



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

AGENCIA PARA LA GESTIÓN DEL PAISAJE, EL PATRIMONIO Y LAS ALIANZAS PÚBLICO PRIVADAS – APP

Plan de Bienestar e Incentivos

Elaborado por:

Lina María Martínez Giraldo
Profesional de apoyo en la gestión del talento humano

Medellín, enero de 2023



Tabla de contenido

Introducción	3
1. Objetivos	4
1.1 Objetivo general.....	4
1.2 Objetivos específicos	4
2. Propósito	4
3. Marco Normativo	4
4. Diagnóstico de necesidades	5
5. Áreas de intervención	5
5.1 Equilibrio Psicosocial	5
5.1.1 Factores Psicosociales	6
5.1.2 Equilibrio entre la vida laboral y familiar	6
5.1.3 Calidad de vida laboral	6
5.2 Salud mental	6
5.2.1 Higiene mental	7
5.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia	7
5.3 Convivencia social	7
5.3.1 Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad	7
5.3.2 Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad	7
5.4 Alianzas interinstitucionales	8
5.4.1 Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar.....	8
5.5 Transformación digital	8
5.5.1 Creación de ecosistemas digitales.....	8
6. Entidades de Apoyo	9
7. Recursos a utilizar	9
8. Cobertura	9
9. Responsables	9
10. Seguimiento y Evaluación	9
11. Plan de actividades	9



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 – APP, para la vigencia 2023, 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.



1. Objetivos

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.

1.2 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.

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.

3. Marco Normativo

NORMA	CONTENIDOS REALIZADOS CON BIENESTAR
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 909 del 23 de septiembre de 2004	Título 10: Sistema de Estímulos
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.
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 1957 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.
Programa Nacional de Bienestar "Servidores saludables entidades sostenibles" 2020-2022 expedido por el DAFP	Instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus propios programas de bienestar.

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 anterior y los resultados del autodiagnóstico MIPG.

Así mismo, para la presente vigencia se programarán actividades de integración como: día del padre, día de la madre, celebración de amor y amistad, actividad navideña, integración de fin de año y cumpleaños también se apoya actividades de recreación, arte y cultura.

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

5. Áreas de intervención

5.1 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 público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad.

5.2 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 -DOCUMENTO OFICIAL – 8.0 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 – DOCUMENTO OFICIAL – 8.2 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.

5.3 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.

5.4 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 Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar

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.

5.5 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 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.



6. Entidades de Apoyo

Para dar cumplimiento al Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2022, se contemplará el apoyo de instituciones 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. Recursos a utilizar

Debido a que el presupuesto del Distrito de Ciencia Tecnología e Innovación, tuvo un recorte drástico para la vigencia 2023, a la fecha no se ha logrado apropiar recursos para este rubro, por lo que se buscará desarrollar las actividades del Plan mediante alianzas con Caja de Compensación Familiar, EPS, ARL y otras entidades del Distrito.

8. Cobertura

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

9. 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.

10. 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.

11. Plan de actividades

Para cada una de las áreas de intervención antes señaladas, se definieron unas actividades que contribuirán con el fortalecimiento del bienestar y calidad de vida de los servidores públicos.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Programa	Actividad
EJE 1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	
Factores Psicosociales	
Eventos deportivos y recreacionales	Juegos de la fraternidad
Eventos artísticos y culturales	Integración de fin de año
	Bienvenida a la navidad
	Novenas navideñas
Equilibrio entre la vida laboral y familiar	
Día de la familia	Otorgar descanso compensado para semana santa
	Otorgar descanso compensado para navidad y fin de año
Calidad de vida laboral	
Celebración de cumpleaños	Felicitar a los servidores en su cumpleaños
	Medio día libre remunerado
Celebración fechas especiales	Celebración día de la madre
	Celebración día del padre
	Celebración amor y amistad
Bilingüismo	Socialización estrategia bilingüismo
Entorno laboral saludable	Semana de la salud
	Campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable, esto realizado por medio de campañas de salud.
Salario emocional	Implementación de la estrategia salario emocional
EJE 2: SALUD MENTAL	
Higiene mental	
Prevención de consumo de sustancias	Charla sobre prevención de consumo de sustancias psicoactivas y alcohol
Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos postpandemia	
Prevención del sedentarismo	Pausas activas
EJE 3: CONVIVENCIA SOCIAL	
Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad	
Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas	Campaña de cultura inclusiva
EJE 4: ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	
Coordinación interinstitucional	



Alcaldía de Medellín

Distrito de

Ciencia, Tecnología e Innovación

Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar	Socialización del programa servimos
EJE TRANSVERSAL: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	
Creación de cultura digital para el bienestar	
Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito	Capacitación herramientas informáticas