



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Vigencia 2025

**Aprobado por
Comité Institucional de Gestión y Desempeño**

Medellín, enero 27 de 2025

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025 del Fondo de Valorización de Medellín – FONVALMED, está formulado de acuerdo con los lineamientos establecidos por la función pública y los resultados obtenidos en la evaluación de necesidades detectadas a comienzos del presente año, con el fin de implementar acciones de promoción y prevención que permitan la disminución de factores psicosociales.

Este Plan se encuentra integrado dentro del Plan Estratégico de Talento Humano 2025, el cual busca contribuir a un entorno laboral apropiado que promueva la calidad de vida de todos los servidores públicos, exaltando su labor y fomentando el sentido de pertenencia y motivación, lo que genera mayor productividad del servidor público.

De acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, busca fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas. Por lo anterior, para FONVALMED, su talento humano, es el eje y prioridad fundamental para el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

El Plan estará enmarcado en los siguientes ejes, proyecto de vida, enlaces de integridad, salud mental, vitalidad, ambientes seguros, mediante la adopción y ejecución de actividades que estén “Planteados en el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022” Servidores Saludables Entidades Sostenibles” instrumento que nos permitió actualizar y complementar las estrategias de bienestar, establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025 del FONVALMED, se desarrollará con la siguiente metodología



2. OBJETIVO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Diseñar, ejecutar actividades y programas que generen condiciones y estrategias de bienestar laboral para el mejoramiento del desempeño profesional y la calidad de vida de los colaboradores de la Entidad, a través de espacios de conocimiento, esparcimiento e integración laboral y familiar que aporte a la construcción de un clima laboral óptimo donde se fortalezca el sentido de pertenencia y a su vez contribuya en el cumplimiento de la misión del FONVALMED.

3. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025 del FONVALMED aplica para los dos servidores públicos y sus familias, de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998. Las familias de los servidores de la Entidad, entendidas por estas el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o con discapacidad, que dependan económicamente del servidor. De acuerdo con el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018.

Para las actividades que se realicen en coordinación con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, podrán participar todos los colaboradores de FONVALMED.

4. DEFINICIONES

- **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:** Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín

se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:

- **Axiológicas:** subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
- **Existenciales:** formas de hacer, ser, tener y estar.
- **Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).
- **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)

- **Calidad de vida:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

5. 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”.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín

- **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.junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a *la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.*
- **Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos.** *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social”.*
- **Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.** *“Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*
 - *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
 - *Artísticos y culturales.*
 - *Promoción y prevención de la salud.*
 - *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio*



FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín

con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

- *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”.*
- *Parágrafo 1º: “Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.*
- *También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”.*
- *Parágrafo 2º. Modificado por el Decreto 051 de 2018 “Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor”.*

- **Artículo 2.2.10.3.** *“Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la Ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales”.*

- **Artículo 2.2.10.5.** *“La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:*
 - *Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.*



FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín

- *Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio”.*
- *“Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo”.*
- **Artículo 2.2.10.6.** *“Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional”.*
- **Artículo 2.2.10.7.** *“De conformidad con el artículo 24 del Decreto Ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*
 - *1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.*
 - *Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.*
 - *Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.*
 - *Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
 - *Fortalecer el trabajo en equipo.*
 - *Adelantar programas de incentivos”.*



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín

- *Parágrafo. “El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación”.*
- **Artículo 2.2.10.8.** *“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 bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.*
- **Artículo 2.2.10.9.** *“El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la Ley”.*
- *Parágrafo. “Se entenderá por equipo de trabajo 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. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad”.*
- **Artículo 2.2.10.10.** *“Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del*



mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo”.

- *Parágrafo. “El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de Evaluación de gestión prevista en el presente Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera”.*

- **Artículo 2.2.10.11.** *“Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título. El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel”.*

- **Artículo 2.2.10.12.** *“Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:*
 - *Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.*
 - *No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.*
 - *Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación”.*

- **Artículo 2.2.10.13.** *“Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:*



FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín

- *Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.*
- *Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad”.*
- *El desarrollo de este numeral estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.*

- **Artículo 2.2.10.14.** *“Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:*
 - *El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.*
 - *Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad”.*

- **Artículo 2.2.10.15.** *“Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:*
 - *Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.*
 - *Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.*
 - *Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.*



FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín

- *El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.*
- *A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia”.*
- *Parágrafo 1º. “Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad”.*
- *Parágrafo 2º.” El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año”.*
- **Artículo 2.2.10.16.** *“En las entidades donde existen secciones o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este Decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad”.*
- **Artículo 2.2.10.17.** *“Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.*
- **Ley 1952 de 2019, Artículo 37** establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín

- *Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.*
- *Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.*

6. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025

6.1. Diagnóstico de necesidades

Atendiendo a los lineamientos establecidos por la Función Pública, para la presente vigencia se plasmó la “GAH-F19 – ENCUESTA DE BIENESTAR SOCIAL” mediante un formulario de Microsoft Form, con el propósito de identificar las necesidades y expectativas de los dos servidores públicos con los que cuenta la Entidad.

Esta fue diseñada y estructurada bajo el modelo de gestión del bienestar con preguntas cerradas y abiertas. Se difundió mediante correo electrónico y se obtuvo una participación del 100%.

Este insumo nos permitió priorizar las actividades que se desarrollarán durante la vigencia 2025.

(Ver anexo – resultados de la encuesta)

Con la identificación de necesidades y respectiva priorización, se procede a construir el Plan de bienestar clasificando posteriormente cada Eje que compone el PNB 2020-2022; a pesar de que dicho plan no se encuentra actualmente vigente. Esta referencia responde a la necesidad de contar con un marco estructurado que garantice la



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín

pertinencia y continuidad de las acciones formativas, en coherencia con los ejes estratégicos definidos por la Función Pública y las necesidades institucionales. Así como los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad.

6.2. Formulación e implementación del plan.

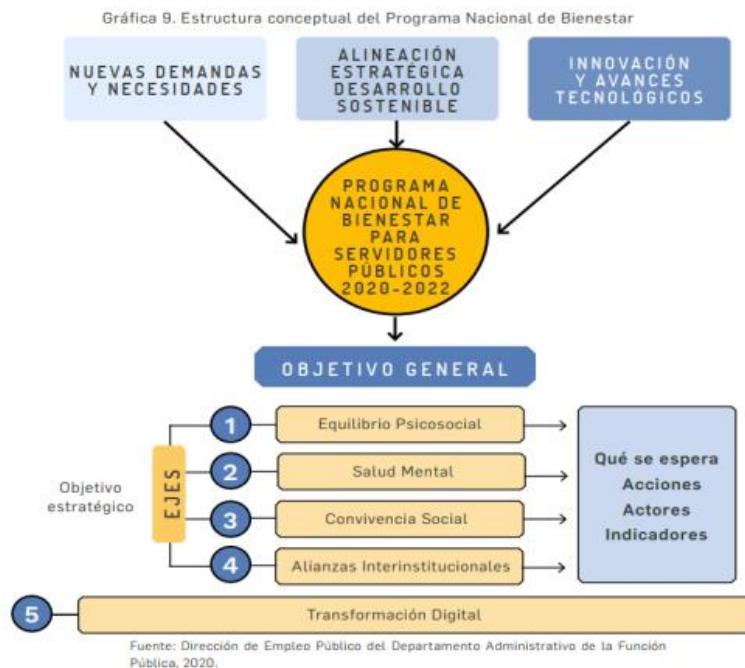
Debido a la naturaleza de la entidad, el que no cuente con ningún servidor público de carrera administrativa y que solo cuente con dos personas de libre nombramiento y remoción, donde una persona cumple funciones de alta dirección por ser director (a) general y la otra persona Gerente público, no hay indicador para hablar de un programa de incentivos dentro de la entidad. Por lo anterior se establecerá un plan que enmarque una serie de beneficios que se describen a lo largo de este contexto.

En el desarrollo del Plan de Bienestar Social e incentivos 2025, se incluyen actividades dirigidas tanto a los servidores públicos como a los contratistas, en aras de promover un ambiente laboral favorable y el fortalecimiento del clima organizacional. No obstante, es importante precisar que las actividades en las que participen los contratistas no generarán compromisos presupuestales a cargo de la entidad, dado que su vinculación se rige por un contrato de prestación de servicios, el cual no contempla derechos ni beneficios propios de la relación laboral. Su participación será de carácter voluntario y sin implicaciones económicas para la entidad.

Asimismo, se aclara que los beneficios otorgados a los servidores públicos vinculados a la entidad serán formalizados y oficializados mediante la expedición de una resolución, garantizando así su debida reglamentación y aplicación conforme a la normatividad vigente.

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025 de FONVALMED, se formula de acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 y el Programa Nacional de Bienestar

“Servidores Saludables” del Departamento de la Función Pública 2020-2022, siendo este último elemento de referencia en nuestro Plan, ya que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento para desarrollar las estrategias de bienestar, a través del planteamiento de los cinco (5) ejes fundamentales, los cuales son:



Y estos ejes se interrelacionan entre los procesos de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ahora bien, las estrategias encaminadas a mejorar la calidad de vida el bienestar de nuestros servidores se tomará el referente de la estrategia PESVA - (proyecto de vida, enlaces de integridad, salud mental, vitalidad, ambientes seguros) donde se interrelacionan los ejes para el programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la vigencia 2025, y los establecidos en el PNB 2020 – 2022, como lo muestra la siguiente gráfica:



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín

Relación Ejes PNB 2020 - 2022	Ejes Programa Bienestar
Eje Equilibrio psicosocial	Proyecto de vida Enlaces de integridad Salud Mental Vitalidad Ambiente Seguro
Eje Salud Mental	
Eje Convivencia social	
Eje Alianzas interinstitucionales	
Eje Transformación digital	

A continuación, se da la descripción de los contenidos de cada eje aplicados al Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2025 del FONVALMED.

Eje proyecto de vida: Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.

En el FONVALMED se promueven programas de formación y capacitación. Charlas con entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar para vinculados y contratistas.

En este eje, el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025 del FONVALMED, tiene programado lo siguiente:

- Aprovechamiento del tiempo libre: se otorgará de manera mensual de acuerdo con la demanda de los servidores.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín

- El tipo de actividades que apoya son: deportiva, recreativa, artística, culturales, capacitación Informal, gimnasio, auto cuidado y educación informal, sin exceder el 25% del SMMLV y sin restricción de antigüedad.

Para este beneficio se debe adjuntar factura electrónica si es una entidad y certificado de asistencia o si se realiza con persona natural cuenta de cobro y Rut.

- Capacitaciones de habilidades para la vida.
- Formación en fortalecimiento del ser par el hacer y habilidades de comunicación y liderazgo.
- Estimulo educativo: es un estímulo para apoyar el proceso de formación formal de los servidores públicos en libre nombramiento y remoción de FONVALMED.

Se otorga hasta el 50% del valor del semestre, para lo cual se requiere seis meses continuos de servicio y un promedio académico mayor o igual a de 3.5.

Es requisito adjuntar la factura electrónica y el certificado de constancia de matrícula.

Eje Enlaces de Integridad: Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de Función Pública.

En el FONVALMED se celebran las fechas especiales y se considera la realización de actividades que favorezcan la motivación, el reconocimiento y el desarrollo de



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín

competencias y habilidades de los servidores públicos del FONVALMED durante su ciclo de vida en la entidad.

El FONVALMED, contempla dentro del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025, los siguientes reconocimientos y actividades:

- Celebración de fechas especiales como: conmemoración día internacional de la Mujer, día del Hombre, día de la secretaria, día de la Madre y del Padre, día del conductor y día el amor y la amistad.
- Actividades de fortalecimiento y cultura organizacional en el marco de la feria de las flores, Halloween y la navidad.
- Difusión del código de integridad, como estrategia de fortalecimiento del funcionario público desde el ser
- Celebración del Día Nacional del Servidor Público, como actividad de reconocimiento a la prestación del servicio con vocación del Servidor Público y sus colaboradores, Decreto 2865 de 2013 (artículo 2.2.15.1 del Decreto 1083 de 2015), a través de una charla educativa sobre “Humanidad en la prestación del servicio”.
- Actividades de reconocimiento por el día clásico de la profesión de los servidores públicos y colaboradores de Fonvalmed, a través de la entrega de una tarjeta institucional de felicitaciones por la prestación de sus servicios profesionales a la entidad por los medios de comunicación internos de la Entidad.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín

- Reconocimiento por el día de los cumpleaños, de los servidores públicos y colaboradores de Fonvalmed, a través de la entrega de una tarjeta institucional de felicitaciones por un año de vida, por los medios de comunicación internos de la Entidad.
- Acompañamiento en situaciones difíciles del servidor público y colaboradores (enfermedad, incapacidad prolongada, duelo, entre otros).
- Reconocimiento al o los mejores colaboradores de Atención al Ciudadano mediante una tarjeta por los medios de comunicación internos de la Entidad.
- Equipo primario ampliado para estimular las relaciones interpersonales y reconocer el trabajo de cada integrante del equipo.

Eje Salud mental: Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.

En el FONVALMED se realizan acciones orientadas a mantener la salud mental de sus servidores para el mantenimiento del bienestar social de sus colaboradores y mejora de su calidad de vida mediante actividades educativas que les den elementos para el afrontamiento de distintas situaciones, como el trabajo bajo presión, los diferentes tipos de violencia, abuso de sustancias, suicidio, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, estrés, ansiedad y depresión.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín

El FONVALMED realizará acciones o actividades enfocadas a la adaptación frente a nuevas realidades personales, familiares y laborales; entre las actividades propuestas a ejecutar en este eje temático son:

- Capacitación sobre fatiga laboral, Manejo de la ansiedad y depresión la cual es transversal con el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Estrategias para un ambiente laboral seguro, a través de la articulación con el Plan de Seguridad y salud en el trabajo, con la realización de actividades como pausas activas para prevención de enfermedades laborales por síndrome del túnel del carpo y epicondilitis.
- Salario emocional: horarios flexibles, puente más largo, mi cumpleaños y tarde de bienestar. (conforme a la guía de salario emocional de la Función Pública).

Eje Vitalidad: Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor, promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.

En el FONVALMED se realizan acciones que atienden a las necesidades de ocio, identidad y aprendizaje de los funcionarios de la entidad para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura, mediante campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable.

El FONVALMED realizará mediante campañas de salud, las siguientes actividades para este eje :



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín

- Promoción de los beneficios de la caja de compensación familiar, ARL, EPS, AFPS, talleres y parques recreativos, entre otros, actividades de promoción y prevención, semana de la salud y el bienestar.
- Promoción en planes corporativos de gimnasios.
- Auxilio para anteojos: Se otorga por una sola vez, durante la vigencia del año actual, sin superar el equivalente al 50% del SMMLV.

Para este auxilio se requiere de formula medica vigente, no superior a tres meses, factura electrónica de compra de lentes que contenga los requerimientos de la formula médica; para este auxilio, no hay restricción de antigüedad.

Eje Ambiente de trabajo seguro: Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

En FONVALMED actualmente se trabaja de manera articulada con las entidades Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), generando capacitaciones, charlas y actividades que permitan estimular un ambiente laboral sano.

El FONVALMED tiene dentro de su Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025, realizar las siguientes actividades:

- Actividades articuladas con el programa de Seguridad y salud en el trabajo.
- Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables como: pausas activas.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín

- Plan de emergencias, Ergonomía en los puestos de trabajo, semana de la salud y el bienestar.
- Medición de Clima Organizacional y bienestar laboral.
- Encuesta Diagnóstico de bienestar

6.3. Seguimiento y Evaluación

6.3.1. Seguimiento

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025, tendrá seguimientos trimestrales alineado con los controles del direccionamiento institucional y el proceso de planeación institucional.

El Plan Estratégico de Talento Humano, es transversal a otros mecanismos de control y cumplimiento trimestrales institucionales como es Cola, EL plan de Austeridad y gestión Ambiental y el Plan de Anticorrupción institucional

6.3.2. Evaluación

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2025, será evaluado anualmente, donde los aspectos a mejorar y cambios se tendrá en cuenta, para la elaboración de la próxima vigencia del plan. A continuación, se detalla el indicador para este.

$$\frac{\text{No. de actividades realizadas}}{\text{No. de actividades programadas}} * 100$$

Interpretación: A más actividades realizadas mayor el resultado del indicador
Medición: Trimestral

7. PRESUPUESTO

Para la realización de las actividades programadas en el marco del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de FONVALMED para la vigencia 2025, se cuenta con un presupuesto de \$ 11.100.000, (ONCE MILLONES CIENTO MIL PESOS M/L) bajo el concepto de rubro: servicios a funcionarios públicos – bienestar social.

8. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social todos los servidores públicos vinculados en modalidad de libre nombramiento y remoción, del FONVALMED y sus familias, de conformidad con lo dispuesto en el Parágrafo 2° del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4° del Decreto 051 de 2018.

Para efectos del Plan de Bienestar Social se entiende por familia del servidor: i) el cónyuge o compañero(a) permanente ii) los padres del empleado iii) los hijos, hijastros y custodios hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

FONVALMED

Fondo de Valorización
de Medellín

Los servidores que se encuentren en vacaciones, incapacidad, licencias como maternidad y periodo de prueba en otra entidad, así como las personas que se encuentren pensionadas, no podrán participar de las actividades de bienestar social.

9. RESPONSABLES.

La Subdirección Administrativa y Financiera – a través del profesional de Talento Humano, tienen la responsabilidad de preparar anualmente el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, así mismo de coordinar, ejecutar, y realizar seguimiento, evaluación de éste.

10. ANEXOS

- Encuesta de necesidad.
- Cronograma Bienestar Social e Incentivos.

Adoptado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Medellín, 27 de enero de 2025