



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

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

### **PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS VIGENCIA 2024**

Medellín, enero de 2024

Edificio Plaza de La Libertad  
Carrera 55 N°42-180, local 203  
Conmutador: (604) 448 17 40  
@agenciaappmed f @AgenciaAPPMed  
@AgenciaAPPMed  
[www.app.gov.co](http://www.app.gov.co)  
Medellín - Colombia

**AGENCIA APP**  
Agencia para la Gestión  
del Paisaje, el Patrimonio y  
las Alianzas Público Privadas

**CONGLOMERADO**  
PÚBLICO DE MEDELLÍN



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	4
1. GENERALIDADES .....	6
1.1 Objetivos.....	6
1.1.1 Objetivo general.....	6
1.1.2 Objetivos específicos.....	6
1.2 Propósito .....	6
1.3 Cobertura .....	6
1.3 Responsables.....	7
2. MARCO NORMATIVO .....	7
3. MARCO CONCEPTUAL.....	9
4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES .....	10
4.1 Análisis de la caracterización del talento humano.....	10
4.2 Medición del clima organizacional.....	11
4.3 Diagnóstico del Riesgo Psicosocial .....	12
5. COMPONENTES Y SUBPROCESOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS ...	14
5.1. Eje 1. Equilibrio Psicosocial .....	15
5.1.1 Factores Psicosociales .....	15
5.1.2 Equilibrio entre la vida laboral y familiar .....	15
5.1.3 Calidad de vida laboral.....	15
5.2 Eje 2. Salud mental .....	17
5.2.1 Higiene mental.....	17
5.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia.....	17
5.3 Eje 3. Convivencia social .....	18
5.3.1 Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad .....	18
5.3.2 Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad .....	18
5.4 Eje 4. Alianzas interinstitucionales .....	19
5.4.1 Coordinación interinstitucional .....	19



## Alcaldía de Medellín

Distrito de

Ciencia, Tecnología e Innovación

5.4.2 Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar .....	19
5.5 Eje Transversal. Transformación digital .....	20
5.5.1 Creación de cultura digital para el bienestar .....	20
5.5.2 Analítica de datos para el bienestar .....	20
5.5.3 Creación de ecosistemas digitales .....	21
6. RECURSOS Y APOYO INTERINSTITUCIONAL .....	22
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	22



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

## INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia para la gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas – en adelante Agencia APP, para la vigencia 2024 busca: “Fortalecer el bienestar de los (as) servidores (as) públicos (as), con un equipo humano altamente calificado, comprometido e íntegro, encaminado al logro de los objetivos de la Entidad.”. En la línea de alcanzar este objetivo institucional, la Agencia APP está comprometida con el mejoramiento de la calidad de vida laboral de sus servidoras y servidores mediante la implementación de planes, programas, estrategias y actividades que le apunten a su desarrollo integral como ser humano, en su contexto laboral, familiar y social y así mismo a la promoción de un clima institucional favorable para el buen desarrollo de las funciones y su misionalidad.

En la línea de alcanzar este objetivo institucional, la Agencia APP está comprometida con el mejoramiento de la calidad de vida laboral de sus servidoras y servidores mediante la implementación de planes, programas, estrategias y actividades que le apunten a su desarrollo integral como ser humano, en su contexto laboral, familiar y social y así mismo a la promoción de un clima institucional favorable para el buen desarrollo de las funciones y su misionalidad.

la Entidad busca promover una atención integral del servidor y generar espacios que permitan una interrelación con la Agencia, entre compañeros de trabajo y entre los servidores y sus familias, para satisfacer sus necesidades en aspectos psicosociales, culturales, espirituales, recreativos y además a nivel personal, familiar y social, todo lo anterior, acorde con las políticas Nacionales, Distritales y las necesidades de los servidores y su grupo familiar.

el Decreto 1499 de 2017 actualizó el “Modelo para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a la Entidades Territoriales”, el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo con el Sistema de Control Interno. El objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día que debe atender a las Políticas de Gestión y Desempeño. Así mismo el Plan contempla el programa de incentivos basado en: La



## Alcaldía de Medellín

Distrito de

Ciencia, Tecnología e Innovación

Ley 909 de 2004, en el párrafo único del artículo 36, dispuso 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 un programa de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen dicha ley. El Artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, establece que, con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar entre otros programas, incentivos, enmarcados dentro 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” Circular 012 de 2018 Directrices MIPG Distrito En el Artículo 2.2.10.9 del citado Decreto se señala que anualmente deberá establecerse el plan de incentivos institucionales en el cual se encuentran los incentivos pecuniarios y no pecuniarios. En el Artículo 2.2.10.10 ibidem, se establece que “Para otorgar los incentivos el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación de desempeño laboral”. En el artículo 2.2.10.13 ibidem, se establece que “Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las Entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

Dentro del MIPG se encuentra la dimensión de Talento Humano como corazón del modelo que orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando, el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.



## 1. GENERALIDADES

### 1.1 Objetivos

#### 1.1.1 Objetivo general

Definir e implementar estrategias y actividades que contribuyan a promover un ambiente laboral que permita el mejoramiento de la calidad de vida del personal vinculado de la Agencia APP y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar y laboral, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficacia y efectividad para el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.

#### 1.1.2 Objetivos específicos

- Organizar alternativas y espacios recreativos, deportivos, sociales y culturales que permitan la participación y satisfacción del personal vinculado y su familia fomentando su desarrollo personal, para el mejoramiento de la calidad de vida del servidor(a) público(a), fortaleciendo el clima organizacional manifestado en la motivación e integración.
- 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.
- Adelantar acciones tendientes a incrementar y fortalecer el reconocimiento de los valores institucionales en función de una cultura de servicio público que responda a las necesidades de la Entidad frente a la ciudadanía de forma ética, logrando la satisfacción institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

### 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 y en consonancia con el presupuesto que se ha determinado para tal fin.

### 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 1499 de 2017.



### 1.3 Responsables

La Dirección Técnica u Operativa, será la responsable de diseñar, ejecutar y coordinar las actividades propias al cumplimiento del Plan de Bienestar y Estímulos de la Agencia APP.

## 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 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
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
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".



## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

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.



### 3. MARCO CONCEPTUAL

Concepto	Definición
<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.
<b>Protección y Servicios Sociales</b>	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



**Alcaldía de Medellín**

Distrito de  
**Ciencia, Tecnología e Innovación**

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.

## **4. DIAGNOSTICO 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 2022 (es de anotar que esta actividad se debe realizar cada dos años).

### **4.1 Análisis de la caracterización del talento humano**

Al realizar la caracterización del talento humano de la Agencia APP se puede concluir que un 50% de los empleos lo ocupan mujeres y un 50% hombres.

En cuanto al tipo de vinculación el 62,5% de los empleos son de libre nombramiento y remoción del nivel directivo y 37,5% son de carrera administrativa del nivel profesional.

En el rango de edad de 30-39 años 37,5%, 40-49 años 50%, en el rango de 50-59 años 12,5%.

Con relación a la permanencia en la entidad: de 0 a 3 años 62,5% y de 4 a 6 años 37,5%.

En cuanto a estado civil el 62,5% se encuentra casado, el 37,5% soltero.

El 62,5% tienen hijos y el 37,5% no tienen hijos y por nivel de estudios el 37,5% cuenta con especialización, el 50% con maestría y el 12,5% con doctorado.

Se puede percibir que hay equidad de género, que la población de la Agencia en general es joven, lo que tiende a facilitar temas de gestión del cambio e interés en nuevos



**Alcaldía de Medellín**

Distrito de

**Ciencia, Tecnología e Innovación**

conocimientos; con nivel de formación en su mayoría de especialización y maestría; la mayoría son casados con hijos.

## 4.2 Medición del clima organizacional

El objetivo es elaborar el diagnóstico del clima organizacional en la Agencia APP, para identificar cómo está impactando el ambiente de trabajo desde: el liderazgo, la motivación, la participación y la reciprocidad y determinar las acciones que se consideren, de acuerdo a los resultados encontrados.

La encuesta fue respondida por 6 personas que son los servidores públicos que se encontraban vinculados al 30 de noviembre de 2022, la siguiente es la interpretación de valores porcentuales:

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



## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Variable	Subvariable	Abreviatura	2.022
LIDERAZGO	Dirección	D	97
	Estimulo de la Excelencia	EE	90
	Estimulo del trabajo en equipo	ETE	100
	Toma de Decisiones	SC	97
	<b>PROMEDIO</b>		<b>96</b>
MOTIVACIÓN	Adecuación de condiciones trabajo	ACT	100
	Empoderamiento	EM	97
	Realización personal	RP	100
	Reconocimiento a los Aportes	RA	97
	<b>PROMEDIO</b>		<b>99</b>
PARTICIPACIÓN	Compatibilidad de Intereses	CI	90
	Compromiso por la productividad	CP	100
	Intercambio de Información	II	93
	Involucrarse en El Cambio	IC	97
	<b>PROMEDIO</b>		<b>95</b>
RECIPROCIDAD	Aplicación al Trabajo	AT	100
	Cuidado patrimonio Institucional	CPI	100
	Equidad	E	90
	Retribucion	RE	90
	<b>PROMEDIO</b>		<b>95</b>

Fuente: Elaboración María Eufemia Duque Serna

### 4.3 Diagnóstico del Riesgo Psicosocial

El objetivo es realizar el diagnóstico del riesgo psicosocial de los colaboradores de la Agencia APP como base de un programa encaminado a la prevención e intervención del riesgo psicosocial según lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, identificando factores de riesgos psicosocial intralaboral, extralaboral y estrés.

#### Alcance

Se toma como muestra una población de 120 colaboradores divididos en dos sedes, Naviera y edificio Plaza de la Libertad, dentro de la cual se incluye personal vinculado de libre



## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

nombramiento y remoción, carrera administrativa y contratistas de prestación de servicios, 28 colaboradores pertenecen a la sede Naviera y 92 a la sede Plaza de la Libertad.

Total Naviera			Total Alpujarra		
Nivel de riesgo	Nº personas	2022	Nivel de riesgo	Nº personas	2022
Muy bajo	19	68%	Muy bajo	47	51%
Bajo	3	11%	Bajo	23	25%
Medio	5	18%	Medio	8	9%
Alto	1	4%	Alto	9	10%
Muy Alto	0	0%	Muy Alto	5	5%
Total	28	100%	Total	92	100%

Intralaboral Naviera			Intralaboral Alpujarra		
Nivel de riesgo	Nº personas	2022	Nivel de riesgo	Nº personas	2022
Muy bajo	18	64%	Muy bajo	43	47%
Bajo	4	14%	Bajo	25	27%
Medio	3	11%	Medio	13	14%
Alto	3	11%	Alto	7	8%
Muy Alto	0	0%	Muy Alto	4	4%
Total	28	100%	Total	92	100%

Extralaboral Naviera			Extralaboral Alpujarra		
Nivel de riesgo	Nº personas	2022	Nivel de riesgo	Nº personas	2022
Muy bajo	17	61%	Muy bajo	38	41%
Bajo	4	14%	Bajo	21	23%
Medio	6	21%	Medio	15	16%
Alto	1	4%	Alto	13	14%
Muy Alto	0	0%	Muy Alto	5	5%
Total	28	100%	Total	92	100%

Estrés Naviera			Estrés Alpujarra		
Nivel de riesgo	Nº personas	2022	Nivel de riesgo	Nº personas	2022
Muy bajo	4	14%	Muy bajo	21	23%
Bajo	8	29%	Bajo	19	21%
Medio	7	25%	Medio	21	23%
Alto	8	29%	Alto	16	17%
Muy Alto	1	4%	Muy Alto	15	16%
Total	28	100%	Total	92	100%



CONVERSIÓN DE COLORES	NAVIERA		ALPUJARRA	
	COMPONENTE	PORCENTAJE	COMPONENTE	PORCENTAJE
Sin riesgo Peligo de riesgo Riesgo	Intralaboral	21%	Intralaboral	26%
	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	43%	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	36%
	Control sobre el trabajo	29%	Control sobre el trabajo	35%
	Demandas del trabajo	11%	Demandas del trabajo	25%
	Recompensas	54%	Recompensas	57%
	Extralaboral	25%	Extralaboral	36%
	Estrés	57%	Estrés	57%

Nota: estas mediciones se realizan cada dos años, por lo que en el 2024 se realizará nuevamente esta medición para hacer el respectivo análisis.

### Recomendaciones

- Buscar y ofrecer estrategias para fortalecer la mejora o adquisición de vivienda, puede resultar viable a través de las cajas de compensación, en especial en temas relacionados con préstamos, subsidios de vivienda, de igual manera la gestión con los fondos de cesantías, puede ser de gran utilidad para lograr este objetivo.
- Para la gestión del riesgo psicosocial en general, mantener y fortalecer las prácticas y estrategias desarrolladas desde talento humano, las cuales se perciben impactan positivamente condiciones internas de la empresa y sus colaboradores.
- Revisar resultados individuales, que requieran ser intervenidos desde el Sistema de Vigilancia Epidemiológico (SVE) psicosocial.
- Para la gestión del riesgo psicosocial intralaboral, se recomienda la implementación de acciones grupales en torno a los siguientes tópicos: liderazgo y relaciones sociales, claridad del rol, demandas ambientales, retroalimentación del desempeño, capacitación, recompensa, características de la vivienda y su entorno

## **5. 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



**Alcaldía de Medellín**

Distrito de

**Ciencia, Tecnología e Innovación**

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 2024 se encuentra articulado con el Programa Nacional de Bienestar acorde con los 4 ejes de la guía, donde se 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 que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus 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 está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

### **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 y enaltecimiento de la función del servidor



## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

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:

Estrategia	Acciones	Norma	Aplica
<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	Servidores públicos Grupo familiar
<b>Teletrabajo y/o trabajo virtual en casa</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	Empleados públicos
<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	Empleados públicos
<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>• Día Nacional de Servidor Público</li><li>• Día de la Familia</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	Servidores públicos
<b>Día de la Familia</b>	Actividades especiales con ocasión del día de la familia	Ley 1857 de 2017	Servidores públicos
<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	Servidores públicos
<b>Programas de incentivos</b>	-	Decreto-Ley 1567	



## Alcaldía de Medellín

Distrito de

Ciencia, Tecnología e Innovación

<b>reconocimientos por el buen desempeño</b>	Incentivo semestral por calificación sobresaliente en la Evaluación de Desempeño.	de 1998 – artículo 26 al 38 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.8 al 2.2.10.17	Servidores públicos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desempeño sobresaliente</li> <li>• Reconocimiento antigüedad</li> </ul>	Reconocimiento por antigüedad en el servicio a los empleados públicos.		

### 5.2 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.

#### 5.2.1 Higiene mental

Las entidades deberán realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en psicología que puedan abordar temas relacionados con la promoción y prevención de los suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

#### 5.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia

Las entidades deben realizar acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores para mejorar el bienestar social de los servidores y su calidad de vida. Algunas acciones que fomenten de la actividad física pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras. Para ello, el área de talento humano deberá gestionar la realización semestral de una actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia.

Para este eje se proponen las siguientes estrategias:

Estrategia	Acciones	Norma	Aplica
<b>Acompañamiento e</b>	Acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores	Ley 1616 de 2013	



## Alcaldía de Medellín

Distrito de

Ciencia, Tecnología e Innovación

<b>implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental</b>	como campañas de promoción y difusión de hábitos de alimentación, deporte y en general hábitos de vida saludable en procura del mejoramiento continuo de la calidad de vida	Documento CONPES 3992 de 2020	Servidores públicos
<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	Servidores públicos

### 5.3 Eje 3. Convivencia social

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

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

Las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normatividad vigente, para ello, deben contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores. Las entidades públicas deberán llevar a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión, para ello, diseñarán actividades que respondan a sus características propias, teniendo en cuenta que parte del bienestar también se encuentra en el relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores públicos.

#### 5.3.2 Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad

Con el propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos, las entidades deberán desarrollar estrategias de identificación y detección de posibles situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder, para ello, deberán tener en cuenta los procedimientos y protocolos que establece la Ley 1010 de 2006, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.



**Alcaldía de Medellín**

Distrito de

**Ciencia, Tecnología e Innovación**

Para este eje se proponen las siguientes estrategias:

<b>Estrategia</b>	<b>Acciones</b>	<b>Norma</b>	<b>Aplica</b>
<b>Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas</b>	Sensibilización a los servidores públicos entorno a la importancia de la diversidad e inclusión, que favorezcan el relacionamiento entre los empleados, un clima laboral y cultura organizacional adecuados.	Ley 581 de 2000	Servidores públicos
<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	Servidores públicos
<b>Sensibilización del Código de integridad</b>	Campaña de apropiación de los valores del servicio público, y ruta para denunciar un conflicto de interés.	Código de integridad	de Servidores públicos

#### **5.4 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.

##### **5.4.1 Coordinación interinstitucional**

La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de estas para realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano que puedan ser útiles para el cumplimiento de los objetivos y acciones que se plantean en el presente programa; en principio, se realizará con entidades del sector público, sin embargo, cada entidad tiene la potestad de celebrar convenios y/o alianzas con el sector privado.

##### **5.4.2 Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar**



## Alcaldía de Medellín

Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación

Con el propósito de realizar alianzas entre instituciones, fortalecer la coordinación y cooperación de las entidades y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos, el Departamento Administrativo de la Función Pública creará un Banco Nacional de Experiencias de Éxito en Bienestar Social, estas propuestas podrán ser postuladas en el marco del Premio Nacional de Alta Gerencia y, de este modo, compartir las experiencias en esta materia.

Para este eje se proponen las siguientes estrategias:

Estrategia	Norma	Aplica
<b>Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar</b>	Artículo 209 de la Constitución Política de Colombia	Servidores públicos

### 5.5 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.

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

La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades.

Por lo anterior, es necesario que todas las entidades públicas y sus colaboradores avancen en pro de la transformación digital, creen una cultura digital en los miembros de la entidad, para que estos conozcan, utilicen, apropien y sugieran mecanismos digitales provechosos para el quehacer de lo público.

#### 5.5.2 Analítica de datos para el bienestar

La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de



**Alcaldía de Medellín**

Distrito de

**Ciencia, Tecnología e Innovación**

decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar

### 5.5.3 Creación de ecosistemas digitales

Las entidades públicas deben entender la importancia de la cultura digital organizacional, sus beneficios y utilidades, la diversidad de herramientas existentes y cuáles de esas están disponibles en la entidad o posiblemente puedan implementarse, teniendo en cuenta sus particularidades y modos de uso. La creación de una cultura digital para el bienestar facilita a los miembros de las entidades la gestión del flujo de trabajo, la asignación y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchas otras utilidades.

Para este eje se proponen las siguientes estrategias:

<b>Estrategia</b>	<b>Norma</b>	<b>Aplica</b>
Mantener actualizada la intranet para socializar los beneficios para los servidores públicos	Conpes 3975 Transformación Digital	Servidores públicos
Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa, el teletrabajo y el servicio al ciudadano	Decreto ley 491 de 2020	Servidores públicos



## 6. RECURSOS Y APOYO INTERINSTITUCIONAL

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024, 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.

## 7. 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> Marcio Esteban Álvarez Puerta <b>Cargo:</b> Contratista/Profesional apoyo Control Interno	<b>Nombre:</b> Nathalia Gallego Mejía <b>Cargo:</b> Directora Técnica u Operativa (E)