

## Plan de bienestar social e incentivos

Código: PN-ADF-GH-004

Versión 4



### Hoja de aprobación

<b>ELABORÓ / ACTUALIZÓ</b>	<b>Andrés Maldonado Maldonado</b> Profesional de Gestión Humana	<b>Firma</b> <i>Andrés M</i>
<b>REVISÓ</b>	<b>Virmar Yessid David</b> Subdirector Administrativo y Financiero	<b>Firma</b> <i>Virmar David</i>
<b>REVISÓ</b>	<b>Alexander Cuspoca</b> Profesional de Excelencia y Sostenibilidad	<b>Firma</b> <i>Alexander C.</i>
<b>APROBÓ</b> <b>Comité institucional de gestión y desempeño</b>	<b>Carolina Londoño Peláez</b> Directora Ejecutiva Presidenta  <b>Carlos Andrés Franco</b> Subdirector de Excelencia y Sostenibilidad Secretario técnico	<b>Firma</b> <i>Carolina Londoño P.</i>  <i>cfranco</i>





## Hoja de control de cambios

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN / CONTROL DE CAMBIOS	FECHA DE APROBACIÓN
1	<ul style="list-style-type: none"><li>• Versión No 1 del documento</li></ul>	24/02/2023
2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actualización de beneficios de acuerdo con los establecidos en la política de bienestar.</li><li>• Ajuste en acciones de la estrategia de bienestar social.</li></ul>	27/11/2025
3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Por decisión administrativa se decide no continuar con en la certificación del sello equipares, pero se reemplaza con la propuesta de fortalecer las acciones con enfoque en cultura y los valores Corporativos.</li></ul>	28/02/2025  Firmado electrónicamente
4	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actualización y alineación del Plan de Bienestar con la Política de Bienestar y ajustes en la estructura de las estrategias.</li><li>• Inclusión y fortalecimiento de los indicadores de seguimiento para mejorar la medición del plan.</li></ul>	Ver fecha de firma electrónica





## ÍNDICE

<b>1. OBJETIVO</b> .....	6
<b>2. ALCANCE</b> .....	6
<b>3. REFERENCIAS</b> .....	6
<b>4. GLOSARIO</b> .....	7
<b>5. RESPONSABILIDADES:</b> .....	7
<b>6. DESARROLLO</b> .....	8
<b>6.1 Principios</b> .....	8
6.1.1 Equilibrio Psicosocial .....	8
6.1.2 Salud Mental .....	9
6.1.3 Diversidad e inclusión .....	9
6.1.4 Transformación Digital .....	11
6.1.5 Identidad Institucional y Vocación por lo Público desde la Articulación .....	11
<b>6.2 Diagnóstico de necesidades</b> .....	12
<b>6.3 Acciones de intervención</b> .....	12
6.3.1 Estrategias de bienestar social.....	12
6.3.2 Estrategias de estímulos e incentivos .....	15
6.3.2 Estrategias de Reconocimiento y Celebraciones Institucionales.....	16
<b>6.4 Trazabilidad de gestión</b> .....	17
<b>6.5 Seguimiento y evaluación</b> .....	17



## INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Corporación Ruta N Medellín hace parte de los Planes Integrados de Gestión del Talento Humano y se formula en concordancia con los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, de conformidad con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública.

El presente Plan tiene como propósito contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral del personal al servicio de Ruta N, a partir del fortalecimiento de la cultura corporativa, la promoción del sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso de los colaboradores, favoreciendo el engagement, la productividad y la prevención de factores y efectos negativos de carácter psicosocial en la población laboral.

Para la vigencia 2026, el Plan se desarrolla con un enfoque transversal orientado al fortalecimiento del clima y la cultura organizacional, colocando al individuo en el centro de la gestión del bienestar. En coherencia con los cinco (5) ejes definidos por la Función Pública, se implementan acciones enfocadas en el equilibrio vida-trabajo, la salud mental, la convivencia laboral, el desarrollo de capacidades y el mejoramiento de la calidad de vida personal y familiar de los colaboradores.





## 1. OBJETIVO

Establecer estrategias y acciones de intervención orientadas a promover el bienestar integral, la motivación, el desarrollo, la salud física y mental y el compromiso de la población laboral de la Corporación Ruta N Medellín, contribuyendo a la mejora continua del clima organizacional, al fortalecimiento de la cultura institucional y a la sostenibilidad de la Corporación, en coherencia con los lineamientos de la Gestión Estratégica del Talento Humano y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

## 2. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social e Incentivos aplica al personal vinculado a la Corporación Ruta N Medellín y de manera parcial, a los contratistas, según la naturaleza de las acciones y lo permitido por la normatividad vigente. El Plan comprende la ejecución, seguimiento y evaluación de las estrategias y acciones de bienestar e incentivos definidas para la vigencia 2026.

## 3. REFERENCIAS

- Ley 1010 del 23 de enero de 2006, Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1811 de 2016, Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.
- Ley 1857 de 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.
- Resolución 2646 de 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.
- Resolución 2764 de 2022 Por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.
- Programa Nacional de Bienestar “Trabajadores saludables entidades sostenibles” 2020 - 2022 expedido por el DAFP.
- Protocolo prevención y actuación Burnout, Min trabajo 2015
- Protocolo prevención y actuación estrés agudo, Min trabajo 2015
- Prácticas de trabajo saludables en la administración pública: Protocolo de intervención de factores psicosociales en entidades de la administración pública, Min trabajo 2015
- Guía de cultura organizacional del año 2003 del DAFP.
- Guía de intervención del clima, la cultura y el cambio del año 2005 del DAFP.
- Decreto Nacional 2499 de sep. 11 de 2017 actualiza la versión 2 de MIPG.}
- Plan de bienestar social e incentivos 2025.





## 4. GLOSARIO

**Bienestar Laboral:** Es un proceso permanente dirigido a crear, sostener y enriquecer las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público y el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia; así como incrementar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que se ofrece.

**Bienestar Social:** Hace referencia al conjunto de prácticas y actividades diseñadas y adoptadas dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus trabajadores. El servidor público es un individuo que se desenvuelve en condiciones y contextos distintos, y que bajo un clima organizacional positivo puede potencializar su desarrollo.

**Calidad de Vida Laboral:** Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitiendo obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. Los campos atendidos son los siguientes: Clima laboral, Cambio organizacional, Desvinculación asistida y Retiro.

**Desvinculación Asistida:** Se asocia con un programa de retiro que involucre un conjunto de acciones orientadas al retiro asistido de los trabajadores y directivos, ya sea por terminación de servicios en una entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral.

**Protección y Servicios Sociales:** A través de ellos se definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de estos. Los programas relacionados con este componente son: Deportivos, Recreativos, Vacacionales, Artísticos y Culturales, Promoción y Prevención de la Salud, Capacitación Informal en Artes o Artesanías, Promoción de Programas de Vivienda y Educación formal.

## 5. RESPONSABILIDADES:

### Subdirector administrativo y financiero /Equipo de Gestión humana

- Liderar la planeación, implementación y evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Implementar las estrategias y acciones definidas en el Plan Estratégico de Talento Humano relacionadas con bienestar e incentivos.
- Publicar y socializar el Plan de Bienestar Social e Incentivos, de acuerdo con los requerimientos de los entes de control y de la Función Pública.
- Realizar el seguimiento a la ejecución del Plan y promover su mejora continua.





## Dirección ejecutiva

- Garantizar la disponibilidad de los recursos humanos, financieros, técnicos y tecnológicos necesarios para el adecuado desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos.

## Colaboradores

- Participar en las actividades de bienestar programadas por el proceso de Gestión Humana, de acuerdo con la naturaleza de su vinculación.
- Contribuir activamente a la evaluación de las actividades de bienestar, suministrando información que permita su mejora continua.

## Comité institucional de gestión y desempeño

- Revisar y aprobar el plan de bienestar social e incentivos
- Hacer seguimiento a la ejecución y resultados del plan de bienestar social e incentivos.
- Promover la mejora continua del plan de bienestar social e incentivos

## 6. DESARROLLO

### 6.1 Principios

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de la Corporación Ruta N Medellín se estructura a partir de cinco (5) ejes estratégicos que orientan la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones de bienestar e incentivos, en coherencia con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Estos ejes permiten gestionar el bienestar de manera integral, colocando al individuo en el centro de la gestión, fortaleciendo la cultura organizacional y promoviendo entornos laborales saludables e innovadores, con enfoque en el servicio público.

Los ejes del Plan son:

- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental
- Diversidad e Inclusión
- Transformación Digital
- Identidad y Vocación por el Servicio Público

#### 6.1.1 Equilibrio Psicosocial

Este eje comprende las acciones orientadas a favorecer la adaptación de los colaboradores a las dinámicas del entorno laboral, promoviendo el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y



+57 (4) 516 - 77 - 70



www.rutan.org

Complejo Ruta N  
Calle 67 # 52 - 20  
Piso 2 Torre A. Medellín - Colombia



Alcaldía de Medellín  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación





contribuyendo a la prevención de factores de riesgo psicosocial y al fortalecimiento del bienestar integral.

Para su desarrollo, se contemplan los siguientes componentes:

- **Factor Psicosocial:** incluye actividades orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia y la conexión de los colaboradores con la Corporación, así como a promover la humanización del trabajo. Reconoce la importancia del ocio, el esparcimiento, la recreación y el aprovechamiento del tiempo libre como elementos que contribuyen al bienestar laboral y que inciden positivamente en la motivación y la productividad.
- **Equilibrio entre la Vida Personal, Familiar y Laboral:** comprende acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los colaboradores y a facilitar la conciliación entre las responsabilidades laborales y personales, reconociendo que este equilibrio contribuye al bienestar integral y a la prevención del síndrome de doble presencia.
- **Calidad de Vida Laboral:** se desarrolla a través de programas y actividades orientadas a mejorar las condiciones del entorno laboral, permitiendo la satisfacción de las necesidades personales, profesionales y organizacionales de los colaboradores. Incluye acciones que favorecen la motivación, el reconocimiento y el desarrollo de competencias y habilidades a lo largo del ciclo de vida en la entidad.

### 6.1.2 Salud Mental

Este eje comprende las acciones orientadas a la promoción, protección y fortalecimiento de la salud mental de los colaboradores, entendida como un estado de bienestar que les permite desarrollar sus capacidades, afrontar de manera adecuada las exigencias del entorno laboral y personal, desempeñarse de forma productiva y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Las acciones asociadas a este eje se enfocan en la prevención de factores de riesgo psicosocial, la identificación temprana de situaciones que puedan afectar la salud mental y la implementación de estrategias de acompañamiento y orientación psicosocial, con el fin de favorecer entornos laborales saludables, seguros y protectores.

### 6.1.3 Diversidad e inclusión

Este eje comprende las acciones orientadas a promover entornos laborales respetuosos, equitativos e inclusivos, que reconozcan y valoren la diversidad humana en todas sus expresiones, y que garanticen la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto por la dignidad de los colaboradores de la Corporación Ruta N Medellín.

Las acciones desarrolladas en este eje contribuyen al fortalecimiento del clima laboral, la cultura organizacional y la convivencia armónica, en coherencia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.



+57 (4) 516 - 77 - 70



www.rutan.org

Complejo Ruta N  
Calle 67 # 52 - 20  
Piso 2 Torre A. Medellín - Colombia



Alcaldía de Medellín  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación



Para su implementación, este eje se desarrolla a través de las siguientes líneas de acción:

**Fomento de la Inclusión, la Diversidad y la Representatividad:** esta línea de acción se orienta a la implementación de estrategias que promuevan la equidad, la diversidad y la inclusión en el entorno laboral, garantizando condiciones justas y respetuosas para todos los colaboradores, independientemente de su género, orientación sexual, identidad de género, etnia, condición de discapacidad, edad, creencias, origen social o cualquier otra condición personal o social. Las acciones asociadas a esta línea buscan:

- Fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la valoración de las diferencias.
- Promover la igualdad de oportunidades en los procesos de gestión del talento humano.
- Visibilizar y fortalecer los valores corporativos relacionados con la diversidad e inclusión.
- Fomentar espacios de sensibilización y reflexión que contribuyan a la eliminación de estereotipos, prejuicios y prácticas discriminatorias.

**Prevención de Situaciones Asociadas al Acoso Laboral, Sexual y al Abuso de Poder:** con el propósito de garantizar espacios de trabajo seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de violencia, acoso o abuso de poder, la Corporación desarrollará acciones orientadas a la prevención, detección, atención, protección y seguimiento de presuntas situaciones de acoso laboral, acoso sexual y abuso de poder.

Para ello, se tendrán en cuenta los lineamientos establecidos en la Ley 1010 de 2006, la Ley 2365 de 2024, por la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral, y demás normas concordantes, así como los procedimientos internos definidos por la Corporación, fortaleciendo los mecanismos institucionales de protección, confidencialidad, debida diligencia y denuncia. Las acciones en esta línea incluyen:

- Socialización permanente de la ruta institucional de prevención y atención de presuntas situaciones de acoso laboral, acoso sexual y abuso de poder, en concordancia con la Ley 2365 de 2024.
- Fortalecimiento y divulgación de los canales institucionales de denuncia, garantizando confidencialidad, imparcialidad, protección a la presunta víctima y el debido proceso.
- Articulación con el Comité de Convivencia Laboral y las instancias internas responsables para la recepción, análisis, trámite y seguimiento de los casos reportados.
- Implementación de acciones de sensibilización, formación y comunicación orientadas a la prevención del acoso laboral y sexual y del abuso de poder, con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género.
- Articulación con los Programas de Vigilancia Epidemiológica del Riesgo Psicosocial, para la identificación temprana de factores de riesgo asociados y la adopción de medidas preventivas y correctivas.
- Orientación y acompañamiento psicosocial a las personas involucradas, conforme a la naturaleza del caso y a los lineamientos legales e institucionales vigentes.





#### 6.1.4 Transformación Digital

En este eje se desarrollan las acciones orientadas a promover la transformación digital como un habilitador del bienestar, la eficiencia, la productividad y la calidad de vida laboral, integrando el uso estratégico de la tecnología, los datos y nuevas formas de trabajo que trascienden las barreras físicas y fortalecen la conexión entre las personas y los procesos.

En coherencia con los objetivos misionales de la Corporación Ruta N Medellín, este eje reconoce los desafíos de la cuarta revolución industrial y promueve la consolidación de una cultura organizacional innovadora, ágil y centrada en las personas, en la que la tecnología se convierte en un medio para potenciar el desarrollo humano, el equilibrio vida - trabajo y el desempeño institucional.

Para su implementación, este eje se desarrolla a través de las siguientes líneas de acción:

**Creación de cultura digital para la gestión humana:** Esta línea de acción se orienta a fomentar la apropiación de herramientas digitales, metodologías ágiles y nuevas formas de trabajo que faciliten la gestión del flujo de trabajo, la automatización de tareas, la flexibilidad laboral y la colaboración, sin perder el enfoque humano de la gestión del talento.

Las estrategias podrán desarrollarse de manera presencial, virtual o híbrida, privilegiando el diseño de experiencias digitales que fortalezcan la conexión colectiva, el aprendizaje continuo y el bienestar integral de los colaboradores, contribuyendo a la productividad y al mejoramiento de la calidad de vida laboral.

**Análítica de datos para la Gestión Humana:** Esta línea de acción se orienta al uso estratégico de la analítica de datos y de nuevas tecnologías por parte del área de Gestión Humana, con el fin de apoyar la toma de decisiones informadas, la planeación y la mejora continua de las estrategias de bienestar e incentivos. Para ello, la Corporación integrará y analizará información proveniente de fuentes institucionales como clima laboral, riesgo psicosocial, participación en actividades, indicadores de talento humano y resultados del MIPG, con el propósito de caracterizar la población, identificar necesidades y focalizar las acciones de bienestar de manera eficiente y pertinente.

De manera complementaria, se promoverá el uso de herramientas digitales que optimicen los procesos de Gestión Humana y, cuando aplique, el fortalecimiento de competencias básicas en analítica de datos en los colaboradores, de acuerdo con su rol.

#### 6.1.5 Identidad Institucional y Vocación por lo Público desde la Articulación

En este eje se desarrollan las acciones orientadas a fortalecer la identidad institucional y el sentido de propósito de los colaboradores de la Corporación Ruta N Medellín, reconociendo su rol como actores que, desde la articulación interinstitucional y las alianzas estratégicas, contribuyen a la generación de valor público, al desarrollo del territorio y al fortalecimiento del ecosistema de ciencia, tecnología e innovación.

Este eje promueve la comprensión del impacto social y público del quehacer institucional, fortaleciendo el compromiso, el sentido de pertenencia y la coherencia entre los valores personales,



organizacionales y el propósito de la Corporación, como elementos que inciden positivamente en el bienestar laboral y la cultura organizacional.

Para su implementación, este eje se desarrolla a través de las siguientes líneas de acción:

**Articulación Interinstitucional con Enfoque de Propósito:** esta línea de acción se orienta a fortalecer la comprensión y apropiación del rol de Ruta N como entidad articuladora, mediante la participación de los colaboradores en procesos de coordinación y trabajo conjunto con entidades públicas, privadas, académicas y del sector social. A través de estas articulaciones, se busca visibilizar cómo el trabajo colaborativo y las alianzas estratégicas contribuyen al cumplimiento del propósito institucional y a la generación de valor público, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la motivación de los colaboradores.

**Promoción de Buenas Prácticas y Aprendizaje Interinstitucional:** Esta línea de acción se orienta a identificar, documentar y compartir experiencias, prácticas y aprendizajes institucionales que hayan generado impacto positivo en el bienestar, la gestión organizacional y el ecosistema, contribuyendo al aprendizaje colectivo y al fortalecimiento de una cultura orientada al servicio del interés general.

## 6.2 Diagnóstico de necesidades

El diagnóstico de necesidades del Plan de Bienestar Social e Incentivos se realizó a partir de la triangulación de diferentes fuentes de información institucional, con el fin de identificar las principales necesidades de los colaboradores y orientar la definición de las acciones de intervención para la vigencia 2026.

Para este ejercicio se tuvieron en cuenta, entre otros, los resultados de encuestas de percepción alrededor de: mediciones de clima organizacional, autoevaluaciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, los resultados de la medición de factores de riesgo psicosocial, capital humano y género. El análisis de esta información permitió identificar oportunidades de mejora relacionadas con el bienestar integral, la salud mental, el equilibrio entre la vida personal y laboral, la convivencia, el fortalecimiento de la cultura organizacional y el desarrollo de capacidades.

A partir de este diagnóstico, se priorizaron las necesidades de intervención que orientan la formulación de las estrategias, programas y acciones del presente Plan, en coherencia con los cinco (5) ejes definidos por la Función Pública y con el enfoque de bienestar adoptado por la Corporación Ruta N Medellín.

## 6.3 Acciones de intervención

Las acciones de intervención del Plan se agrupan en tres estrategias que orientan su implementación y desarrollo, las cuales se describen a continuación:

### 6.3.1 Estrategias de bienestar social

Las estrategias de bienestar social comprenden el conjunto de acciones orientadas a fortalecer el bienestar integral de las personas que hacen parte de Ruta N, desde una perspectiva psicosocial,



+57 (4) 516 - 77 - 70



www.rutan.org

Complejo Ruta N  
Calle 67 # 52 - 20  
Piso 2 Torre A. Medellín - Colombia



Alcaldía de Medellín  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación



relacional y organizacional. Estas acciones promueven la conexión emocional con la entidad, el fortalecimiento del sentido de pertenencia, la consolidación de equipos cohesionados y la humanización del trabajo. Asimismo, facilitan el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, y crean condiciones que permitan a los colaboradores desarrollarse en un entorno saludable, respetuoso y motivador.

Estas estrategias se implementan mediante actividades de integración, espacios de aprendizaje, prácticas de autocuidado, eventos grupales, actividades recreativas y beneficios institucionales orientados a mejorar la experiencia cotidiana en el entorno laboral, de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Plan de Bienestar y en la Política de Bienestar.

Eje	Lineamiento	Objetivo	Acciones
Equilibrio Psicosocial	Factor psicosocial	Fortalecer el sentido de pertenencia, la conexión con la Corporación y la humanización del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reencuentro personal (incluye uso de 2 días y hasta 0,3 SMMLV por persona).</li> <li>• Actividades de integración: desayunos, torneos, recorridos de ciudad.</li> <li>• Semana / Mes de la salud y bienestar.</li> <li>• Espacios para el aprendizaje entre equipos (cafés con liderazgo, bienvenida a nuevos ingresos).</li> </ul>
	Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	Promover el balance entre la vida personal, familiar y laboral de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Días para la familia</li> <li>• Jornada flexible</li> <li>• Días de diligencia personal</li> <li>• Beneficios por cumpleaños propios y de personas importantes.</li> <li>• Beneficios por logros personales o familiares.</li> <li>• Licencias por calamidad, luto y adopción de mascotas.</li> </ul>



	Calidad de vida laboral	Promover ambientes de trabajo que favorezcan el desarrollo personal, profesional y organizacional de los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Despensa.</li> <li>• Espacios flexibles y de descanso (balcones, terrazas, pufs, etc.).</li> <li>• Espacios pet-friendly con lineamientos de convivencia.</li> <li>• Préstamos para formación en posgrado o certificaciones.</li> </ul>
Salud Mental	Higiene Mental	Promover la salud mental y prevenir factores de riesgo psicosocial que afecten el bienestar de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rutas de atención psicológicas.</li> <li>• Actividades de promoción y prevención</li> <li>• Programa de Vigilancia Epidemiológica Psicosocial (PVE).</li> <li>• Sensibilizaciones en salud mental.</li> <li>• Articulación con clima, riesgo psicosocial y seguridad y salud.</li> </ul>
	Prevención de nuevos riesgos	Prevenir la aparición de nuevos riesgos psicosociales intra y extralaborales.	
Diversidad e inclusión	Prevención del Acoso laboral, sexual, la Discriminación y el Abuso de Poder	Garantizar entornos laborales respetuosos, seguros e incluyentes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización permanente de la ruta institucional de atención.</li> <li>• Sensibilizaciones en derechos, inclusión y prevención de violencias.</li> <li>• Fortalecimiento de canales de denuncia y articulación con Comité de Convivencia.</li> <li>• Acciones que promuevan el</li> </ul>



			respeto por la diversidad del ser.
Transformación Digital en Gestión humana	Cultura Digital	Promover la innovación, la apropiación digital y el agilismo en la gestión de los procesos de talento humano.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura de innovación</li> <li>• Agilismo administrativo</li> <li>• Plan Institucional de Capacitación</li> <li>• Aprovechamiento de herramientas de autogestión.</li> <li>• Uso de datos de participación, clima y MIPG para focalizar bienestar.</li> </ul>
	Analítica de datos	Optimizar el uso de herramientas digitales para la toma de decisiones.	
Identidad Institucional y Vocación por lo Público desde la Articulación	Cultura Organizacional	Fortalecer la identidad institucional, el sentido de pertenencia y la vocación de servicio público.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Celebración y conmemoración de fechas institucionales</li> <li>• Acciones de articulación interinstitucional para visibilizar el valor público.</li> </ul>

### 6.3.2 Estrategias de estímulos e incentivos

Las estrategias de estímulos e incentivos están orientadas a reconocer el compromiso, desempeño, dedicación y contribución de las personas al logro de los objetivos institucionales. Estas acciones buscan fortalecer la motivación, generar satisfacción laboral y promover la permanencia y el crecimiento del talento humano, integrando incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Dentro de estas estrategias se encuentran beneficios como reconocimientos simbólicos, apoyos formativos, licencias especiales, días compensatorios, apoyos económicos y mecanismos formales de reconocimiento. Todas estas medidas están definidas en coherencia con lo establecido en la política de bienestar y en el modelo de incentivos de la entidad, garantizando transparencia, equidad y pertinencia en su aplicación.

Estas estrategias complementan la gestión del bienestar al ofrecer mecanismos tangibles que valoran el aporte individual y colectivo, incentivando el compromiso, la excelencia y la consolidación del clima organizacional.



Incentivos	Categoría	Acciones
No Pecuniario	Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimientos especiales.</li> <li>Aniversario de servicio.</li> </ul>
	Beneficio	<ul style="list-style-type: none"> <li>Medio día por cumpleaños</li> <li>A Ruta N en bicicleta</li> <li>Tardes de cumpleaños seres queridos 3 al año.</li> <li>Logro personal o familiar</li> </ul>
	Licencia no remunerada	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hasta 6 meses por estudios, emprendimientos o temas familiares.</li> </ul>
Pecuniario	Formación	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.7 SMMLV anuales para desarrollo de capacidades técnicas.</li> </ul>
	Intereses y habilidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.7 SMMLV para bienestar, hobbies, pólizas de salud o formación del núcleo familiar.</li> </ul>
	Licencia remunerada	<ul style="list-style-type: none"> <li>Matrimonio (3 días hábiles.)</li> <li>Maternidad/Paternidad (5 días adicionales).</li> <li>Adopción de mascotas (2 días).</li> <li>Calamidad familiar (1 a 3 días).</li> <li>Luto (5 días por fallecimiento de personas fuera del vínculo legal).</li> <li>Vacaciones beneficio (hasta 5 días por antigüedad).</li> </ul>
	Metas e indicadores	Política de remuneración variable.
	Compensación	Pago del 100% de incapacidades hasta 8 días.

### 6.3.2 Estrategias de Reconocimiento y Celebraciones Institucionales

Esta estrategia reúne las acciones orientadas a promover la integración, la convivencia y el fortalecimiento de la cultura organizacional mediante la celebración de fechas especiales, actividades simbólicas y espacios de encuentro diseñados para resaltar momentos significativos tanto de la entidad como de las personas que la conforman.





Estas celebraciones permiten reforzar la identidad institucional, fortalecer los vínculos entre los equipos, propiciar entornos laborales positivos y promover el disfrute colectivo, en coherencia con el propósito superior de Ruta N y con los lineamientos de bienestar que fomentan experiencias de valor para todos los colaboradores.

Dentro de esta estrategia se incluyen celebraciones como cumpleaños, aniversarios institucionales, día de la familia, amor y amistad, día internacional de la mujer, día del trabajo, diversidad, festividades decembrinas y otras fechas definidas por la organización. Estas actividades se planifican desde el proceso de Gestión Humana y buscan promover la integración, el disfrute y el reconocimiento del equipo humano.

## 6.4 Trazabilidad de gestión

La trazabilidad de las acciones del Plan de Bienestar Social e Incentivos se garantiza mediante el registro sistemático y verificable de cada una de las actividades ejecutadas. Para ello, se deberán utilizar los mecanismos de control definidos por la Corporación, los cuales permiten evidenciar la participación, la ejecución y el seguimiento de los resultados obtenidos. Estos registros constituyen la base para la evaluación anual del plan y para la toma de decisiones orientadas a la mejora continua.

Los mecanismos de trazabilidad contemplan, como mínimo, los siguientes elementos:

- **Registro de asistencia:** documento físico o digital que deberá ser diligenciado por todas las personas participantes en cada actividad, permitiendo consolidar datos de participación y generar indicadores de cobertura.
- **Registro de evaluación de la actividad:** instrumento aplicado al finalizar cada acción, dirigido a medir percepción, valor agregado y satisfacción de los participantes. En caso de no ser posible su aplicación a la totalidad de asistentes, se utilizará una muestra representativa.
- **Registro multimedia:** evidencia fotográfica o audiovisual de las actividades realizadas, que respalda la ejecución y facilita la socialización interna y la rendición de cuentas.
- **Uso de la herramienta de solicitud de los beneficios.**

La adecuada consolidación y archivo de estos registros será responsabilidad del proceso de Gestión Humana, conforme a los lineamientos institucionales, con el propósito de asegurar transparencia, continuidad y cumplimiento de los estándares en la Corporación.

## 6.5 Seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación del Plan de Bienestar Social e Incentivos se realizarán a partir de los indicadores definidos para medir el avance, la efectividad y la percepción de las acciones implementadas. Estos indicadores permiten valorar el grado de ejecución del plan, la participación del equipo y la mejora continua de los beneficios ofrecidos.



+57 (4) 516 - 77 - 70



www.rutan.org

Complejo Ruta N  
Calle 67 # 52 - 20  
Piso 2 Torre A. Medellín - Colombia



Alcaldía de Medellín  
Distrito de  
Ciencia, Tecnología e Innovación



Para ello, se emplearán los siguientes elementos de medición:

Indicador	Descripción	Fórmula / Método	Fuente de información	Periodicidad	Objetivo
Satisfacción	Percepción sobre calidad y utilidad de actividades	Promedio evaluaciones aplicadas	Formatos de evaluación	Semestral / Anual	3.5
Impacto	Efectos sobre clima y bienestar laboral	Análisis cuali-cuantitativo según instrumentos - comparativo	Encuestas institucionales	Anual	76%
Cumplimiento del plan	Nivel de ejecución frente a lo programado	(Actividades ejecutadas / Programadas) x 100	Plan operativo de bienestar	Anual	80%
Mejora de cobertura de beneficios	Comparación de uso de beneficios frente a la vigencia anterior, con base en la reinducción de la política de bienestar al personal vinculado.	Reinducción en la política de beneficios	Asistencia	Anual	100%



## Certificado de firma

Para los efectos legales pertinentes, **las partes manifiestan que han decidido suscribir el presente documento de manera electrónica**, y declaran que la firma estampada en el mismo ha sido puesta por quien dice ser su firmante cumpliendo todos los requisitos legales para este tipo de firmas, y por ello, **reconocen la plena validez tanto de lo dispuesto en el clausulado del presente documento** como de las firmas electrónicas que en él se asientan.

### Autenticidad

VYD	Virmar Yessid David	E-mail	yessid.david@rutanmedellin.org
	Autenticado con:	IP	177.253.222.250
	Correo electrónico	Rol	Firmante
	Código OTP	Firmado	2/2/26, 9:06:07 GMT-5
<b>Hash de firmante:</b> 53dd54ebed6474df477d2e20d0ae4cc1584a554d9c3979767b6e4d10976921			
AM	Andrés Maldonado	E-mail	gestionhumana@rutanmedellin.org
	Autenticado con:	IP	177.253.222.250
	Correo electrónico	Rol	Firmante
	Código OTP	Firmado	2/2/26, 10:08:38 GMT-5
<b>Hash de firmante:</b> af853eaf48cdc73089c10121d47d4a64a6243c000a4b8be52068a41152725647			
AC	Alexander Cuspoca	E-mail	alexander.cuspoca@rutanmedellin.org
	Autenticado con:	IP	177.253.222.250 Medellín, Antioquia, Colombia
	Correo electrónico	Rol	Firmante
	Código OTP	Firmado	2/2/26, 10:13:03 GMT-5
<b>Hash de firmante:</b> a70a27159c86ec522877f41c058d65ecc9fbd6faab688cd17f5d6aebfc6dd14a			
CF	Carlos Franco	E-mail	carlos.franco@rutanmedellin.org
	Autenticado con:	IP	177.253.222.250 Medellín, Antioquia, Colombia
	Correo electrónico	Rol	Firmante
	Código OTP	Firmado	2/2/26, 18:12:41 GMT-5
<b>Hash de firmante:</b> cb7a8b310a6d1d440800dc981f3c8c35130a45ab674d94c1cd853b4eb598c3a3			
CL	Carolina Londoño	E-mail	direccionejecutiva@rutanmedellin.org
	Autenticado con:	IP	177.253.222.250 Medellín, Antioquia, Colombia
	Correo electrónico	Rol	Firmante
	Código OTP	Firmado	4/2/26, 15:08:32 GMT-5
<b>Hash de firmante:</b> 3924bca4c0a31302e5aa1b2b5fab47c96ce7a101f65e1be8e5815e5a4de47498			

### Integridad del documento

📄 Número de documento: DD37I0BCBQ

🔒 Función Hash: SHA-256

# Hash del documento: 747c9d9141552ce9f4bc3eff73e5d111f66b551581fce7b927d5a1c332a4456a

## Disponibilidad del documento

---



El documento puede ser consultado a través de su número de identificación y/o código QR en nuestra plataforma [www.auco.ai/verify](http://www.auco.ai/verify)