



Plan de Bienestar

Estímulos e Incentivos
Vigencia 2024

Código: PL-DE	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

CONTENDIO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO.....	4
3. BENEFICIARIOS.....	4
4. ALCANCE	4
5. LINEAMENTOS NORMATIVOS CONCEPTUALES.....	5
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.....	7
7. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN- BIENESTAR.....	9
8. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN- ESTIMULOS E INCENTIVOS.....	16
9. INTERVENCIÓN.....	17
10. RESPONSABLES	19
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	19
12. CONTROL DE CAMBIOS	19

Código: PL-DE	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí - ADELI 2024 hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano y guarda relación con los lineamientos del plan estratégico institucional.

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público, el Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos se diseña con base a los criterios definidos en el Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. De manera particular, en el artículo 13 refiere que el propósito de este es “elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.” En este sentido ADELI, procura dar respuesta a las necesidades y expectativas de los servidores públicos, para favorecer su desarrollo integral el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.

Adicionalmente, se toma como guía el Programa Nacional de Bienestar: Servidores saludables, Entidades Sostenibles, creado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y como complemento y para generar un plan de acuerdo a las necesidades propias de la entidad, se tienen en cuenta los resultados de la evaluación de las actividades Bienestar, aplicada a los funcionarios de planta de la entidad para la vigencia 2023 y los resultados de la evaluación de riesgo psicosocial aplicada por el Proveedor COMFAMA, para medir el bienestar institucional y el clima laboral.

El pilar fundamental de ADELI es su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos incidirá directamente en el éxito de la Agencia y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. El Área de Gestión Humana presenta el Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e incentivos 2024, para los servidores públicos de libre nombramiento y remoción, vinculados y contratistas, enfocándolo en el fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

Código: PL-DE	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

2. OBJETIVO

Generar estrategias que contribuyan al bienestar, motivación, desarrollo, salud física y mental de los servidores públicos, trabajadores oficiales y sus familias, fomentando una mejora constante del clima organizacional, el fortalecimiento de la cultura institucional y la sostenibilidad de la entidad.

Objetivos Estratégicos

- Promover la participación en actividades que contribuyan a mejorar la salud tanto física como mental de los colaboradores, así como el desarrollo integral de los mismos.
- Diseñar e implementar un plan de acción orientado a subsanar los aspectos del clima laboral donde hay cabida a las oportunidades de mejora.
- Fortalecer la cultura organizacional mediante una sólida estrategia de comunicación interna que fomente la flexibilidad y adaptabilidad frente a los cambios significativos que afronte la entidad.
- Promover actividades que disminuyan los niveles de riesgo psicosocial, buscando prevenir y disminuir los estados de tensión generados por la rutina laboral y mejorar las relaciones socio afectivas de los diferentes grupos al interior de la entidad.
- Resaltar la labor de los servidores públicos y trabajadores oficiales por medio del programa de Estímulos e Incentivos, para recompensar el desempeño y fortalecer la cultura de la excelencia, alineado con los principios de gestión estratégica del talento humano (GETH) y el enaltecimiento del servidor público y su labor.

3. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí - ADELI los servidores públicos, trabajadores oficiales y sus familias (cónyuges, padres e hijos hasta los 25 años o con condición de discapacidad, que dependan económicamente del servidor).

4. ALCANCE

El Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos ADELI 2024, inicia con la recolección y tabulación de la encuesta de necesidades de capacitación como insumo para el diagnóstico de necesidades y finaliza con la evaluación de impacto de las capacitaciones realizadas y su correspondiente análisis e implementación de acciones de mejora.

Código: PL-DE	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

5. LINEAMENTOS NORMATIVOS CONCEPTUALES

5.1. Marco Normativo

Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004: El párrafo del Artículo 36 establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

Ley 734 de 2002: En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

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 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

Código: PL-DE	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

5.2. Conceptuales

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015) Necesidades: a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

Bienestar Laboral: Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del Personal Operativo y administrativos, en el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a sus empleados.

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)

Código: PL-DE	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

6.1. Evaluaciones de Percepción y Satisfacción – Plan de Capacitación vigencia 2023

Para identificar las necesidades de bienestar de los funcionarios de la Agencia-ADELI, se recopiló y tabuló las evaluaciones de satisfacción y percepción de las actividades realizadas durante la vigencia 2023, con el objetivo de identificar los aspectos a mejorar y las propuestas planteadas para la vigencia actual, adicionalmente se analiza las evaluaciones de riesgo Psicosocial realizadas por el Proveedor COMFAMA.

De acuerdo con el análisis realizado, se obtuvieron los siguientes resultados que sirven como insumo para la formulación del Plan de bienestar, estímulos e incentivos

Esta evaluación fue aplicada de forma digital apoyada en herramientas tecnológicas de uso común como lo es el WhatsApp y el Correo electrónico, la respuesta de aplicación fue la esperada y la organización de la información fue clara, coherente y segura.

Esta evaluación consta de 9 preguntas las cuales se enfocaron en aspectos tales como:

- Oportunidad y eficiencia del Plan de Bienestar
- Metodologías utilizadas
- Evaluación de las instalaciones locativas
- Logística de las jornadas de bienestar
- Personal a cargo de atender las diferentes actividades
- Satisfacción de las actividades realizadas en General

N.	PLAN DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS	NIVEL DE SATISFACCIÓN	NIVEL DE INSATISFACCIÓN	NS/NR
1	¿Consideras que las actividades programadas en el plan de Bienestar Institucional se llevaron a cabo de manera oportuna y eficiente?	100,00%	0,00%	0,00%
2	¿Considera que las Actividades programadas aportaron al Bienestar Laboral de ADELI?	100,00%	0,00%	0,00%
3	¿Considera que las metodologías utilizadas para las Actividades de Bienestar fueron las adecuadas?	100,00%	0,00%	0,00%

Código: PL-DE	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

4	Evalúa las Instalaciones locativas utilizadas para la llevar a cabo las actividades de Bienestar.	88,24%	11,76%	0,00%
5	Califica la logística implementada para llevar a cabo las actividades de Bienestar Institucional	100,00%	0,00%	0,00%
6	Evalúa el personal a cargo de atender las diferentes actividades de bienestar.	100,00%	0,00%	0,00%
7	¿Crees que en las actividades programadas se incluyó satisfactoriamente al grupo familiar?	82,35%	17,65%	0,00%
8	¿Como calificas la Actividad de funcionario del Mes? (Código de Integridad)	67,06%	8,74%	0,00%
9	¿Como calificas la actividad desarrollada por el Comité de Convivencia? (Tertulias)	82,35%	17,65%	0,00%
PROMEDIO TOTAL		97,06%	2,94%	0,00%

En total de se evaluó a 17 funcionarios de los de 19 que participaron de las actividades y los resultados obtenidos fueron satisfactorios de acuerdo con lo analizado por la Dirección Administrativa y Financiera / Área Gestión Humana.

Para la elaboración del Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos se determinó tener en cuenta los siguientes aspectos relevantes productos de las evaluaciones:

- Los temas en que los funcionarios están interesados en que se fortalezcan dentro de las estrategias de bienestar se encuentran relacionados con salud, jornadas deportivas, actividades físicas, celebraciones especiales y familiares.
- Las actividades realizadas que se realiza desde bienestar son suficiente para la mayoría de los funcionarios, sin embargo, es importante fortalecer la creatividad de contenido para no generar monotonía en las actividades.
- Durante la vigencia 2023, las actividades que fueron de mayor interés y participación para los funcionarios fueron jornadas de bienestar institucional semana de la salud y actividades familiares. Por lo anterior es importante continuar realizando estas actividades y fortalecer espacios como los convenios, estos estarán relacionados con: turismo, agencia de viajes, salud, ferias de subsidio de vivienda, seguros de vida, póliza para autos, servicios financieros, temas en que los funcionarios proponen para la nueva vigencia.

6.2. Evaluaciones de Riesgo Psicosocial 2023

Los resultados obtenidos en las evaluaciones de Riesgo Psicosocial, aplicadas durante el mes de noviembre de 2023, se convierten en un insumo relevante para el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, toda vez que se implementarán acciones que minimice los riesgos de Psicosociales de los funcionarios y que fortalezcan los lazos laborales entre los equipos de trabajo y la relación Jefe- Subalterno.

Código: PL-DE	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

Los resultados obtenidos para estas evaluaciones sugieren lo siguiente:

- Realizar Actividades que fortalezcan: la resolución de conflictos, la comunicación asertiva, as relaciones interpersonales, programación neurolingüística, psicología positiva.
- Realizar actividades del comité de convivencia para promover y fortalecer las relaciones interpersonales saludables.
- Promover acciones de programación para el cumplimiento del trabajo - Pausas activas y cognitiva.
- Programa de orientación psicológica y familiar, terapia psicológica individual, de pareja y familia - evaluación y tratamiento neuropsicológico para los hijos.
- Definir estrategias para promover el equilibrio y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.
- Talleres de hábitos de vida saludables, administración del tiempo y de la carga laboral dentro y fuera del trabajo. recreación, cultura, educación y turismo.
- Promover política y programas de flexibilidad horaria y teletrabajo.

De acuerdo con los resultados obtenidos, el Plan Institucional de bienestar, estímulos e incentivos de la Agencia ADELI se orienta para el año 2024, en satisfacer las nuevas demandas y necesidades psicosociales de los funcionarios, así como a alinear estratégicamente los objetivos institucionales con los objetivos personales, de manera que se generen espacios de tranquilidad y motivación y se consolide una cultura pensada en el ser humano.

Las actividades que se plantean para la vigencia 2024 no solamente involucran a los servidores públicos y trabajadores oficiales sino también a sus familias, la oferta incluye programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos, promoviendo la participación en actividades o programas institucionales con el acceso a experiencias de bienestar que le apuntan a los intereses característicos de la personas según el momento de vida que atraviesan: paternidad, relaciones de pareja, pre pensionado, soltería, hijos adolescentes, entre otras.

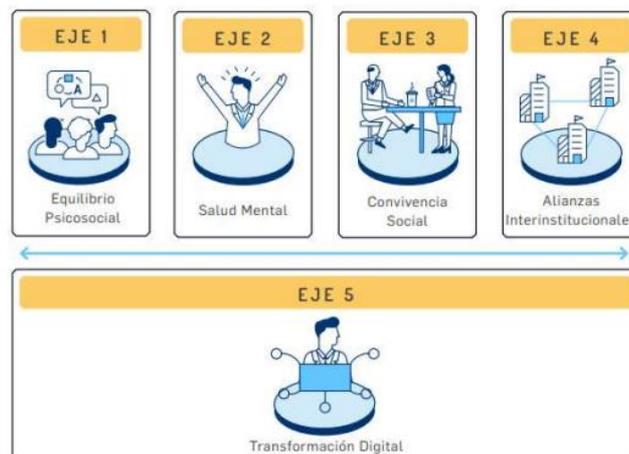
7. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN- BIENESTAR

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo es tomar como referencia Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar: “Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo

Código: PL-DE	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.”

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:



Fuente Imagen: Programa Nacional de Bienestar: “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020 – 2022, página 13.

✓ **Eje de Equilibrio Psicosocial:** Este eje se fundamenta en la adaptación de 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:

Factor Psicosocial: 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.

Equilibrio entre la Vida Personal y Laboral: Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores

Código: PL-DE	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

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.

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 permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- ✓ **Eje de 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).

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, prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos post pandemia: Son actividades que fomentan la actividad física y pueden ser: actividades deportivas de manera virtual o presencial y campañas orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras. Para ello, el área de talento humano deberá gestionar la realización semestral de una actividad deportiva dirigida por un profesional en la materia.

- ✓ **Eje de Convivencia Social:** Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad: Las entidades públicas deberán llevar a cabo iniciativas para la sensibilización de los servidores públicos en torno a la importancia de la diversidad e inclusión.

Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder: 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.

- ✓ **Eje de Alianzas Interinstitucionales:** Establece la importancia de definir alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas.

Código: PL-DE	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

Coordinación Interinstitucional: La colaboración entre entidades públicas se refiere a la posibilidad de realizar convenios interadministrativos con entidades que presten servicios, posean recursos o talento humano.

Fomento de Buenas Prácticas en Materia de Bienestar: Las entidades públicas deberán inscribir en este instrumento todas aquellas actividades que hayan contribuido exitosamente al bienestar social, de manera que pueda ser evaluada su gestión en esta materia y contribuir a la construcción de los programas de bienestar en otras entidades.

- ✓ **Eje de La Transformación Digital:** 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, los aspectos que desarrollan este eje son:

Creación de Cultura Digital para el Bienestar: 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.

Analítica de Datos para el Bienestar: La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar

Creación de Ecosistema Digital: Son actividades desarrolladas con el propósito de facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, entre otros beneficios.

Las actividades propuestas para la vigencia 2024, se enmarcan en cada uno de estos ejes de la siguiente forma:

- ✓ **Eje de Equilibrio Psicosocial**

LINEAMIENTO PNB	OBJETIVO	ACTIVIDAD PBI - ADELI
Factor Psicosocial	Promover 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	<ul style="list-style-type: none"> • Eventos deportivos y recreativos • Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales

Código: PL-DE	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

		<ul style="list-style-type: none"> • Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad, cuya implementación pueda ser gestionada con la caja de compensación. • Trabajo en casa. • Realizar las intervenciones prioritizadas según la evaluación de riesgo Psicosocial.
Equilibrio entre la vida personal, laboral	Integra aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde la entidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Horarios flexibles para los servidores públicos. • Día por cumpleaños. • Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias • Acciones con ocasión del Día del Niño. • Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.
Calidad de vida laboral	Será atendida a través de programas que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad para el Día Nacional del Servidor Público. • Reconocimiento a servidores públicos según su profesión. • Incentivos y reconocimientos. • Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte.

✓ **Eje de Salud Mental**

Código: PL-DE	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

LINEAMIENTO PNB	OBJETIVO	ACTIVIDAD PBI - ADELI
Higiene Mental	Promover acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores.	<ul style="list-style-type: none"> • Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental con el apoyo de la ARL.
Prevención de nuevos riesgos a la salud.	Fomentar la actividad física, tales como: actividades deportivas de manera virtual o presencial y acciones orientadas a prevenir el sedentarismo, entre otras.	<ul style="list-style-type: none"> • Promover actividades de Prevención del sedentarismo (pausas activas, actividad física, semana de la salud). • Entorno laboral saludable. • Promover actividades de manejo de ansiedad y gestión de los cambios. • Orientación psicológica.

✓ **Eje de Convivencia Social:**

LINEAMIENTO PNB	OBJETIVO	ACTIVIDAD PBI - ADELI
Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad	Sensibilización de los servidores públicos en torno a la importancia de la diversidad e inclusión.	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad, como la conmemoración del día de la mujer o día del Hombre. • Actividades para concientizar sobre los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso laboral y Sexual y al abuso de Poder.	Propósito de crear y asegurar espacios laborales saludables para todos los servidores públicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y

Código: PL-DE	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

		sexual y al abuso de poder. (Tertulia)
--	--	--

✓ **Eje de Alianzas Interinstitucionales:**

LINEAMIENTO PNB	OBJETIVO	ACTIVIDAD PBI - ADELI
Coordinación Interinstitucional	Realizar convenios interadministrativos o contratos con entidades que presten servicios, posean recursos en talento humano.	<ul style="list-style-type: none"> • Se trabajará en el fortalecimiento de alianzas con otras entidades del sector para el desarrollo de actividades en conjunto o de forma cooperativa. • Se trabaja articuladamente con la Alcaldía de Itagüí, para temas de Capacitación y/o Bienestar. • Realización de la feria de Servicios
Fomento de Buenas Prácticas en Materia de Bienestar	Generar mecanismos para que todas aquellas actividades que hayan contribuido exitosamente al bienestar social puedan ser evaluadas y contribuir a la construcción de los programas de bienestar en otras entidades	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de las actividades que se realizan a partir de la actualización del plan de esta vigencia.

✓ **Eje de La Transformación Digital:**

LINEAMIENTO PNB	OBJETIVO	ACTIVIDAD PBI - ADELI
Creación de Cultura Digital Para el Bienestar:	Promover actividades que nos involucre en la cultura Digital por medio de uso y apropiación de tecnologías	<ul style="list-style-type: none"> • Talleres aplicados a competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad (Pagina Web- Boletín Informativo- SIGED-SIGEP).

Código: PL-DE	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

Creación de Ecosistema Digital	La analítica de datos para el bienestar tiene el propósito de facilitar la asertiva toma de decisiones, la segmentación y caracterización de la población objetivo y la obtención de información relevante para la implementación de programas de bienestar	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de encuesta de necesidades y evaluaciones- de forma Digital. • Actualización del perfil sociodemográfico de los servidores y sus familias, según se requiera.
---------------------------------------	---	---

8. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN- ESTIMULOS E INCENTIVOS

Estímulos y Salario Emocional

Desde esta área se busca reconocer y exaltar positivamente el valor público de los colaboradores a sus funciones, con el fin de propiciar un entorno agradable, estimulante y motivador, en el que se manifiesta explícitamente el interés, la aprobación y el aprecio por las personas que hacen bien su trabajo, prestan servicios de calidad contribuyen positivamente al desarrollo de la entidad, demostrando compromiso por su trabajo. Esta iniciativa se encuentra fundamentada en artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, según el cual “Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social. (...)” Para ello, se ha desarrollado la estrategia de salario emocional, mediante la cual se enfocarán diferentes actividades que vayan en pro de alcanzar el objetivo propuesto.

Actividades y Celebraciones:

- Día del Servidor Público.
- Jornada libre por el cumpleaños.
- Horario flexibles- Días Compensados
- Día libre por uso de la bicicleta.
- Reconocimiento de las profesiones.

Plan de Incentivos Institucionales

El Plan de Incentivos se encuentra enmarcado en la normativa vigente, su objetivo está definido en el artículo 29 del Decreto 1567 de 1998, “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”,

Código: PL-DE	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

que prevé “Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia”.

Adicionalmente, buscan generar compromiso, de acuerdo con el artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 “Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades. (...)”

Por ello, la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí llevara a cabo el plan de incentivos que busca, destacar a los servidores públicos a través del reconocimiento a los equipos de trabajo en el desarrollo de su funciones o proyectos, como un sistema de estímulo bajo los principios de igualdad, equidad, objetividad y mérito. Se incluirán las siguientes modalidades de incentivos:

- **Equipos de trabajo.** Entendido como el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.
- **Reconocimiento del mejor funcionario del Año:** Seleccionar a los mejores empleados de cada nivel jerárquico, esto es, Directivo, Profesional, Técnico

9. INTERVENCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos de ADELI, orienta cada una de sus actividades al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores, desde la planeación se tienen en cuenta los aspectos que pueden ser impactados desde cada una de las actividades y que se convierten en oportunidades para mejorar el clima laboral, el bienestar y por supuesto mitigar el riesgo psicosocial. Por ello, son enfocadas desde los elementos de calidad de vida, dimensiones claves que se trabajan de manera transversal desde las rutas de creación de valor propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Las rutas de creación de valor que hacen parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG (Presidencia de la República, 2017), son las siguientes:

Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos: Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

Código: PL-DE	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

- Entorno laboral saludable
- Horarios flexibles
- Equilibrio vida laboral/personal Mejorar el entorno físico
- Salario emocional
- Espacios de innovación Mejoramiento individual

Ruta del Crecimiento: Liderando Talento: El rol de los líderes, es cada vez más complejo debido a que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

- Cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.
- Estilo de liderazgo orientado al talento humano, valores y orientación al logro.
- Desarrollo y formación del ser.
- Clima laboral

Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos: El cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los empleados de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esto aunado a que es una de las acciones del Plan Estratégico Institucional a través de la cual se quiere la Institucionalidad fortalecida y capacitada para recuperar la confianza ciudadana, con un objetivo específico que consiste en desarrollar las competencias de los servidores y colaboradores como acción institucional que fortalezca la confianza de la ciudadanía y de esta manera lograr que a nivel institucional se apropien los objetivos, misión, visión y oferta institucional de la Entidad a través sensibilizaciones a los funcionarios de la Agencia y con ello asegurar una gestión efectiva, eficiente y oportuna.

- Cultura organizacional, cambio e integridad.
- Implementación de una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.
- Capacitación

Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien: La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del

Código: PL-DE	PLAN ANUAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

- Clima organizacional.
- Cultura organizacional, integridad y valores

Ruta del Análisis de Datos: Conociendo el Talento: Un aspecto de gran relevancia para una Gestión Estratégica del Talento Humano es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

- Planta de personal
- Caracterización del talento humano
- Gestión de datos SIGEP II

10. RESPONSABLES

Los responsables de la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Anual de Bienestar, Estímulos e Incentivos serán la Dirección Administrativa y Financiera Área de Gestión Humana.

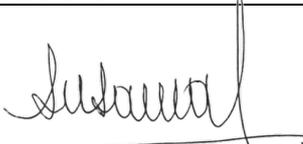
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento corresponderá al indicador que se establezca en el Plan de Acción y la Ficha de Indicadores de Gestión para la vigencia, los seguimientos se realizarán de manera trimestrales y el cual será reportado a la Dirección de Planeación.

12. CONTROL DE CAMBIOS

ASUNTO	FECHA
Creación del documento en su versión 1	30/01/2024


DIANA PATRICIA AREOLEDA ISAZA
Gerente General


SUSANA SALDARRIAGA CARMONA
Directora Administrativa y Financiera