



Alcaldía de Medellín

— Distrito de —
Ciencia, Tecnología e Innovación

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS Y DE BIENESTAR

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

Elaborado por: Dirección Administrativa y Financiera

Medellín, enero de 2026

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. GENERALIDADES	5
1.1 Objetivos	5
1.1.1 Objetivo general.....	5
1.1.2 Objetivos específicos	5
1.2 Propósito	5
1.3 Cobertura.....	5
1.4 Responsables	6
2. MARCO NORMATIVO	7
3. MARCO CONCEPTUAL.....	9
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	11
4.1 Análisis de la caracterización del talento humano.....	11
4.2 Medición del clima organizacional.....	13
4.3 Resultados medición Batería del Riesgo Psicosocial	17
5. COMPONENTES Y SUBPROCESOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS ...	21
5.1 Eje 1. Equilibrio Psicosocial	21
5.1.1 Factores Psicosociales.....	21
5.1.2 Equilibrio entre la vida laboral y familiar	22
5.1.3 Calidad de vida laboral.....	22
5.2 Eje 2. Salud mental.....	24
5.2.1 Higiene mental.....	24
5.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud	24
5.3 Eje 3. Diversidad e Inclusión.....	25
5.3.1 Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad.....	26
5.4 Eje 4. Transformación Digital.....	27
5.4.1 Ciudadanía Digital y Cultura de Bienestar	27
5.4.2 Analítica de Datos para la Gestión del Talento (Bienestar 4.0)	27
5.5 Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público	28



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

6. RECURSOS Y APOYO INTERINSTITUCIONAL	29
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	30

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público-Privadas - Agencia APP, para la vigencia 2026, tiene como propósito generar espacios que eleven la calidad de vida y promuevan el desarrollo integral de los servidores públicos y sus familias. Lo anterior busca fortalecer una cultura organizacional basada en un alto sentido de pertenencia, calidad humana y la motivación constante del talento humano de la entidad.

El bienestar de los colaboradores es un pilar estratégico: su gestión permite el cumplimiento de los objetivos institucionales y genera transformaciones positivas en los ámbitos personal y profesional. En consecuencia, la Agencia APP se compromete a brindar las herramientas necesarias para que sus integrantes encuentren satisfacción en sus labores, fomentando emociones positivas que les permitan potenciar sus fortalezas y virtudes. Este enfoque se alinea con el modelo PERMA, el cual integra cinco elementos esenciales: emociones positivas (*Positive Emotions*), compromiso (*Engagement*), relaciones (*Relationships*), propósito (*Meaning*) y logro (*Accomplishment*), todos ellos consolidados mediante la promoción de hábitos saludables.

Asimismo, este plan se fundamenta en el Decreto Ley 1567 de 1998, el cual define los programas de bienestar social como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, así como el mejoramiento de su nivel de vida y el de su grupo familiar.

Finalmente, el presente plan se formula bajo los lineamientos del actual Programa Nacional de Bienestar 2023-2026: "Hacia una gestión del talento humano para la vida". Este marco técnico nacional establece la metodología y los ejes estratégicos que permiten agrupar, ejecutar y realizar un seguimiento objetivo a las actividades, asegurando que la gestión del bienestar sea sostenible y coherente con las metas del Estado.

1. GENERALIDADES

1.1 Objetivos

1.1.1 Objetivo general

Establecer estrategias integrales de bienestar que eleven la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Agencia APP y sus familias, mediante el fomento de un equilibrio entre la vida personal y profesional. Lo anterior, con el fin de potenciar el desarrollo humano, la salud mental, la productividad institucional y el fortalecimiento de la vocación de servicio, consolidando un alto sentido de pertenencia y compromiso con el propósito misional de la entidad.

1.1.2 Objetivos específicos

- Desarrollar acciones y programas de "salario emocional" que faciliten la conciliación de tiempos en diversos escenarios laborales, fortaleciendo la resiliencia de los servidores ante situaciones de crisis y el fomento de entornos de trabajo flexibles.
- Ejecutar acciones de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, con especial énfasis en la salud mental y el bienestar psicosocial, utilizando herramientas presenciales y digitales para mitigar riesgos como el agotamiento laboral (burnout).
- Atender las necesidades de bienestar y estímulos detectadas, con el fin de consolidar una cultura organizacional inclusiva que valore el mérito, la diversidad y el compromiso de los servidores públicos de la Agencia APP.
- Garantizar que las actividades de bienestar y estímulos cuenten con un seguimiento basado en indicadores de impacto, alineados con los lineamientos de Función Pública para la construcción de entidades públicas sostenibles y saludables.

1.2 Propósito

Implementar de manera integral las estrategias y acciones de bienestar social e incentivos, diseñadas a partir del diagnóstico de necesidades, expectativas e intereses de los servidores públicos de la Agencia APP. Se busca consolidar un entorno laboral saludable y sostenible que potencie el desarrollo del ser, el equilibrio psicosocial y la excelencia en el desempeño, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos institucionales y al fortalecimiento del servicio público.

1.3 Cobertura

La cobertura del presente Plan se define según la naturaleza de los estímulos y la vinculación de los colaboradores con la Agencia APP, de la siguiente manera:



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

- **Bienestar Social:** Serán beneficiarios de los programas de protección y servicios sociales todos los servidores públicos de la entidad, independientemente de su tipo de vinculación (Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción, y Provisionales), así como sus núcleos familiares, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015.
- **Incentivos y Estímulos:** Los incentivos (pecuniarios y no pecuniarios) están dirigidos exclusivamente a los servidores de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción que cumplan con los requisitos de excelencia en el desempeño (calificación sobresaliente) y los años de servicio requeridos, según la normativa vigente.
- **Colaboradores (Contratistas):** En el marco de la cultura del cuidado y el fortalecimiento del clima organizacional, los colaboradores vinculados mediante contrato de prestación de servicios podrán participar en las actividades de bienestar general, salud mental y clima laboral, siempre que su participación no implique el pago de incentivos pecuniarios o beneficios restringidos por ley a los servidores públicos.

1.4 Responsables

La Dirección Administrativa y Financiera, será la responsable de diseñar, ejecutar y coordinar las actividades propias al cumplimiento del Plan de Bienestar y Estímulos de la Agencia APP.



2. MARCO NORMATIVO

Norma	Descripción
Constitución Política de 1991	Artículos 52 y 57: Reconocen el derecho a la recreación, el deporte y el uso del tiempo libre, además de fomentar la participación de los trabajadores en la gestión de las entidades.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos. Define el bienestar social como un proceso permanente para el desarrollo integral del empleado y su familia.
Ley 909 de 2004	Regula el empleo y la gerencia pública. En su Título 10, establece la obligatoriedad de los sistemas de estímulos para garantizar la eficacia de la gestión pública.
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario: En su Título 10, compila y unifica todas las disposiciones sobre bienestar social e incentivos en el sector público.
Ley 1857 de 2017	Ley de la Familia: Establece la obligación de las entidades de gestionar una jornada semestral para que los servidores compartan con su familia (Día de la Familia).
Ley 2294 de 2023	El Plan Nacional de Desarrollo; introduce el enfoque de "Entidades Saludables y Sostenibles" y el fortalecimiento del bienestar como eje de la paz total y la justicia social.
Ley 1952 de 2019	En su artículo 37 (numerales 4 y 5), establece como derecho de todo servidor público participar en los programas de bienestar social y recibir estímulos. El código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario
Ley 1960 de 2019	Modifica el Decreto Ley 1567 de 1998 para permitir que provisionales y contratistas accedan a programas de bienestar y capacitación, sujeto a disponibilidad presupuestal. Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

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”.

Directiva Presidencial 01 de 2023

Establece protocolos obligatorios para la prevención y atención del acoso sexual y violencias basadas en género dentro de las entidades públicas.

Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

En la Dimensión de Talento Humano, establece el bienestar como un requisito para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).

Programa Nacional de Bienestar 2023-2026

Lineamiento Técnico Actual; sustituye al programa anterior. Propone los 5 ejes estratégicos actuales (Salud Mental, Equilibrio Psicosocial, Diversidad, Transformación Digital e Identidad).



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

3. MARCO CONCEPTUAL

Concepto	Definición
Bienestar laboral	Se entiende como un estado de equilibrio y satisfacción que surge de la provisión de bienes y servicios por parte de la entidad, orientados a la mejora integral de las condiciones de vida del servidor y su familia, bajo un enfoque de cultura del cuidado.
Calidad de Vida Laboral	Percepción subjetiva y objetiva de un ambiente de trabajo que resulta propicio, motivante y seguro, permitiendo al servidor público el desarrollo de sus capacidades en armonía con su vida personal.
Clima Laboral	Conjunto de percepciones compartidas por los servidores sobre las dinámicas internas y el ambiente de trabajo. Según el nuevo lineamiento, incluye la seguridad psicológica y el apoyo percibido en situaciones de crisis.
Cultura organizacional	Sistema de valores, creencias e identidades que definen el comportamiento de los integrantes. Para la Agencia APP, implica además el sentido de vocación por el servicio público y la apropiación de la ética del cuidado.
Desvinculación Asistida (Prepensionados)	Acciones de acompañamiento técnico y psicosocial dirigidas a servidores próximos al retiro forzoso o jubilación, facilitando su transición hacia una nueva etapa vital mediante la gestión del conocimiento y el cierre de ciclo laboral.
Estímulos e incentivos	Medidas (pecuniarias y no pecuniarias) basadas en el mérito y la excelencia, destinadas a reconocer el desempeño sobresaliente, incrementar la motivación y fortalecer el compromiso con las metas institucionales.
Protección y Servicios Sociales	A través de ellos se definen programas que atienden necesidades básicas y de desarrollo (ocio, educación, salud, vivienda) detectadas en el diagnóstico, enfocados en mejorar los niveles de bienestar del servidor y su grupo familiar de forma equitativa.
Salud Integral y Mental	Conjunto de acciones de promoción y prevención dirigidas a mitigar riesgos psicosociales (estrés, <i>burnout</i>) y fomentar hábitos de vida saludables que aseguren la funcionalidad y equilibrio del servidor.



Alcaldía de Medellín

Distrito de

Ciencia, Tecnología e Innovación

Salario emocional

Práctica compuesta por beneficios no económicos (flexibilidad horaria, días de familia, teletrabajo, reconocimientos públicos) que satisfacen necesidades personales y profesionales, aumentando la lealtad institucional y la productividad sin impacto fiscal directo.

Entidades Sostenibles y Saludables

Modelo de gestión donde la entidad promueve el bienestar como motor de sostenibilidad institucional, basándose en la justicia social y el respeto por la diversidad.

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

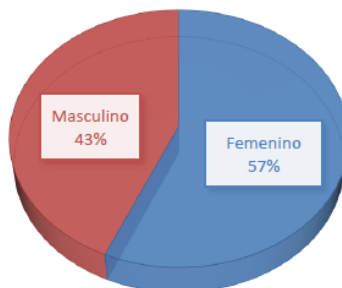
El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Agencia APP se fundamenta en un análisis técnico y participativo, estructurado a partir de diversas fuentes de información recolectadas durante la vigencia 2025. Este diagnóstico permite identificar las brechas de bienestar y las expectativas reales de los servidores para asegurar que las acciones de año actual sean pertinentes y de alto impacto.

4.1 Análisis de la caracterización del talento humano

Conforme a la caracterización efectuada desde la batería de riesgo psicosocial al talento humano de la Agencia APP (incluyendo contratistas por ser el mayor número de empleados en la entidad) se obtuvieron los siguientes datos:

Población total: 69 personas

Sexo



Edad

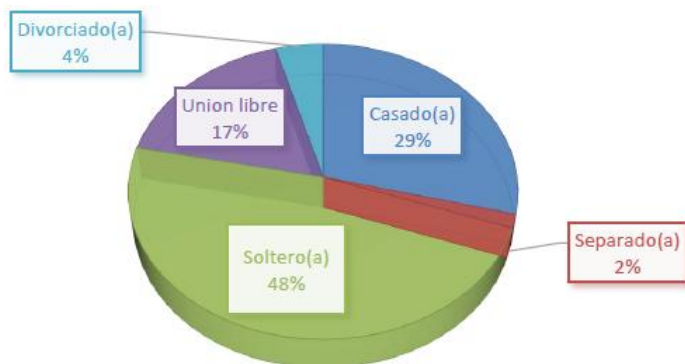
RANGOS DE EDAD		
DEFINICIÓN	PORCENTAJE	CANTIDAD
Juventud (17 - 26 años)	7%	5
Adultez (27- 59 años)	90%	62
Persona Mayor (60 años o más)	3%	2
TOTAL	100%	69



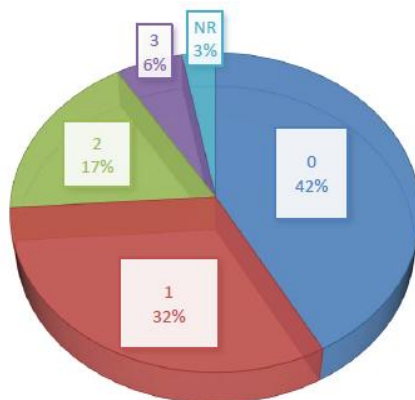
Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

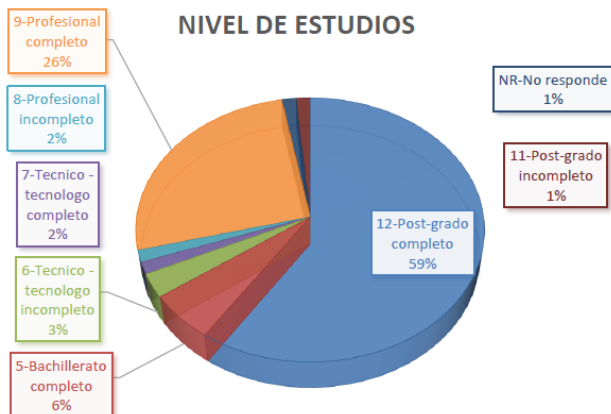
Estado civil



Personas a cargo



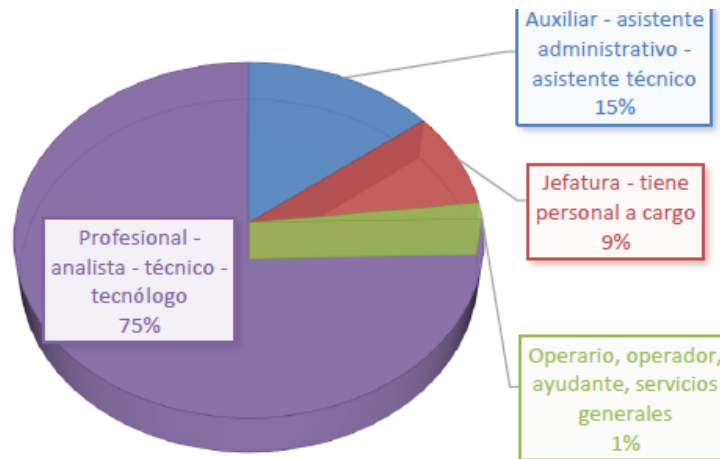
Escolaridad



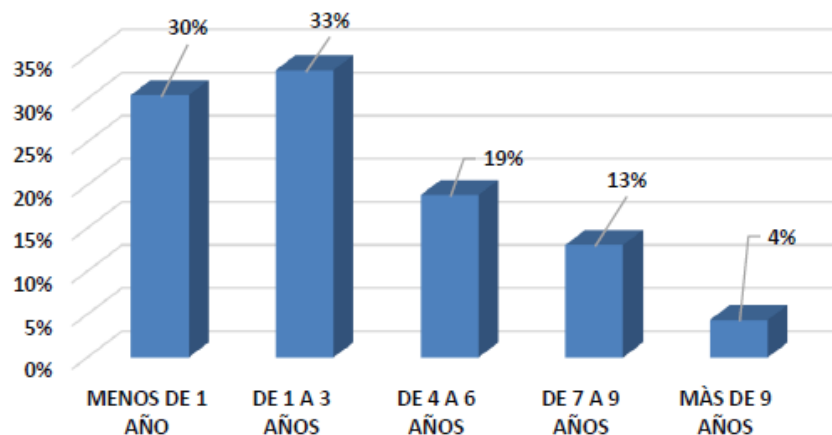


Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Tipo de Cargo



Antigüedad en la empresa



4.2 Medición del clima organizacional

El clima organizacional, conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Dimensión de Talento Humano del MIPG, se define como el conjunto de percepciones compartidas que los servidores públicos tienen sobre su entorno de trabajo. Estas percepciones son determinantes en el comportamiento laboral, la motivación y

el compromiso institucional, impactando directamente en la productividad y la cultura de integridad de la entidad.

El conocimiento de estas percepciones, las cuales integran experiencias personales, necesidades, motivaciones y valores de los colaboradores, permite a la gestión del Talento Humano diseñar estrategias de intervención precisas. El objetivo es optimizar las variables ambientales y psicosociales para fomentar un entorno de trabajo saludable que potencie el bienestar y la eficiencia.

En cumplimiento de las recomendaciones del DAFP, la Agencia APP realiza la medición del clima organizacional con una periodicidad mínima de cada dos años. Este proceso técnico contempla la definición, ejecución y evaluación de planes de mejora basados en un diagnóstico integral que evalúa variables críticas como:

- Orientación organizacional y liderazgo estratégico.
- Administración del talento humano.
- Estilos de dirección y toma de decisiones.
- Comunicación interna e integración.
- Trabajo en equipo y colaboración.
- Capacidad profesional y medio ambiente físico.

Como insumo para la vigencia 2026, se toma como referencia la medición realizada en diciembre de 2024, la cual contó con la participación de los colaboradores, cifra equivalente al 50% de la fuerza laboral vinculada al cierre de dicho año. Es pertinente resaltar que esta muestra integra de manera significativa a los contratistas de prestación de servicios, quienes representan el 90% del capital humano de la Agencia APP, garantizando así una visión holística y realista de la dinámica organizacional.

La siguiente es la interpretación de valores porcentuales:

0% - 40%	BAJO
41% - 60%	MEDIO
61% - 75%	MEDIO ALTO
76% - 100%	ALTO



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Dependencia	Población	Respuestas	Participación
Dirección General	13	4	31%
Dirección Administrativa y Financiera	9	8	89%
Subdirección de Gestión del Paisaje y Patrimonio	34	19	56%
Subdirección de Gestión Inmobiliaria	7	4	57%
Subdirección para Gestión Alianzas Público Privadas	17	5	29%

Variable	Calificación	Dependencia	Calificación
Orientación Organizacional	4,04	Dirección General	4,48
Administración del Talento Humano	4,15	Dirección Administrativa y Financiera	4,18
Estilo de dirección	4,52	Subdirección de Gestión del Paisaje y Patrimonio	4,25
Comunicación e integración	4,01	Subdirección de Gestión Inmobiliaria	4,25
Trabajo en equipo	4,50	Subdirección para Gestión Alianzas Público Privadas	4,55
Capacidad profesional	4,48		
Medio ambiente físico	4,07		
Valoración final	4,72		

Fuente: Elaboración Dirección Administrativa y Financiera

Estos resultados reflejan una percepción positiva en varios aspectos clave, como la alineación con los objetivos estratégicos y el equilibrio entre la vida profesional y personal. Sin embargo, hay áreas de mejora en la comunicación efectiva y la claridad en la estructura organizacional.

Conclusiones de la medición de Clima Laboral.

- **Alineación con Objetivos Estratégicos:** Un alto porcentaje de empleados (90%) está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que la organización tiene una misión y objetivos claramente definidos y alineados con los objetivos estratégicos. Esto indica una fuerte comprensión y compromiso con la visión de la organización.
- **Estructura Organizacional:** Aunque la mayoría de los empleados están de acuerdo en que la estructura organizacional facilita el cumplimiento de objetivos, un 32.5% se mantiene neutral, lo que sugiere que hay espacio para mejorar en este aspecto.
- **Comunicación y Participación:** La comunicación efectiva de cambios y la participación en la planeación y toma de decisiones son áreas que necesitan atención, ya que un porcentaje significativo de empleados no está completamente satisfecho con estos aspectos.

- **Bienestar y Satisfacción:** Los empleados valoran positivamente el equilibrio entre la vida profesional y personal y el ambiente psicológicamente saludable, lo que refleja un buen nivel de bienestar y satisfacción general en el lugar de trabajo.

En resumen, aunque la Agencia APP muestra fortalezas en la alineación estratégica y el bienestar de los empleados, hay oportunidades de mejora en la comunicación interna y la estructura organizacional para optimizar el desempeño y la satisfacción laboral.

Para mejorar los aspectos identificados en la Encuesta de Clima Laboral 2024 de la Agencia APP, se recomiendan las siguientes acciones:

1. Mejorar la Comunicación Interna

- Implementar canales de comunicación más efectivos: Utilizar herramientas digitales como intranets, boletines informativos y aplicaciones de mensajería para mantener a todos los empleados informados sobre cambios y novedades.
- Capacitación en habilidades de comunicación: Ofrecer talleres y cursos para mejorar las habilidades de comunicación de los líderes y empleados.

2. Fortalecer la Participación en la Toma de Decisiones

- Crear comités de participación: Involucrar a empleados de diferentes niveles y áreas en comités que participen en la planeación y toma de decisiones.
- Encuestas y feedback regular: Realizar encuestas periódicas y sesiones de feedback para recoger opiniones y sugerencias de los empleados.

3. Optimizar la Estructura Organizacional

- Revisar y ajustar la estructura: Evaluar la estructura actual y realizar ajustes para mejorar la claridad y eficiencia en la asignación de roles y responsabilidades.
- Clarificar procesos y procedimientos: Documentar y comunicar claramente los procesos y procedimientos para que todos los empleados entiendan cómo se deben realizar las tareas.

4. Promover el Bienestar y la Satisfacción

- Programas de bienestar: Implementar programas de bienestar que incluyan actividades físicas, apoyo psicológico y talleres de manejo del estrés.
- Flexibilidad laboral: Ofrecer opciones de trabajo flexible, como horarios flexibles y teletrabajo, para mejorar el equilibrio entre la vida profesional y personal.

5. Reconocimiento y Motivación

- Sistemas de reconocimiento: Establecer sistemas de reconocimiento y recompensas para motivar a los empleados y reconocer sus logros y contribuciones.
- Desarrollo profesional: Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y capacitación continua para que los empleados puedan crecer dentro de la organización.

4.3 Resultados medición Batería del Riesgo Psicosocial

La Batería para evaluar el Riesgo Psicosocial es un instrumento técnico regulado por la Resolución 2646 de 2008 y la Resolución 2764 de 2022 del Ministerio de Trabajo. Su objetivo es identificar y evaluar los factores que afectan la salud mental y el desempeño de los colaboradores de la Agencia APP.

Se encuentra compuesta por ocho instrumentos, incluyendo cuestionarios para evaluar factores de riesgo intralaborales y extralaborales, una guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo, y cuestionarios para la evaluación del estrés.

- Factores psicosociales intralaborales: Estos factores se agrupan en cuatro dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales, y recompensa. Cada dominio incluye varias dimensiones específicas, como demandas cuantitativas, control y autonomía sobre el trabajo, y reconocimiento y compensación.
- Factores extralaborales: Estos factores se agrupan en siete dimensiones, como el tiempo fuera del trabajo, relaciones familiares, situación económica del grupo familiar, y desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda.
- Factores individuales: Se abordan desde dos aspectos: la ficha de datos generales para conocer las características del trabajador y el cuestionario de estrés para identificar sintomatología.

Fueron evaluados 69 colaboradores dentro de los cuales se incluye personal vinculado de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y contratistas de prestación de servicios.



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

DOMINIO:	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES				
DIMENSIÓN	Características del liderazgo	Relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	Relación con los colaboradores	TOTAL DOMINIO
Nivel de riesgo					
Sin riesgo o riesgo despreciable	23	28	21	56	27
Riesgo bajo	9	18	14	1	16
Riesgo medio	16	17	7	0	9
Riesgo alto	10	3	9	0	9
Riesgo muy alto	10	2	15	1	5
invalido	1	1	3	0	3
No evaluado	0	0	0	11	0
TOTAL	69	69	69	69	69
Número de Personas que Refieren Riesgo	36	22	31	1	23
Porcentaje de Personas en Riesgo	52,2%	31,9%	44,9%	1,4%	33,3%

Resultados generales

VALORES EN BAREMOS	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
INTRALABORAL	0,0 - 19,7	19,8 -	25,9 -	31,6 -	38,1 -
PROMEDIO		25,8	31,5	38,0	100
EXTRALABORAL	0,0 - 12,9	13 -	17,8 -	24,3 -	32,4 -
PROMEDIO		17,7	24,2	32,3	100
PROMEDIO					
RIESGO TOTAL (INT+EX)	0,0 - 18,8	18,9 -	24,5 -	29,6 -	35,5 -
		24,4	29,5	35,4	100

NIVEL DE RIESGO PARA PUNTAJE TRANSFORMADO A BAREMOS PROMEDIO		
INTRALABORAL	EXTRALABORAL	TOTAL
22,8	16,2	21,8
Riesgo bajo	Riesgo bajo	Riesgo bajo

Dentro de los resultados arrojados por la evaluación de la empresa AGENCIA APP, a nivel general se encuentra en RIESGO BAJO, donde No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto

de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.

Los componentes INTRALABORAL y EXTRALABORAL de forma global se identifican en RIESGO BAJO, encontrándose al mismo nivel que para el general de la empresa.

Nivel de síntomas de estrés	Número de personas por nivel de estrés	Porcentaje de personas
Muy bajo	18	26,1%
Bajo	8	11,6%
Medio	13	18,8%
Alto	15	21,7%
Muy alto	13	18,8%
Invalido	2	2,9%
TOTAL	69	100%
PORCENTAJE DE PERSONAS CON SINTOMAS DE ESTRÉS		59%
PORCENTAJE NIVEL DE ESTRÉS SIGNIFICATIVO		40%

Se evidencia que el nivel de estrés en la empresa AGENCIA APP, se encuentra en un nivel de Riesgo MEDIO, donde la presentación de síntomas es indicativa de una respuesta de estrés moderada. Los síntomas más frecuentes y críticos ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud. Además, se sugiere identificar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral que pudieran tener alguna relación con los efectos identificados.

Recomendaciones

- Diseñar e implementar acciones integrales de promoción de la salud mental y prevención del estrés, que incluyan capacitaciones, pausas cognitivas, orientación psicosocial individual, desarrollo de habilidades de afrontamiento, fortalecimiento de la inteligencia emocional y fomento de hábitos de vida saludable en los ámbitos laboral, familiar y social.
- Implementar estrategias para el desarrollo y evaluación del liderazgo, mejorar los procesos de retroalimentación y comunicación interna, realizar reinducciones y capacitaciones técnicas y humanas por áreas, evaluar competencias del personal y promover el crecimiento personal y profesional, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la motivación de los servidores.
- Evaluar y ajustar la carga laboral, los métodos de trabajo y las condiciones físicas y ergonómicas de los puestos, fortalecer el plan de incentivos y salario emocional,



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

promover el uso adecuado del tiempo libre y garantizar la aplicación de protocolos y acciones preventivas frente a riesgos psicosociales, acoso laboral y desgaste profesional.

- Revisar, implementar y/o fortalecer el programa de Salud Mental, donde se promuevan las habilidades psicosociales (blandas) y se realicen actividades para el desarrollo de factores de protección en salud mental, mitigando los riesgos frente a los flagelos de esta.

5. COMPONENTES Y SUBPROCESOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es el motor que impulsa la productividad organizacional, la agilidad y la transparencia. Para la Agencia APP, el talento humano no es solo un recurso, sino el pilar fundamental del desempeño institucional. En consecuencia, su gestión abarca el conjunto de decisiones y prácticas orientadas a potenciar el aporte de las personas al logro de las metas estratégicas, elevando simultáneamente su calidad de vida laboral.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026 se articula de manera integral con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026: "Hacia una gestión del talento humano para la vida". Bajo este nuevo paradigma, la Agencia APP adopta cinco ejes estratégicos que permiten organizar las acciones de bienestar según los riesgos detectados en la medición psicosocial de 2025 y las prioridades institucionales.

5.1 Eje 1. Equilibrio Psicosocial

Este eje constituye el pilar de respuesta de la Agencia APP ante las dinámicas laborales contemporáneas. Su enfoque trasciende la adaptación post-pandemia para centrarse en la gestión proactiva de los factores intralaborales y extralaborales que impactan la salud mental y el desempeño.

Bajo la premisa de "Entidades Saludables y Sostenibles", este componente integra estrategias para mitigar el agotamiento laboral (*burnout*), regular la extensión de la jornada mediante el derecho a la desconexión, y facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

5.1.1 Factores Psicosociales

Este componente integra el conjunto de acciones transversales diseñadas para proteger la salud física, psíquica y social de los servidores de la Agencia APP. Su enfoque principal es la humanización del trabajo y la mitigación de los riesgos laborales mediante la creación de entornos psicológicamente seguros.

Bajo este eje, la entidad prioriza el salario emocional como una herramienta estratégica que no solo eleva la calidad de vida, sino que actúa como un factor protector frente al estrés, aumenta la productividad y reduce el ausentismo.

5.1.2 Equilibrio entre la vida laboral y familiar

Este componente integra las acciones orientadas a reconocer y proteger la dimensión familiar como el núcleo fundamental de bienestar del servidor público. En la Agencia APP, entendemos que el equilibrio entre las responsabilidades laborales y el entorno afectivo es un factor protector determinante que potencia el compromiso y la estabilidad emocional del talento humano.

5.1.3 Calidad de vida laboral

Este componente se consolida como el conjunto de estrategias orientadas a transformar las condiciones del entorno de trabajo en factores potenciadores del bienestar. Su propósito es garantizar un ambiente laboral que trascienda lo operativo, permitiendo que el servidor público encuentre en la Agencia APP un escenario propicio para la satisfacción de sus necesidades personales, profesionales y organizacionales.

Para este eje se proponen las siguientes estrategias:

Estrategia	Acciones	Norma
Habilidades para la Vida: Artes y Oficios	Fomentar cursos de artes y artesanías mediante la Caja de Compensación para reducir la carga mental. Por medio de talleres lúdicos de resolución de conflictos y empatía.	Decreto Ley 1567 de 1998; Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.10.2.
Emprendimiento y Economía Familiar	Ferias de emprendimiento interno y capacitación en economía familiar y alianzas bancarias para incentivar el ahorro (Mitigación de riesgo económico).	Programa Nacional de Bienestar 2023-2026; Ley 1960 de 2019.
Salario Emocional y Desconexión	Equilibrio vida-trabajo. Por medio de la implementación del protocolo de desconexión laboral para garantizar el descanso efectivo fuera de la jornada.	Ley 2191 de 2022 (Desconexión); Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.5.5.3.
Horario Flexible y Movilidad	Adecuar horarios para facilitar el acercamiento familiar. Considerar el lugar de residencia para planear turnos (Mitigación de estrés por	Ley 1857 de 2017, Art. 3; Ley 2117 de 2021.



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

	desplazamiento).	
Teletrabajo Híbrido	e Permitir que los empleados públicos cuyas funciones pueden ser realizadas aplicando teletrabajo y/o trabajo virtual en casa y cumplan con las condiciones que establezca la Agencia APP apliquen a esta modalidad.	Ley 1221 de 2008 Decreto 884 de 2012 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.5.5.54 Decreto Ley 491 de 2020 Ley 2191 de 2022 Decreto 3049 de 2023
Día de la Familia (Semestral)	Dos jornadas anuales. Por medio de actividades conjuntas que orienten al empleado y su familia para fortalecer vínculos afectivos.	Ley 1857 de 2017, Art. 6; Concepto 344731 de 2022.
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Incentivo de medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en este medio de transporte.	Ley 1811 de 2016
Celebración del Día Nacional del Servidor Público	Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional, así como actividades que resalten la labor de todos los servidores públicos.	Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.15.1.
Reconocimiento de fechas especiales	Actividades para resaltar las fechas especiales por medio de jornadas libres y otras acciones: • Cumpleaños • Día de la mujer • Día de la madre • Día del padre • Reconocimiento de la profesión • Navidad	Decreto 2865 de 2013 (artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015) Ley 1857 de 2017 Ley 724 de 2001
Reconocimientos por el buen desempeño	Incentivo semestral por calificación sobresaliente en la Evaluación de Desempeño.	Decreto-Ley 1567 de 1998 – artículo 26 al 38 Decreto 1083 de 2015 – artículo 2.2.10.8 al

	Reconocimiento por antigüedad en el servicio a los empleados públicos.	2.2.10.17
	• Desempeño sobresaliente • Reconocimiento antigüedad	
Promoción de las alianzas que hacen parte de Programa Servimos	Iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.	Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.

5.2 Eje 2. Salud mental

Este eje constituye el marco de acción para el cuidado integral del servidor, enfocándose en la preservación del equilibrio biopsicosocial. Su propósito es fomentar un estado de bienestar donde el servidor público no solo reconozca sus capacidades, sino que desarrolle resiliencia y herramientas de afrontamiento ante las demandas emocionales y el estrés intrínseco de sus funciones, garantizando así una productividad sostenible y consciente.

5.2.1 Higiene mental

Este componente se refiere a las acciones destinadas a preservar la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, asegurando que estén en armonía con su entorno sociocultural. El objetivo es contribuir a su bienestar y mejorar continuamente su calidad de vida.

5.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud

Este componente está relacionado con la salud de las servidoras y los servidores públicos, y tiene como objetivo contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

Para este eje se proponen las siguientes estrategias:



Alcaldía de Medellín

Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Estrategia	Acciones	Norma
Fortalecimiento de la Salud Mental y Resiliencia	Implementar el programa de vigilancia epidemiológica del riesgo psicosocial. Por medio de talleres de inteligencia emocional, manejo de ansiedad y depresión, y prevención del <i>burnout</i> . Se incorporan sesiones de <i>Mindfulness</i> y técnicas de regulación emocional para mitigar la carga mental detectada.	Ley 1616 de 2013; Res. 2764 de 2022 (Batería de Riesgo); CONPES 3992 de 2020.
Estrategia "Habilidades para la Vida" y Convivencia	Realizar encuentros vivenciales enfocados en la resolución de conflictos, empatía y comunicación asertiva. El objetivo es mejorar el dominio de "Liderazgo y Relaciones Sociales" y el "Apoyo Social"	Decreto Ley 1567 de 1998; Ley 1960 de 2019; Programa Nacional de Bienestar 2023-2026.
Gestión del Estrés y Autocuidado Físico	Campañas de "Cuerpo y Mente Sana" que incluyan: Prevención de enfermedades crónicas, pausas activas especializadas (ejercicios visuales y de respiración), y prevención del consumo de sustancias psicoactivas (SPA). Se suma la orientación sobre administración del tiempo para reducir el estrés.	Ley 1355 de 2009 (Ley de Obesidad); Res. 0312 de 2019 (Estándares SSTA).
Orientación Psicosocial y Familiar	Facilitar servicios de orientación conjunta (empleado y familia) para fortalecer vínculos afectivos. Talleres de economía familiar para mitigar el riesgo extralaboral por situación económica detectado en la medición.	Ley 1857 de 2017; PNFB 2023-2026 (Eje de Equilibrio Psicosocial).

5.3 Eje 3. Diversidad e Inclusión

Este eje constituye el compromiso de la Agencia APP por consolidar un entorno laboral plural, equitativo y libre de discriminación. Su enfoque se centra en la valoración de las diferencias

individuales como un activo estratégico, garantizando que la cultura organizacional sea un espacio seguro donde converjan diversas etnias, religiones, orientaciones sexuales, identidades de género y capacidades diversas.

5.3.1 Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad

Este componente trasciende el cumplimiento normativo para enfocarse en la Gestión de la Diversidad. Busca eliminar barreras culturales y actitudinales, promoviendo la equidad de oportunidades y el respeto por la identidad. Al fomentar espacios diversos, la Agencia APP potencia la innovación y mejora la percepción de "Apoyo Social" y "Clima Laboral", factores clave evaluados en la última batería de riesgo psicosocial.

Prevención, Atención y Medidas de Protección (Cero Tolerancia)

En cumplimiento de la Directiva Presidencial 01 de 2023, este componente establece los mecanismos para prevenir, atender y proteger a los servidores ante cualquier forma de violencia basada en género (VBG), acoso sexual o discriminación. La entidad garantiza rutas de atención claras y un Comité de Convivencia fortalecido para actuar con enfoque de género y debida diligencia.

Para este eje se proponen las siguientes estrategias:

Estrategia	Acciones	Norma
Cultura de Pluralismo y Sesgos Inconscientes	Talleres de sensibilización sobre diversidad generacional y étnica. Campañas para identificar y mitigar sesgos inconscientes en los procesos de selección y promoción.	Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas); PNF 2023-2026
Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y VBG	Socializar la ruta de atención integral para casos de acoso sexual y violencias de género en el ámbito laboral, según los lineamientos de Función Pública.	Directiva Presidencial 01 de 2023; Ley 1257 de 2008.
Fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral	Capacitación a los miembros del Comité en Enfoque de Género y resolución pacífica de conflictos.	Ley 1010 de 2006; Res. 652 de 2012 y 1356 de 2012.
Accesibilidad e Inclusión para Personas con Discapacidad	Evaluar y mejorar las condiciones de accesibilidad física y digital. Charlas sobre trato digno y ajustes razonables en los puestos de trabajo.	Ley 1618 de 2013; Decreto 2011 de 2017.

5.4 Eje 4. Transformación Digital

Este eje impulsa la transición de la Agencia APP hacia un modelo de organización inteligente, donde la tecnología y la información se utilizan para eliminar barreras físicas y potenciar la experiencia del servidor. La transformación digital se concibe aquí como un habilitador del bienestar, que permite simplificar procesos, mejorar la comunicación interna y utilizar la analítica de datos para tomar decisiones humanas más precisas y oportunas.

5.4.1 Ciudadanía Digital y Cultura de Bienestar

Se orienta a desarrollar competencias digitales que permitan a los servidores gestionar sus flujos de trabajo de forma autónoma y eficiente. El objetivo es reducir la carga mental mediante la automatización de tareas y el uso de herramientas que faciliten la flexibilidad laboral, garantizando que la tecnología sea un aliado de la productividad y no un factor de estrés.

5.4.2 Analítica de Datos para la Gestión del Talento (Bienestar 4.0)

Este componente utiliza la ciencia de datos para caracterizar y segmentar a la población de la Agencia APP. Al analizar datos sociodemográficos y de salud mental, la entidad puede diseñar programas de bienestar personalizados (programas para padres, prepensionados o según ubicación geográfica), asegurando que los recursos impacten donde más se necesitan.

5.4.3 Creación de Ecosistemas Digitales y Eficiencia Operativa

Este componente busca integrar plataformas que centralicen la información y organicen los flujos de trabajo. Un ecosistema digital robusto permite el acceso rápido a la información, optimiza los tiempos de respuesta y facilita la desconexión laboral, contribuyendo directamente al equilibrio entre la vida laboral y personal.

Para este eje se proponen las siguientes estrategias:

Estrategia	Acciones	Norma
Preparación, desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias en el uso de herramientas digitales disponibles de la entidad	Capacitaciones en herramientas de colaboración y ciberseguridad, capacitaciones sobre prevención de la tecno-fatiga y ergonomía en el trabajo digital para reducir la carga mental detectada.	Decreto 620 de 2020; Lineamientos MINTIC; PNFB 2023-2026.
Agilización de Trámites y Autogestión	Implementar o fortalecer aplicativos para trámites administrativos (certificados, permisos, nómina), reduciendo	Ley 2052 de 2020 (Simplificación de trámites); Política de Gobierno

		procesos manuales y tiempos de espera para el servidor.	Digital.
Análítica de Datos y Caracterización Sociodemográfica		Unificar bases de datos para segmentar programas de bienestar. Usar los resultados de la Batería Psicosocial para priorizar intervenciones mediante tableros de control.	Ley 1581 de 2012 (Protección de datos); Decreto 1008 de 2018.
Ecosistemas Digitales y Desconexión Laboral		Diseñar flujos de trabajo en la nube y herramientas de comunicación que organicen los tiempos de respuesta, garantizando el respeto por el descanso del servidor.	Ley 2191 de 2022 (Desconexión Laboral); Lineamientos MINTIC.

5.5 Eje 5: Identidad y Vocación por el Servicio Público

Este eje constituye el núcleo emocional de la gestión del talento humano en la Agencia APP. Su propósito es trascender la relación laboral técnica para fomentar un profundo sentido de orgullo y pertenencia. Se busca que cada servidor comprenda que su labor es vital para la protección del patrimonio y la transformación del paisaje de Medellín, logrando una conexión genuina entre el propósito personal del colaborador y los valores del Código de Integridad del Servicio Público.

5.5.1 Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

Este componente se orienta a interiorizar los principios de la función pública (Ley 909 de 2004) mediante la vivencia diaria de los valores institucionales. Al fortalecer la identidad, se mejora el clima organizacional y se mitigan los riesgos psicosociales asociados a la falta de claridad en el rol o la desmotivación, convirtiendo al servidor en el principal embajador de la transparencia y la eficacia estatal.

Para este eje se proponen las siguientes estrategias:

Estrategia	Acciones	Norma
Apropiación del Código de Integridad y Ética	Campañas vivenciales sobre los valores de Honestidad, Respeto y Compromiso. Mediante talleres sobre gestión de conflictos de interés y dilemas éticos en la gestión inmobiliaria y de alianzas	Código de Integridad (DAFP); Ley 1474 de 2011.

6. RECURSOS Y APOYO INTERINSTITUCIONAL

Para garantizar la ejecución efectiva del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, la Agencia APP movilizará recursos financieros, técnicos y humanos bajo un modelo de gestión eficiente. El cumplimiento de las metas trazadas se sustentará en las siguientes fuentes:

Recursos Financieros

El plan será financiado mediante el presupuesto de funcionamiento asignado a la entidad para la vigencia 2026. Estos recursos se destinarán prioritariamente a aquellas actividades que, por su naturaleza técnica o legal, requieran contratación directa o adquisición de bienes y servicios, siempre bajo los principios de austeridad y transparencia del gasto público.

Apoyo Interinstitucional y Alianzas Estratégicas

Con el objetivo de maximizar el impacto de las acciones sin comprometer excesivamente el presupuesto institucional, la Agencia APP fortalecerá su red de aliados estratégicos. Este apoyo es fundamental para abordar las dimensiones de Salud, Vivienda y Recreación, identificadas como prioritarias en la Evaluación de Riesgo Psicosocial 2025:

- **Cajas de Compensación Familiar (Comfama / Comfenalco):** Aliados principales para el desarrollo de programas de recreación, cultura, artes, oficios y acceso a subsidios de vivienda.
- **Administradoras de Riesgos Laborales (ARL):** Soporte técnico esencial para el Programa de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial y las actividades de prevención de la salud mental.
- **Entidades Promotoras de Salud (EPS):** Coordinación de jornadas de estilos de vida saludables, prevención de enfermedades y ferias de salud integral.
- **Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías:** Talleres de educación financiera y preparación para el retiro laboral (programa de prepensionados).
- **Programa Servimos (Función Pública):** Acceso a convenios marco con entidades públicas y privadas que ofrecen tarifas preferenciales en educación, seguros y servicios turísticos.
- **Alianzas con el Sector Público y Privado:** Gestión de convenios con instituciones académicas, entidades bancarias (para incentivar el ahorro) y centros culturales del Distrito de Medellín.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El proceso de seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 está diseñado para medir tanto la ejecución operativa como el impacto real en el clima organizacional y la salud mental de los servidores de la Agencia APP.

Para garantizar la trazabilidad y la transparencia en la gestión, se implementarán los siguientes instrumentos:

- **Evaluación de Impacto y Satisfacción:** Al finalizar cada actividad, se aplicará un instrumento de medición (encuesta de satisfacción) que evaluará tres dimensiones: calidad del contenido, relevancia para el servidor y aplicabilidad en la vida laboral/personal.
- **Consolidación de Evidencias:** Se conformará un expediente digital de evidencias por cada eje estratégico, el cual incluirá listados de asistencia, registros fotográficos, piezas de comunicación y certificados de cumplimiento emitidos por aliados externos (ARL, Cajas de Compensación, etc.).

Elaboró	Revisó	Aprobó
Nombre: Laura Estefania Salas Pabón Cargo: Contratista/Profesional apoyo a la gestión del Talento Humano y Bienestar	Nombre: Adriana María Gaviria Orozco Cargo: Profesional Especializado	Nombre: Edison Montoya Vélez Cargo: Director Administrativo y Financiero