
 <b>Alcaldía de Medellín</b> <small>Departamento de Ciencia, Tecnología e Innovación</small> <b>FONVALMED</b> <small>Fondo de Valorización de Medellín</small>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 1 de 24

# **PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS**

**Vigencia 2026**

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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 2 de 24

## 1. INTRODUCCIÓN


El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos – Vigencia 2026 del Fondo de Valorización de Medellín – FONVALMED se formula en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la normatividad vigente que regula el Sistema de Estímulos para los servidores públicos.

El presente Plan se integra al Plan Estratégico de Talento Humano 2026 y se construye a partir de un diagnóstico participativo de necesidades, realizado con los directivos de la entidad, cuyo propósito es identificar intereses, expectativas y requerimientos asociados al bienestar integral, la calidad de vida laboral y el fortalecimiento del desempeño institucional.

Así mismo, el Plan se estructura con fundamento en los cinco (5) ejes definidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 —equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital, e identidad y vocación por el servicio público—, los cuales orientan la formulación de estrategias de bienestar dirigidas a contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos. Todo lo anterior se desarrolla en concordancia con lo dispuesto en el Decreto-Ley 1567 de 1998, en relación con el sistema de estímulos y los programas de bienestar social, y con las disposiciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015, en el marco de la gestión estratégica del talento humano.

## 2. OBJETIVO DEL PLAN

Diseñar, implementar y evaluar estrategias y actividades de bienestar social e incentivos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral y personal de los servidores públicos del Fondo de Valorización fortaleciendo su motivación, sentido de pertenencia, desempeño y compromiso con el logro de los objetivos institucionales durante la vigencia 2026.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 3 de 24

### 3. ALCANCE


El Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026 aplica a los servidores públicos vinculados de la entidad y a sus familias, conforme a lo establecido en el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015 y sus modificaciones.

De manera complementaria, algunas actividades de carácter formativo, preventivo o de integración podrán extenderse a contratistas, sin generar compromisos presupuestales, respetando la naturaleza de su vinculación contractual.

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


### 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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 4 de 24

entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar 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


<div><p>Alcaldía de Medellín Oficina de Ciencia, Tecnología e Innovación</p><p><b>FONVALMED</b></p><p>Fondo de Valorización de Medellín</p></div>	<div>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</div>	<div>CÓDIGO:</div>
		<div>VERSIÓN:</div>
		<div>FECHA:</div>
		<div>PÁGINA: 5 de 24</div>

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)
- **Salario Emocional:** “(...) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (...)” (Montalvo Poveda, M. E., 2018).


## 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 parágrafo 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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</b>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 6 de 24


efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

- **Ley 734 de 2002**, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
- **Decreto ley 1567 de 1998**, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.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*

	<p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</b></p>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 7 de 24


*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.*
  - *Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio”.*

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 8 de 24


- *“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”.*
  
- **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*




<div><p>Alcaldía de Medellín Departamento de Ciencia, Tecnología e Innovación</p><p><b>FONVALMED</b></p><p>Fondo de Valorización de Medellín</p></div>	<div>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</div>	CÓDIGO:
		VERSIÓN:
		FECHA:
		PÁGINA: 9 de 24

*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”.*

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 10 de 24

- **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:*
  - *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.*

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 11 de 24


- **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.*
  - *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”.*

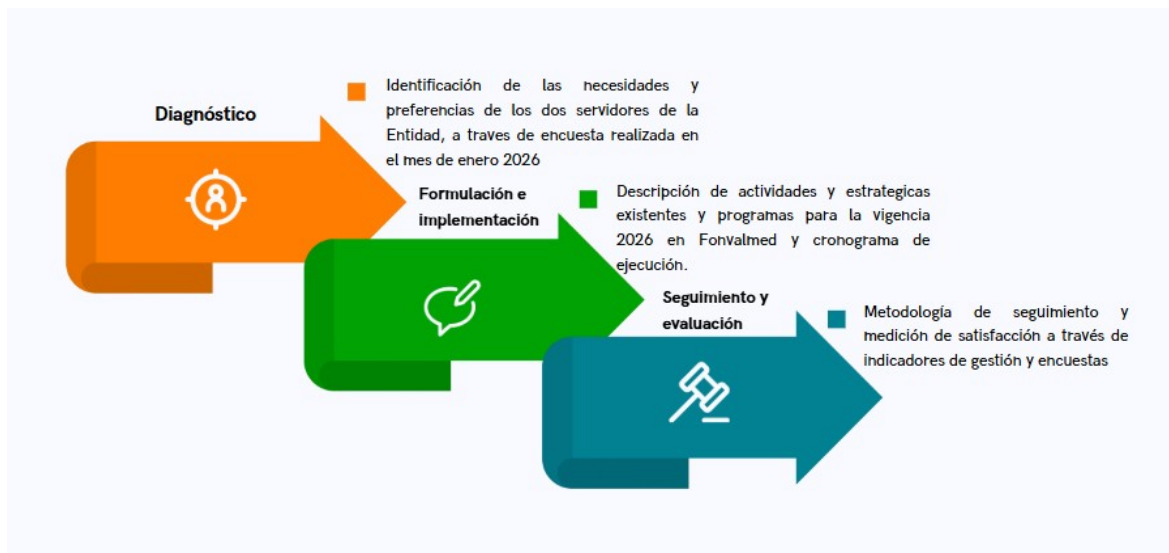
<div><p>Alcaldía de Medellín Departamento de Ciencia, Tecnología e Innovación</p><p><b>FONVALMED</b></p><p>Fondo de Valorización de Medellín</p></div>	<div>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</div>	<div>CÓDIGO:</div>
		<div>VERSIÓN:</div>
		<div>FECHA:</div>
		<div>PÁGINA: 12 de 24</div>

- *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:
  - *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

El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026 de la Entidad, se desarrollará con la siguiente metodología:

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 13 de 24



### 6.1. Diagnóstico de necesidades


En atención a los lineamientos establecidos por la Función Pública, para la presente vigencia se aplicó la “GAH-F19 – Encuesta de Bienestar Social”, a través de un formulario en Microsoft Forms, con el propósito de identificar las necesidades, intereses y expectativas de los servidores públicos vinculados a la entidad.

La encuesta fue diseñada y estructurada bajo el modelo de gestión del bienestar, incorporando preguntas de tipo cerrado y abierto, y fue difundida mediante correo electrónico institucional, logrando una participación del 100 %.

Los resultados obtenidos constituyeron el principal insumo para la priorización de las actividades que se desarrollarán en el marco del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos durante la vigencia 2026.

(Ver anexo – resultados de la encuesta)

### 6.2. Formulación e implementación del plan.


	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 14 de 24

Teniendo en cuenta la naturaleza jurídica y organizacional de la entidad que actualmente no cuenta con servidores públicos de carrera administrativa y cuya planta está conformada por servidores vinculados bajo la modalidad de libre nombramiento y remoción y de periodo, no es posible estructurar un programa de incentivos en los términos tradicionales asociados a la evaluación del desempeño de carrera administrativa.

En este sentido, el Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026 se formula bajo un enfoque de bienestar integral y estímulos no pecuniarios, orientado a fortalecer la calidad de vida laboral, la motivación, el sentido de pertenencia y el compromiso institucional de los servidores públicos, en concordancia con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para la vigencia 2026, el Plan se estructura a partir de los cinco (5) ejes definidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, a saber: equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital, e identidad y vocación por el servicio público, los cuales orientan la formulación de las estrategias, actividades e incentivos institucionales, garantizando un enfoque actualizado, integral y alineado con la política de gestión estratégica del talento humano.

En el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, se contemplan actividades dirigidas principalmente a los servidores públicos vinculados a la entidad, y de manera complementaria, algunas acciones de carácter formativo, preventivo o de integración podrán extenderse a los contratistas, con el propósito de promover un ambiente laboral favorable y fortalecer el clima organizacional. No obstante, se precisa que la participación de los contratistas será de carácter voluntario y no generará compromisos presupuestales a cargo de la entidad, toda vez que su vinculación se rige por contratos de prestación de servicios, los cuales no contemplan derechos ni beneficios propios de una relación laboral.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 15 de 24

Así mismo, los incentivos y beneficios no pecuniarios definidos en el presente Plan para los servidores públicos serán formalizados y reglamentados mediante acto administrativo, garantizando su adecuada aplicación, control y coherencia con la normatividad vigente.

La implementación del Plan se realizará de manera articulada con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIFC), el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y los demás instrumentos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, asegurando la transversalidad de las acciones de bienestar y su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.

### **6.3. Seguimiento y Evaluación**


El Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026, 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*

## **7. EJES TEMÁTICOS FUNDAMENTALES**

A continuación, se da la descripción de los contenidos de cada eje aplicados al Programa de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2026 de la entidad.

**7.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial:** Este eje está orientado a promover la adaptación de las servidoras y los servidores públicos a las nuevas dinámicas laborales, fortaleciendo su estabilidad emocional, bienestar integral y calidad de vida laboral, en atención a los cambios derivados de las transformaciones

<div></div> <div>Alcaldía de Medellín Departamento de Ciencia, Tecnología e Innovación</div> <div><b>FONVALMED</b> Fondo de Valorización de Medellín</div>	<div>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</div>	<div>CÓDIGO:</div>
		<div>VERSIÓN:</div>
		<div>FECHA:</div>
		<div>PÁGINA: 16 de 24</div>


en las formas de trabajo. Así mismo, busca prevenir la exposición a factores de riesgo psicosocial y promover entornos laborales saludables que favorezcan el desempeño institucional.

El eje de equilibrio psicosocial se desarrolla a través de los siguientes componentes:

- **Factores psicosociales:** Comprende las acciones orientadas a prevenir la afectación de la salud física, mental y social de las servidoras y los servidores públicos, así como a promover la humanización del trabajo, mediante iniciativas de bienestar y salario emocional que contribuyan al mejoramiento del clima laboral, la motivación, la productividad y la retención del talento humano.
- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Incluye las actividades dirigidas a favorecer la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar, a través de esquemas flexibles de trabajo, acciones de desconexión laboral y espacios de integración familiar que fortalezcan el bienestar integral de las servidoras y los servidores públicos.
- **Calidad de vida laboral:** Hace referencia a las estrategias orientadas a mejorar las condiciones del entorno laboral, el reconocimiento de la labor del servidor público y la generación de ambientes que permitan el desarrollo personal, profesional y organizacional, fortaleciendo las competencias, habilidades y el sentido de pertenencia institucional.

**7.2. Eje 2: Salud Mental:** Este eje comprende las acciones orientadas a promover y fortalecer la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el propósito de contribuir a su bienestar integral, favorecer el reconocimiento de sus capacidades, el manejo adecuado del estrés inherente al cargo y al




	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 17 de 24

ejercicio de sus funciones, y mantener niveles adecuados de productividad y desempeño institucional.

Así mismo, este eje incorpora la promoción de hábitos de vida saludables, relacionados con la actividad física, la nutrición equilibrada, la prevención del consumo de tabaco y alcohol, el descanso adecuado y otras prácticas que inciden positivamente en la salud física y emocional.

El eje de salud mental se desarrolla a través de los siguientes componentes:


- **Higiene mental o psicológica:** Comprende las acciones dirigidas al mantenimiento de la salud mental y emocional de las servidoras y los servidores públicos, así como a su armonía con el entorno sociocultural, con el fin de mejorar de manera continua su calidad de vida. Este componente incluye estrategias de acompañamiento profesional, sensibilización y formación en temas asociados al manejo del estrés, la ansiedad, la depresión, el síndrome de agotamiento laboral (burnout), la prevención de conductas de riesgo, la promoción del autocuidado y la adopción de prácticas de atención plena o mindfulness.
- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Hace referencia a las acciones orientadas a prevenir riesgos emergentes que puedan afectar la salud y el bienestar de las servidoras y los servidores públicos, tales como el sedentarismo, el estrés laboral y la sobrecarga emocional. En este componente se incluyen actividades de promoción de la actividad física, técnicas de relajación y respiración, fortalecimiento de la resiliencia, revisión de cargas laborales, promoción de estilos de liderazgo saludables y el uso de herramientas tecnológicas como la tele orientación o el acompañamiento psicológico virtual.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 18 de 24

**7.3. Eje 3: Diversidad e Inclusión:** Este eje comprende las acciones orientadas a promover la diversidad, la inclusión y la equidad en el ámbito laboral, así como a prevenir, atender y adoptar medidas de protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres, las violencias basadas en género y cualquier tipo de discriminación por razones de raza, etnia, religión, discapacidad, orientación sexual u otras condiciones, en concordancia con la normatividad vigente.

El eje de diversidad e inclusión se desarrolla a través de los siguientes componentes:

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** Incluye las actividades dirigidas a promover entornos laborales inclusivos, diversos y equitativos, prevenir prácticas discriminatorias y fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto y el trato igualitario. Este componente contempla acciones de sensibilización y formación orientadas a la inclusión laboral, la equidad y la diversidad, así como la promoción de espacios seguros que contribuyan al mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.
- **Prevención, atención y medidas de protección:** Hace referencia a las acciones encaminadas a la prevención, detección, atención y protección frente a situaciones de acoso laboral, acoso sexual, violencias físicas, psicológicas o simbólicas, violencias basadas en género y cualquier forma de discriminación. Este componente incluye la promoción del conocimiento y la apropiación de las rutas de atención institucionales y del Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público, así como actividades de sensibilización y capacitación que permitan garantizar entornos laborales seguros y respetuosos.

<div><p><b>Alcaldía de Medellín</b> Oficina de Ciencia, Tecnología e Innovación</p><p><b>FONVALMED</b></p><p>Fondo de Valorización de Medellín</p></div>	<div><h1>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</h1></div>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 19 de 24

- 7.4. Eje 4: Transformación Digital:** Este eje está orientado a fortalecer la apropiación y el uso estratégico de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) como herramientas que contribuyen al bienestar de las servidoras y los servidores públicos, al mejoramiento de la eficiencia institucional y a la adaptación a nuevas formas de trabajo.

Así mismo, busca promover una cultura digital que facilite la innovación, el aprendizaje continuo, la organización del trabajo y la optimización de los procesos, garantizando el uso responsable, seguro y consciente de las herramientas tecnológicas disponibles.


- 7.5. Eje 5: Identidad y vocación por el servicio Público** Este eje tiene como propósito fortalecer la identidad institucional, el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, reconociendo el valor del talento humano y su aporte al cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad y a la generación de valor público.

Así mismo, promueve la apropiación de los valores del Código de Integridad, el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores públicos y el fortalecimiento de una cultura organizacional basada en la ética, el compromiso, la transparencia y la orientación al ciudadano.

## 8. ACTIVIDADES DEL PLAN

A continuación, se presentan las actividades programadas para la vigencia 2026, las cuales se encuentran articuladas con los ejes temáticos del Plan de Bienestar.

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

<div><p>Alcaldía de Medellín Departamento de Ciencia, Tecnología e Innovación</p><p><b>FONVALMED</b></p><p>Fondo de Valorización de Medellín</p></div>	<div>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</div>	<div>CÓDIGO:</div>
		<div>VERSIÓN:</div>
		<div>FECHA:</div>
		<div>PÁGINA: 20 de 24</div>

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.

- Estimulo educativo: es un estímulo para apoyar el proceso de formación formal de los servidores públicos en libre nombramiento y remoción y de periodo de la Entidad.

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.

- Celebración de fechas especiales como: conmemoración día internacional de la Mujer, día del Hombre, día a 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 Dia 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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 21 de 24

Decreto 1083 de 2015), a través de un reconocimiento no superior a un valor de \$250.000, para lo anterior, la empresa debe presentar Factura Electrónica y Rut

- Actividades de reconocimiento por el día clásico de la profesión de los servidores públicos y colaboradores, 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.
- Reconocimiento por el día de los cumpleaños, de los servidores públicos y colaboradores, 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.
- Implementación de trabajo virtual para mujeres y personas menstruantes con ciertas condiciones médicas.
- 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


	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 22 de 24

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).
- 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.

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

<div><p>Alcaldía de Medellín Departamento de Ciencia, Tecnología e Innovación</p><p><b>FONVALMED</b></p><p>Fondo de Valorización de Medellín</p></div>	<div>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</div>	<div>CÓDIGO:</div>
		<div>VERSIÓN:</div>
		<div>FECHA:</div>
		<div>PÁGINA: 23 de 24</div>

## 9. PRESUPUESTO

Para la realización de las actividades programadas en el marco del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del Fondo de Valorización para la vigencia 2026, se cuenta con un presupuesto asignado de \$ 11.100.000, (ONCE MILLONES CIENTO MIL PESOS M/L) bajo el concepto de rubro: servicios a funcionarios públicos – bienestar social.

## 10. BENEFICIARIOS


Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social todos los servidores públicos vinculados en modalidad de libre nombramiento y remoción, de periodo 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.

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.

## 11. 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.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>
		<b>VERSIÓN:</b>
		<b>FECHA:</b>
		<b>PÁGINA:</b> 24 de 24

## 12. INDICADORES

El Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2026, 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

## 13. ANEXOS

- Plan Institucional de Bienestar.
- Encuesta de necesidad.
- Cronograma Bienestar Social e Incentivos.
- Plan y cronograma del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo.
- Plan y cronograma del Plan Institucional de Formación y capacitación

Aprobado por el Comité de Institucional de Gestión y Desempeño  
Medellín, 26 de enero de 2026