

Plan de **Bienestar e Incentivos 2025**

Secretaría de Gestión Humana
y Servicio a la Ciudadanía
Subsecretaría de Gestión Humana
Unidad de Desarrollo Humano



Contenido

Introducción	3
Diagnóstico de Capital Humano	5
Resultados de Medición de Clima Laboral	7
Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional - DANE	8
Marco Normativo	10
Objetivos	18
Beneficiarios	19
Responsables	20
Presupuesto	21
Áreas de Intervención	22
Programas	24
Cronograma	33

1.0

Introducción

El Plan de Bienestar e Incentivos 2025, se encuentra alineado con los objetivos estratégicos establecidos por la Ley 909 de 2004, Ley 1952 de 2019, los Decretos 1567 de 1988, 1083 de 2015, así como lo definido en el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, que proporcionan las bases sobre las cuales se estructura un plan efectivo, que no solo cumpla con las regulaciones vigentes, sino que promueva un entorno laboral motivador.

Así mismo, en la construcción del Plan se integraron los hallazgos de la reciente encuesta de Capital Humano, aplicada por la Caja de Compensación Comfama entre los meses de agosto y octubre del 2024 a los servidores del Distrito, la cual puso de relieve la necesidad de seguir fortaleciendo acciones que conlleven al equilibrio financiero de los servidores en consonancia con los pilares estratégicos planteados en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024 Salud Mental y Emocional, Balance y Bienestar Físico, Familia y Equilibrio Financiero.

Este equilibrio resulta esencial para asegurar que las iniciativas de bienestar, que tiene el Distrito, sean sostenibles y efectivas a largo plazo. Por tanto se adoptó un enfoque integral que equilibre cuidadosamente las necesidades de los servidores, con sus expectativas.

Así mismo los resultados arrojados en el diagnóstico de Clima y Cultura organizacional 2023, plantearon la necesidad de adelantar en el año 2025 un trabajo enfocado en el fortalecimiento de las habilidades y competencias de los líderes para contribuir a crear una mejor cultura organizacional y con el interés de impactar positivamente en la motivación y satisfacción laboral de los servidores que redunde en una mejor prestación de servicio a los ciudadanos.

Los programas y servicios que se ofertarán estarán enfocados a grupos específicos que hacen parte de las unidades y equipos desde los programas de Fortalecimiento al Servidor para el Servicio y a grupos definidos, lo que garantizará que los programas y servicios lleguen efectivamente a un mayor número de beneficiarios y al mismo tiempo evite riesgos en la utilización de los recursos públicos.

El Plan también estará orientado a generar, con otras áreas del Distrito, acciones que apoyen la desvinculación asistida de los servidores con ocasión de procesos de convocatorias públicas y situaciones administrativas que los separen del ejercicio de sus funciones, haciendo un esfuerzo para disminuir las brechas del índice de desvinculación y retención del conocimiento generado por el talento humano de las entidades públicas.

Con base en el informe de la Secretaría de Evaluación y Control, el Plan se enfoca en seguir fortaleciendo las capacidades, habilidades y competencias de los servidores públicos y en incentivar el compromiso institucional que conlleve a la mejor prestación del servicio a la comunidad.

El Plan de Bienestar e Incentivos 2025 del Distrito de Medellín hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual responde a lo plasmado en el Plan de Desarrollo 2024 - 2027 “Medellín, Te Quiere”, en el pilar 3. Creemos en la institucionalidad, en la seguridad y convivencia ciudadana, en el componente confianza ciudadana en la gestión pública institucional, en el programa fortalecimiento de los servidores públicos para recuperar la confianza institucional.

Teniendo en cuenta que los servidores son el activo más importante con el que cuenta el Distrito, el Plan como documento estratégico de la organización, contiene los programas, servicios y actividades que se desarrollarán en el año 2025 para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias, propendiendo por un mejor desempeño de sus labores que impacte su motivación, el sentido de pertenencia, la calidez humana y con ello un efectivo cumplimiento de los resultados institucionales.

2.0

Diagnóstico de Capital Humano

El Plan de Bienestar e Incentivos se diseñó atendiendo a las necesidades y expectativas del talento humano del Distrito de Medellín, tomando como insumo los resultados obtenidos a través de la herramienta de medición Diagnóstico de Capital Humano, desarrollada y aplicada con la Caja de Compensación Familiar de Antioquia Comfama, y a la que respondieron 1.955 servidores, así mismo las líneas de base de los programas y actividades desarrolladas en el año 2024, además de las encuestas de satisfacción aplicadas.

Esta medición permitió conocer la situación de los servidores, sus necesidades e intereses, y con base en ello tomar decisiones conscientes para intencionar y segmentar las intervenciones de bienestar, crecimiento, formación y cuidado, articulándose con la oferta de valor de entidades aliadas como Cajas de Compensación, prestadores de servicios, entidades financieras, entre otras.

En ese sentido el Diagnóstico de Capital Humano facilitó la creación y el fortalecimiento de acciones que permitirán guiar y potenciar el desarrollo de los servidores, cuidar su salud física, mental y fortalecer sus finanzas.

El Diagnóstico de Capital Humano permitió conocer aspectos de los servidores relacionados con:

- Salud financiera
- Condiciones habitacionales
- Salud mental
- Salud Laboral
- Hábitos
- Formación
- Proyección laboral
- Caracterización sociodemográfica

Los resultados de la medición de Diagnóstico de Capital Humano pueden ser consultados en Informe Diagnóstico Capital Humano Distrito de Medellín 2024.

https://medellingovco-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/gestionhumanaysc_medellin_gov_co/EYFEOPJidUVNltChxnkkZKYByUf20dNqA0jVaJGbYSUj-w?e=e5fO3u



3.0

Resultados de Medición de Clima Laboral

En cuanto a la medición de clima laboral: 3.302 servidores participaron de la encuesta aplicada para un porcentaje de participación del 66,8% de los servidores, de los cuales 2.504 servidores respondieron que una de las motivaciones para trabajar en la Alcaldía son los programas de Bienestar, además del bienestar familiar.

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 respeto, ecuanimidad y compañerismo.
Diagnóstico clima y cultura laboral 2023.pdf

https://medellingovco-my.sharepoint.com/:p/g/personal/gestionhumanaysc_medellin_gov_co/EdxeilPTdull_JUfs_-sEUBou4fzg5Jn6vXF_GRm7_iGA?e=IFWQY2



4.0

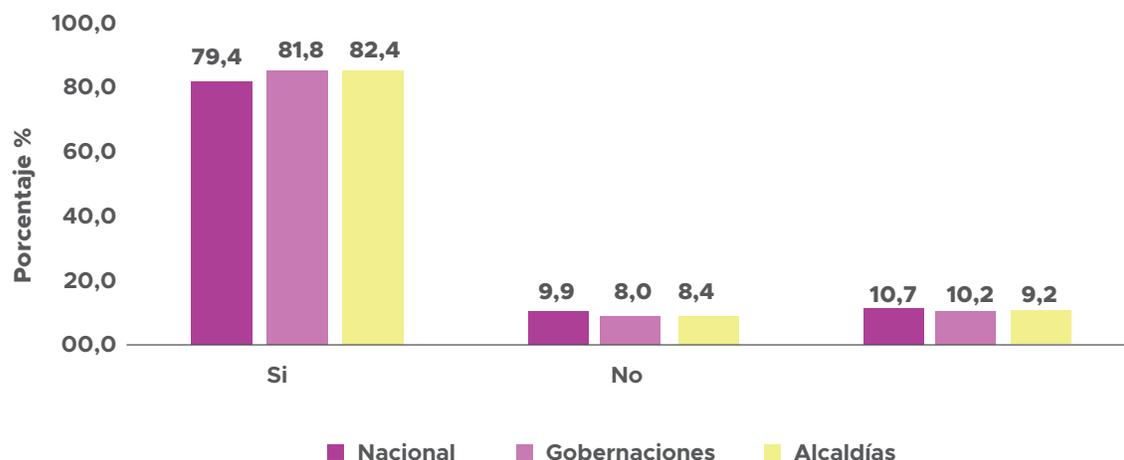
Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional – DANE

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 2024, con la participación de servidores públicos del orden nacional, gobernaciones y alcaldías.

Se tomaron 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 entidas le permite mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral. Total orden nacional, Gobernaciones y Alcaldías. 2024



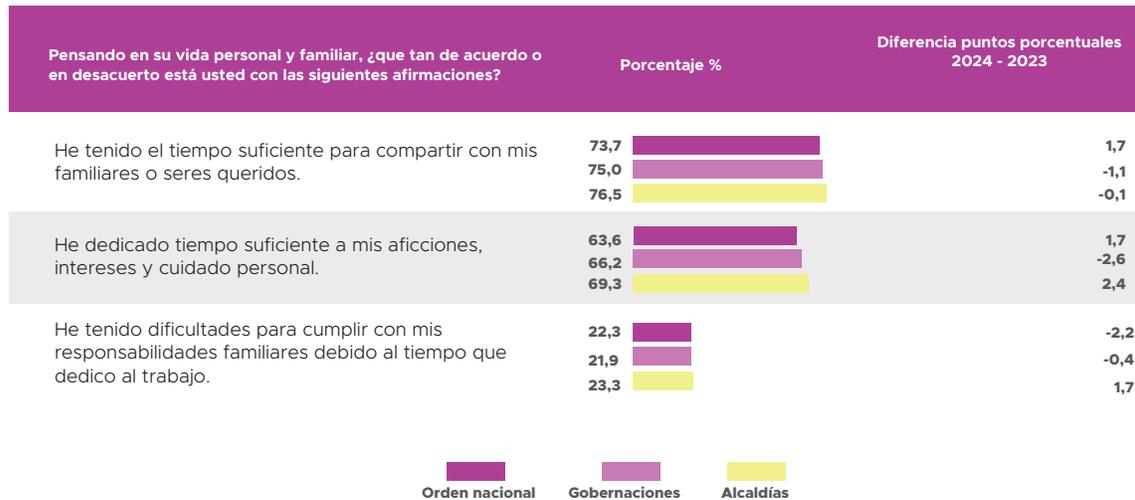
Fuente: DANE, EDI - EDID 2024

Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 Gobernaciones, 10.471 Alcaldías

Nota: opción única respuesta

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 Alcaldías (82,4%), seguido de las Gobernaciones (81,8%) y finalmente los servidores del orden Nacional (79,4%). En este aspecto las Alcaldías mejoraron con respecto al año anterior.

Gráfico 4 Porcentaje de servidores(as) que están de acuerdo* con los siguientes enunciados sobre su trabajo.
Total orden nacional, Gobernaciones, Alcaldías.
2024



Fuente: DANE, EDI - EDID 2024

Pr: 65.445 servidores del orden nacional; 9.840 Gobernaciones, 10.471 Alcaldías

Nota: se incluye respuesta totalmente de acuerdo.

Las Alcaldías reportan un mayor porcentaje de acuerdo con la afirmación: he tenido el tiempo suficiente para compartir con familiares y seres queridos (76,5%), seguido de las gobernaciones (75%) y el orden nacional (73.7%). Son los servidores de las Alcaldías quienes reportan un mayor porcentaje frente a la afirmación: he tenido dificultades para cumplir con mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico al trabajo (23,3%), seguido por el orden nacional (22,3%) y las Gobernaciones (21,9%). Con respecto al año pasado las Alcaldías tomaron el primer lugar en este aspecto.

5.0

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 1º: “Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2º. Modificado por el Decreto 051 de 2018 “Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del servidor”.

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

Artículo 2.2.10.5. “La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

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”.

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 Título. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera”.

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

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel”.

Artículo 2.2.10.12. “Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

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 2023-2026: “El programa Nacional de Bienestar 2023-2026 representa un compromiso del gobierno de formular una política de empleo público y de gestión estratégica del Talento Humano, este programa se estableció en un contexto de búsqueda de mejorar la calidad de vida de los servidores y servidoras del país, alineándose con las metas de desarrollo sostenible y la visión de un país que fomente el bienestar.

En consecuencia, estableció cinco (5) ejes en el Programa Nacional de Bienestar que permiten contribuir al equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos para que los órganos, organismos y entidades públicas asuman y entiendan la importancia de realizar actividades en el marco del programa de bienestar en donde dicho equilibrio se vea reflejado en la mejor atención de los ciudadanos.

Los cinco ejes del Programa que componen el Programa Nacional de Bienestar son:

- Eje 1 Equilibrio psicosocial.
- Eje 2 Salud mental.
- Eje 3 Diversidad e inclusión.
- Eje 4 Transformación digital.
- Eje 5 Identidad y vocación por el servicio público.



6.0

Objetivos

6.1. Objetivo General: Incrementar la satisfacción, desarrollo, bienestar y eficiencia de los servidores, su grupo familiar, 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:

- 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.
- Generar espacios de bienestar y desarrollo personal social encaminados a mejorar las condiciones de vida del servidor y sus familias, propendiendo por condiciones favorables de trabajo y reconocimiento a su buen desempeño.
- Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de las servidoras y los servidores públicos.
- 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.
- 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 y familiar.
- 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.

7.0

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, trabajadores oficiales 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.

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



8.0

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.



9.0

Presupuesto

Para la realización de los programas del plan de bienestar e incentivos, se cuenta con un presupuesto asignado de \$ 73.432.513.721 millones de pesos como se detalla a continuación:

NOMBRE DEL RUBRO	VALOR
Calamidad Doméstica y Urgencia Familiar Empleados	\$ 154.425.000
Calamidad Doméstica para Pensionados	\$ 3.775.668
Calamidad Doméstica y Urgencia Familiar trabajador	\$ 302.300.613
Préstamos Educativos	\$500.000.000
Becas para Empleados (Apoyo Estudiantil)	\$ 2.305.161.455
Estimulos a los empleados del estudio (Aprovechamiento de Tiempo Libre y Estimulo educatvo)	\$ 3.447.866.767
Becas Convencionales	\$ 1.524.075.190
Otros comercio y distribución; alojamiento; servicios de suministro de comidas y bebidas; servicios de transporte; y servicios de distribución de electricidad, gas y agua (Vestido de Calzado y Labor)	\$3.441.948.440
Otros Auxilios (Auxilio para anteojos)	\$50.000.000
Otros productos alimenticios, bebidas y tabaco; textiles, prendas de vestir y productos de cuero: Suministro de Suplemento Alimenticio	\$ 88.739.980
Otros servicios para la comunidad, sociales y personales: Recreación - Bienestar Laboral	\$470.517.955
Otros servicios para la comunidad, sociales y personales: Bienestar Social e incentivos (Operación Logística \$3.403.647.786	\$5.856.335.879
Otros servicios para la comunidad, sociales y personales: Olimpiadas Distritales y juegos nacionales	\$ 1.106.693.369
Servicio de financiamiento de las necesidades de vivienda para los servidores del Distrito	\$51.790.886.976
Desarrollo de estrategias para el desarrollo del talento humano	\$2.389.786.429

Valores tomados del Decreto 1068 de 2024 "Por medio del cual se liquida el Presupuesto General del Distrito Especial de Ciencia Tecnología e Innovación de Medellín para la vigencia fiscal 2025"

10.0 Áreas de Intervención

Para la vigencia 2025 el Plan de Bienestar e Incentivos del Distrito tendrá como pilares fundamentales:

- La Salud mental y emocional
- El Balance y bienestar físico
- El equilibrio financiero.
- La Familia.



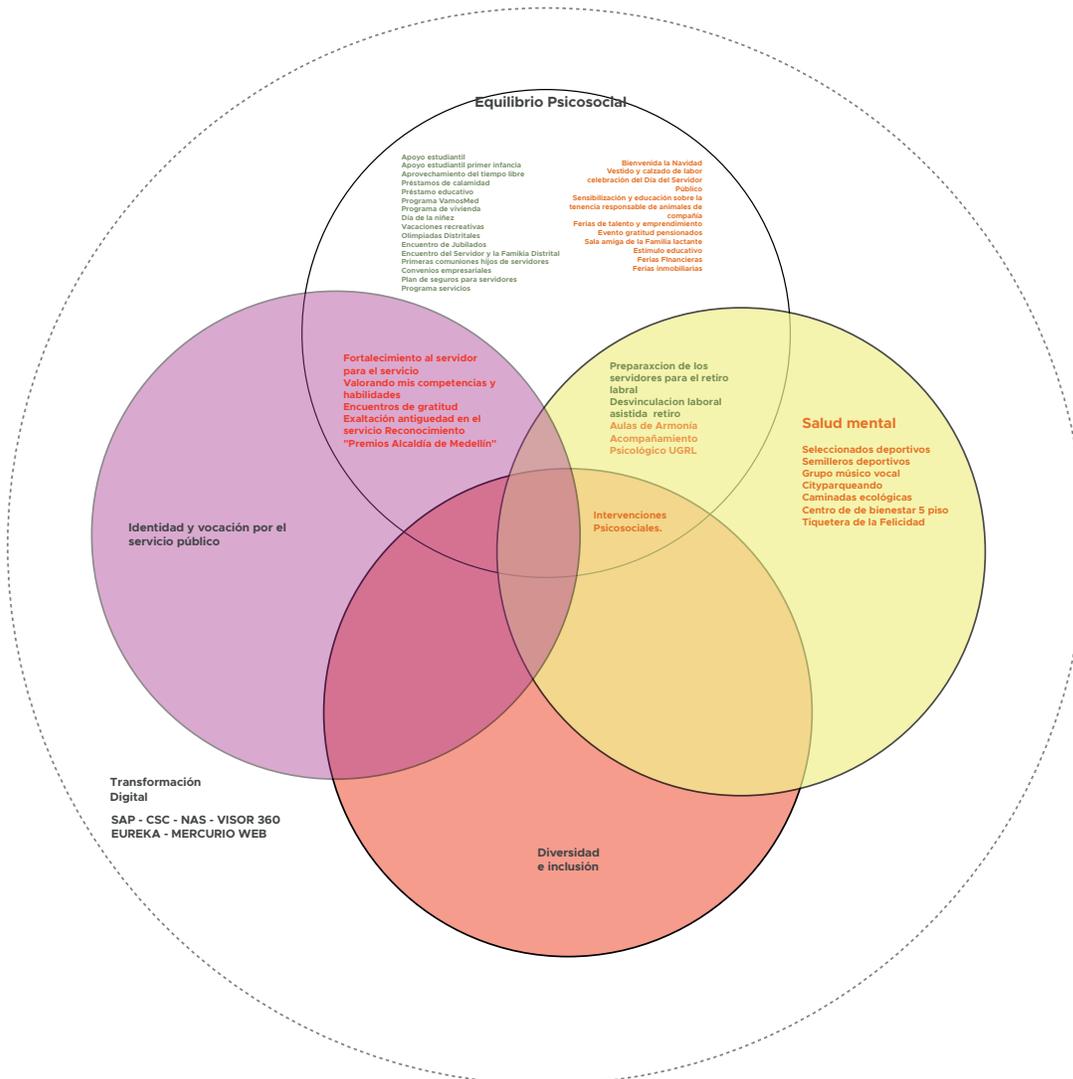
Enmarcados en los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026:

- Eje 1 Equilibrio Psicosocial.
- Eje 2 Salud mental.
- Eje 3 Diversidad e inclusión.
- Eje 4 Transformación digital.
- Eje 5 Identidad y vocación por el servicio público.

● PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS DISTRITO DE MEDELLÍN



Transversal



11.0

Programas

Área de Protección y Servicios Sociales

Con base en lo establecido en el art. 23 del Decreto 1567 el Área de Protección y Servicios Sociales, cada entidad debe estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los empleados y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación; los programas de esta área son atendidos en la entidad a través de diferentes contratos, convenios interinstitucionales, servicios desarrollados por operadores logísticos, cajas de compensación familiar, por personas naturales o jurídicas y los servidores, con el apoyo y la coordinación de la Unidad de Desarrollo Humano.

Dentro de esta área se desarrollarán los siguientes programas:

- **Olimpiadas Distritales**

Estimular la participación de los servidores del ente central, las entidades en encuentros deportivos, culturales y recreativos municipales y nacionales.

- **Seleccionados deportivos**

Promover la actividad deportiva con apoyo técnico en las disciplinas de: voleibol masculino y femenino, baloncesto masculino y femenino, fútbol, fútbol de salón, bolos, tenis de campo, tenis de mesa, ciclismo, natación, atletismo, mini tejo, ajedrez y voleibol playa, y se realiza el apoyo en diferentes torneos y competencias.

- **Semilleros deportivos**

Apoyar el desarrollo de habilidades deportivas en los niños y niñas hijos de los servidores en las disciplinas de: baloncesto, fútbol, tenis de campo, natación, patinaje, gimnasia, taekwondo, voleibol, iniciación al movimiento y para los servidores en Voleibol, natación y MTB (si se cuenta con el mínimo acordado de participantes).

Población objeto: hijos(as) de servidores de 2 a 16 años.

- **Grupo de Proyección Músico Vocal**

Estimular la participación, el aprendizaje y la vivencia de la música, mediante la enseñanza de las cuerdas andinas colombianas: guitarra, tiple y bandola, propiciando con ello el desarrollo de aptitudes y potenciando las adquiridas, mediante un grupo músico vocal.

- **Cityparquiando**

Posibilitar espacios de integración familiar, entretenimiento, diversión y esparcimiento, por medio del ingreso gratuito a parques y sus atracciones.

Los Parques con los que se tiene convenio son: Parques Recreativos de Comfama (Copacabana, La Estrella, Guatapé, Rionegro, Arvi, Zungo), Parques Recreativos Comfenalco (Tamarindos, Ditaires Acuaparque, Ecoturístico el Salado y Ecológico Piedras Blancas), Parque Norte, Juan Pablo II, La Conservación (Zoológico), Explora - Planetario, Salas de Cine, teatros, Corporación Parque ARVÍ y parque en centro comercial con quien se suscriba el contrato.

- **Caminadas Ecológicas**

Propiciar espacios de vida saludable a través de salidas/caminadas guiadas por senderos ecológicos.

- **Día de la niñez**

Realizar un encuentro para hijos e hijas de los servidores entre los 5 a los 12 años de edad, con diferentes actividades lúdicas y recreativas, en el marco del reconocimiento nacional de los derechos de los niños.

- **Vacaciones recreativas**

Propiciar en los niños y jóvenes hijos e hijas de los servidores, espacios de integración para el fortalecimiento de valores y la convivencia social, mediante el desarrollo de actividades lúdico recreativas y el sano esparcimiento.

Población objeto: hijos(as) de servidores de 5 a 16 años.

- **Centro de Bienestar 5° piso**

Programa que proporciona a los servidores y jubilados por el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, un espacio destinado al bienestar, el disfrute del tiempo libre y el fomento de la salud mental con espacios como: Centro de Acondicionamiento Físico, Zona de descanso para el ocio, Sala Amiga de la Familia Lactante, Aulas de la Armonía, espacio para charlas y capacitación dirigida y programada y zona de comida.

- **Encuentro del Servidor y la Familia Distrital**

Propiciar un espacio para el encuentro de los servidores y su grupo familiar, para la realización de actividades culturales, deportivas, recreativas y de convivencia.

Fecha de realización: noviembre o diciembre

- **Primeras Comuniones hijos de servidores**

Celebración de la Primera Comunión de los hijos e hijas de los servidores del Distrito de Medellín.

Requisitos: Estar cursando tercer grado de básica primaria y 8 años de edad cumplidos.

Fecha de realización: Preparación en el primer semestre, ceremonia en el segundo semestre. Convocatorias en el mes de marzo.

- **Plan de Seguros para Servidores**

Facilitar el acceso a la protección personal y familiar, por medio del acceso a diferentes tipos de seguros con el corredor de seguros contratado por la Entidad, con facilidad de descuento por nómina (seguros colectivos de autos, vida, integral, salud, hogar, entre otros).

- Gestión a cargo de la Secretaría de Suministros y Servicios, Subsecretaría de Gestión de Bienes, Unidad de Bienes Muebles y Seguros, para descuento por nómina (equipo ubicado en el área de bienes piso 7 del CAD).

- **Programa servimos**

Iniciativa nacional del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), programa "Servimos", 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. La información se puede consultar en la página web:

<http://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos>

- **Aprovechamiento del Tiempo Libre**

Brindar un apoyo económico al servidor para realizar actividades deportivas, recreativas, artísticas, culturales, capacitación informal en artes y artesanías, y de educación informal.

Periodicidad: 4 veces al año.

Recepciones: marzo, junio, septiembre y noviembre.

Monto asignado: hasta el 80% del valor cancelado en el trimestre, sin exceder el 30% del salario mínimo distrital vigente, por el servidor y 3 personas más de su grupo familiar.

- **Apoyo Estudiantil**

Financiará parcialmente una vez al año la educación de uno de los hijos de los empleados para pago de matrícula o pensión, entre 6 y 24 años, 11 meses y 29 días de edad.

Los niveles educativos que financiará serán: básica primaria, secundaria, media vocacional, técnica profesional, tecnológica, pregrado y postgrado y para los hijos que en ese rango de edad presenten alguna discapacidad física, mental o sensorial debidamente acreditada, incluirá los programas de: Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano (TDH), certificados por el Ministerio de Educación Nacional, Secretaría de Educación o el SENA y los programas de habilitación o rehabilitación.

Monto asignado: hasta el 65% del valor de la matrícula o pensiones o mensualidades, sin exceder el 90% de un SMDMV.

- **Apoyo Estudiantil a la Primera Infancia**

Apoyo económico que ayudará a los servidores a financiar el nivel educativo inicial de uno de sus hijos en un rango de edad entre 0 meses hasta los 5 años, 11 meses y 29 días.

Los niveles educativos que financiará serán: guardería, kínder, pre jardín, jardín, preescolar o transición y programas de habilitación o rehabilitación si es un hijo que en ese rango de edad presente alguna discapacidad física, mental o sensorial debidamente acreditada.

Monto asignado: hasta el 75% del valor cancelado o a cancelar por la matrícula o pensiones o mensualidades o tasas compensatorias de la matrícula o pensión mensual, sin exceder el 100% de un SMDMV.

- **Préstamos de calamidad**

Contribuir a la solución de situaciones de calamidad y urgencias familiares, sin tasa de interés, previa verificación del cumplimiento de requisitos, beneficiando a Empleados, Trabajadores Oficiales, jubilados..

- Monto del préstamo:
- Préstamo Empleados: Hasta 7 salarios mínimos mensuales distritales de la vigencia.
- Préstamo Jubilados: Hasta 8 salarios mínimos legales mensuales de la vigencia.
- Préstamo Trabajadores Oficiales: Hasta el 400% de la asignación salarial mensual del trabajador (de la vigencia).

- **Préstamo Educativo**

Otorgar crédito para atender gastos de matrícula o pensión, en educación formal y educación superior del empleado o un integrante de su grupo familiar, debidamente acreditado en el sistema que determine la entidad, de acuerdo al presupuesto asignado en cada vigencia y en los términos establecidos en el Decreto 0882 de 2023.

Monto del préstamo: Hasta cuatro (4) salarios mínimos mensuales distritales legales vigentes año 2025, para básica primaria y secundaria, media vocacional o diversificada, Pregrado (técnico profesional, tecnológico y profesional universitario), y hasta siete (7) salarios mínimos distritales legales vigentes año 2025, para Postgrado: especialización, maestría, doctorado y post doctorado.

- **Programa VamosMed**

Desarrollar estrategias internas orientadas a la movilidad sostenible y a las prácticas amigables con el medio ambiente (Ley 1811 de 2016; Acuerdos 33 de 2017 y Decreto 751 de 2017).

Modalidades: en Bici al trabajo, Caminante, Comparte tu carro.

- **Becas Convencionales**

Beneficio convencional que busca favorecer los hijos y cónyuges o compañeros/as permanentes de los T.O. para la realización de estudios de educación formal, asignando el 100% del valor ordinario del semestre, siempre y cuando tenga derecho al beneficio.

- **Auxilio para anteojos**

Beneficio por convención colectiva, entregado a los trabajadores oficiales que medicamente lo requieran, por una sola vez durante cada vigencia.

- **Programa de Vivienda**

Ofrecer alternativas de solución a necesidades de compra, deshipoteca, mejoramiento y reforma de vivienda de los servidores, sustitutos y pensionados por el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín.

Área Calidad de Vida Laboral

El área de calidad de vida laboral es atendida en el distrito a través de programas que se ocupan de mejorar condiciones de la vida laboral de los empleados, y propician su bienestar y desarrollo personal, profesional y organizacional. Buscan impactar positivamente la productividad, las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia de los servidores con la entidad.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

- **Bienvenida la Navidad**

Motivar los servidores para recibir la época decembrina con mini conciertos de música navideña/coros y una vianda navideña.

- **Vestido y Calzado de Labor**

Administrar el proceso de adquisición y entrega del vestido y calzado de labor de los servidores públicos entregando a quienes por normatividad tengan derecho.

- **Celebración del día del Servidor Público**

Generar espacios para el reconocimiento de los servidores públicos, a través del desarrollo de actividades culturales, formativas y recreativas, en cumplimiento al Decreto 1083 de 2015. Fecha de realización: 27 de junio.

- **Intervenciones Psicosociales**

Generar espacios de sensibilización y reflexión por medio de talleres y encuentros formativos y de integración, que contribuyan al bienestar de los servidores y su grupo familiar.

- **Preparación de los Servidores para el retiro laboral**

Desarrollar talleres formativos para servidores del Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín próximos a jubilarse, entregándoles elementos para afrontar el cambio de la condición de empleado a la de jubilado, en diferentes temas de tipo familiar y social, como son manejo del tiempo libre, finanzas, entre otros.

- **Programa de sensibilización y educación sobre la tenencia responsable de animales de compañía**

Mejorar la interacción y trato hacia los animales de compañía, por medio de jornadas de sensibilización, educación y encuentros de reflexión frente a la tenencia responsable de los mismos.

- **Tiquetera de la Felicidad**

Posibilitar tiempo libre remunerado para compartir en familia, celebrar momentos especiales, estar con los seres queridos, adelantar procesos de formación, hacer diligencias, descansar, y en general aprovechar el tiempo en actividades en las que deseamos estar o acompañar a nuestros seres queridos.

- **Fortalecimiento al Servidor para el Servicio**

Programa orientado a fortalecer grupos específicos que hacen parte de las unidades y equipos de trabajo del Distrito, enfocado en temas de calidad de vida personal, familiar, laboral y liderazgo, brindando elementos que les faciliten estar en ambientes de trabajo aptos para el rendimiento, bienestar y felicidad mediante talleres, capacitaciones y espacios de escucha.

- **Ferias de Emprendimiento de los Servidores**

Programa para generar espacios para la promoción y fomento de la cultura del emprendimiento en el Distrito Especial de Ciencia, Tecnología e Innovación de Medellín, a través de la oferta de productos y/o servicios resultado de sus iniciativas o ideas de negocio.

- **Ferias Financieras**

Espacios para ofrecer herramientas a los servidores para que adopten hábitos de educación financiera y que éstos les permitan minimizar los riesgos de

endeudamiento aportando así al bienestar y salud mental de ellos y sus familias.

- **Mentorías Financiera**

Programa mediante el cual se ofrecerá orientación y apoyo a los servidores para que mejoren su situación financiera a través de la gestión de deudas, una adecuada planificación financiera, para que puedan tomar decisiones informadas a corto, mediano y largo plazo.

- **Ferias Inmobiliarias**

Espacio de acompañamiento con diferentes empresas del sector inmobiliario relacionados con la compra, venta y financiamiento de propiedades con el fin de facilitar el intercambio de información y la promoción de productos y servicios inmobiliarios ajustados a las necesidades de los servidores y objetivos del Programa de Vivienda.

- **Convenios empresariales de beneficios para los servidores**

Ofrece a los servidores y sus familias, un variado portafolio de descuentos en productos y servicios, a través de la consolidación de alianzas con empresas de diferentes sectores económicos.

Incentivos

De acuerdo al Decreto 1083 de 2015, 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”.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

- **Valorando tus Competencias y Habilidades**

Reconocer y exaltar a los servidores por sus diferentes habilidades y competencias desde el ser y el hacer, expresadas en valores y principios, en el ejercicio de la función y el reconocimiento al desarrollo de su gestión.

Periodicidad: en marco de la celebración del día del servidor el 27 de junio.

- **Encuentros de Gratitud**

Exaltar y reconocer la labor realizada por los servidores de la administración distrital. Encuentros que se celebran: Agente de Tránsito (abril 19), Secretaria (abril 26), Conductor (julio 16), Bombero (este día es concertado con el DAGRD) y Evento gratitud pensionados.

- **Exaltación por la Antigüedad en el Servicio**

Reconocimiento que se otorga mediante días de descanso remunerado a quienes cumplen de 5 a 45 años de servicio continuo o discontinuo en el Distrito.

Para quienes cumplen de 20 a 45 años recibirán además un escudo donde constará el quinquenio cumplido y se les otorgará un reconocimiento enmarcado en los Programas de Protección y Servicios Sociales de tipo recreativo, vacacionales, artísticos, culturales o de bienestar físico y/o mental.

- **Estímulo Educativo**

Estímulo que fomenta y apoya los procesos de formación de los servidores públicos financiando parcialmente la educación superior de los empleados del Distrito comprende la formación técnica profesional, tecnológica, pregrado y post grado en la modalidad de especialización, maestría, doctorado y post doctorado.

Monto asignado: se otorgará el 75% del valor de la matrícula, a quien tenga un promedio entre 3.45 y 3.99; el 80% del valor de la matrícula a quienes tengan un promedio entre 4.0 y 4.49; y el 85% del valor de la matrícula a quienes presenten un promedio igual o superior a 4.5, del semestre o anualidad, previo cumplimiento de los requisitos contemplados en el Decreto que reglamenta el programa. Las recepciones se hacen en los meses de febrero, abril, agosto y octubre.

- **Reconocimiento por altos niveles de desempeño “Premios Alcaldía de Medellín”**

Realizar reconocimiento a los mejores empleados por nivel y mejores equipos de trabajo, a través del evento denominado “Premios Alcaldía de Medellín”.

12.0

Cronograma

Plan de Bienestar 2025

Enero

Planeando el bienestar 2025
Recepción Becas Convencionales
Apoyo Primera Infancia



Febrero

Comité Fondo de Calamidad
Becas Convencionales
Programa de Vivienda
Centro de Bienestar 5° piso
Cityparqueando



Marzo

Aprovechamiento Tiempo Libre
Comité Fondo de Calamidad
Becas Convencionales
Programa de Vivienda
Cityparqueando
Clases Grupales GYM
Preparación Jubilación
Situaciones retadoras
Grupo Músico Vocal



Abril

Comité Fondo de Calamidad
Becas Convencionales
Programa de Vivienda
Caminada Ecológica
Clases Grupales GYM
Préstamo educativo
Seleccionados y Semilleros Deportivos
Ferias Vivienda y Financiera
Día de la Niñez
Agente de Tránsito
Día Secretaria



Mayo

Apoyo Estudiantil
Caminada Ecológica
Comité Fondo de Calamidad
Programa de Vivienda
Clases Grupales GYM
Talleres Centro de Bienestar
Encuentro Jóvenes
Ferias emprendimiento
Talleres atención psicosocial
Becas Convencionales



Junio

Aprovechamiento de tiempo libre
Caminada Ecológica
Comité Fondo de Calamidad
Programa de Vivienda
Talleres atención psicosocial
Mejor Empleado y Mejor equipo
Caminada Ecológica
Clases Grupales GYM
Vacaciones Recreativas
Exaltación años servicio
Valorando Competencias
Día del Servidor



Programación de eventos y actividades 2025

Julio

Comité Fondo de Calamidad
Becas Convencionales
Cityparqueando
Clases Grupales GYM
Vestido y Calzado de Labor
Caminada Ecológica
Día del conductor
Ferias Vivienda y Financiera
Fortalecimiento para el servicio
Cityparqueando



Agosto

Comité Fondo de Calamidad
Estímulo Educativo
Cityparqueando
Clases Grupales GYM
Vestido y Calzado de Labor
Préstamo educativo
Caminada Ecológica
Encuentro Jóvenes
Exaltación Bomberos
Encuentro Jubilados
Situaciones retadoras
Programa de Vivienda



Septiembre

Comité Fondo de Calamidad
Becas Convencionales
Cityparqueando
Aprovechamiento Tiempo Libre
Clases Grupales GYM
Caminada Ecológica
Mejor Empleado y Mejor equipo
Primeras Comuniones
Feria emprendimiento



Octubre

Comité Fondo de Calamidad
Cityparqueando
Clases Grupales GYM
Programa de Vivienda
Préstamo Educativo
Aprovechamiento Tiempo Libre
Animales de compañía
Premios Alcaldía
Ferias Vivienda y Financiera
Talleres atención psicosocial
Vacaciones recreativas



Noviembre

Comité Fondo de Calamidad
Becas Convencionales
Cityparqueando
Clases Grupales GYM
Encuentro Servidor y la Familia
Ferias Vivienda y Financiera
Caminada Ecológica



Diciembre

Bienvenida la Navidad
Cityparqueando
Clases Grupales GYM
Encuentro Jubilados
Ferias emprendimiento
Vacaciones recreativas
Programa de Vivienda



* Cronograma sujeto a ajustes.



www.medellin.gov.co



Alcaldía de Medellín

Distrito de

Ciencia, Tecnología e Innovación