



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

### 1. INTRODUCCIÓN.

Las entidades públicas tienen la responsabilidad de responder a necesidades y contextos específicos, caracterizados por su complejidad y dinamismo. Por ello, resulta fundamental que dichas organizaciones se encuentren preparadas para afrontar los constantes cambios y adaptarse de manera eficiente y eficaz a los mismos, a fin de cumplir con las crecientes exigencias del entorno y las demandas de los ciudadanos.

En este contexto, la gestión estratégica del talento humano se erige como un componente clave para asegurar la efectividad institucional. Una de sus dimensiones esenciales es la gestión del cuidado y el bienestar de los servidores públicos, lo cual se ha consolidado como un eje fundamental para el diseño de estrategias que generen un impacto positivo en las condiciones de vida laboral. Esto no solo contribuye a mejorar el bienestar físico y emocional de los empleados, sino también a fomentar la felicidad y el sentido de pertenencia, aspectos fundamentales para fortalecer su identidad y compromiso con la misión institucional.

Al poner énfasis en el bienestar integral de los servidores públicos, se facilita la creación de un ambiente laboral más saludable y motivador, lo que a su vez fortalece la coherencia entre la estrategia institucional y las personas que la ejecutan. Es crucial recordar que los servidores públicos son el capital intangible más valioso dentro de las entidades, ya que su desempeño y compromiso son determinantes para el éxito de las políticas públicas y la satisfacción de la ciudadanía. Por lo tanto, una gestión estratégica del talento humano orientada al bienestar no solo optimiza los resultados institucionales, sino que también asegura la sostenibilidad de la organización a largo plazo.

De este modo, la **Empresa de Vivienda de Antioquía (VIVA)** reconoce la importancia de implementar un modelo integral de calidad de vida para todos sus servidores, que no solo considere los aspectos laborales, sino también el bienestar físico, emocional y social. Este modelo tiene como objetivo proporcionar los recursos necesarios para el desarrollo de programas enfocados en el esparcimiento, la recreación, el deporte, así como en la prevención y el acompañamiento en salud física y mental. Además, se contempla la atención a otras dimensiones que son relevantes en la actualidad, con el fin de garantizar una visión holística del bienestar.

A través de esta iniciativa, **VIVA** busca crear entornos laborales más saludables, fomentando ambientes adecuados que promuevan el equilibrio entre la vida personal y



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

profesional de los empleados. Se propone la implementación de acciones específicas que no solo contribuyan al bienestar individual de los servidores públicos, sino que también fortalezcan el sentido de comunidad y colaboración dentro de la organización. De esta manera, **VIVA** se compromete a generar un ambiente de trabajo en el que sus colaboradores se sientan respaldados, motivados y con las herramientas necesarias para su desarrollo integral, lo que redundará en un mejor desempeño organizacional y una mayor satisfacción laboral.

El plan de bienestar laboral es un proceso dinámico, continuo y flexible que tiene como objetivo fomentar la integración entre los servidores y la Entidad, promoviendo un ambiente de trabajo positivo y saludable. Este plan busca proporcionar un estilo de vida motivador, que impulse la productividad, el compromiso y la eficiencia de los servidores y beneficios diseñados específicamente para fortalecer la productividad, se busca también reforzar el sentido de pertenencia con la Entidad, teniendo en cuenta las necesidades personales, sociales, económicas y culturales de cada servidor.

El plan no solo se enfoca en mejorar el ambiente laboral, sino que también integra actividades y programas que aborden de manera integral los diferentes aspectos que impactan la vida de los colaboradores. Para ello, se pretende diseñar, organizar y ejecutar las actividades que se incluirán en el cronograma anual, tomando como base los resultados de análisis previos sobre bienestar, medición de clima organizacional, evaluaciones de riesgo psicosocial, entre otras herramientas clave.

El propósito es entregar acciones de calidad que no solo beneficien a los servidores públicos, sino también a sus familias y, en última instancia, a la propia entidad. Al garantizar un enfoque inclusivo y bien fundamentado, se busca crear un entorno laboral más saludable y satisfactorio, impulsando así el crecimiento tanto individual como organizacional.

**2. ALCANCE.** Este plan abarca desde el diseño integral de la estrategia de bienestar, pasando por la planificación y organización detallada de las actividades, hasta la ejecución efectiva de cada una de ellas. Su alcance incluye la evaluación continua de la satisfacción del personal, asegurando su participación activa y el cumplimiento de sus expectativas. Al final, se busca no solo la implementación exitosa de las actividades, sino también la creación de un ambiente laboral que fomente el bienestar, la motivación y el compromiso de los colaboradores con la Entidad.

**3. OBJETIVO.** Promover el mejoramiento continuo de la calidad de vida y el desarrollo integral de los servidores de la Empresa de Vivienda de Antioquia (VIVA), mediante estrategias orientadas al acompañamiento, esparcimiento, integración y desarrollo personal y profesional. Estas iniciativas buscan fortalecer su bienestar general, con el propósito de aumentar la productividad, la motivación y el compromiso, impulsando tanto el crecimiento individual como colectivo de los servidores, y contribuyendo al éxito organizacional.

### Objetivos específicos

- **Fomentar el mejoramiento de la calidad de vida y la adopción de hábitos saludables** mediante la implementación de actividades que promuevan el bienestar integral de los servidores, abordando tanto su salud física como emocional.

- **Desarrollar e implementar estrategias y prácticas efectivas** que favorezcan el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores, consolidando un clima laboral positivo y satisfactorio, a través de la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, con un enfoque integral de bienestar.

- **Reconocer y valorar la labor de los servidores públicos**, incentivando su desempeño mediante la implementación de programas de reconocimiento, conmemoraciones y actividades que fortalezcan su sentido de pertenencia e identidad con la organización, promoviendo su conexión con los valores y la misión institucional.

### 4. MARCO LEGAL Y NORMATIVO.

- 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”*.
- Decreto 1072 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”*.
- Decreto 1083 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función”*.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión de Departamento Administrativo de la Función Pública. MIPG

### 5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD.

La responsabilidad y autoridad sobre las modificaciones y actualizaciones de este plan estará a cargo del proceso Gestión de Talento Humano en cabeza del Jefe de Talento Humano, con el apoyo de la Gerencia. Dicho plan será ejecutado por el Profesional Universitario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 6. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.

- **Bienestar:** Estado integral de una persona en el que sus condiciones físicas, mentales y emocionales le brindan una sensación de satisfacción, equilibrio y tranquilidad, favoreciendo su desarrollo personal y calidad de vida.

- **Salud:** Condición física y mental de una persona en la que no existen enfermedades ni lesiones, y en la que se mantiene un equilibrio que favorece su bienestar general.

- **Productividad:** Medición que refleja la relación entre los resultados obtenidos en una actividad, el tiempo y los recursos invertidos para alcanzarlos, con el fin de evaluar la eficiencia y efectividad de un proceso o tarea.

- **Satisfacción:** Sentimiento de agrado y plenitud que se experimenta cuando se satisface un deseo, una necesidad o se alcanzan expectativas, generando un impacto positivo en el bienestar emocional de la persona.

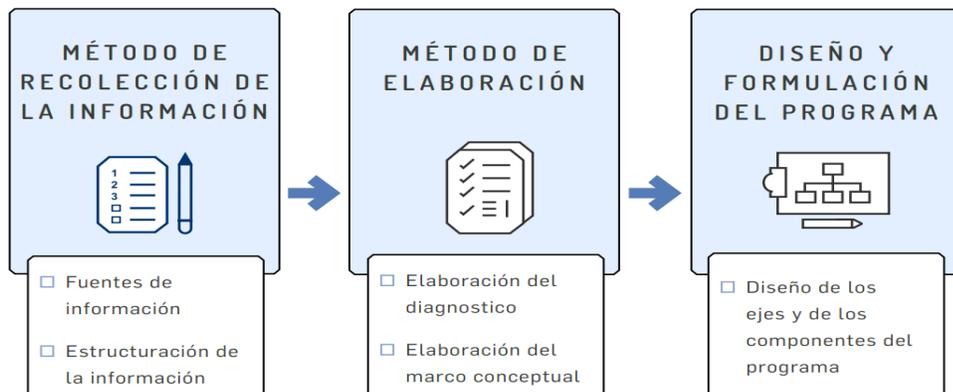
- **Beneficios:** Mejoras o ventajas que recibe una persona como resultado de una acción, gesto o recurso proporcionado, que contribuyen a su bienestar y calidad de vida.

- **Calidad de vida:** Concepto que engloba el bienestar de una persona, no solo en términos de salud física y mental, sino también en su capacidad para mantener relaciones sociales, familiares y consigo misma, favoreciendo su crecimiento integral y felicidad.

### 7. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN O TEMÁTICA A TRATAR.

Metodología para el diseño del programa se establece teniendo en cuenta las disposiciones de la función pública en su intención se generar programas de calidad y orientados a la estrategia.

- Método de recolección de información
- Método de elaboración: diagnóstico y términos y definiciones.
- Diseño del plan con ejes y componentes.



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

**1. Fuentes de información:** se consultaron diferentes fuentes de información no solo a nivel normativo, sino también, cómo poner operativas las disposiciones de la ley, a través del Decreto 1083 de 2015, “*Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función*” y se establece el plan de bienestar. Además, el modelo Integrado de Planeación y Gestión de Departamento Administrativo de la Función Pública. MIPG.

## 2. Método de elaboración Diagnósticos utilizados:

- Resultados de evaluación riesgo psicosocial: Los factores psicosociales en el trabajo se evidencian de interacciones entre el trabajo su medio ambiente la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización las cuales influyen directamente en el trabajador en sus capacidades – necesidades - su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p. 3)

Comprenden los aspectos Intralaborales condiciones internas del trabajo, extralaborales externos a la organización. Individuales características intrínsecas del trabajador en una interrelación dinámica.

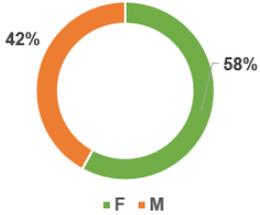
El resultado comprende la interpretación de una entidad nivel MEDIO, que debe realizar mediciones de riesgo psicosocial cada 2 años, sin embargo, durante ese periodo debe realizar las intervenciones para disminuir el riesgo.

- **Resultado de evaluación clima laboral**

La calificación de los resultados de clima laboral cualitativamente se establece como ALTA, lo que sugiere un clima laboral favorable. Con los resultados y variables se recomienda fortalecer o crear el programa de reconocimiento, con actividades relacionadas a aumentar la motivación de los empleados, pensar no solo en la remuneración económica si no también en el impacto de fomentar el salario emocional para apuntar a la subvariable de retribución.

### ANÁLISIS DE DATOS

- Mapa demográfico: Relacionamos algunos datos importantes del perfil sociodemográfico del personal de la Empresa de Vivienda de Antioquía- VIVA.

Gráfica	Interpretación
<p style="text-align: center;">GENERO</p>  <p style="text-align: center;">■ F ■ M</p>	<p>De acuerdo con el personal activo en la Entidad, se evidencia que la mayor cantidad representa a sexo femenino con un porcentaje del 58% y el restante 42% corresponden al sexo masculina, esta muestra es de los servidores públicos.</p>

<p style="text-align: center;"><b>Rango de Edad</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Rango de Edad</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Mayor a 60</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>51-60</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>41-50</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>31-40</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>27-30</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table>	Rango de Edad	Cantidad	Mayor a 60	1	51-60	9	41-50	19	31-40	15	27-30	6	<p>Se identifica que el 80% de la población se encuentra en el rango de edad entre 27 a 50 años, en donde el 38% de la población total de VIVA esta entre 41 y 50 años de edad.</p>						
Rango de Edad	Cantidad																		
Mayor a 60	1																		
51-60	9																		
41-50	19																		
31-40	15																		
27-30	6																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Nivel de Escolaridad</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>BACHILLER</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>PROFESIONAL</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td>TECNICO</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>TECNÓLOGO</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	Nivel de Escolaridad	Cantidad	BACHILLER	2	PROFESIONAL	45	TECNICO	1	TECNÓLOGO	2	<p>Se evidencia que, de la muestra analizada de los servidores públicos de la entidad, el 90% se encuentra en nivel de escolaridad es profesional.</p>								
Nivel de Escolaridad	Cantidad																		
BACHILLER	2																		
PROFESIONAL	45																		
TECNICO	1																		
TECNÓLOGO	2																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Número de Hijos</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	Número de Hijos	Cantidad	0	26	1	7	2	13	3	4	<p>Más del 50% de los servidores públicos de VIVA a la fecha del muestreo no tienen hijos, por tanto, su prioridad para las actividades de bienestar esta enfocada en su bienestar propio o el de su familia.</p>								
Número de Hijos	Cantidad																		
0	26																		
1	7																		
2	13																		
3	4																		
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividad</th> <th>Votos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ferias de emprendimiento</td> <td>51</td> </tr> <tr> <td>Torneo de bolos</td> <td>39</td> </tr> <tr> <td>Caminata ecológica</td> <td>33</td> </tr> <tr> <td>VIVA en Bici</td> <td>32</td> </tr> <tr> <td>Torneo de tejo</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>Tutorías educativas</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>Programa cuenta conmigo</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>Parches VIVA tarde de pintura</td> <td>20</td> </tr> </tbody> </table>	Actividad	Votos	Ferias de emprendimiento	51	Torneo de bolos	39	Caminata ecológica	33	VIVA en Bici	32	Torneo de tejo	27	Tutorías educativas	22	Programa cuenta conmigo	21	Parches VIVA tarde de pintura	20	<p>De acuerdo con la encuesta realizada, presentamos las actividades que mayor cantidad de votos presentaron para ser tenidas en cuenta en el Plan de Bienestar del año 2025.</p>
Actividad	Votos																		
Ferias de emprendimiento	51																		
Torneo de bolos	39																		
Caminata ecológica	33																		
VIVA en Bici	32																		
Torneo de tejo	27																		
Tutorías educativas	22																		
Programa cuenta conmigo	21																		
Parches VIVA tarde de pintura	20																		



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Parches VIVA actividad de trabajo en cerámica	19	
Idiomas	1	
Feria gastronómica	1	
Tardes o torneos de ajedrez	1	
Torneo de Ping pong	1	
Viva Bilingüe	1	

Acorde al análisis de los resultados obtenidos en estos insumos se puede concluir que:

- Es esencial desarrollar estrategias que fortalezcan el liderazgo y el bienestar emocional de los servidores, promoviendo un equilibrio saludable entre su vida personal, familiar y laboral, lo cual es clave para optimizar su rendimiento y satisfacción general.
- Es fundamental planificar actividades inclusivas que garanticen la participación equitativa de ambos sexos, dado que la proporción de género dentro de la entidad es similar, asegurando así la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad.
- En colaboración con el aliado EPS SURA, es crucial programar actividades que contribuyan a la reducción del ausentismo por razones médicas, abordando de manera preventiva y promocional la salud de los servidores, y fomentando un entorno laboral más saludable y productivo.
- Considerando que algunos de nuestros servidores están casados, se hace necesario diseñar e implementar actividades que integren a sus familias, fortaleciendo los lazos familiares y creando espacios que favorezcan el bienestar colectivo, lo que redundará en un mejor clima organizacional y mayor compromiso por parte de los empleados.

De manera transversal el **seguimiento y la evaluación del plan**.

### 8. ESTRATEGIA

El plan tiene como objetivo la integración de acciones orientadas a desarrollar actividades de bienestar que contribuyan al cumplimiento de los programas establecidos, en consonancia con la normatividad aplicable y los resultados obtenidos a través de encuestas internas. Estas encuestas, enfocadas en cada uno de los componentes del bienestar, sirven como base para el análisis y la evaluación de las necesidades y expectativas del personal. Además, se consideran las alianzas con la ARL, la Caja de Compensación Familiar y otras entidades adscritas, las cuales juegan un papel clave en la implementación de estrategias conjuntas para promover el bienestar de los servidores.

Para la elaboración de la estrategia de bienestar, la Jefatura de Talento Humano realiza un análisis detallado de las actividades a desarrollar durante un periodo determinado, alineándolas con la estrategia organizacional. Esta planificación se estructura en torno a cinco grandes ejes, que agrupan las principales áreas de acción, y tres dimensiones específicas, dentro de las cuales se definen las acciones concretas a implementar. Este enfoque integral asegura que las iniciativas de bienestar sean coherentes con los objetivos institucionales y respondan adecuadamente a las necesidades del personal.

**8.1.** Una de las bases esenciales para la formulación de estrategias que generen un impacto positivo en las instituciones públicas es tomar como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Este programa fue diseñado con el propósito de servir como herramienta para el desarrollo de estrategias de bienestar. De acuerdo con lo establecido en el propio programa, se identifican cinco ejes fundamentales que abordarán los aspectos clave para mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos. Estos ejes fueron formulados en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades identificadas en el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral. Así, los ejes definidos son los siguientes:



Función pública, Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

Teniendo en cuenta lo anterior, se definen entonces de cada estrategia como será su intervención desde el Plan de Bienestar de VIVA.

<b>Equilibrio Psicosocial</b>		
<p><b>Factores psicosociales:</b> Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyen a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano</p>	<p><b>Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:</b> Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.</p>	<p><b>Calidad de vida laboral:</b> Este componente está asociado a aquellas actividades que se enfocan en las condiciones de la vida laboral de los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de los servidores públicos y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.</p>

<b>Salud Mental</b>	
<p><b>Higiene mental o psicológica:</b> Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.</p>	<p><b>Prevención de nuevos riesgos a la salud:</b> Este componente tiene relación con la salud de los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.</p>

<b>Diversidad e Inclusión</b>	
<p><b>Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:</b> Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y</p>	<p><b>Prevención, atención y medidas de protección:</b> Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de</p>

crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos.	discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.
---	---

<b>Transformación Digital</b>		
<p><b>Creación de cultura digital para el bienestar:</b> Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.</p>	<p><b>Analítica de datos para el bienestar:</b> Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.</p>	<p><b>Creación de ecosistemas digitales:</b> Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.</p>

<b>Identidad y Vocación por el Servicio Público</b>
<p><b>Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:</b> Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés</p>

## 9. ACCIONES Y PROYECTOS

El desarrollo del plan anual de bienestar abarca una serie de servicios y programas enfocados en la protección y promoción integral de los servidores públicos. Estos incluyen actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas y culturales, así como iniciativas de prevención y promoción de la salud. También se contemplan charlas sobre temas de interés y actualidad, programas de fomento a la vivienda y la educación formal. Además, el plan incorpora el componente de calidad de vida laboral, que se centra en la medición del clima laboral y el análisis de riesgos psicosociales.

Es por ello, que cada dimensión del plan contiene las siguientes actividades:

### EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

**Juntos avanzamos hacia el bienestar:** El propósito es brindarte el tiempo necesario para que logres un equilibrio en las diversas áreas de tu vida, fomentando tu motivación y bienestar. De este modo, buscamos contribuir al mejoramiento de tu calidad de vida y a la adopción de hábitos saludables que te permitan alcanzar un desarrollo integral.

Esta actividad incluye: Cuponera de tiempo libre, acompañamiento educativo y actividades de promoción y prevención de la salud.

- **Cuponera de tiempo libre:** Disponer de 8 tiquetes de descanso en el año, solo se puede acumular dos tiquetes, cada tiquete es de medio día. Aplica para servidores y se utilizará la plataforma ya creada en la intranet de la Entidad.

- **Viernes corto:** Los viernes cortos serán programados de la siguiente manera: febrero 28, mayo 30, julio 25, septiembre 19 y octubre 31. La jornada continua para esos días es de 7:30 A. M. a 1:00 P.M. y de ese modo, la entidad debe asegurar el servicio del centro de atención documental.

- **Acompañamiento educativo:** Este programa busca fortalecer los procesos escolares de los niños y adolescentes que cursan los grados de primaria y secundaria, la idea es apoyar en las asignaturas en que ellos consideren que lo necesitan.

- **Actividades de promoción y prevención de la salud:** Realizar eventos deportivos y recreacionales enfocados en promover la actividad física como pueden ser: Torneo de bolos, caminata ecológica, Viva en Bici, Carrera 5K, Viva FIT, Pausas activas, charlas de hábitos y estilo de vida saludable, Rumba aeróbica o zumba, masajes puesto a puesto y Semana de la Salud.

- **Media jornada de cumpleaños:** Esta estrategia va enfocada en que los servidores que estén de cumpleaños, puedan disponer de media jornada libre para estar con sus seres queridos en su conmemoración de un año más de vida.

- **Celebración cumpleaños del mes:** El último viernes de cada mes se celebrarán todos los cumpleaños del mes correspondiente.

- **Parches VIVA:** Espacios de actividades culturales, recreativas y artísticas que promuevan el bienestar de los servidores.

- **Mesa de la lectura:** Préstamo e intercambio de libros.

- **Horario flexible:** Se propone establecer diferentes opciones de horario de acuerdo con las necesidades de los servidores públicos de la entidad en acuerdo con el jefe inmediato, estas serían:

**Horario 1:** Lunes a jueves de 7:00 A.M a 12:30 P.M y de 1:30 P.M a 5:00 P.M

Viernes de 7:00 A.M a 12:30 P.M y de 1:30 P.M a 4:00 P.M



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

**Horario 2:** Lunes a jueves de 7:30 A.M a 12:30 P.M y de 1:30 P.M a 5:30 P.M  
Viernes de 7:30 A.M a 12:30 P.M y de 1:30 P.M a 4:30 P.M

- **Tarde de cine:** Espacio para compartir en familia disfrutando una tarde de cine.
- **Conmemoración del Día del Servidor Público:** El Día del Servidor Público es una fecha conmemorativa que tiene como objetivo reconocer el trabajo y la dedicación de todas las personas que pertenecen a VIVA. Esta fecha busca resaltar la importancia de su labor en el desarrollo y funcionamiento de la administración del Estado.
- **Honramos tu vocación y esfuerzo:** Reconocimiento a los servidores públicos de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras).
- **Conmemorativos VIVA:** en esta actividad se enmarcan aquellas fechas que sabemos son importantes para nuestros Ciudadanos VIVA entre estas tenemos: Día de la mujer, día del hombre, día de la niñez, día del padre, día de la madre, Halloween, Bienvenida la navidad y la rendición de cuentas del 2025.
- **Programa de bilingüismo en VIVA:** Su objetivo es fortalecer las competencias lingüísticas de los servidores públicos y contratistas, vinculados a las entidades del Estado con el fin de formarlos en el manejo del idioma de inglés.

Los beneficios son impulsar el desarrollo de las capacidades de bilingüismo de los servidores públicos de las entidades.

Fase 1 planeación	Fase 2 ejecución	Fase 3 evaluación
1. Contacto inicial con la Función Pública 2. Firma carta de compromiso 3. Selección Líder de proceso (entidad) 4. Actividades de divulgación 5. Consecución de acompañamiento presencial 6. Logística para presentación de prueba clasificatoria	1. Presentación de la prueba clasificatoria 2. Registro de la prueba clasificatoria (únicamente quienes realizan curso English Does Works por primera vez) 3. Diligenciamiento del formulario de registro Convenio SENA - DAFP 4. Inscripción en los niveles de formación 5. Inducción y lanzamiento del programa, en la entidad 6. Inicio ejecución de la	1. Seguimiento al proceso de formación de los aprendices 2. Presentación de informes periódicos, por parte del SENA 3. Reuniones del DAFP, SENA y entidades participantes en el programa, para evaluar el proceso desarrollado



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

	formación	
--	-----------	--

El jefe de talento humano de la entidad o quien haga sus veces, interesada en el programa debe solicitar el acompañamiento al asesor de la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública Teléfono 739 5656 Ext.833

• **Feria artística y cultural “Talento VIVA”:** Promover los talentos artísticos y culturales de los ciudadanos, ofreciendo un espacio donde puedan mostrar su creatividad y expresarse, mientras se integran en la vida comunitaria de manera positiva y saludable.

**Frecuencia y Horarios:**

**Fecha:** Un viernes por trimestre.

**Horario:** Durante los intermedios de la jornada laboral, por ejemplo, de 03:00 p.m. a 03:30 p.m.

Esto permitiría a los participantes disfrutar del evento sin que interfiriera con su trabajo habitual.

**Inscripción Previa:** Para garantizar la logística del evento, se debe solicitar inscripción previa para los artistas que deseen participar en las presentaciones. Esto puede hacerse a través de un formulario en línea o de forma presencial, permitiendo que los interesados se inscriban con antelación.

**Promoción de la Diversidad:** La feria debe promover la inclusión y la diversidad cultural, ofreciendo espacio a diferentes expresiones artísticas provenientes de diversos orígenes y estilos. Esto fomentará la riqueza cultural de la comunidad y dará voz a todos los participantes.

**Beneficios para los participantes:**

- **Exposición y reconocimiento:** Los ciudadanos VIVA tendrán la oportunidad de mostrar su talento ante sus compañeros y recibir apoyo y admiración.
- **Fomento de la creatividad y el bienestar:** Participar en una actividad cultural



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

fomenta la creatividad, la autoexpresión y el bienestar emocional.

- **Espacio de integración social:** Las presentaciones permiten que los servidores públicos se conozcan desde otro ámbito, promoviendo la integración y el trabajo en equipo en un ambiente relajado y colaborativo.

### Promoción del Evento:

- **Redes sociales y carteles:** Usar plataformas digitales para anunciar el evento y las inscripciones.
- **Invitaciones personalizadas:** Enviar invitaciones a los ciudadanos VIVA, destacando la oportunidad de ser parte de la feria cultural.
- **Historias de los participantes:** Destacar a los artistas mediante entrevistas previas que puedan ser compartidas en redes sociales, generando entusiasmo y atrayendo más participantes.
- **Feria de emprendimiento:** Realizar un evento que reúne en un mismo lugar servidores prestadores de servicio emprendedores de diferentes sectores de la economía, convirtiéndose así en una oportunidad para que sus compañeros de trabajo visibilicen su negocio, promocionen sus productos y servicios al interior de la Entidad. 2 encuentros.
- **Vacaciones recreativas:** Las vacaciones recreativas son un espacio de total confianza para que nuestros niños disfruten de momentos de diversión, exploración, deportivo, de Cooperación, cuidado del medio ambiente y creatividad al lado de nuevos amigos, fortalezcan sus valores, compartan en espacios diferentes a los habituales y se lleven un mensaje de cuidado, inclusión y amistad.

Durante las actividades los niños y jóvenes se subdividirán por grupos según rangos de edad: Niños de 5 a 6 años – Niños de 7 a 8 años – Niños de 9 a 10 años - Jóvenes de 11 a 15 años, ya que para cada grupo se plantean algunas actividades distintas. Esta actividad contiene alimentación de refrigerio a. m., almuerzo, refrigerio p.m. e hidratación, la idea es que a partir de las 8:00 a. m., dando por finalizado este ejercicio a las 5:00 p.m. Estas se realizarán en la época de vacaciones estudiantiles de junio y diciembre.

- **Programa de vivienda:** VIVA HOGAR Iniciativa de bienestar social destinada a financiar la adquisición de la primera vivienda urbana o rural, en sus modalidades de compra, cancelación de hipoteca, cancelación de leasing habitacional y remodelación y/o reparación de vivienda. Solo aplica para personal vinculado.
- **Acompañamiento financiero para compra de vivienda:** Se busca un asesoramiento financiero para lograr que los funcionarios que presentan necesidades de este tipo obtengan “bienestar financiero e inician el proceso de adquisición de vivienda” quiere decir, una situación financiera y decisiones monetarias que le proporcionen seguridad y libertad para esta decisión.
- **Reconocimientos VIVA:** Evento donde se postula el personal que, por sus resultados,

desempeño u otras variables definidas por la oficina de talento humano, son sujetas de resaltar su labor.

### EJE 2: SALUD MENTAL

• **Mente Sana, Trabajo Sano:** Esta actividad ofrece acompañamiento integral y la implementación de estrategias específicas para promover el bienestar emocional y mental de los colaboradores. Contamos con la participación de profesionales en psicología, quienes abordarán temáticas críticas relacionadas con:

- Identificación y prevención de conductas suicidas y el uso de herramientas de intervención.
- Manejo de situaciones difíciles y desarrollo de estrategias de afrontamiento efectivas.
- Prevención y tratamiento del tabaquismo, consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.
- Atención a víctimas de violencia física y sexual.
- Prevención y manejo del síndrome de agotamiento laboral ("burnout").
- Identificación y manejo de síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

A través de este programa, se busca proporcionar apoyo emocional y herramientas prácticas que contribuyan al cuidado de la salud mental, el fortalecimiento de la resiliencia y el bienestar general dentro del entorno laboral.

• **Vivir Plenamente:** Adelantar campañas orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración.

• **Sesiones de relajación muscular progresiva:** Enseñar técnicas de relajación muscular que ayuden a los empleados a liberar tensiones físicas y emocionales generadas por episodios de estrés. Esto puede incluir ejercicios de respiración profunda, estiramientos o relajación guiada.

• **Fondo de bienestar:** Este fondo corresponde a incentivo monetario por un valor determinado y solo aplica para vinculados.

### EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

• **VIVA incluyente:** Crear un entorno laboral seguro e inclusivo, donde se respeten las diferencias y se fomente la integración de todas las personas. Realizar talleres o charlas con el propósito de fomentar la inclusión laboral, la diversidad y la equidad y sensibilizar a los servidores públicos sobre la importancia de estas temáticas; adelantar acciones para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para los



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

servidores públicos pertenecientes a grupos racializados y étnicos así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ+.

- **Celebración del Día de la Diversidad Cultural:** Designar y conmemorar el Día de la Diversidad Cultural en la empresa con actividades como música, comida y tradiciones de diferentes culturas.

- **Programa de pensionados y pre-pensionados:** Ofrecer un espacio donde los funcionarios que estén próximos a cumplir los requisitos para la pensión, puedan prepararse para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud.

### EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

- **Cultura digital para el bienestar:** Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad; trabajar de manera articulada con el área de TI para desarrollar o adoptar aplicaciones que les permitan los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, evaluar las brechas de conocimiento, así como sus gustos y preferencias.

### EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

- **Adaptación laboral:** La Adaptación Laboral es un proceso complejo que va más allá de las aptitudes y destrezas laborales del individuo, ya que implica adaptarse a la organización, a la tarea y al ambiente de trabajo, lo cual dificulta dicho proceso, debido a las condiciones laborales tan cambiantes y desfavorables, presentes en muchas organizaciones, afectando a su vez el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores y la productividad de la empresa.

En VIVA en el procedimiento de Formación y capacitación se cuenta con el programa de inducción y reinducción donde se contempla la acción de ONBOARDING: Cronograma de entrenamiento en Puesto de Trabajo.

El cronograma de entrenamiento se construye de acuerdo con el perfil del cargo y la necesidad del área, le permite al servidor reconocer las áreas de contacto y una adaptación eficiente a su rol.

- **Soy ciudadano VIVA:** Diseñar e implementar una estrategia de comunicación encaminada a desarrollar el sentido de pertenencia para fortalecer los factores que la incentivan y con ello los servidores públicos la entiendan, la interioricen y la pongan en práctica en su comportamiento y desempeño laboral diario; adelantar campañas con el propósito de promover en los servidores públicos el entendimiento y la interiorización de los valores del Código de Integridad y los demás aspectos relacionados con la Política de



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Integridad. En el mismo sentido, realizar actividades de voluntariado, las cuales no son solo beneficiosas para la sociedad sino también para la entidad, toda vez que incentiva los valores, el orgullo, el sentimiento de pertenencia y la generación de nuevas relaciones en los servidores públicos, así como para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional.

### 10. PRODUCTOS

Para implementar el plan se tienen definidos documentos que apoyan la gestión de este y que son usados como evidencia y soporte del plan, las actividades, la ejecución y la satisfacción por parte de los beneficiarios.

**Los documentos son:**

**GTH-PL-03 V05 Plan de bienestar.** Contiene los parámetros para planear las intervenciones con el personal y los lineamientos de cada actividad.

**GTH-PR-03 Procedimiento de bienestar:** Contiene la información sobre las actividades planeadas

**GTH-FO-11 Formato Cronograma de bienestar:** Contiene la programación de las actividades que se van a desarrollar.

**GTH-FO-10 Lista de asistencia de actividades de bienestar:** Formato que debe ser utilizado para cada soportar cada actividad.

**GTH-FO-22 Evaluación de satisfacción de actividades de bienestar:** La encuesta es enviada al personal que participa de las actividades.

**Informe de gestión de informe de bienestar:** Contiene la información detallada de lo implementación mensual del plan.

### 11. CRONOGRAMA

El cronograma de este plan es un documento adjunto que contiene las dimensiones del plan. Ver GTH-FO-11 V04 Cronograma de bienestar. El documento es administrado por el proceso de Gestión del Talento Humano y va anexo a la resolución que aprueba el plan.

### 12. RECURSOS NECESARIOS

El proceso de gestión de talento humano destina los recursos necesarios al plan de bienestar, cubriendo los aspectos financieros, técnicos y de personal, con el objetivo de garantizar la eficiencia en su diseño, implementación, evaluación y mejora continua. Este



## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

enfoque busca desarrollar una gestión eficaz que impulse el bienestar organizacional.

### Recursos humanos:

- **Personal operativo del plan de bienestar:** Son las personas encargadas de ejecutar y coordinar las acciones previstas en el plan.
- **Facilitador interno:** Se debe evaluar si existen facilitadores internos capacitados para apoyar en actividades de desarrollo, acompañamiento, charlas o webinars, contribuyendo a las iniciativas del plan.
- **Facilitador externo:** Se llevará a cabo un estudio técnico para la selección y contratación de un proveedor externo que colabore en las actividades del plan, de acuerdo con los lineamientos establecidos por el procedimiento de contratación correspondiente.

**Recursos financieros:** Los recursos financieros destinados para la implementación del plan dependerán de la disponibilidad presupuestal, conforme a la planificación institucional de la entidad. A la fecha, se han asignado los siguientes recursos para su ejecución:

RUBRO	VALOR
2.1.1.01.03.020.01.01.	\$183.318.194
2.3.1.01.03.002.01.01.	\$214.732.249

- **Recursos tecnológicos:** Son las herramientas y dispositivos que optimizan las actividades y los procesos, facilitando las operaciones al interior de la Entidad.
  - **Tangibles:** impresora, escáner y equipos de cómputo.
  - **Intangibles:** MIPG, Software de talento humano, sistemas de información (MGO-Gestión documental), página ARL, WhatsApp corporativos, correos institucionales y Teams.

### Otros recursos

**Logísticos:** como por ejemplo alianzas, posibilidad de reservar espacios para llevar a cabo las acciones, alimentación para las acciones de bienestar. Se tienen en cuenta en los recursos financieros.

## 13. INDICADORES Y METAS

El plan se evaluará teniendo en cuenta los indicadores del Proceso de la Gestión del Talento Humano, de acuerdo con Ficha de indicadores GEO-FT-01 (Procesos Gestión del

Indicador de cumplimiento bienestar

NOMBRE DEL INDICADOR	Cumplimiento de Bienestar
DEFINICIÓN DEL INDICADOR	El indicador está orientado a determinar el éxito del plan de Bienestar de la Empresa, encaminado a mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral a través de actividades programadas.
OBJETIVO DEL INDICADOR	Precisar el índice de cumplimiento de los objetivos trazados en el plan de bienestar de personal de la empresa.
FORMULA DE CÁLCULO	# Actividades ejecutadas/# total actividades programadas
INTERPRETACIÓN DEL INDICADOR	Del total de actividades planeadas en el mes, cuántas se ejecutaron efectivamente.

**Indicador de cobertura:** Este indicador permite analizar el número de personas programadas a las acciones de bienestar respecto a las que asisten y ejecutan el proceso de bienestar **Meta 65%**

**Indicador de satisfacción:** responde a la satisfacción del personal respecto a las acciones formativas. **Meta: igual o superior a 4.0**

## 14. RIESGOS

RIESGO	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO	CAUSAS	IMPACTO (EN CASO DE MATERIALIZACIÓN DEL RIESGO)			CALIFICACIÓN DEL RIESGO	EVALUACIÓN DEL RIESGO	TIPO DE CONTROL	DESCRIPCIÓN DEL CONTROL	RESPONSABLE DEL CONTROL
			CONSECUENCIAS POTENCIALES	TIPO	NIVEL					



Empresa de Vivienda

## PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Que no se suplan las necesidades de Bienestar Laboral	Posibilidad de: No satisfacer las necesidades de bienestar laboral del personal de la empresa.	1. Poca de planeación del procedimiento. 2. Escases de recursos para la ejecución del programa de bienestar.	1. Clima laboral desfavorable.	OPERATIVO	3	IMPROBABLE (2)	MENOR (2)	MODERADO	Implementación evaluación clima organizacional. Planeación organización plan bienestar. Ejecución del plan de mejoramiento del clima laboral.	Jefe de Talento Humano
---	--	---	--------------------------------	-----------	---	----------------	-----------	----------	---	------------------------

### 15. CONTROL DE DOCUMENTOS.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Cindy Melissa Bustamante Morales Profesional Universitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo	Tatiana Andrea Maya Profesional universitaria de Gestión Organizacional	Andrés Camilo Berrio Rodríguez Jefe de Talento Humano