



ADELI

EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

Agencia de Desarrollo Local de Itagüí · ADELI
Centro Comercial La Gran Manzana Carrera 49 No. 50 A - 20 - Piso 3
Municipio de Itagüí
contactenos@adeli.gov.co
Teléfono. 373 76 76 Ext. 41100
Nit. 900590434 - 8

   adeli.gov.co



ADELI

EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO.....	2
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO	3
3. BENEFICIARIOS.....	4
4. ALCANCE	5
5. LINEAMENTOS NORMATIVOS CONCEPTUALES.....	5
5.1. Marco Normativo.....	5
5.2. Marco conceptual.....	6
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	7
6.1. Evaluaciones de Percepción y Satisfacción – Plan de Capacitación vigencia 2024	7
6.2. Evaluaciones de Riesgo Psicosocial	8
7. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN- BIENESTAR	9
7.1 Equilibrio psicosocial.....	9
7.2 Salud mental	10
7.3 Diversidad e inclusión.....	11
7.4 Transformación digital	11
7.5 Identidad y vocación por el servicio público	12
8. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN- ESTIMULOS E INCENTIVOS....	14
9. INTERVENCIÓN	15
10. RESPONSABLES.....	16
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	16
12. CONTROL DE CAMBIOS	17

Agencia de Desarrollo Local de Itagüí · ADELI
Centro Comercial La Gran Manzana Carrera 49 No. 50 A - 20 - Piso 3
Municipio de Itagüí
contactenos@adeli.gov.co
Teléfono. 373 76 76 Ext. 41100
Nit. 900590434 · 8

   adeli.gov.co

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Incentivos Institucionales de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí - ADELI 2025 forma parte del Plan Estratégico de Talento Humano y está armonizado con los lineamientos del plan estratégico institucional.

Este plan se elabora en cumplimiento con las normativas establecidas para las entidades del sector público, tomando como base los criterios definidos en el Decreto 1567 de 1998, que crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En particular, el artículo 13 de dicho decreto establece que el propósito de estos sistemas es "elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado, contribuyendo al cumplimiento de los resultados institucionales". En este contexto, ADELI busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores públicos, favoreciendo su desarrollo integral y mejorando su calidad de vida, así como la de sus familias.

Asimismo, se toma como referencia el Programa Nacional de Incentivos Institucionales: "Servidores saludables, Entidades Sostenibles", creado por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Para diseñar un plan acorde a las necesidades de la entidad, también se han considerado los resultados de la evaluación de actividades de incentivos realizadas en 2024 para los funcionarios de planta de ADELI.

La implementación adecuada de políticas y procedimientos impactará directamente en el éxito de la Agencia y en el logro de sus objetivos y metas institucionales. El Área de Gestión Humana presenta el Plan de Incentivos Institucionales 2025, dirigido a los servidores públicos, con el objetivo de fortalecer la calidad de vida general, reconocer la labor de los servidores y fomentar una cultura organizacional que genere sentido de pertenencia y motivación.

2. OBJETIVO

Diseñar e implementar estrategias que promuevan el bienestar, la motivación, el desarrollo y la salud física y mental de los servidores públicos, trabajadores oficiales y sus familias. Estas estrategias buscan fomentar una mejora continua del clima

organizacional, fortalecer la cultura institucional y asegurar la sostenibilidad de la entidad.

Objetivos Estratégicos

- Fomentar la participación en actividades que favorezcan la salud física y mental de los colaboradores, promoviendo su desarrollo integral.
- Diseñar e implementar un plan de acción para abordar las áreas de oportunidad en el clima laboral, con el fin de mejorar el ambiente de trabajo.
- Reforzar la cultura organizacional mediante una estrategia efectiva de comunicación interna que promueva la flexibilidad y adaptación frente a los cambios significativos de la entidad.
- Desarrollar actividades que reduzcan los niveles de riesgo psicosocial, previniendo y disminuyendo los efectos negativos de la rutina laboral, mejorando las relaciones socioafectivas entre los distintos grupos dentro de la entidad.
- Reconocer y destacar el desempeño de los servidores públicos y trabajadores oficiales a través del programa de Incentivos, promoviendo la cultura de la excelencia y alineando la gestión del talento humano con los principios estratégicos de la entidad.

3. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan Incentivos Institucionales de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí - ADELI los servidores públicos y los trabajadores oficiales vinculados a la entidad y sus respectivas familias. Con el propósito de mejorar su calidad de vida, promover su desarrollo integral y fortalecer el bienestar físico y mental de todos los integrantes del grupo familiar.

4. ALCANCE

El Plan de Incentivos Institucional ADELI 2025 inicia con la recolección y tabulación de la encuesta de necesidades de capacitación, la cual constituye una herramienta clave para identificar las áreas prioritarias de desarrollo tanto a nivel individual como organizacional. Este diagnóstico inicial permite enfocar los esfuerzos en las necesidades reales de los servidores públicos y trabajadores oficiales, asegurando que las acciones que se tomen sean pertinentes y efectivas.

A partir de esta información, se diseñan los programas de bienestar, los cuales están alineados con los objetivos estratégicos de la entidad y con las necesidades específicas. La fase final del proceso consiste en una evaluación rigurosa del impacto de las actividades realizadas, mediante el análisis de indicadores de desempeño, satisfacción y cambios en el clima organizacional. Con base en los resultados de esta evaluación, se desarrollan e implementan acciones de mejora para optimizar futuros programas y garantizar la efectividad continua del plan.

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 e incentivos 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 incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

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.

5.2. Marco conceptual

Servidores públicos: Según el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia, "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: Atender las necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, de los servidores públicos es fundamental no solo para mantener su motivación y desempeño, sino también para retener el talento humano en el servicio público. El Estado, como empleador, debe estar preparado para competir con el sector privado, con el fin de atraer nuevo talento y asegurar la permanencia del que ya posee.

Bienestar Laboral: Es un proceso continuo orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del personal operativo y administrativo. Su objetivo es mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias, además de aumentar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrecen.

Clima Laboral: Se refiere a las características del ambiente de trabajo que los empleados perciben y que influyen en su comportamiento laboral. Estas características pueden ser relativamente estables a lo largo del tiempo y varían entre diferentes entidades o dependencias dentro de una misma organización (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional: Es el conjunto de valores, creencias y entendimientos compartidos por los miembros de una organización, los cuales influyen en su comportamiento y en la forma en que se realizan las tareas. La cultura organizacional actúa como el lazo social o normativo que une a la entidad,

manifestándose a través de mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, y estilos de comunicación, liderazgo y lenguaje, los cuales guían las conductas de sus integrantes (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, p. 15).

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

6.1. Evaluaciones de Percepción y Satisfacción – Plan de Capacitación vigencia 2024

Para identificar las necesidades de incentivos de los funcionarios de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí - ADELI, se recopilaron y tabularon las evaluaciones de satisfacción y percepción de las actividades realizadas durante la vigencia de 2024. El objetivo de este proceso fue identificar los aspectos a mejorar y las propuestas planteadas para este año.

A partir del análisis de los resultados obtenidos, se generaron insumos valiosos para la formulación del Plan de Incentivos Institucionales.

La evaluación se aplicó de manera digital, utilizando herramientas tecnológicas de uso común, como WhatsApp, Google Forms y correo electrónico. La respuesta obtenida fue satisfactoria, y la organización de la información fue clara, coherente y segura.

Esta evaluación consistió en una serie de preguntas diseñadas para abordar diversos aspectos clave relacionados con el bienestar de los funcionarios. Las preguntas se centraron en áreas específicas como:

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

Los resultados obtenidos fueron considerados satisfactorios, según el análisis realizado por la Dirección Administrativa y Financiera en conjunto con el Área de Gestión Humana. Tras revisar y evaluar las respuestas recopiladas en la encuesta de satisfacción y percepción, se concluyó que, en general, los servidores mostraron un nivel positivo de valoración hacia las actividades de incentivos y los programas implementados durante el año 2024.

Para la elaboración del Plan de Incentivos Institucionales vigencia 2025, se consideraron los siguientes aspectos clave derivados de las evaluaciones realizadas:

- **Áreas de interés de los funcionarios:** Los servidores expresaron su interés en que se refuercen dentro de las estrategias de bienestar temas relacionados con la salud, jornadas deportivas, actividades físicas, celebraciones especiales y eventos familiares.
- **Satisfacción con las actividades realizadas:** En general, los servidores consideran que las actividades organizadas por el área de bienestar son suficientes. Sin embargo, se destacó la necesidad de innovar y diversificar el contenido de las actividades para evitar la monotonía y mantener el interés de los participantes.
- **Actividades de mayor interés y participación:** Fortalecer espacios como los convenios, que incluyen temas de turismo, agencias de viajes, salud, ferias de subsidio de vivienda, seguros de vida, pólizas para autos y servicios financieros. Estos temas han sido propuestos por los servidores para ser incorporados en la nueva vigencia.

Este análisis servirá como base para estructurar las nuevas acciones del plan, ajustándolas a las necesidades y expectativas de los empleados, con el fin de seguir promoviendo su bienestar integral.

6.2. Evaluaciones de Riesgo Psicosocial

El Plan Institucional de Incentivos de la Agencia para el año 2025 está enfocado en atender las nuevas demandas y necesidades psicosociales de los funcionarios, alineando estratégicamente los objetivos institucionales con los personales. El propósito es crear espacios que fomenten la tranquilidad, la motivación y consolidar una cultura organizacional centrada en el ser humano.

Las actividades propuestas para 2025 no solo están dirigidas a los servidores públicos y trabajadores oficiales, sino también a sus familias. La oferta incluirá programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos, que fomenten la participación en actividades diseñadas para promover el bienestar. Estas iniciativas se adaptarán a los intereses y momentos de vida de los empleados, abordando aspectos como la paternidad, las relaciones de pareja, la etapa de pre-pensión, y la crianza de hijos adolescentes, entre otros.

7. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN- BIENESTAR

El Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 establece cinco ejes fundamentales que tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores públicos. Estos ejes fueron formulados en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, considerando las necesidades identificadas en el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral. Así, se definieron los siguientes ejes estratégicos:

7.1 Equilibrio psicosocial

Este eje se centra en la adaptación a nuevas situaciones, el aumento del volumen de trabajo y su complejidad, la extensión de la jornada laboral, entre otros factores. En este contexto, se abordan temas como:

- **Factor Psicosocial:** Este componente se refiere a las actividades que favorecen la salud física, mental y social de los servidores públicos, buscando prevenir los riesgos laborales y promover la humanización del trabajo. Se enfoca en iniciativas como el salario emocional, que contribuyen al bienestar laboral, al aumento de la productividad, a la reducción del ausentismo por enfermedad y, al mismo tiempo, a la gestión y retención del talento humano.
- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente incluye todas las acciones orientadas a proteger y fortalecer la dimensión familiar de los servidores públicos, reconociendo que el equilibrio entre la vida laboral y familiar es clave para promover su bienestar general.

- **Calidad de vida laboral:** La calidad de vida laboral se abordará mediante programas diseñados para mejorar las condiciones laborales de los servidores, con el fin de satisfacer sus necesidades y facilitar su desarrollo personal, profesional y organizacional.

7.2 Salud mental

Este eje incluye acciones enfocadas en promover la salud mental de los servidores públicos, con el objetivo de alcanzar un estado de bienestar en el que sean conscientes de sus capacidades y aprendan a gestionar el estrés asociado a sus cargos y funciones, para así mantener su productividad. Además, abarca la promoción de hábitos de vida saludables, como la práctica regular de actividad física, una nutrición balanceada, la prevención del consumo de tabaco y alcohol, el lavado de manos y el mantenimiento de un peso saludable, entre otros.

- **Higiene Mental o Psicológica:** Este componente se enfoca en las acciones dirigidas a preservar la salud mental de los servidores públicos, promoviendo su armonía con el entorno sociocultural y contribuyendo a su bienestar general, con el objetivo de mejorar continuamente su calidad de vida. En este contexto, se implementan diversas estrategias, tales como: acompañamiento psicológico y estrategias para el mantenimiento de la salud mental, que incluyen la participación de profesionales en psicología para abordar temas como la identificación de conductas suicidas, el manejo de situaciones difíciles, el tabaquismo, el consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, la violencia física y sexual, y los síntomas de estrés, ansiedad y depresión; actividades de promoción de la salud, que buscan fomentar hábitos saludables entre los servidores públicos, así como el acompañamiento y la implementación de iniciativas centradas en el autocuidado, la importancia de una alimentación saludable y equilibrada, el descanso adecuado y la adopción de prácticas que favorezcan una mejor calidad de vida y estrategias para trabajar bajo presión, que orientan a los servidores públicos en la gestión de problemas y situaciones complejas, proporcionando herramientas para resolver conflictos de manera efectiva sin que esto afecte su bienestar emocional.
- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Este componente está enfocado en mejorar la salud de los servidores públicos para contribuir a su bienestar y

calidad de vida. Para ello, se integran las siguientes iniciativas: campañas para prevenir el sedentarismo, manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, meditación y control de la respiración; es crucial evaluar la carga laboral de los servidores públicos y los estilos de liderazgo que se están utilizando, para asegurar que las condiciones de trabajo sean equilibradas y favorables para el bienestar.

7.3 Diversidad e inclusión

Este eje se enfoca en las acciones que las entidades públicas deben implementar para promover la diversidad, inclusión y equidad. Incluye la prevención, atención y medidas de protección contra todas las formas de violencia de género y discriminación por motivos de raza, etnia, religión, discapacidad u otras causas.

- **Fomento de la inclusión, diversidad y la equidad:** Este componente se centra en actividades destinadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el entorno de trabajo. Además, busca prevenir prácticas irregulares, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente. Su objetivo es contribuir a la creación de un ambiente laboral positivo, seguro y diverso, que favorezca el bienestar y la mejora continua de la calidad de vida de los servidores públicos.
- **Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente se enfoca en actividades dirigidas a la prevención, atención y adopción de medidas de protección contra todas las formas de violencia de género y violencia hacia las mujeres, así como cualquier tipo de discriminación por motivos de raza, etnia, religión, discapacidad u otras causas.

7.4 Transformación digital

Las herramientas informáticas permiten recopilar más información sobre los colaboradores, facilitando la comunicación con ellos y agilizando, en algunos casos, la gestión del bienestar. Los aspectos que desarrollan este eje son:

- **Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente destaca la importancia de crear una cultura digital que facilite a los servidores públicos la gestión de su flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas,

así como la flexibilidad laboral, entre otros beneficios. Para lograrlo, es necesario impulsar una transformación digital en toda la organización, utilizando diversos canales de comunicación y herramientas que permitan implementar nuevas estrategias y conocimientos.

- **Analítica de datos para el bienestar:** Tiene como objetivo facilitar la toma de decisiones, la segmentación y caracterización de los servidores públicos, así como la recopilación de datos clave para la implementación efectiva de los programas de incentivos.
- **Creación de ecosistemas digitales:** Este componente tiene como objetivo facilitar el trabajo de los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades, optimizar la organización de los tiempos y flujos de trabajo, mejorar la comunicación interna y permitir un acceso rápido a la información disponible, entre otros beneficios.

7.5 Identidad y vocación por el servicio público

Este eje incluye acciones orientadas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el objetivo de internalizar e implementar los valores establecidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública definidos en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004. Además, busca que comprendan el significado y la trascendencia de su labor, contribuyendo a aumentar la confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado.

- **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** Este componente se centra en actividades diseñadas para fortalecer el sentido de pertenencia de los servidores públicos hacia la visión, misión y objetivos estratégicos de la entidad. El propósito es lograr su compromiso, fomentar su identificación con la entidad y que comprendan la importancia de su labor en la prestación de un servicio de calidad y eficiente, capaz de satisfacer las expectativas de los grupos de interés.

Las actividades previstas para la vigencia 2025 se organizan en torno a cada uno de estos ejes de la siguiente manera:

LINEAMIENTO PNB	OBJETIVO	ACTIVIDAD PBI - ADELI
Factor Psicosocial	Promover actividades que fortalezcan el sentido de pertenencia y la conexión de los servidores públicos con la entidad, además de contribuir a la humanización del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades Lúdico - Deportivas • Celebración día del niño • Celebración de las profesiones • Celebración de cumpleaños • Celebración día del padre y de la madre • Jornadas de bienestar • Celebración novena navideña • Tarde libre por el cumpleaños • Día de la mascota • Celebración Halloween • Horarios flexibles compensados • Descanso tres días por semestre • Semana de descanso para padres con hijos en colegio • Riesgo psicosocial • Madres lactantes • Programa pre pensionados.
Salud mental	Promover acciones enfocadas en preservar la salud mental de los servidores públicos y sus familias, con el fin de mantener su bienestar social.	<ul style="list-style-type: none"> • Jornada de la salud • Nutrición saludable • Manejo del estrés, ansiedad y depresión • Actividades del Comité COPASST
Diversidad e Inclusión	Fomentar la sensibilización de los servidores públicos sobre la importancia de la diversidad e inclusión, promoviendo la aceptación y el respeto por las diferencias en el entorno laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Encuestas clima laboral • Actividades del Comité de convivencia
Transformación digital	Promover actividades que fomenten la integración en la	<ul style="list-style-type: none"> • Teletrabajo

LINEAMIENTO PNB	OBJETIVO	ACTIVIDAD PBI - ADELI
	cultura digital, mediante el uso y la apropiación de tecnologías.	
identidad y vocación por el servicio público	fortalecer el sentido de pertenencia de los servidores públicos hacia la entidad, promoviendo su compromiso con la misión y los valores institucionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivo al mejor servidor del año • Celebración día del servidor público • Código de Integridad

8. ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN- ESTIMULOS E INCENTIVOS

Desde esta área, el objetivo es reconocer y valorar positivamente el aporte de los colaboradores a través de sus funciones, con el fin de crear un entorno agradable, estimulante y motivador. Se busca expresar de manera clara el interés, la aprobación y el aprecio hacia aquellos que desempeñan su labor con excelencia, brindan servicios de calidad y contribuyen al desarrollo de la entidad, demostrando un fuerte compromiso con su trabajo. Esta iniciativa se basa en el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, que establece que "las entidades deberán organizar programas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, a través de programas de bienestar social". En este contexto, se ha diseñado la estrategia de salario emocional, que incluye diversas actividades orientadas a alcanzar los objetivos establecidos para fomentar un ambiente laboral positivo y motivador.

Plan de Incentivos Institucionales

El Plan de Incentivos Institucionales está alineado con la normativa vigente y tiene como base 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". Este artículo establece que "Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer el desempeño individual del mejor empleado de la entidad, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia".

Además, el Plan de Incentivos Institucionales tiene como propósito generar un mayor compromiso, conforme al artículo 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015, que señala: "Los planes de incentivos, dentro de los planes de bienestar social, tienen

por objetivo otorgar reconocimientos por el buen desempeño, fomentando una cultura de trabajo enfocada en la calidad y productividad, y un mayor compromiso con los objetivos de la entidad.”

En este contexto, la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí - ADELI implementará el Plan de Incentivos Institucionales, con el fin de reconocer a los servidores públicos y equipos de trabajo que se destaquen por su desempeño en la ejecución de funciones o proyectos. Este sistema de estímulos se regirá por los principios de igualdad, equidad, objetividad y mérito.

9. INTERVENCIÓN

El Plan de Incentivos Institucionales de ADELI está diseñado para mejorar la calidad de vida de sus servidores, orientando todas sus actividades hacia este objetivo. Desde la fase de planificación, se consideran los aspectos que pueden ser impactados positivamente por cada una de las iniciativas, generando así oportunidades para mejorar el clima laboral, promover el bienestar y reducir los riesgos psicosociales. Las actividades se enfocan en aspectos clave de la calidad de vida, abordados de manera transversal a través de las rutas de creación de valor establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

Las rutas de creación de valor, que forman parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), son las siguientes:

Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos: Investigaciones demuestran que la felicidad en el trabajo aumenta la productividad. Un entorno laboral adecuado, el equilibrio entre vida personal y trabajo, incentivos y la posibilidad de innovar contribuyen al bienestar de los servidores, lo cual se refleja en su eficiencia y calidad de trabajo.

Ruta del Crecimiento: Liderando Talento: Los líderes deben comprender que el éxito organizacional depende del compromiso de su equipo. Para fortalecer el liderazgo, es fundamental proporcionar espacios de desarrollo y crecimiento, que impulsen tanto a los líderes como a sus equipos a alcanzar metas comunes.

Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos: El cambio cultural debe ser un proceso constante en las entidades públicas, con un enfoque en el bienestar de los

servidores. Esto contribuirá a la satisfacción de los ciudadanos, creando mecanismos innovadores que mejoren la atención pública. La cultura organizacional debe centrarse en valores y en resultados, asegurando el compromiso y la motivación de los servidores.

Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien: La satisfacción de los ciudadanos depende de la calidad de los servicios que reciben. Esto está directamente relacionado con la gestión estratégica del talento humano, que incluye evaluaciones periódicas del desempeño institucional y personal. Fomentar la calidad requiere un enfoque continuo en la gestión del rendimiento y una retroalimentación constante.

Ruta del Análisis de Datos: Conociendo el Talento: El análisis de datos actualizado sobre el talento humano es esencial para la toma de decisiones y el diseño de estrategias que impacten en el desarrollo, crecimiento y bienestar de los servidores. Utilizando tecnología, se pueden tomar decisiones en tiempo real que mejoren las competencias, motivación y compromiso del personal.

10. RESPONSABLES

La Dirección Administrativa y Financiera y el Área de Gestión Humana será la encargada de formular, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar el Plan Anual de Incentivos

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

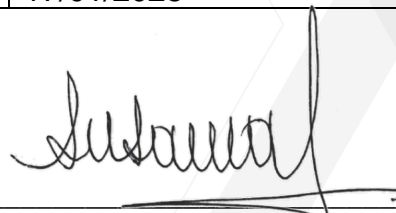
El seguimiento se basará en el indicador definido en el Plan de Acción y en los Indicadores de Gestión para la vigencia correspondiente. Este seguimiento se realizará de forma trimestral y los resultados serán reportados a la Dirección de Planeación.

12. CONTROL DE CAMBIOS

ASUNTO	FECHA
Creación del documento en su versión 1	17/01/2025



DIANA PATRICIA ARBOLEDA ISAZA
Gerente General



SUSANA MARIA SALDARRIAGA CARMONA
Directora Administrativa y Financiera



Proyectó: *Estefania Calderón Arcila*
Profesional Área Gestión Humana