



TALENTO HUMANO
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, LABORAL E INCENTIVOS

**DIRIGIDO A: EMPLEADOS PÚBLICOS, TRABAJADORES OFICIALES Y SUS
BENEFICIARIOS.**

EMPRESA DE PARQUES Y EVENTOS DE ANTIOQUIA - ACTIVA
MEDELLÍN
ENERO 2025

 @ActivaCo  @activa.com.co  604 383 54 91  www.activa.com.co

 Centro Administrativo Departamental José María Córdova (La Alpujarra)
Calle 42B # N° 52 - 106. Piso 6 - Oficina 610



1. INTRODUCCIÓN

ACTIVA impulsa el desarrollo integral de su capital humano, alineándose con el modelo de planeación y gestión (MIPG), que considera al talento humano como el recurso más valioso de las entidades y un elemento crucial para el éxito en la gestión y el logro de metas. En este contexto, la gestión del talento humano se centra en crear un ambiente laboral positivo que favorezca el bienestar, entendido como la búsqueda de la realización personal y satisfacción. Diversos estudios demuestran que un empleado feliz tiende a ser más productivo, ya que el bienestar generado por un entorno adecuado, un equilibrio entre trabajo y vida personal, incentivos y la posibilidad de innovar, eleva la calidad y eficiencia en su desempeño.

El bienestar social busca mejorar la calidad de vida, creando espacios que permitan a los empleados equilibrar su vida laboral con otras áreas de su vida, favoreciendo su desarrollo y cumpliendo sus expectativas tanto dentro como fuera de la organización. Los planes de bienestar tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los empleados y sus familias, además de cultivar una cultura organizacional que fomente el sentido de pertenencia, la motivación y la calidez en el servicio a la ciudadanía.

De este modo, la calidad de vida laboral y una gestión efectiva de la cultura organizacional generan efectos positivos en el sentido de pertenencia de los empleados y en la eficacia de la entidad. El objetivo principal de ACTIVA es ofrecer un entorno de trabajo que potencie el desarrollo de aspectos esenciales como el trabajo en equipo, el sentido de pertenencia, el fortalecimiento de los valores institucionales y la integración de todos los colaboradores, con el propósito de trabajar de manera unificada en el logro de la misión de ACTIVA.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

El objetivo general de ACTIVA es crear un entorno laboral positivo y dinámico que fomente el bienestar, la satisfacción y el desarrollo integral de sus empleados, promoviendo su crecimiento personal y profesional dentro de un espacio de trabajo que valore su contribución y potencial. Esto se logrará mediante la implementación de estrategias efectivas de gestión del talento humano que no solo fortalezcan el trabajo en equipo, sino que también estimulen el sentido de pertenencia a la entidad, el respeto por los valores institucionales y la integración de todos los miembros del equipo, sin distinciones. Este enfoque integral busca garantizar que cada empleado se sienta valorado y motivado para alcanzar su máximo potencial, contribuyendo de manera activa y positiva al logro de los objetivos organizacionales y al cumplimiento de la misión social de ACTIVA, en un ambiente

que también favorezca la conciliación de la vida laboral con las necesidades personales y familiares de los colaboradores.

2.2 Objetivos específicos

Fortalecer la gestión del talento humano: mediante la implementación de programas de desarrollo profesional y bienestar, que promuevan el crecimiento integral de los empleados y mejoren su rendimiento dentro de la organización.

Fomentar una cultura organizacional positiva: que refuerce el sentido de pertenencia, la colaboración en equipo y los valores institucionales, para asegurar un ambiente de trabajo armonioso y motivador, que impulse la productividad y el compromiso de los empleados con la misión de ACTIVA.

Promover el equilibrio entre la vida laboral y personal: de los empleados a través de iniciativas y políticas de bienestar social que generen condiciones adecuadas para su desarrollo profesional, así como su bienestar físico, emocional y familiar, contribuyendo a su satisfacción general y a una mayor calidad de vida.

3. ALCANCE

Se extiende a todos los niveles y áreas de la organización, abarcando tanto a los empleados directos como a los trabajadores oficiales y sus familias. Las estrategias de gestión del talento humano y los programas de bienestar se implementarán de manera transversal, afectando positivamente la cultura organizacional, el desarrollo profesional, la productividad y la satisfacción de los colaboradores.

4. MARCO NORMATIVO

El marco normativo aplicable al Plan Anual de bienestar se relaciona a continuación:

La Ley 909 de septiembre 23/2004. por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Decreto 1083 de mayo 26/2015. Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Ley 1857 de julio 26/2017. Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

Decreto 51 de enero 16/2018. Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

Decreto 648 de abril 19/2018. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Guía de intervención para la Cultura Organizacional, el Clima Laboral el Cambio Organizacional – DAFP 2005. Genera lineamientos de intervención en materia de cultura organizacional, de manera que se pueda lograr un cambio de valores, actitudes, hábitos de trabajo que promueven un mejor desempeño para el cumplimiento de los fines del Estado.

Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2017. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo.

5. GLOSARIO

Bienestar Integral: Conjunto de iniciativas y programas destinados a mejorar la calidad de vida de los colaboradores, promoviendo su salud física, emocional y social, así como facilitando un balance adecuado entre sus responsabilidades laborales y personales.

Cultura Corporativa: El sistema de valores, principios, comportamientos y normas que comparten los miembros de una organización, los cuales influyen en la forma en que interactúan y desempeñan sus funciones diarias.

Crecimiento Personal y Profesional: Proceso continuo que busca el desarrollo tanto de las habilidades y conocimientos laborales como del bienestar emocional y personal de los individuos, promoviendo su completo potencial.

Gestión de Talento: Conjunto de estrategias y prácticas organizacionales que buscan atraer, desarrollar, motivar y retener a los empleados, maximizando su rendimiento y alineación con los objetivos y visión de la entidad.

Identificación Organizacional: El vínculo emocional y profesional que un empleado establece con la organización, marcado por su compromiso, lealtad y la conexión con los valores y metas de la entidad.

Principios Institucionales: Normas fundamentales que orientan las decisiones y acciones dentro de una organización, reflejando sus valores y principios éticos, y promoviendo una cultura coherente y responsable.

Colaboración Grupal: El trabajo conjunto de los miembros de un equipo con el objetivo de alcanzar metas comunes, donde cada miembro aporta sus capacidades y conocimientos en un entorno de cooperación y respeto.

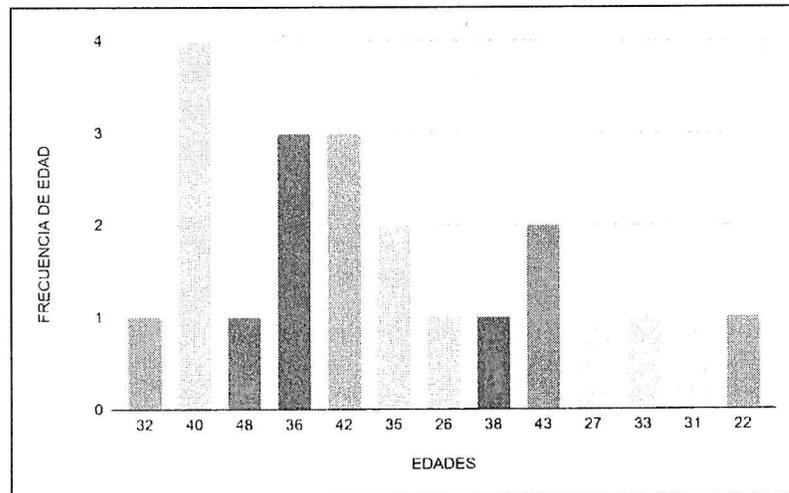
Equilibrio entre trabajo y vida personal: El proceso de gestionar adecuadamente las obligaciones laborales y las necesidades personales, con el fin de reducir el estrés y mejorar el bienestar general de los empleados.

Recompensas Laborales: Beneficios o compensaciones ofrecidos a los empleados como incentivo para mejorar su desempeño, aumentar su productividad y mantener altos niveles de satisfacción y compromiso en la organización.

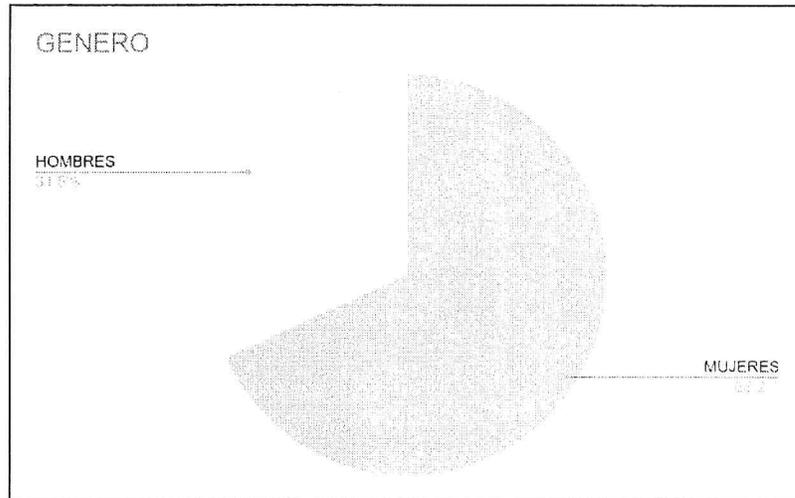
Propósito Social: La misión fundamental de una organización que va más allá de sus objetivos comerciales, buscando generar un impacto positivo en la comunidad y en el entorno social.

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

1. En el presente análisis, se han utilizado los datos correspondientes a un total de **22 empleados** con el fin de calcular diversas métricas estadísticas relacionadas con su edad. Se analizaron las edades de **22 empleados**. La edad más frecuente es **40 años**, con **4 repeticiones**, seguida por **36 y 42 años**. El rango de edades va desde los **22 hasta los 48 años**, lo que refleja una muestra diversa en términos de edad.



2. La muestra está compuesta por **7 hombres** y **15 mujeres**, lo que representa aproximadamente un **31.8% de hombres** y un **68.2% de mujeres**. La distribución de edades en ambos géneros muestra una diversidad de rangos, con la edad más frecuente siendo **40 años** en general.



7. BENEFICIARIOS

El bienestar de los empleados y una cultura organizacional sólida son clave para el éxito de la entidad y el cumplimiento de su propósito social, siendo así los principales beneficiarios sus empleados y, garantizando que los beneficios generados por la organización no solo impacten a los trabajadores, sino también a sus familiares.

8. RECURSOS DESTINADOS PARA 2024.

Para el plan de bienestar social, laboral e incentivos no se tienen destinados recursos presupuestales. Todas las acciones se realizarán en articulación con la Caja de Compensación Familiar y con el proveedor del ARL.

Además, se fortalecerán las acciones generadas desde el área de talento humano para impactar de manera positiva la calidad de vida laboral.

9. METODOLOGÍA DE TRABAJO.

EJE TEMÁTICO	EVENTO	MES
Fechas Especiales	Conmemoración del Día internacional de los derechos de las mujeres (8 de marzo): Se conmemora el día internacional de los derechos de la mujer con una actividad para exaltar el desarrollo íntegro como persona.	Marzo
	Conmemoración del Día del Servidor Público (27 de junio):	Junio

	<p>A través de un acto especial se exalta el valor del servidor público resaltando su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética.</p>	
	<p>Formación deportiva para funcionarios y beneficiarios: Se prestan servicios de formación y desarrollo deportivo a través del portafolio que ofrece la caja de compensación familiar a los servidores públicos y sus beneficiados directos.</p>	<p>Según disponibilidad</p>
	<p>Pausas activas: Espacio de actividad física desarrollada en el entorno laboral, que incluye adaptación física, cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares.</p>	<p>Todos los días</p>
	<p>Cursos de capacitación informal en artes, oficios, recreación y deportes: Realizado a través de la caja de compensación familiar COMFENALCO por parte de cada servidor.</p>	<p>Según disponibilidad</p>
	<p>Navidad en Activa Bienvenida a la navidad buscando afianzar la tradición y fortalecer valores como la generosidad, la bondad, la alegría y el amor. Novena navideña: Celebración de la novena de navidad con las dependencias de Activa.</p>	<p>Diciembre</p>
<p>Formación para el desarrollo humano y mantenimiento físico.</p>	<p>“Bonos de Felicidad ACTIVA” virtual: Busca el equilibrio entre la vida laboral y personal, con los cuales se podrá compartir, descansar y disfrutar con aquellos que amas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medio libre por tu cumpleaños: Válido para la fecha de tu cumpleaños, si es un día festivo, puedes hacerlo efectivo al día siguiente hábil. • Día libre antes del matrimonio: La solicitud debe ir acompañada de una constancia o documento que evidencie tu boda. Posterior a la autorización, envíanos una fotografía, queremos compartir contigo este momento especial. • Media jornada para acompañar a tu hijo o cónyuge en momentos especiales: Aplica para asistir a eventos escolares, entrega de calificaciones, eventos deportivos o citas médicas. Aplica dos por semestre. 	<p>Todo el año</p>

- Día de teletrabajo: Tienes derecho a uno (1) por quincena. Es importante que lo acuerdes con tu jefe. El disfrute de esta iniciativa se evaluará con los jefes directos.
- Medio día libre para diligencias personales: Aplica para asistir a eventos escolares, entrega de calificaciones, eventos deportivos o citas médicas. Tienes derecho a uno (1) por semestre.
- Día libre para tu graduación: La solicitud debe ir acompañada de una constancia o documento que evidencie tu graduación. Posterior a la autorización envíanos una fotografía, queremos compartir contigo este maravilloso momento.
- Tres horas disponibles para llevar a tu mascota al veterinario cuando tu mascota tenga una emergencia médica. Posterior deberás enviar el soporte que evidencia la emergencia médica.
- Día libre para realizar tu mudanza: Aplica únicamente para el día de la mudanza, deberás actualizar la dirección de tu nueva residencia con Talento Humano.
- Alarga tu hora de almuerzo: Podrás alargar tu tiempo de almuerzo por dos (2) horas adicionales. Una por trimestre. El horario para este día es jornada continua para salir dos (2) horas antes de tu hora habitual.
- Viernes corto: Puedes salir 2 horas antes de finalizar tu jornada. Uno por semestre.
- Día de bienestar: Tienes derecho a un día libre al año.

Semana de la Salud (Seguridad y Salud en el Trabajo):
Espacio para acercarnos y fortalecer vínculos con nuestro entorno laboral que nos permite reencontrarnos donde el cuidado personal y la salud mental son el centro de todas las actividades que se desarrollan para fortalecer hábitos de vida saludables.

Segundo semestre

Día de los niños:
Se fomenta la crianza responsable, la importancia de velar por los derechos de esta población y la integración de las familias de Activa.

Abril

Código de integridad:
Dando cumplimiento al Decreto departamental 1614 del 6 de julio de 2020,
Se fortalecerá la campaña de apropiación de los 7 valores

Todo el año

	del servicio público, buscando acciones más didácticas para los servidores públicos de activa	
Transporte, medio ambiente y calidad de vida.	Beneficio por uso de la bicicleta como medio de transporte hacia la entidad: Cumplimiento del Decreto Departamental 4366 de julio de 2019 que fomenta el transporte en bicicleta hacia el lugar de trabajo. Se otorgará medio día libre de descanso al servidor público por cada 30 ingresos en bicicleta a la sede, los cuales no son acumulables. El beneficio es hasta 5 medias tardes al año.	
Familia	Día de los niños: Se fomenta la crianza responsable, la importancia de velar por los derechos de esta población y la integración de las familias de Activa.	
Valores del servicio público	Reconocimiento bimensual para los servidores que sean reconocidos por sus compañeros por que reflejan los valores.	

10. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

Asistir, comprometerse y participar de las actividades programadas por la Dirección Administrativa y Financiera.



CLAUDIA MARCELA SANCHEZ MONTOYA (E)
Gerente General (E)

	NOMBRE	FIRMA
Proyectó	Yuli Alejandra Giraldo Gómez- Profesional Administrativo y de Talento Humano	
Aprobó	Cristian Mauricio Buriticá García -Director Administrativo y Financiero	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y, por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.		

