PLAN DE
BIENESTAR E INCENTIVOS
DISTRITO DE MEDELLÍN
2023
ME
DE
LLÍN
Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

CONTENIDO

1. **Introducción**.....3
2. **Diagnóstico de necesidades**.....4
3. **Resultados de Medición de Clima Laboral**.....21
4. **Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional – DANE**.....21
5. **Marco Normativo**.....23
6. **Objetivos**.....30
7. **Beneficiarios**.....31
8. **Responsables**.....32
9. **Presupuesto**.....32
10. **Áreas de Intervención**.....33
11. **Cronograma**.....38

1. Introducción

El Plan de Bienestar e Incentivos 2023 del Distrito de Medellín hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual responde a lo plasmado en la propuesta de Gobierno 2020-2023 “Medellín Futuro”, en la Línea 5. Gobernanza y Gobernabilidad, Componente 5.1 Gobierno Transparente, programa Talento Humano para el Buen Gobierno y los proyectos Contribución a la solución de las necesidades de Vivienda de la Alcaldía y Diseño e implementación de estrategias para el desarrollo del talento humano del Distrito.

El Plan estará enfocado en fortalecer el talento humano, dando cumplimiento a los lineamientos establecidos desde el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto 1083 de 2015, Ley 1960 de 2019, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, al Sistema de Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos, publicada por el DAFP, a lo plasmado en la encuesta de necesidades y expectativas diligenciada por 1.276 servidores del Distrito de Medellín entre el 12 de diciembre de 2022, hasta el 16 de enero de 2023, la revisión de los informes que la Secretaría de Evaluación y Control genera sobre las necesidades laborales relacionadas con la creatividad, la identidad, la participación, la seguridad laboral, actitudes frente al servicio público, valores organizacionales, ética administrativa o compromiso institucional, a los resultados de la medición de clima laboral en la que participaron 3.346 servidores; priorizando dos premisas, la primera, consistente en resaltar al ser humano como el recurso más importante con el que cuenta la entidad y la segunda, en generar estrategias que permitan empoderarlo, brindándole herramientas que faciliten el desarrollo de la vida desde el trabajo en casa, o presencial, conservando relaciones positivas y gestionando los talentos de los colaboradores del Distrito de Medellín.

Retomando los lineamientos nacionales, como los planteados en el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 “Servidores Saludables Entidades Sostenibles”[1] el cual tiene como premisa que se hace necesario que las entidades se adapten de manera eficiente para cumplir las exigencias de un mundo en constante cambio, que la hacen adaptarse a las nuevas prácticas y tendencias del mundo globalizado, competitivo e hiperconectado.

[1] Programa Nacional de Bienestar 2020-2022.Servidores Saludables. Entidades sostenibles

2. Diagnóstico de necesidades

La encuesta tuvo como objetivo medir la percepción de los servidores frente al Plan de Bienestar e incentivos desarrollado en el año 2022 y plasmar las expectativas para la elaboración del Plan de Bienestar 2023.

Población objeto:	Servidores públicos del Distrito de Medellín; empleados de carrera administrativa, provisionales, docentes distritales financiados con recursos propios de la entidad, libre nombramiento y remoción, y empleados administrativos de las Instituciones Educativas – Secretaría de Educación incorporados al Distrito de Medellín.
Instrumento:	Encuesta, tipo cuestionario diseñado en MapGIS, estructurada con preguntas, en su mayoría cerradas; de tipo dicotómicas, de selección única, de selección múltiple, tipo matriz y escala de Likert, y algunas otras abiertas.
Fecha aplicación encuesta:	Diciembre 12 de 2022 a enero 16 de 2023.
Total, población encuestada:	1.276 servidores de 5.380 según Listado del Plan de Vinculados a diciembre 31 de 2022.
Equivalencia:	23.72%

Participación de servidores por Secretarías

Secretaría	Cantidad empleados	Cantidad respuestas	Tasa de respuesta
Gestión y Control Territorial	146	86	58,90%
Juventud	13	7	53,85%
No-Violencia	38	20	52,63%
Mujeres	57	27	47,37%
Salud	126	55	43,65%
Inclusión Social, Familia y Derechos Humanos	203	86	42,36%
Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía	234	97	41,45%
Desarrollo Económico	58	24	41,38%
Cultura Ciudadana	78	32	41,03%
Innovación Digital	123	50	40,65%

Secretaría	Cantidad empleados	Cantidad respuestas	Tasa de respuesta
Evaluación y Control	30	12	40,00%
Participación Ciudadana	90	36	40,00%
Hacienda	303	116	38,28%
Medio Ambiente	115	39	33,91%
Departamento Administrativo de Planeación	167	54	32,34%
Seguridad y Convivencia	516	163	31,59%
Alcaldía	57	17	29,82%
Suministros y Servicios	238	68	28,57%
Secretaria General	76	12	15,79%
Comunicaciones	59	9	15,25%
Educación	743	101	13,59%
Infraestructura Física	342	42	12,28%
Movilidad	805	78	9,69%
Secretaria Privada	21	2	9,52%
Departamento Administrativo de Gestión del Riesgo de Desastres	263	16	6,08%
Personal Administrativo I.E. - Secretaría de Educación	465	27	5,81%
Gobierno y Gestión del Gabinete	14	-	0,00%
Totales	**5.380**	**1.276**	23,72%

Como se observa, de las veintisiete (27) secretarías y departamentos clasificados según el Listado del Plan de Vinculados, quince (15) presentaron una tasa de respuesta por debajo del 40%, una de ellas con una tasa del 0.00%, la misma de la vigencia anterior.

Nueve (9) secretarías muestran una tasa de respuesta entre el 40% y el 50%, y tres (3) restantes entre las tasas de respuesta más representativas, superando el 50%. Se destacan: Secretaría de Gestión y Control Territorial (58.90%), Secretaría de Juventud (53.85%) y Secretaría de la No-Violencia (52.63%).

Nivel jerárquico:

Nivel	Cantidad empleados	Cantidad respuestas	Tasa de respuesta
Profesional	1.782	722	40,52%
Asistencial	1.230	300	24,39%
Técnico	953	190	19,94%
Directivo	121	17	14,05%
Personal Administrativo I.E.	465	27	5,81%
Asesor	39	2	5,13%
Docente	521	14	2,69%
T. Oficial	269	4	1,49%
Totales	**5.380**	**1.276**	**23,72%**

Los porcentajes de participación en el diagnóstico se encuentran en coherencia con la estructura de la planta de la entidad para los niveles profesional, asistencial y técnico, niveles que representan el 84.84% de la población que respondió a la encuesta, seguidos de una importante participación del nivel directivo, indicando que el plan también es de su interés.

Antigüedad:

Con respecto a la antigüedad, se tiene que la mayor participación en el diagnóstico es la de servidores entre 0 y 5 años de antigüedad (42.79%), seguidos de la participación de servidores con más de 20 años de antigüedad (19.59%). La participación de estos dos segmentos de la población, suma un 62.38%, lo cual es una gran oportunidad para lograr posicionar e impactar un público con ideas y expectativas diferentes frente a la entidad.

Antigüedad	Cantidad	Porcentaje
Entre 0 y 5 años	546	42,79%
Entre 5 y 10 años	191	14,97%
Entre 10 y 15 años	228	17,87%
Entre 15 y 20 años	61	4,78%
Más de 20 años	250	19,59%
Total	**1.276**	**100%**

La población con menor participación en el diagnóstico, fue la de servidores entre 15 y 20 años de antigüedad (4.78%), aunque en una proporción mayor a la de la vigencia anterior (2.56%).

Género:

El género de la población que participó en el diagnóstico se distribuye de la siguiente manera:

Género	Cantidad
Femenino	776
Masculino	500
Total	**1.276**

- El 60.82% de la muestra es de género femenino.
- El 39.18% de la muestra es de género masculino.

Por cada seis (6) mujeres, se presentan cuatro (4) hombres, proporción que responde también a lo que las Naciones Unidas ha determinado en sus estudios de género, donde en la población de adultos se presenta predominio de población femenina.

Edad:

En cuanto a la edad de la muestra de servidores que respondieron la encuesta, los datos concluyen los siguientes aspectos:

- Sólo respondió a la encuesta una (1) persona menor de 23 años.
- El 26.49% de la muestra es igual o menor de 40 años.
- El 73.51% de la muestra es mayor de 40 años.
- El 42.16% de la muestra, se ubica en edades entre los 50 y los 60 años, que es la mayor concentración del personal de la entidad, y a su vez mayor grupo de participación en el diagnóstico.

Edad	Cantidad	Porcentaje
Entre 18 y 23 años	1	0,08%
Entre 23 y 28 años	18	1,41%
Entre 28 y 35 años	150	11,76%
Entre 35 y 40 años	169	13,24%
Entre 40 y 50 años	400	31,35%
Entre 50 y 60 años	433	33,93%
Más de 60 años	105	8,23%
Total	**1.276**	**100%**

Comuna, corregimiento o municipio donde vive:

Conforme a lo esperado, el 72.26% de los servidores que diligenciaron la encuesta, viven en la ciudad de Medellín, siendo las comunas 16 - Belén (11.60%), 11 - Laureles-Estadio (9.17%), 10 - La Candelaria (7.76%), 12 - La América (7.52%), y 7 - Robledo (5.96%), en las que reside el 42.01% de éstos.

Comuna, corregimiento o municipio	Cantidad	Porcentaje
Comuna 16 - Belén	148	11,60%
Comuna 11- Laureles-Estadio	117	9,17%
Comuna 10 - La Candelaria	99	7,76%
Comuna 12 - La América	96	7,52%
Comuna 7 - Robledo	76	5,96%
Comuna 9 - Buenos Aires	71	5,56%
Comuna 14 - Poblado	56	4,39%
Comuna 5 - Castilla	41	3,21%
Comuna 13 - San Javier	34	2,66%
Comuna 6 - Doce de octubre	32	2,51%
Comuna 4 - Aranjuez	29	2,27%
80 - San Antonio de Prado	23	1,80%
Comuna 3 - Manrique	22	1,72%
Comuna 15 - Guayabal	21	1,65%
Comuna 8 - Villa Hermosa	19	1,49%
60 - San Cristóbal	15	1,18%

Comuna, corregimiento o municipio	Cantidad	Porcentaje
Comuna 2 - Santa Cruz	9	0,71%
90 - Santa Elena	7	0,55%
Comuna 1 - Popular	3	0,24%
70 - Altavista	3	0,24%
50 - Palmitas	1	0,08%
Bello	101	7,92%
Envigado	75	5,88%
Itaguí	54	4,23%
Sabaneta	46	3,61%
La Estrella	18	1,41%
Copacabana	15	1,18%
Girardota	5	0,39%
Barbosa	2	0,16%
Caldas	1	0,08%
Otro municipio	37	2,90%
Total	**1.276**	**100%**

Por su parte, 24.84% de los servidores participantes en el diagnóstico vive en uno de los nueve (9) municipios restantes del área metropolitana, en su mayoría, el 86.52%, en Bello, Envigado, Itagüí y Sabaneta.

En un porcentaje menor, 2.90% servidores de la muestra, se distribuyen entre doce (12) o más municipios por fuera del área metropolitana, 75.68% de éstos en ocho (8) municipios del oriente antioqueño.

Estado civil:

Estado civil	Cantidad	Porcentaje
Casado	490	38,40%
Soltero	463	36,29%
Unión marital de hecho o unión libre	214	16,77%
Divorciado	67	5,25%
Separación en proceso judicial	23	1,80%
Viudo	19	1,49%
Total	**1.276**	**100%**

Cabeza de familia:

Partiendo de la definición "Mujer Cabeza de Familia" traída por la Ley 82 de 1993, modificada por la Ley 1232 de 2008; el 46.39% de los servidores que respondieron la encuesta deben ser tratados como persona "cabeza de familia", por tener "…*bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar."*

Cabeza de Familia	Cantidad	Porcentaje
Sí	592	46,39%
No	684	53,61%
Total	**1.276**	**100%**

Discapacidad:

Sólo el 2.43% de la población que participó en el diagnóstico dio una respuesta afirmativa a esta pregunta, siendo las de tipo física (45.16%), auditiva (29.03%) y visual (16.13%) las de mayor selección.

Discapacidad	Cantidad	Porcentaje
Sí	31	2,43%
No	1.245	97,57%
Total	**1.276**	**100%**

Vivienda:

El 77.43% de los servidores encuestados, cuenta con vivienda propia o la está pagando. El 22.57% restante no tiene vivienda propia, a quienes se debe llegar con el programa de préstamos de vivienda.

Vivienda propia	Cantidad
Sí	988
No	288
Total	**1.276**

Estrato de la vivienda que habita:

El 72.34% de los servidores que participaron en el diagnóstico, habitan en viviendas de estratos 3 (41.85%) y 4 (30.49%).

Un 27.66% restante, se distribuye entre los estratos 5 (13.71%), 2 (10.74%), 6 (2.35%).y 1 (0.86%).

Estrato socioeconómico	Cantidad
1	11
2	137
3	534
4	389
5	175
6	30
Total	**1.276**

Medio de transporte para llegar al sitio de trabajo:

El 60.89% de los servidores encuestados usan un (1) solo medio de transporte para llegar a su sitio de trabajo, el 31.74% usan dos (2) y 7.37% usan tres (3) o más medios de transporte, siendo el Transporte público colectivo (Bus) (32.95%) el más usado, seguido del Sistema Transporte Metro de Medellín (25.36%) y el vehículo particular (12.37%).

Medios de transporte para llegar al sitio de trabajo	Cantidad	Porcentaje
1	777	60,89%
2	405	31,74%
3	71	5,56%
Más de 3	23	1,80%
Total	**1.276**	**100%**

Participación en los programas y actividades del Plan de Bienestar e Incentivos:

El 88.56% de los servidores afirman conocer el Plan de Bienestar e Incentivos;

Conoce el Plan de Bienestar	Cantidad
Sí	1.130
No	146
Total	**1.276**

En ese sentido 86.52% de la población encuestada ha participado en diferentes actividades o programas, una vez (21.55%) y varias veces (64.97%); evidenciando no sólo determinado nivel de conocimiento e interés del mismo, sino también un aporte a la cultura de bienestar y elevación del nivel y calidad de vida de los empleados.

El 13.48% de la muestra manifiesta nunca haber participado en actividades o programas del Plan de Bienestar. En coherencia con lo anterior, el 92.71% de los servidores consideran que el Plan de Incentivos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño en la Entidad.

Plan de Incentivos contribuye a compromiso y desempeño	Cantidad
Sí	1.183
No	93
Total	**1.276**

Y el 89.50%, que el Plan de Bienestar actual favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar.

Plan de Bienestar favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar	Cantidad
Sí	1.142
No	134
Total	**1.276**

Medios de comunicación:

Indiscutiblemente el medio de comunicación por el que los servidores se enteran de los programas y actividades del Plan de Bienestar es el Boletín Al día (83.54%), seguido en menores proporciones, aunque mayor a la de la vigencia anterior, por la Plataforma Eureka (11.91%), compañeros de trabajo (2.51%) y grupos de WhatsApp y otros (0.71%), siendo nulo el aporte comunicacional en materia de bienestar en las carteleras físicas.

El 1.33% de los servidores encuestados, señalaron no enterarse de los programas y actividades propuestas desde el Plan de Bienestar, argumentando la poca difusión en sedes externas, la costumbre de no revisar el correo electrónico o Boletín Al día, la carga laboral en correlación con la falta de tiempo, y evidentemente un desinterés por este tipo de actividades.

Motivos de participación y no participación en programas y actividades del Plan de Bienestar e Incentivos:

Al indagar sobre los motivos por los que los servidores participan o participarían en las actividades de bienestar, la mayor cantidad de respuestas se concentraron en: aprovechar los beneficios, compartir con la familia y disminuir el estrés.

Motivos para participar en actividades o programas	Cantidad	Porcentaje
Aprovechar los beneficios	455	35,66%
Compartir con la familia	315	24,69%
Disminuir estrés	183	14,34%
Práctica del deporte	124	9,72%
Práctica de actividad de autocuidado	82	6,43%
Fortalecer el clima laboral	53	4,15%
Ampliar o fortalecer amistades	35	2,74%
Otro	23	1,80%
Desafío y competición	6	0,47%
Total	**1.276**	**100%**

Ahora bien, entre los motivos por los que los servidores no participan o no participarían en las actividades propuestas desde el plan, se evidencia que es la falta de tiempo en correlación con la carga laboral y el desconocimiento, los motivos de mayor manifestación, sin menospreciar el desinterés por las actividades que se ofrecen.

Motivos para no participar en actividades o programas	Cantidad	Porcentaje
Falta de tiempo	357	27,98%
Ninguno de los anteriores	357	27,98%
Carga laboral	206	16,14%
No las conoce	153	11,99%
Las actividades no son de su gusto o interés	86	6,74%
Falta de motivación	74	5,80%
Otro	43	3,37%
Total	**1.276**	**100%**

Actividades que deben tener prioridad en el Plan de Bienestar:

De acuerdo con los servidores que respondieron la encuesta, las actividades que deben tener mayor prioridad son:

Actividades que deberían tener prioridad	Cantidad	Porcentaje
Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas	596	46,71%
Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)	228	17,87%
Actividades de integración familiar	215	16,85%
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud	162	12,70%
Prepensionados o preparación para la pensión	39	3,06%
Conferencias y charlas motivacionales	36	2,82%
Total	**1.276**	**100%**

Jornadas de Promoción y Prevención de la salud:

En promedio el 82.72% de los servidores están interesados en participar en jornadas de promoción y prevención de la salud, promoviendo una cultura de autocuidado, respeto y protección del cuerpo y la mente.

Jornadas de promoción y prevención de la salud	Sí	Porcentaje	No	Porcentaje
Salud visual	1.184	92,79%	92	7,21%
Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias	1.164	91,22%	112	8,78%
Semana de la salud	1.128	88,40%	148	11,60%
Higiene oral	1.085	85,03%	191	14,97%
Jornadas de vacunación	1.074	84,17%	202	15,83%
Jornadas de tamizajes	1.056	82,76%	220	17,24%
Apoyo psicológico ocupacional, enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad	1.047	82,05%	229	17,95%
Donación de sangre	706	55,33%	570	44,67%

La donación de sangre es la jornada de menor interés entre los servidores, al obtener un porcentaje por debajo del 60%, mientras que las demás están por encima del 80%.

Talleres y actividades:

En la identificación de oportunidades para el desarrollo de habilidades para la vida, se sondearon algunos temas de interés:

Talleres y actividades en las que le gustaría participar	Cantidad	Porcentaje
Inteligencia emocional	309	24,22%
Programación neurolingüística	259	20,30%
Manejo de finanzas personales	201	15,75%
Comunicación asertiva	106	8,31%
Felicidad	105	8,23%
Liderazgo	102	7,99%
Ninguno	97	7,60%
Manejo de conflictos	49	3,84%
Trabajo colaborativo	31	2,43%
Otro	17	1,33%
Total	**1.276**	**100%**

Situaciones retadoras:

Frente a situaciones retadoras los servidores prefieren el acompañamiento por parte del Distrito así:

Situaciones retadoras	Cantidad	Porcentaje
Situaciones de salud (casos especiales)	493	38,64%
Momentos de duelo familiar	344	26,96%
Revés económico	299	23,43%
Rupturas de pareja	80	6,27%
Momentos de duelo por pérdida de animales de compañía	60	4,70%
Otra actividad	-	0,00%
Total	**1.276**	**100%**

Pausas activas:

Entre las opciones para realizar breves descansos durante la jornada laboral, con el objetivo de recuperar energía y reducir la fatiga laboral, el 47.73% de los servidores que diligenciaron la encuesta, prefieren hacerlo con música relajante, audios de mensajes de meditación o una lectura corta, el 27.82% mediante movimientos del cuerpo, coordinación óculo manual; estiramientos guiados, pelotita anti estrés, el 16.38% moviendo todo el cuerpo, y 4.78% con ejercicios de coordinación y ritmos.

Sin embargo y ante las respuestas frente al tema de las pausas activas, llama la atención el desconocimiento de lo que es una pausa activa y reiterados comentarios en las respuestas relacionadas, es importante promover con mayor enfoque, las pausas activas dirigidas por el Centro de Bienestar a las sedes externas.

Actividades para los hijos:

Dentro de los resultados arrojados por la encuesta se obtuvo que el 32.99% de la población encuestada no tiene hijos.

El 67.01% de los servidores que sí tienen hijos, indican que les gustaría que desde el Plan de Bienestar se les ofrezca a sus hijos, actividades deportivas (20.61%), formativas (17.71%), recreativas (13.32%) y culturales (8.23%).

Percepción de los programas y actividades del Plan de Bienestar e Incentivos 2022:

Frente a la pregunta de conocimiento, participación y nivel de importancia de los programas que desarrolló el Plan en el 2022 se obtuvo:

Los 10 primeros programas y actividades de mayor reconocimiento entre los servidores están:

- Tiquetera Emocional
- Préstamos de vivienda
- Aprovechamiento del tiempo libre
- Exaltación por antigüedad en el servicio
- Apoyo estudiantil
- Caminadas ecológicas
- Estímulo educativo
- Olimpiadas distritales
- Celebración día del servidor
- Encuentro del servidor y la familia distrital

Los 10 primeros programas y actividades con mayor participación de parte de los servidores están:

- Tiquetera Emocional
- Encuentro del servidor y la familia distrital
- Aprovechamiento del tiempo libre
- Préstamos de vivienda
- Cityparquiando
- Celebración día del servidor
- Apoyo estudiantil
- Bienvenida navidad – Novenas
- Estímulo educativo
- Exaltación por antigüedad en el servicio

Los 10 Programas de mayor importancia para los servidores son:

- Préstamos de vivienda
- Apoyo estudiantil
- Estímulo educativo para la primera infancia
- Estímulo educativo

- Tiquetera Emocional
- Aprovechamiento del tiempo libre
- Préstamos de calamidad
- Primeras comuniones
- Exaltación por antigüedad en el servicio
- Preparación para el retiro laboral

Conocimiento y percepción Centro de Bienestar:

El espacio de mayor conocimiento entre los servidores es el Centro de Acondicionamiento y Preparación Física – CAPF – Conexión (81.82%) seguido de Zona de Alimentación – Encuentro (74.06%).

El espacio que de menos popularidad goza es la sala amiga de la familia lactante, pues el 73.04% de los servidores no lo conocen. Considerando la cantidad de mujeres que participaron en el diagnóstico (776), podría decirse que de éstas, sólo el 3.74% han sido usuarias de este espacio.

Los niveles de participación en los demás espacios: Zona de Alimentación – Encuentro (68.36%), Centro de Acondicionamiento y Preparación Física – CAPF – Conexión (64.66%) y Zona de descanso – Creación y Asombro (40.60%) reflejando la buena acogida de los mismos por parte de los servidores.

En cuanto a la percepción de los diferentes espacios del Centro de Bienestar, todos ellos se ubican en la escala de “5 – Muy importante” con porcentajes de excelente percepción superiores al 85%.

Día y horario para actividades de bienestar:

De acuerdo con lo manifestado por los servidores, los días más idóneos para las actividades de bienestar son los días viernes (36.36%) y miércoles (30.88%), y en proporciones menores y similares los días martes (11.52%), jueves (11.36) y lunes (9.87%).

En cuanto al horario, “una hora de la jornada laboral” es la opción con mayores resultados (39.81%), seguido de “en la tarde, después de finalizar la jornada laboral” (28.92%).

Día para caminadas ecológicas:

De acuerdo con el sondeo realizado, el día más idóneo para asistir a las caminadas ecológicas es el día sábado (46%), seguido del día domingo (30.33%).

Esta actividad no resulta interesante para el 21.39%, y definitivamente los lunes festivos no es un buen día para llevar a cabo una caminada ecológica, con tan sólo un 2.27% de preferencia.

Programa "Servimos":

De la muestra de servidores que respondieron la encuesta, el 83.31% no sabía que el programa "Servimos" es una iniciativa de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.

En ese sentido, al indagar sobre el uso y beneficio de dichas alianzas se obtuvieron los siguientes resultados:

Alianzas del programa Servimos	Sí	Porcentaje	No	Porcentaje
Seguros	223	17,48%	1.053	82,52%
Educación	56	4,39%	1.220	95,61%
Salud y bienestar	44	3,45%	1.232	96,55%
Turismo y recreación y Cultura	33	2,59%	1.243	97,41%

Beneficios diferentes a los contemplados en el actual Plan de Bienestar:

Frente a la pregunta si les gustaría contar con otros beneficios diferentes a los contemplados en el actual Plan de Bienestar e Incentivos el porcentaje de respuestas fue:

60,50% responden que sí, y el 39,50% responden que no, manifiestan estar muy satisfechos con el Plan Actual.

Los beneficios más solicitados por los servidores frente al Plan de Bienestar son:

- Más tiempo libre para compartir con la familia.
- Boletos para eventos culturales, museos y partidos de fútbol profesional.
- Volver a tener encuentros de pareja.
- Más tiempo libre y jornadas laborales cortas para compartir con la familia, para estudiar y celebrar ocasiones especiales.
- Viernes cortos a partir del mediodía.
- Alargar el fin de semana (pueda usarse en puente festivo)
- Mayor tiempo por duelo familiar (como por ejemplo ampliar a otros familiares que no estén en la ley de luto.
- Aumentar las veces en las que se puedan usar beneficios de la tiquetera.
- Zonas de bienestar en sedes externas
- Crear líneas de crédito (libre inversión, compra de vehículo, estudio de hijos o familiares, etc.) con bajas tasas de interés
- Participar en actividades en tiempo prudente dentro de la jornada laboral
- Mayor cantidad de cupos en el Jardín
- Convenios con parqueaderos alrededor del CAD
- Auxilios para anteojos
- Subsidios de alimentación u oferta de restaurante con tarifas diferenciales.
- Solteros poder beneficiar a miembros de la familia sin que estén registrados como grupo familiar.
- Agilizar procesos y dar mayores facilidades para acceder a trabajo desde casa y teletrabajo.
- Disminuir la tasa de interés de los préstamos de vivienda.
- Apoyo estudiantil dos (2) veces al año.
- Ampliar beneficios a servidores sin mascotas y/o sin grupo familiar registrado.
- Aumentar puff en el Centro de Bienestar, 5° piso.
- Apoyos económicos para veterinario u ofrecer servicio veterinario.
- Tiempo de la jornada laboral para asistir al CAPF.
- Plan de servicios exequiales.
- Gestionar el cuidado de hijos de los servidores en lugares de trabajo.

Existe otro grupo de beneficios que están por fuera de la norma, que no pertenecen al rango de los programas de Bienestar e Incentivos o que ya los contempla el Plan de Bienestar y que por desconocimiento de la norma solicitan incluir.

3. Resultados de Medición de Clima Laboral

En cuanto a la medición de clima laboral: 3.346 servidores participaron de la encuesta aplicada para un porcentaje de participación del 78% de los servidores.

2.356 servidores respondieron estar satisfechos con los beneficios e incentivos económicos los cuales los benefician tanto a ellos como a su grupo familiar. Valoran la entidad como una entidad confiable por la estabilidad laboral y el respaldo que reciben.

Otra variable que los deja con un alto índice de satisfacción es la oportunidad de servir a la comunidad y contribuir a la solución de sus problemas, a través de sus labores.

Es importante mencionar que las variables que se deben fortalecer en la entidad están enmarcadas en el tema del liderazgo y el trabajo en equipo en los componentes credibilidad, respeto, ecuanimidad y compañerismo.

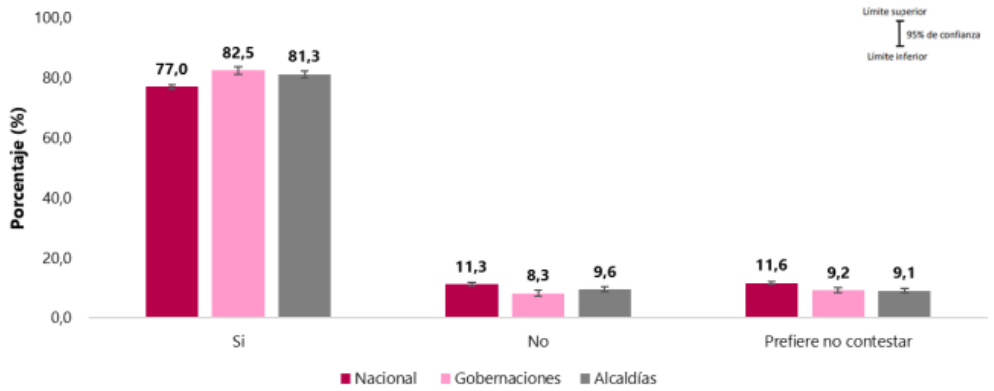
4. Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional – DANE

La Encuesta sobre ambiente y desempeño institucional nacional (EDI) es una encuesta que indaga sobre la percepción que tienen las y los servidores públicos sobre el ambiente y el desempeño de las entidades a las que prestan sus servicios.

La recolección de información se realizó durante los meses de julio a septiembre de 2022. En total participaron 38.074 servidores públicos, de los cuales 26.824 son del orden nacional (200 organizaciones estatales del nivel central, universidades públicas y corporaciones autónomas y 11.250 de las 32 gobernaciones, 30 alcaldías y el Distrito Capital (Alcaldía mayor y 13 secretarías distritales).

Se toma como antecedente las siguientes preguntas de acuerdo al contexto nacional:

Gráfico 3. Porcentaje de servidores(as) según si consideran o no que su trabajo en la entidad le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral.
Total orden nacional, gobernaciones y alcaldías.
2022



Fuente: DANE, EDI-EDID 2022.
Población de referencia: 65.892 servidores del orden nacional, 10.292 gobernaciones; 16.871 alcaldías.

La valoración que tienen los servidores acerca del balance entre su vida personal, laboral y familiar, el mayor porcentaje de quienes reportan que su trabajo les permite mantener en equilibrio estos aspectos de su vida se encuentra en las gobernaciones (82,5%) seguido de las alcaldías (81,3%) y finalmente los servidores del orden nacional con el (77,0%).

Gráfico 4. Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con los siguientes enunciados sobre su trabajo.
Total orden nacional, gobernaciones, alcaldías.
2022

Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?	Porcentaje %	IC (+-)	Diferencia puntos porcentuales 2021-2022
He tenido el tiempo suficiente para compartir con mis familiares o seres queridos.	71,8	0,7	2,4
	76,4	1,4	0,8
	75,0	1,2	2,1
He dedicado tiempo suficiente a mis aficiones, intereses y cuidado personal.	61,5	0,7	3,6
	67,4	1,5	0,3
	66,1	1,4	3,0
He tenido dificultades para cumplir con mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico al trabajo.	26,0	0,6	-3,1
	22,3	1,4	-3,5
	23,8	1,2	-2,7

Orden nacional Gobernaciones Alcaldías

Fuente: DANE, EDI-EDID 2022.
Población de referencia: 65.892 servidores del orden nacional, 10.292 gobernaciones; 16.871 alcaldías.
* Se incluye respuesta totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Las gobernaciones reportan un mayor porcentaje de acuerdo con la afirmación he tenido el tiempo suficiente para compartir con familiares y seres queridos (76,4%), seguido de las alcaldías (75,0%) y el orden nacional (71,8%). Son los servidores del orden nacional quienes reportan un mayor porcentaje de acuerdo frente a la afirmación he tenido dificultades para cumplir con mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico al trabajo, 26,0%, seguido de las alcaldías con el 23,8% y las gobernaciones con el 22,3%.

5. Marco Normativo

5.1. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, 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 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".*

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad. La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social; por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

5.2 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.

Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: "*Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."*

5.3. Decreto 1083 de 2015 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:*

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.

2. *Artísticos y culturales.*

3. *Promoción y prevención de la salud.*

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

5. *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 1°: "*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:*

1. *Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.*

2. *Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio".*

Parágrafo: "*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.*

2. *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.*

3. *Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.*

4. *Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*

5. *Fortalecer el trabajo en equipo.*

6. *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 desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad 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 Titulo. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera".*

Artículo 2.2.10.11. "*Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Titulo.*

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:*

1. *Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.*

2. *No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.*

3. *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:*

1. *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.*

2. *Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad".*

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. "*Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:*

1. *El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.*

2. *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:*

1. *Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.*

2. *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.*

3. *Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.*

4. *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.*

5. *A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia".*

Parágrafo 1º. *"Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad".*

Parágrafo 2º."*El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año".*

Artículo 2.2.10.16. "*En las entidades donde existen secciones o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este Decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad".*

Artículo 2.2.10.17. "*Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal".*

5.4. Ley 1952 de 2019, Artículo 37 establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:

> *4. 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.*
>
> *5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes*.

5.5. Manual Operativo Sistema de Gestión MIPG:

Partiendo de la premisa de que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados.

El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos.

La Función Pública definió políticas desde el manual operativo del sistema de Gestión MIPG partiendo de una visión multidimensional de la gestión organizacional, por tanto incluye una serie de dimensiones que agrupan a su vez Políticas, prácticas, herramientas e instrumentos con un propósito común, y que, puestas en marcha de manera articulada e intercomunicada, permitirán que el modelo opere eficaz y eficientemente con atributos de calidad.

5.6 Guía de estímulos para los servidores públicos la cual establece lineamientos impartidos por la Función pública para la adecuada gestión del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

5.7 Programa Nacional de Bienestar: "Servidores Saludables Entidades Sostenibles 2020-2022" Cuya construcción hizo una búsqueda sistemática de estrategias que generaran un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de las diferentes entidades públicas, elaborando un portafolio de alternativas que realmente apuntaran a incrementar el bienestar , la felicidad, la identidad del servidor público contribuyendo al crecimiento sostenible de las entidades, la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano de todos los colaboradores teniendo en cuenta que ellos son el capital más importante de las entidades públicas. Se establecieron además cinco ejes apoyados en las nuevas tecnologías:

Eje 1 Equilibrio Psicosocial, eje 2 Salud Mental, eje 3 Convivencia Social, eje 4 Alianzas interinstitucionales, eje 5, eje transversal: transformación digital, que han instado a las organizaciones y al ser humano en nuevas formas de hacer las cosas y participar en ellas.

6. Objetivos

6.1. Objetivo General

Incrementar la satisfacción, desarrollo, bienestar y eficiencia de los servidores, su grupo familiar y jubilados por el Distrito de Medellín, mediante planes, programas y servicios, que fortalezcan el desempeño de sus labores, mejoren su calidad de vida, apunten al mejoramiento del ambiente laboral y clima organizacional, el disfrute de incentivos, el fortalecimiento de la gerencia pública y la calidez humana en la prestación de los servicios a los ciudadanos.

6.2 Objetivos Específicos

1. Ofrecer un sistema de estímulos e incentivos que responda a las necesidades y expectativas de los servidores y su grupo familiar con el fin de mejorar su ambiente físico, emocional y cultural.

2. Generar espacios de bienestar y desarrollo personal social encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor y sus familias propendiendo condiciones favorables de trabajo y reconocimiento a su buen desempeño.

3. Fomentar una cultura organizacional en la entidad que denote sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor.

4. Promover dentro de la entidad modos, estilos y condiciones de vida saludables con el fin de reducir niveles de morbilidad y aumentar niveles de calidad de vida a nivel individual, como de su familia y comunidad.

5. Contribuir en los procesos de adaptación al cambio organizacional, cultural, ambiental y resiliencia de los servidores, a través del desarrollo de estrategias y programas de fortalecimiento al servidor y los equipos de trabajo convirtiendo al Distrito de Medellín en uno de los mejores lugares de trabajo para todos.

6. Implementar estrategias de bienestar considerando las diferentes modalidades de trabajo existentes, generadas por transformación digital y la emergencia sanitaria: teletrabajo, trabajo en casa o remoto.

7. Beneficiarios

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos del Distrito de Medellín los empleados públicos, con vinculación en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción incluyendo a los gerentes públicos, provisionales, docentes distritales financiados con recursos propios de la entidad, personal administrativo de las instituciones educativas y su grupo familiar, entendiéndose como grupo familiar lo dispuesto en el art. 2.2.10.2 Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018, el cual dispone, para efectos de los programas de Bienestar, debe entenderse como familia el cónyuge o compañero permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor. Además trabajadores oficiales y su grupo familiar y jubilado por el Distrito de Medellín.

En todo caso el anterior alcance está sujeto a las disposiciones nacionales y distritales que la regulen.

8. Responsables

La Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía a través de la Subsecretaría de Gestión Humana y la Unidad de Desarrollo Humano, tienen la responsabilidad de la formulación, ejecución y evaluación de los programas de Bienestar e Incentivos del Distrito de Medellín.

9. Presupuesto

Para la realización de los programas del plan de bienestar e incentivos, se cuenta con un presupuesto asignado de **$59.914.293.189** millones de pesos como se detalla:

NOMBRE DEL RUBRO	VALOR
Calamidad Doméstica y Urgencia Familiar Empleados	$755.425.000
Calamidad Doméstica para Pensionados	$20.000.000
Calamidad Doméstica y Urgencia Familiar trabajador	$363.661.080
Becas para Empleados. (Apoyo Estudiantil)	$1.868.746.551
Estímulos a los empleados del Estado. (Aprovechamiento de Tiempo Libre y Estímulo Educativo)	$2.270.000.000
Becas Convencionales	$1.427.835.994
Vestido de Calzado y Labor	$3.491.200.000
Otros Auxilios (Auxilio para anteojos)	$10.000.000
Recreación - Bienestar Laboral	$300.000.000
Suministro de Suplemento Alimenticio	$67.718.348
Bienestar Social e incentivos	$ 4.500.000.000
Olimpiadas Distritales y juegos nacionales	$1.691.619.445
Préstamos hipotecarios	$40.562.660.433
Diseño e implementación de estrategias para el desarrollo del talento humano del distrito	$2.375.239.058
Fondo para desastres especiales	$190.187.280
Préstamo para pre pensionados	$20.000.000

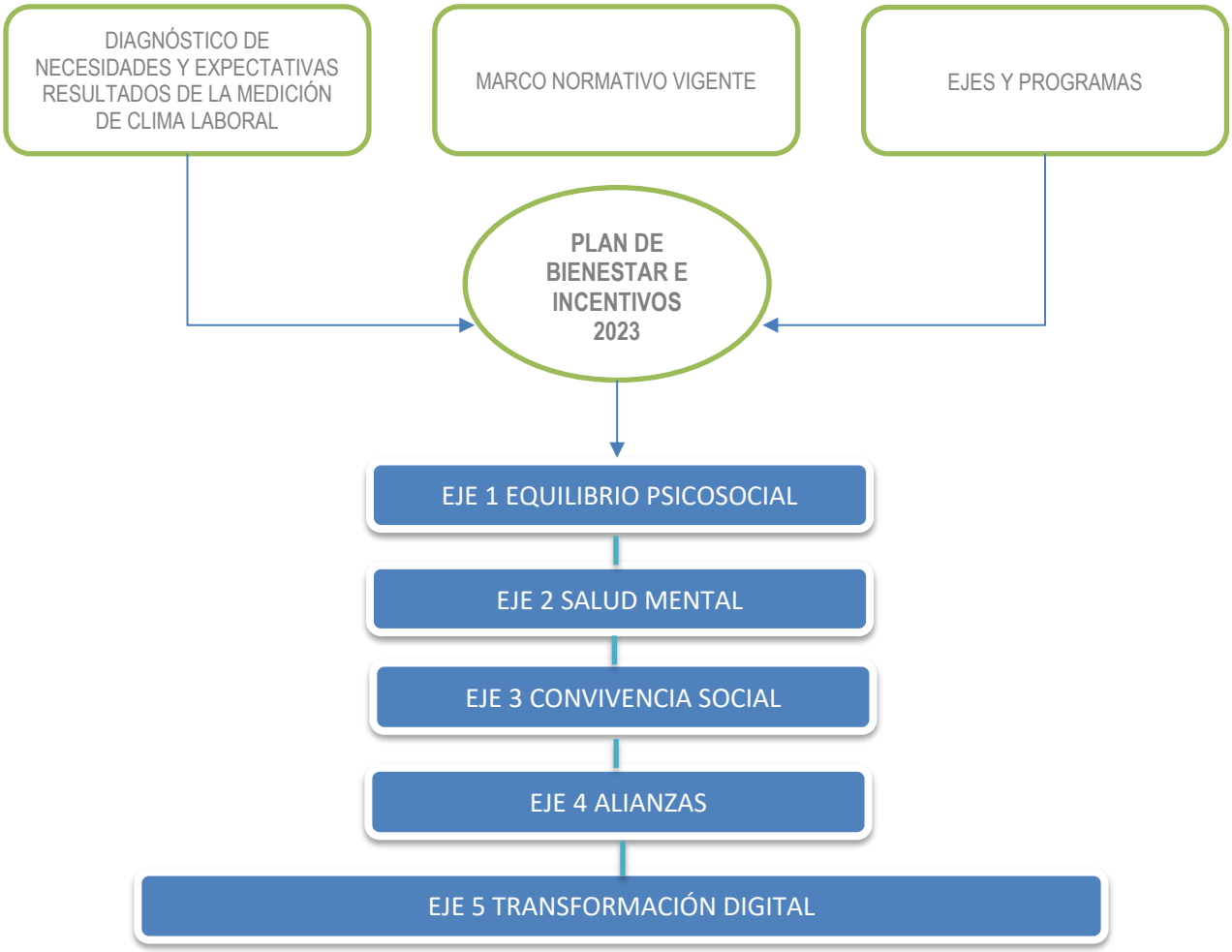
10. Áreas de Intervención

Para la vigencia 2023 el programa de Bienestar e incentivos se alineará con las áreas estratégicas que contempla la normatividad, a saber:

- **Bienestar:** contempla los programas de protección y acceso a servicios sociales y calidad de vida laboral.

- **Incentivos**: incluye los programas pecuniarios y no pecuniarios.

Así mismo enmarcará los programas con los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar "Servidores Saludables, Entidades Sostenibles" 2020 – 2022, de la Dirección de Empleo Público:



EJE 1 Equilibrio Psicosocial

Factores Psicosociales

- Seleccionados Deportivos
- Semilleros Deportivos
- Grupos de Proyección Músico Vocal
- Olimpiadas y Juegos Nacionales
- Cityparquiando
- Caminadas Ecológicas
- Intervención psicosocial
- Centro de Bienestar del Servidor

Equilibrio vida laboral y Familiar

- Día de la Niñez
- Encuentro del servidor y la familia distrital
- Primeras Comuniones hijos de servidores
- Préstamos de Calamidad
- Plan de Seguros, planes complementarios de salud y medicina prepagada
- Préstamos de vivienda
- Servicio de oferta y consulta de vivienda
- Vacaciones Recreativas
- Centro de Bienestar del Servidor
- Sala Amiga de la Familia lactante
- Apoyo Estudiantil
- Aprovechamiento del tiempo libre
- Estímulo educativo a la primera Infancia

Intervención psicosocial

Calidad de Vida Laboral

Calidad de Vida Laboral

- Celebración del día del servidor Público
- Bienvenida Navidad
- Vestido y Calzado de Labor
- Convenios Empresariales de Beneficios para los servidores
- Intervención psicosocial
- Preparación de los servidores para el retiro laboral
- Encuentros de gratitud: (Agentes de tránsito, Secretarias, bomberos y conductores.

- Fortalecimiento al servidor para el servicio
- Programa de sensibilización y educación sobre tenencia responsable de animales de compañía
- Salario emocional (tiquetera de la felicidad)
- Ferias de Talento y emprendimiento de los servidores
- En Bici al trabajo
- Exaltación por antigüedad en el servicio
- Valorando tus competencias y habilidades
- Encuentros de Gratitud

- Estímulo Educativo
- Reconocimiento por altos niveles de desempeño (Premios Alcaldía de Medellín)

EJE 2
Salud Mental

Higiene Mental

- Encuentro de Jubilados
- Centro de Bienestar del Servidor Estrategia: Escuchadero
- CAFP, pausas activas,
- Apoyo Psicológico. UGRL
- Abriendo corazones. UGRL

EJE 3
Convivencia Social

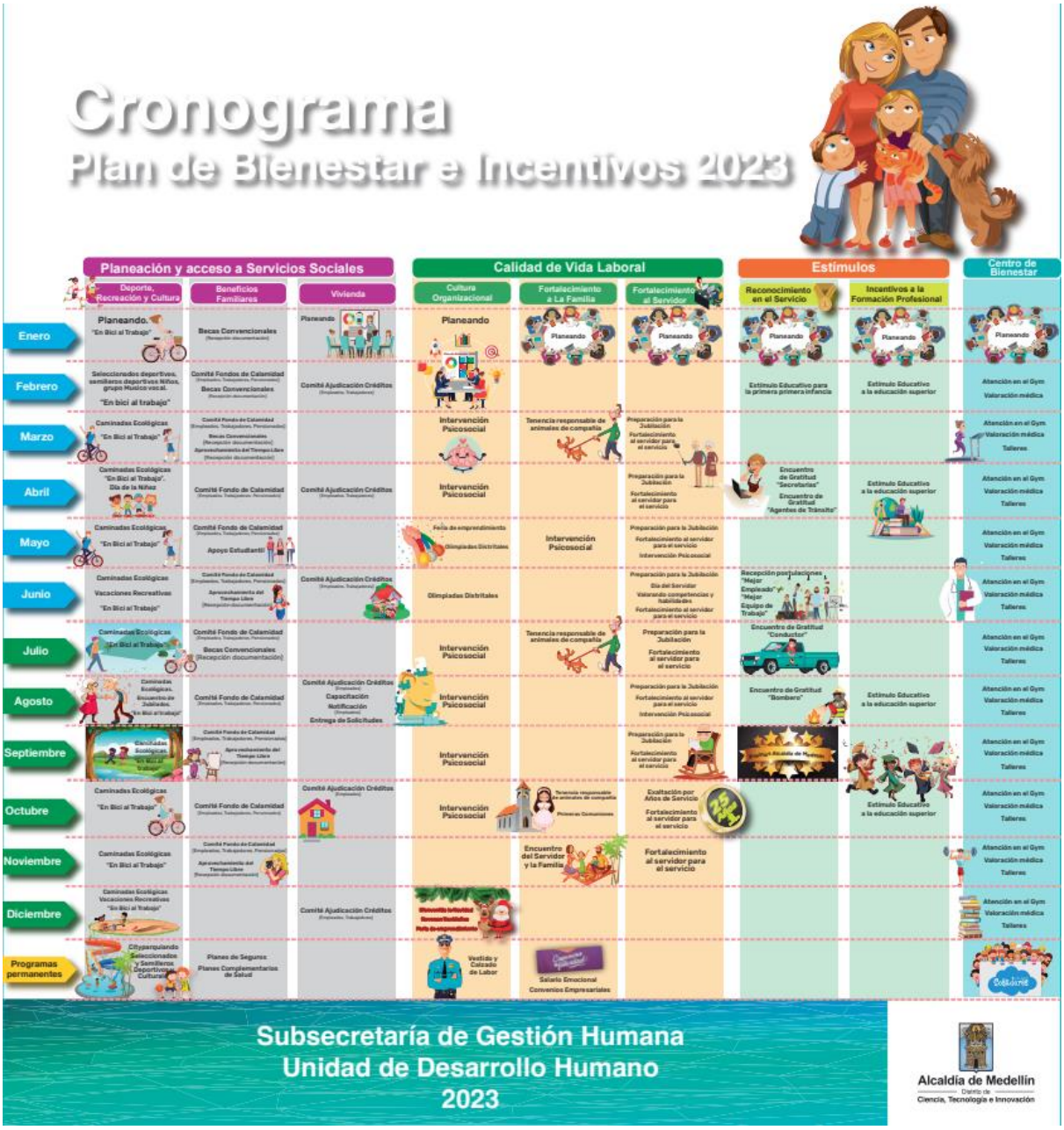
Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y abuso de poder

Comités de Convivencia Laboral. (Subsecretaría)

EJE 4
Alianzas Interinstitucionales

- Coordinación Interinstitucional
  - Programa servimos
  - Convenios Interinstitucionales con: Metro parques, Corporación parque explora, parques Recreativos, Cajas de Compensación: Comfama- Comfenalco Comfama-Comfenlco
- Fomento de Buenas Prácticas en Materia de Bienestar
  - Benchmarking con entidades que desarrollan programas similares y con las cuales se comparten Buenas prácticas.

EJE 5
Transformación Digital

- Creación de Cultura Digital para el Bienestar
  - Utilización de plataformas de la entidad para el desarrollo de los programas virtuales; Uso de plataformas como EUREKA Recepción de Beneficios a través del CSC y la plataforma Visor 360°.
- Analítica de Datos para el Bienestar
  - Plataforma MAPGIS: Análisis de encuestas de satisfacción de los programas.

11. Cronograma