### **4.3 Resultados medición Batería del Riesgo Psicosocial**

La batería para evaluar el riesgo psicosocial es una herramienta diseñada por el Ministerio de Trabajo para identificar, evaluar y prevenir los riesgos psicosociales en el entorno laboral, tanto intralaborales como extralaborales.

Se encuentra compuesta por ocho instrumentos, incluyendo cuestionarios para evaluar factores de riesgo intralaborales y extralaborales, una guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, y cuestionarios para la evaluación del estrés.

- **Factores psicosociales intralaborales:** Estos factores se agrupan en cuatro dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales, y recompensa. Cada dominio incluye varias dimensiones específicas, como demandas cuantitativas, control y autonomía sobre el trabajo, y reconocimiento y compensación.
- **Factores extralaborales:** Estos factores se agrupan en siete dimensiones, como el tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, situación económica del grupo familiar, y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.
- **Factores individuales:** Se abordan desde dos aspectos: la ficha de datos generales para conocer las características del trabajador y el cuestionario de estrés para identificar sintomatología.

Fueron evaluados 83 colaboradores dentro de la cual se incluye personal vinculado de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y contratistas de prestación de servicios.





## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

NIVEL DE RIESGO	INTERVENCIÓN
<b>SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE</b>	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
<b>RIESGO BAJO</b>	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
<b>RIESGO MEDIO</b>	Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
<b>RIESGO ALTO</b>	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
<b>RIESGO MUY ALTO</b>	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención INMEDIATA en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

### **Resultados generales**

TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL POR DOMINIO									
DOMINIOS INTRALABORALES	DOMINIO	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO	RESULTADO GENERAL POR DOMINIO		TOTAL
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	3,19	13,75	22,30	29,11	43,20	14,3	RIESGO BAJO	83
	CONTROL SOBRE EL TRABAJO	7,10	15,58	24,08	34,21	48,73	23,4	RIESGO MEDIO	83
	DEMANDAS DEL TRABAJO	19,97	31,99	37,73	44,75	52,88	28,6	RIESGO BAJO	83
	DOMINIOS RECOMPENSAS	1,67	8,97	17,28	25,61	39,29	15,8	RIESGO MEDIO	83

TOTAL GENERAL FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL									
DIAGNOSTICO POR CONDICIONES	DIAGNOSTICO INTRALABORAL/EXTRALABORAL/ESTRÉS	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO	RIESGO MUY ALTO	RESULTADO GENERAL POR CONDICION		TOTAL
	TOTAL INTRALABORAL	12,93	22,69	27,58	34,52	41,99	21,8	RIESGO BAJO	83
	TOTAL EXTRALABORAL	7,79	14,39	19,56	25,57	31,54	16,3	RIESGO BAJO	83
	TOTAL ESTRÉS	4,89	9,98	15,11	21,11	31,54	16,3	RIESGO MEDIO	83



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

Resultado general / global Riesgo Psicosocial	
Puntaje total	Nivel de RIESGO
19,0	SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE

### **Recomendaciones**

- De acuerdo con los resultados obtenidos en la evaluación de Riesgo Psicosocial en el año 2024, se recomienda realizar la próxima evaluación en el periodo de 2 años, teniendo en cuenta que el resultado Intralaboral Forma A tiene un nivel de RIESGO BAJO y el Intralaboral Forma B tiene un nivel de SIN RIESGO O RIESGO DESPRECIABLE. Este tiempo contará a partir del momento en que la empresa inicie su plan de intervención sobre la fuente y el trabajador, y así identificar y monitorear de forma permanente la exposición a factores de riesgo psicosocial.
- Implementar un Programa de Vigilancia Epidemiológica de Factores de Riesgo Psicosocial con base en los hallazgos encontrados que permita a través de controles administrativos, operacionales y cambios organizacionales intervenir en la fuente del riesgo. Se deberá PRIORIZAR de manera INMEDIATA las dimensiones de *Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza; Desplazamiento vivienda trabajo vivienda y Demandas carga mental* o aquellos que resulten de los filtros por con niveles de RIESGO MUY ALTO y ALTO, y mantener en observación e implementar acciones sistemáticas de intervención para las que tienen un nivel MEDIO.
- Se sugiere aplicar HERRAMIENTAS DE PROFUNDIZACIÓN para los DOMINIOS/ DIMENSIONES que presentan niveles de RIESGO MUY ALTO y ALTO, con el fin de objetivar la información.



**Alcaldía de Medellín**  
Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

## **6. COMPONENTES Y SUBPROCESOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

La política de Talento Humano contribuye al logro de propósitos finales acordes al MIPG, como incrementar la productividad organizacional, agilidad, flexibilidad, mayor bienestar social, entidades y servidores públicos transparentes e íntegros.

El modelo, por tanto, concibe el Talento Humano como el pilar más importante de la gestión y desempeño institucional, para ello, es necesario tener en cuenta que la gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos que permiten orientar y determinar el quehacer de las personas de la entidad, su aporte a la definición de estrategias, el logro de las metas derivadas de dichas estrategias, y el incremento de la calidad de vida laboral en un orden coordinado y congruente con las capacidades y distribución orgánica de la institución (cargos, responsabilidades, relaciones laborales) y por tanto requiere que su planeación estratégica considere cada uno.

El Plan de bienestar social e incentivos para el año 2025 se encuentra articulado con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 donde se establecen 5 ejes que definen diversas estrategias, que de acuerdo con los recursos y prioridades se pueden implementar.

### **5.1 Eje 1. Equilibrio Psicosocial**

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios derivados durante la pandemia del COVID 19, 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.

#### **5.1.1 Factores Psicosociales**

Este componente se refiere a las actividades que ayudan a proteger la salud física, psíquica y social de los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales y humanizar



**Alcaldía de Medellín**

Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

el trabajo. Esto se puede lograr a través de iniciativas de salario emocional, que contribuyen al bienestar laboral, aumentan la productividad, reducen el ausentismo por enfermedad y facilitan la gestión y retención del talento humano.

### 5.1.2 Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos.

### 5.1.3 Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permita la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Este componente se enfoca en el reconocimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

Para este eje se proponen las siguientes estrategias:

<b>Estrategia</b>	<b>Acciones</b>	<b>Norma</b>
<b>Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades.</b>	Por medio de la Caja de Compensación los servidores públicos pueden acceder a diferentes cursos con tarifa preferencial según sus ingresos.	Decreto 1567 de 1998, capítulo III Decreto 1083 de 2015, título 10, art 2.2.10.2
<b>Promoción de actividades emprendimiento personal</b>	Dar a conocer los emprendimientos que tienen los empleados entre sus compañeros	Programa Nacional de Bienestar Laboral
<b>Salario emocional</b>	Busca el equilibrio entre la vida laboral y personal, permitiendo a los servidores sacar tiempo extra para compartir con sus familias.	Artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 1083 de 2015
<b>Horario flexible</b>	Adecuar horarios laborales para facilitar el acercamiento de los empleados con su grupo familiar	Artículo Ley 1857 de 2017 Artículo 3.



## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

<b>Teletrabajo</b>	Permitir que los empleados públicos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando teletrabajo y/o trabajo virtual en casa y cumplan con las condiciones que establezca la Agencia APP apliquen a esta modalidad.	Ley 1221 de 2008 Decreto 884 de 2012 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.5.5.54 Decreto Ley 491 de 2020 Ley 2191 de 2022 Decreto 3049 de 2023
<b>Día de la Familia</b>	Actividades especiales con ocasión del día de la familia	Artículo 6, Ley 1857 de 2017
<b>Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte</b>	Incentivo de medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte.	Ley 1811 de 2016
<b>Celebración del Día Nacional del Servidor Público</b>	Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.	Decreto 1083 de 2015
<b>Reconocimiento de fechas especiales</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cumpleaños</li><li>• Día de la mujer</li><li>• Día de la madre</li><li>• Día del padre</li><li>• Reconocimiento de la profesión</li><li>• Navidad</li></ul>	Actividades para resaltar las fechas especiales por medio de jornadas libres y otras acciones	Decreto 2865 de 2013 (artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015) Ley 1857 de 2017 Ley 724 de 2001
<b>Reconocimientos por el buen desempeño</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Desempeño sobresaliente</li><li>• Reconocimiento antigüedad</li></ul>	Incentivo semestral por calificación sobresaliente en la Evaluación de Desempeño. Reconocimiento por antigüedad en el servicio a los empleados públicos.	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.8 al 2.2.10.17
<b>Promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos</b>	Iniciativa de Función Pública 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	Programa Nacional de Bienestar Laboral



**Alcaldía de Medellín**

Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

con una atención especial para  
todos los servidores públicos, sin  
importar su tipo de vinculación.

## 5.2 Eje 2. Salud mental

Este eje abarca acciones destinadas a mejorar la salud mental de los servidores públicos, con el objetivo de alcanzar un estado de bienestar en el que sean conscientes de sus propias capacidades y manejen el estrés asociado a sus cargos y funciones, manteniendo así su productividad. Además, este eje promueve hábitos de vida saludables, como la actividad física regular, una nutrición balanceada, la prevención del consumo de tabaco y alcohol, el lavado de manos y el mantenimiento de un peso saludable, entre otros aspectos.

### 5.2.1 Higiene mental

Este componente se refiere a las acciones destinadas a preservar la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, asegurando que estén en armonía con su entorno sociocultural. El objetivo es contribuir a su bienestar y mejorar continuamente su calidad de vida.

### 5.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud

Este componente está relacionado con la salud de las servidoras y los servidores públicos, y tiene como objetivo contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

Para este eje se proponen las siguientes estrategias:

Estrategia	Acciones	Norma
<b>Acompañamiento de implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental</b>	Acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores como campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión; adopción de programas de mindfulness o atención plena con	Ley 1616 de 2013 Documento CONPES 3992 de 2020





## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

	el propósito de contribuir a reducir el estrés, mejorar el bienestar	
<b>Encuentros de esparcimiento, convivencia y desarrollo personal</b>	Tiene como propósito central generar experiencias y vivencias permitiendo a los diferentes grupos poblacionales que participan, acercarse más a sus compañeros de trabajo para una sana convivencia, la introspección y explorarse a sí mismo en diferentes contextos.	Decreto 1567 de 1998, capítulo III
<b>Campañas de prevención</b>	Realizar campañas para prevenir el sedentarismo, manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, usando técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración.	Ley 1616 de 2013 Documento CONPES 3992 de 2020

### 5.3 Eje 3. Diversidad e Inclusión

Este eje se refiere a las acciones que las entidades públicas deben llevar a cabo en materia de diversidad, inclusión y equidad. Además, abarca la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencia hacia las mujeres y aquellas basadas en género, así como cualquier otro tipo de discriminación por motivos de raza, etnia, religión, discapacidad u otras razones.

#### 5.3.1 Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

Este componente se refiere a las actividades destinadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el entorno laboral, así como a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente. El objetivo es contribuir a la creación de un ambiente laboral positivo y seguro, y fomentar espacios diversos que mejoren continuamente la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

#### 5.3.2 Prevención, atención y medidas de protección

Este componente se refiere a las actividades destinadas a la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencia hacia las mujeres y aquellas basadas en género, así como cualquier otro tipo de discriminación por motivos de raza, etnia, religión, discapacidad u otras razones.

Para este eje se proponen las siguientes estrategias:



## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Estrategia	Acciones	Norma
<b>Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas</b>	Talleres o charlas entorno a la importancia de la inclusión y equidad laboral.	Ley 581 de 2000
<b>Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual</b>	Implementación del Comité de Convivencia Difusión de las funciones del Comité de Convivencia Laboral y de los protocolos con los que cuenta la entidad para hacer frente a estas situaciones. Charlas sobre acoso laboral y sexual.	Ley 1010 de 2006

### 5.4 Eje 4. Transformación Digital

El eje 4 busca migrar hacia organizaciones inteligentes lo que implica aplicar tecnología, información y nuevas herramientas que superan barreras físicas y conectan al mundo. Esto es especialmente relevante para el bienestar de los servidores públicos, ya que permite a las entidades obtener más información sobre su personal a través de herramientas digitales, facilitando la comunicación y agilizando y simplificando los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

#### 5.4.1 Creación de cultura digital para el bienestar

Este componente destaca la importancia de crear una cultura digital que facilite a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas, y la flexibilidad laboral, entre otros beneficios. En este contexto, es esencial desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización mediante diversos canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar nuevas estrategias y conocimientos.

#### 5.4.2 Analítica de datos para el bienestar

Este componente tiene como objetivo facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para implementar los programas de bienestar.



### 5.4.3 Creación de ecosistemas digitales

Este componente tiene como objetivo facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades, organizar los tiempos y flujos de trabajo, mejorar la comunicación interna y acceder rápidamente a la información disponible, entre otros beneficios.

Para este eje se proponen las siguientes estrategias:

Estrategia	Acciones	Norma
<b>Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad</b>	Capacitaciones en el uso de los sistemas de información que maneja la entidad para el desarrollo de sus actividades; protección de información; big data	Lineamientos MINTIC
<b>Desarrollo de aplicaciones para trámites administrativos internos</b>	Desarrollar aplicativos que permitan agilizar los trámites administrativos de los empleados	Lineamientos MINTIC
<b>Desarrollo de herramientas de caracterización de los empleados</b>	Desarrollar herramientas de captura de información de los empleados y unificar bases de datos de los diferentes aplicativos que contengan esta información.	Lineamientos MINTIC
<b>Creación e implementación de ecosistemas digitales</b>	Diseñar flujos de trabajo y manejo de nubes de información para el desarrollo ágil y eficiente de los procesos y procedimientos de la entidad.	Lineamientos MINTIC

## 5.5 Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje abarca acciones destinadas a fomentar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público. El objetivo es interiorizar e implementar los valores establecidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública mencionados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004. Además, busca que comprendan el significado y la trascendencia de su labor, contribuyendo así a aumentar la confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lograrlo, es necesario promover una cultura organizacional alineada con estos valores.



**Alcaldía de Medellín**

Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

### **5.5.1 Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público**

Este componente se refiere a las actividades destinadas a fomentar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos en relación con la visión, misión y objetivos estratégicos de la entidad. El objetivo es lograr su compromiso, que se identifiquen con la entidad pública y comprendan la importancia de su labor para ofrecer un servicio de calidad y eficaz que cumpla con las expectativas de los grupos de interés.

Para este eje se proponen las siguientes estrategias:

<b>Estrategia</b>	<b>Acciones</b>	<b>Norma</b>
<b>Sensibilización del Código de integridad</b>	Campaña de apropiación de los principios, valores del servicio público, y ruta para denunciar un conflicto de interés.	Código de integridad



**Alcaldía de Medellín**

Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

## **7. RECURSOS Y APOYO INTERINSTITUCIONAL**

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2025, será financiado por recursos de funcionamiento en caso de que sea necesario para el desarrollo de las actividades.

Sin embargo, se contará con el apoyo de las siguientes entidades para el desarrollo del Plan, tales como:

- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.



**Alcaldía de Medellín**

Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

## 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación del plan de Bienestar Social e incentivos se llevará a cabo mediante la medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas y mediante un indicador de cumplimiento que mide el nivel de satisfacción de las actividades realizadas y se recopilarán las evidencias.

Elaboró	Revisó	Aprobó
<b>Nombre:</b> Lina María Martínez Giraldo <b>Cargo:</b> Contratista/Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano	<b>Nombre:</b> Adriana María Gaviria Orozco <b>Cargo:</b> Profesional Especializado	<b>Nombre:</b> Edison Montoya Vélez <b>Cargo:</b> Director Administrativo y Financiero