

1. INTRODUCCIÓN.

El talento humano constituye el pilar esencial para el cumplimiento de la misión y el logro de los objetivos estratégicos de la Empresa de Vivienda de Antioquia -VIVA-. En este sentido, y reconociendo la importancia del bienestar integral y la motivación de los servidores que conforman la entidad, se estructuró el Plan de Bienestar e Incentivos, cuyo propósito fundamental es la implementación de acciones orientadas a promover el equilibrio entre la vida laboral y personal, mejorar la calidad del ambiente de trabajo y reconocer el desempeño de los servidores mediante incentivos que fortalezcan el sentido de pertenencia y el compromiso institucional.

Este plan busca no solo incrementar la motivación y satisfacción del personal, sino también potenciar su desempeño y productividad, con el fin de contribuir a la prestación de servicios oportunos y de calidad. Asimismo, se encuentra alineado con la normatividad vigente y con las buenas prácticas en la gestión del talento humano en el sector público, orientadas al mejoramiento del entorno laboral, familiar y social de los servidores.

En concordancia con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Plan de Bienestar e Incentivos se fundamenta en el principio que los programas de bienestar social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores y sus familias, así como fomentar una cultura organizacional caracterizada por el sentido de pertenencia, la motivación y la calidez humana en la prestación del servicio público.

El bienestar de los servidores de la Empresa de Vivienda de Antioquia -VIVA- se concibe de manera integral, abarcando no solo la salud física y mental, sino también la satisfacción laboral, el desarrollo profesional y la capacidad de armonizar la vida personal y laboral. Por ello, el Plan ha sido diseñado desde un enfoque holístico que atiende estas dimensiones, en coherencia con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, desarrollándose a través de sus cinco ejes estratégicos: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Diversidad e Inclusión, Transformación Digital, e Identidad y Vocación por el Servicio Público.

La finalidad última de este Plan es promover una cultura organizacional que valore y priorice el bienestar de los servidores y su núcleo familiar, reconociendo que este es un factor determinante para el cumplimiento de la misión institucional y el alcance de los objetivos estratégicos. En este propósito, resulta fundamental la participación de todos los servidores, propiciando la construcción de un entorno laboral más saludable, colaborativo y satisfactorio, mediante el desarrollo de actividades de carácter recreativo, cultural, deportivo, educativo y de seguridad y salud en el trabajo, orientadas a fortalecer el bienestar físico, emocional, mental, laboral y social de nuestros servidores.

2. ALCANCE.

El alcance del Plan de Bienestar e Incentivos comprende el diseño, implementación, seguimiento y evaluación integral de la estrategia de bienestar institucional, articulando de manera coherente las diferentes fases del proceso. Inicia con la formulación de lineamientos y acciones orientadas al

bienestar integral de los servidores, continúa con la planeación, coordinación y organización detallada de las actividades programadas, y culmina con la ejecución efectiva y oportuna de cada una de ellas.

Asimismo, el Plan incorpora mecanismos de seguimiento y evaluación permanente, orientados a medir el nivel de satisfacción de los servidores, promover su participación activa y verificar el cumplimiento de los objetivos y expectativas planteados. Este enfoque permite realizar ajustes oportunos que garanticen la pertinencia, eficacia y mejora continua de las acciones desarrolladas.

En este sentido, el alcance del Plan no se limita únicamente a la ejecución de actividades aisladas, sino que busca consolidar un entorno laboral favorable, que promueva el bienestar integral, fortalezca la motivación, estimule el sentido de pertenencia y consolide el compromiso de los servidores con la misión, los valores y los objetivos estratégicos de 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 la implementación de estrategias orientadas al acompañamiento, el esparcimiento, la integración y el fortalecimiento de sus competencias personales y profesionales. Estas acciones están dirigidas a potenciar el bienestar físico, mental, emocional y social de los servidores, con el propósito de fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso institucional, contribuyendo al aumento de la productividad, al crecimiento tanto individual como colectivo y al logro de los objetivos estratégicos de la Entidad.

Objetivos específicos

- Diseñar, implementar y evaluar acciones de bienestar y calidad de vida laboral dirigidas a los servidores de la Empresa de Vivienda de Antioquia VIVA- y su núcleo familiar, orientadas al fortalecimiento de su bienestar integral y al mejoramiento de su calidad de vida.
- Desarrollar actividades y experiencias de bienestar que promuevan el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, favoreciendo entornos de trabajo saludables que estimulen la creatividad, la innovación y el desarrollo humano.
- Fortalecer las condiciones laborales de los servidores de VIVA, propiciando un ambiente de trabajo seguro, adecuado y productivo que facilite el desempeño eficiente de las funciones y el logro de los objetivos institucionales.
- Implementar estrategias que contribuyan a la consolidación de un clima laboral positivo y participativo, promoviendo relaciones laborales armónicas y el equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares de los servidores.
- Fomentar la apropiación de los valores institucionales de VIVA y la cultura de servicio público, fortaleciendo el sentido de pertenencia y el compromiso con la Entidad, en coherencia con los

procesos de modernización y transformación digital.

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.
- Plan Nacional de Bienestar 2023 – 2026, *Departamento Administrativo de la Función Pública Precisa que se han de implementar actividades enmarcadas en los siguientes Ejes Temáticos:*
 - *Eje Equilibrio psicosocial*
 - *Eje Salud Mental*
 - *Eje Diversidad e Inclusión*
 - *Eje Transformación Digital*
 - *Eje Identidad y Vocación por el Servicio Público*
- Ley 1811 de 2016, *Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.*

5. RESPONSABILIDAD Y AUTORIDAD.

La responsabilidad y autoridad sobre las modificaciones y actualizaciones de este plan estará a cargo de la Jefatura 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.

- **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.

- **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.

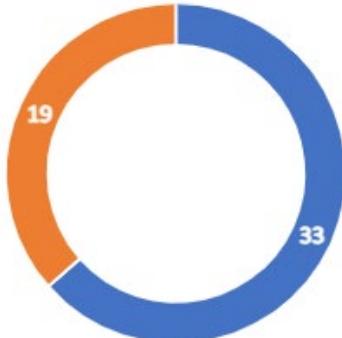
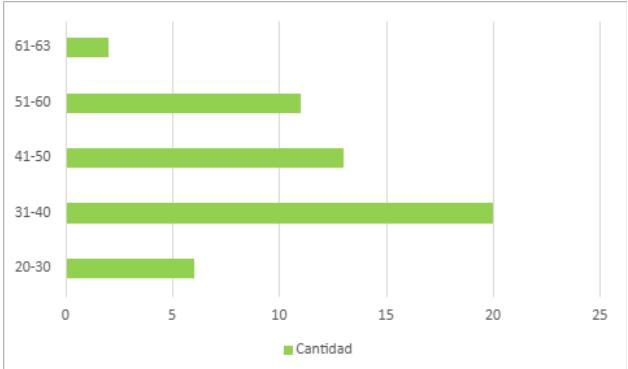
El resultado comprende la interpretación de una entidad nivel MEDIO, que debe realizar mediciones de riesgo psicosocial cada 2 años, sin embargo, durante ese periodo debe realizar las intervenciones para disminuir el riesgo.

- **Resultado de evaluación clima laboral**

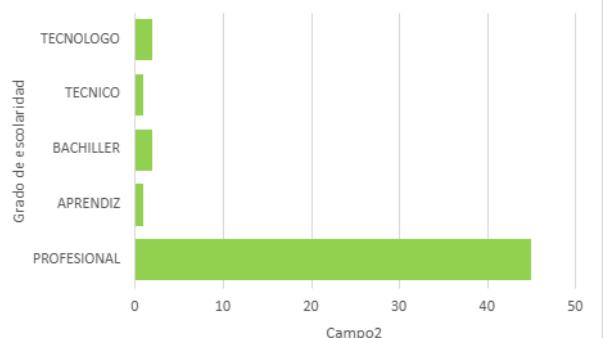
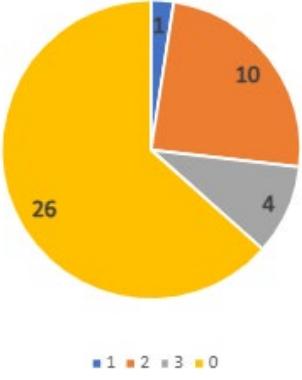
La calificación de los resultados de clima laboral cualitativamente se establece como ALTA, lo que sugiere un clima laboral favorable. Con los resultados y variables se recomienda fortalecer o crear el programa de reconocimiento, con actividades relacionadas a aumentar la motivación de los empleados, 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 Antioquia- VIVA.

Gráfica	Interpretación												
<p>Población VIVA</p>  <table border="1"> <thead> <tr> <th>Sexo</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Femenino</td> <td>63%</td> </tr> <tr> <td>Masculino</td> <td>37%</td> </tr> </tbody> </table> <p>■ Femenino ■ Masculino</p>	Sexo	Porcentaje	Femenino	63%	Masculino	37%	<p>De acuerdo con la información del personal activo en la Entidad, se observa que la mayor proporción corresponde al sexo femenino, con un 63% del total de servidores públicos. El 37% restante corresponde al sexo masculino. Este resultado evidencia una mayor participación femenina dentro de la planta de servidores de la Entidad.</p>						
Sexo	Porcentaje												
Femenino	63%												
Masculino	37%												
 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Rango de Edad</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>61-63</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>51-60</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>41-50</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>31-40</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>20-30</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table> <p>■ Cantidad</p>	Rango de Edad	Cantidad	61-63	2	51-60	12	41-50	13	31-40	20	20-30	6	<p>El análisis evidencia que el 63% de la población se encuentra en el rango de 31 a 50 años, lo que refleja que la Entidad cuenta con un grupo de servidores en una etapa laboralmente activa y productiva, caracterizada por estabilidad, experiencia y proyección profesional. Este comportamiento demográfico indica una población relativamente joven, con capacidad para asumir procesos de desarrollo, innovación y fortalecimiento institucional.</p>
Rango de Edad	Cantidad												
61-63	2												
51-60	12												
41-50	13												
31-40	20												
20-30	6												

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grado de escolaridad</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>TECNOLOGO</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>TECNICO</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>BACHILLER</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>APRENDIZ</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>PROFESIONAL</td> <td>45</td> </tr> </tbody> </table>	Grado de escolaridad	Cantidad	TECNOLOGO	2	TECNICO	1	BACHILLER	2	APRENDIZ	1	PROFESIONAL	45	<p>Se evidencia que, de la muestra analizada de los servidores públicos de la entidad, el 88% se encuentra en nivel de escolaridad es profesional.</p>																
Grado de escolaridad	Cantidad																												
TECNOLOGO	2																												
TECNICO	1																												
BACHILLER	2																												
APRENDIZ	1																												
PROFESIONAL	45																												
 <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Cantidad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>10</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Cantidad	0	26	1	1	2	10	3	4	<p>El 51% de los servidores de la entidad no tienen hijos, por tanto, el enfoque del plan de bienestar estará para beneficio propio y sus grupos familiares.</p>																		
Categoría	Cantidad																												
0	26																												
1	1																												
2	10																												
3	4																												
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Actividad</th> <th>Votos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Feria de emprendimiento</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>Masajes puesto a puesto</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>Reconocimientos VIVA</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>Torneo de bolos</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>Vacaciones recreativas</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>Caminata ecológica</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>Conmemoración cumpleaños del mes</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>Feria artística y cultural "Talento VIVA"</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Viva en Bici</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>Descansos programados</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Días cortos</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Torneo fútbol empresarial</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Torneo relámpago de futbol</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table>	Actividad	Votos	Feria de emprendimiento	23	Masajes puesto a puesto	23	Reconocimientos VIVA	21	Torneo de bolos	21	Vacaciones recreativas	20	Caminata ecológica	19	Conmemoración cumpleaños del mes	19	Feria artística y cultural "Talento VIVA"	15	Viva en Bici	15	Descansos programados	1	Días cortos	1	Torneo fútbol empresarial	1	Torneo relámpago de futbol	1	<p>De acuerdo con las votaciones realizadas en la Encuesta de Satisfacción del Plan de Bienestar, se priorizarán aquellas que tuvieron mayor cantidad de votos.</p>
Actividad	Votos																												
Feria de emprendimiento	23																												
Masajes puesto a puesto	23																												
Reconocimientos VIVA	21																												
Torneo de bolos	21																												
Vacaciones recreativas	20																												
Caminata ecológica	19																												
Conmemoración cumpleaños del mes	19																												
Feria artística y cultural "Talento VIVA"	15																												
Viva en Bici	15																												
Descansos programados	1																												
Días cortos	1																												
Torneo fútbol empresarial	1																												
Torneo relámpago de futbol	1																												

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

- Es prioritario implementar iniciativas que desarrollen habilidades de liderazgo consciente y promuevan el bienestar emocional de los servidores, facilitando la gestión del estrés, la resiliencia y la inteligencia emocional. Estas acciones permitirán propiciar un equilibrio armónico entre la vida personal, familiar y laboral, impactando positivamente en el rendimiento, la satisfacción y el sentido de pertenencia.
- Se diseñarán y ejecutarán actividades inclusivas que garanticen la participación equitativa de

mujeres y hombres, teniendo en cuenta que la proporción de género en la entidad es similar. La estrategia fomentará la igualdad de oportunidades, el respeto por la diversidad y la creación de espacios seguros y participativos para todos los servidores.

- En articulación con el aliado estratégico ARL SURA, se planificarán acciones preventivas y de promoción de la salud orientadas a disminuir el ausentismo por causas médicas. Estas iniciativas estarán enfocadas en la adopción de hábitos saludables, el autocuidado y la detección temprana de factores de riesgo, contribuyendo a la construcción de un entorno laboral más saludable, productivo y sostenible.

8. ESTRATEGIA

La estrategia de bienestar institucional se concibe como un modelo integral e innovador orientado a generar valor público, fortalecer el compromiso de los servidores y mejorar su calidad de vida, mediante la integración articulada de acciones de carácter preventivo, promocional, formativo y participativo. Esta estrategia busca trascender el enfoque tradicional del bienestar, incorporando prácticas de gestión humana centradas en las personas, la evidencia y los resultados.

El plan tiene como objetivo integrar acciones estratégicas de bienestar que contribuyan al cumplimiento efectivo de los programas institucionales, en armonía con la normatividad vigente y con base en los resultados obtenidos a través de encuestas internas de diagnóstico. Dichas encuestas, constituyen una herramienta clave para identificar, analizar y priorizar las necesidades, expectativas y percepciones de los servidores, permitiendo una toma de decisiones informada y orientada a resultados.

Desde un enfoque de mejora continua, la estrategia incorpora el uso sistemático de información cualitativa y cuantitativa para evaluar el impacto de las acciones implementadas, fortalecer aquellas de alto valor y ajustar oportunamente las que no generen los resultados esperados. De esta manera, el bienestar deja de ser únicamente un conjunto de actividades aisladas y se consolida como un eje estratégico de gestión del talento humano.

Asimismo, la estrategia reconoce la importancia del trabajo colaborativo y la articulación interinstitucional. En este sentido, se aprovechan de manera estratégica las alianzas con la Administradora de Riesgos Laborales (ARL), la Caja de Compensación Familiar y otras entidades adscritas o aliadas, las cuales desempeñan un rol fundamental en el diseño e implementación de acciones conjuntas orientadas a la promoción de la salud, la prevención de riesgos, el desarrollo personal y familiar, y la ampliación de la cobertura y el impacto del bienestar institucional.

Para la formulación y ejecución de la estrategia de bienestar, la Jefatura de Talento Humano lidera un proceso técnico y participativo que incluye el análisis detallado de las actividades a desarrollar durante un periodo determinado, garantizando su alineación con la estrategia organizacional, el Plan Estratégico Institucional y el Plan de Talento Humano. Esta planeación permite priorizar recursos, definir responsabilidades y asegurar la sostenibilidad de las acciones en el tiempo.

La estrategia se estructura a partir de cinco ejes estratégicos, que integran las principales áreas de intervención del bienestar, y tres dimensiones transversales, dentro de las cuales se formulan acciones específicas, medibles y evaluables. Este enfoque integral e interrelacionado asegura la coherencia entre las iniciativas de bienestar, los objetivos institucionales y las necesidades reales de los servidores, fortaleciendo el clima organizacional, la productividad y el sentido de pertenencia.

En conjunto, esta estrategia de bienestar innovadora posiciona al bienestar laboral como un instrumento de gestión pública moderna, orientado a la humanización del trabajo, la corresponsabilidad entre la entidad y sus servidores, y la construcción de entornos laborales saludables, inclusivos y sostenibles.

8.1 Uno de los pilares fundamentales para la formulación de estrategias de bienestar con impacto positivo en las entidades del sector público consiste en tomar como referente el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, el cual fue concebido como un instrumento orientador para el diseño, la implementación y el fortalecimiento de las políticas y planes de bienestar institucional.

De conformidad con lo establecido en dicho programa, se definen cinco ejes estratégicos que abordan de manera integral los aspectos prioritarios para el mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos. Estos ejes fueron formulados en coherencia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), los resultados del diagnóstico del estado actual del bienestar institucional y el análisis de las tendencias contemporáneas del mercado laboral y la gestión del talento humano en el sector público.

En este contexto, los cinco ejes estratégicos constituyen la base conceptual y operativa para orientar las acciones de bienestar, asegurando su pertinencia, sostenibilidad y alineación con las necesidades reales del talento humano y con los objetivos institucionales. A continuación, se presentan los ejes definidos:



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.

Equilibrio Psicosocial		
<p>Factores psicosociales: 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>Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: 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>Calidad de vida laboral: 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>
Salud Mental		
<p>Higiene mental o psicológica: 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>Prevención de nuevos riesgos a la salud: 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>	
Diversidad e Inclusión		
<p>Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: 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>Prevención, atención y medidas de protección: 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>	

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

Transformación Digital		
<p>Creación de cultura digital para el bienestar: 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>Analítica de datos para el bienestar: 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>Creación de ecosistemas digitales: 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>

Identidad y Vocación por el Servicio Público	
<p>Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: 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 Plan de Bienestar Anual comprende un conjunto articulado de servicios, programas e iniciativas orientadas a la protección, promoción y fortalecimiento integral del bienestar de los servidores públicos. Este plan incorpora actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas y culturales, diseñadas para fomentar hábitos de vida saludables, el aprovechamiento adecuado del tiempo libre y el fortalecimiento de las relaciones interpersonales.

Asimismo, contempla acciones enfocadas en la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud, complementadas con espacios formativos como charlas y jornadas de sensibilización sobre temas de interés general y de actualidad, que contribuyen al desarrollo personal y profesional de los servidores.

Dentro de su alcance, el plan incluye programas de fomento a la vivienda y alineación con el Plan Institucional de capacitación, orientados a mejorar las condiciones socioeconómicas y el proyecto de vida de los servidores y sus familias. Adicionalmente, se integra el componente de calidad de vida laboral, el cual se centra en la medición y análisis del clima laboral, así como en la identificación



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

y gestión de los riesgos psicosociales, con el fin de promover entornos de trabajo saludables, seguros y favorables para el desempeño institucional.

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

EJE 1 EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Dentro de este eje se abordan de manera integral los factores psicosociales de carácter intra y extralaboral, mediante la implementación de acciones orientadas a la protección y fortalecimiento de la dimensión familiar y personal de los servidores públicos. Estas iniciativas buscan favorecer un equilibrio armónico entre la vida personal, laboral y familiar, promoviendo entornos de trabajo saludables. De esta manera, se contribuye al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la identificación y la conexión de los servidores con la entidad, generando impactos positivos en la productividad laboral y en el clima organizacional.

- **Articulación con la caja de compensación familiar:** Cursos, capacitación informal, artes, oficios, recreación y deportes.
- **Actividades recreativas para los hijos de los servidores con edades entre los 5 y los 17:** Estará disponible solo para hijos de los servidores públicos con previa inscripción y autorización. Se solicitarán los cupos a demanda por 4 días, los niños que se hayan sido inscritos y no asistan, deberán pagar el 50% del valor de la inscripción incluyendo la alimentación.
- **Tiquetera Momentos de la Felicidad:** Se dispondrán de 6 medias jornadas o 3 días para su libre disfrute. Deben solicitarse con antelación y ser de común acuerdo con el jefe inmediato.
- **Tarde libre del cumpleaños:** Se debe disfrutar el día del cumpleaños o dentro del mes corriente. Quedarán exceptuadas las personas que cumplan años entre el 25 y el 30 de cada mes, quienes podrán disfrutarlo del 1 al 10 del mes siguiente.
- **Viernes corto:** Los viernes cortos serán programados de la siguiente manera: febrero 27, mayo 30 y septiembre 25. 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.
- **Modalidad de Trabajo Flexible Programado:** Los servidores podrán disponer de un día a la semana concertado con el jefe inmediato para realizar su jornada laboral de manera remota sin perder la conexión con su equipo de trabajo y sus funciones.
- **Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte:** Medio día libre por cada 30 ingresos en bicicleta
- **Parches VIVA:** Espacios de actividades culturales y artísticas que promuevan el bienestar de los servidores.

- **Tarde de cine:** Espacio para compartir en familia disfrutando una tarde de cine.
- **Reconocimiento de fechas conmemorativas:** Actividades lúdicas, incentivos y reconocimientos para: Cumpleaños mensuales, Día de la mujer, Día del hombre, Dia de la madre, Día del padre, Amor y amistad y Navidad. Entran en los reconocimientos todos los que el Gerente disponga para el evento de cierre de año.
- **Día de la Familia:** Un día por semestre en espacios gestionados para la integración familiar.
- **Honramos tu vocación y esfuerzo:** Reconocimiento a los servidores públicos de acuerdo con su profesión (Día del Administrador, del Abogado, del Psicólogo, entre otras).
- **Feria artística y cultural “Talentos 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.
- **Feria de emprendimiento:** Realizar en dos semanas al año la Feria de emprendimiento 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.
- **Preparación para el retiro:** Actividades de sensibilización, asesoría y gestión del conocimiento para la población de pensionados y pre pensionados.

EJE 2: SALUD MENTAL

Este eje está orientado a la promoción de la salud mental y el bienestar integral de los servidores públicos, mediante acciones que fomentan hábitos de vida saludables, como la actividad física, la alimentación balanceada, el manejo del estrés, la prevención del agotamiento laboral y del consumo de sustancias, así como el fortalecimiento de la convivencia laboral. Su desarrollo se realiza de manera articulada con el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

- **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:** 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.

- **Semana del Bienestar y SST:** Jornadas de salud y bienestar en atención a los riesgos prioritarios de la entidad.
- **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, Pausas activas, charlas de hábitos y estilo de vida saludable, Rumba aeróbica o zumba, yoga o masajes puesto a puesto.

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.

Establecer y divulgar los protocolos y rutas de atención en caso de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual con apoyo del Comité de Convivencia Laboral.

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

- **Cultura digital para el bienestar:** Alineado con el Plan Institucional de Formación, se dictarán charlas, talleres y capacitaciones enfocadas en fortalecer la cultura digital.

EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje establece el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público para el cumplimiento de los objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano.

- Reconocimiento por antigüedad.
 - Reconocimiento al mejor servidor por dependencia.
 - Día Nacional del Servidor Público.
-
- **Sensibilización del Código de Integridad:** Campaña de apropiación de los valores del servicio público.

Las actividades descritas en este plan pueden tener variación y están sujetas a disposiciones presupuestales y jurídicas.

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.

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 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
2.1.01.03.020.01.01.	
2.3.1.01.03.002.01.01.	

- **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 talento humano).

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 60%**

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

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

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					
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		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	Elizabeth Orrego Pérez Jefe de Talento Humano Comité Institucional de Gestión y Desempeño