

Cód. DE-GETH-078	Documento específico DE-GETH-078 Plan de Bienestar e Incentivos	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión 14		



Cód. DE-GETH-078	Documento específico DE-GETH-078 Plan de Bienestar e Incentivos	 Alcaldía de Medellín <small>Oficina de</small> Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión 14		

CONTENIDO

1. Introducción	3
2. Diagnóstico de necesidades	5
3. Resultados de Medición de Clima Laboral	5
4. Encuesta de Ambiente y Desempeño Institucional – DANE	6
5. Marco Normativo	7
6. Objetivos	13
7. Beneficiarios	14
8. Responsables	14
9. Presupuesto	15
10. Áreas de Intervención	15
11. Cronograma	18

Cód. DE-GETH-078	Documento específico DE-GETH-078 Plan de Bienestar e Incentivos	 Alcaldía de Medellín <small>Oficina de</small> Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión 14		

1. Introducción

El Plan de Bienestar e Incentivos 2024 del Distrito de Medellín hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual responde a lo plasmado en la propuesta de Gobierno 2024 - 2027 “Medellín, Creemos en vos”, en el pilar CREEMOS en la institucionalidad, en la seguridad y convivencia ciudadana, además de 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 1.395 servidores del Distrito de Medellín entre el 20 de diciembre de 2023, hasta el 15 de enero de 2024, al informe de la Secretaría de Evaluación y Control donde sugiere continuar con acciones institucionales encaminadas a fortalecer la cultura del servicio público basado en los valores contenidos en el Código de Integridad del Distrito y en la implementación de acciones preventivas en conflictos de interés, temas sensibles para generar ambientes de trabajo saludables, como parte del bienestar de los servidores públicos; a los resultados de la medición de clima laboral en la que participaron 3.302 servidores; priorizando las dos motivaciones principales que los impulsa a trabajar en la Alcaldía, la primera, el bienestar familiar y la segunda los programas de bienestar ofrecidos.

Para la vigencia 2024 se continuará con los lineamientos nacionales, planteados en el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 “Servidores Saludables Entidades Sostenibles” 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.

El corazón de la administración pública es el ser humano, por eso desde el distrito creemos que un servidor con bienestar emocional y una buena salud mental, un servidor en el que el pilar de su vida y sus valores sea su familia, un servidor con balance entre el trabajo y su vida personal, con foco en el cuidado en su cuerpo físico, mental y espiritual y un servidor con tranquilidad financiera, será un servidor que dará la milla extra en su aporte en la construcción de ciudad, será un servidor que reconocerá el honor de servir y un servidor al que la ciudad le dirá, Medellín te quiere, Medellín te agradece.

Cód. DE-GETH-078	Documento específico DE-GETH-078 Plan de Bienestar e Incentivos	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión 14		

Es por lo tanto este plan de bienestar e incentivos, un compromiso para el bienestar de los servidores públicos y sus familias. Este plan es pilar fundamental para el progreso y la eficiencia de la administración, en procura de alcanzar mejores resultados a nivel institucional y por ende una mejor prestación de servicios a los ciudadanos.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Distrito de Medellín contempla diferentes proyectos y programas que promueven y mantienen un equilibrio de la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, que en conjunto con otras acciones contribuyen al desarrollo de ecosistemas de bienestar y competencias profesionales para la vida enfocadas en una cultura de transformación.

Creemos que estas acciones agrupadas en los pilares de salud mental y emocional, familia, balance y cuidado de la salud física y tranquilidad financiera, se conectarán con los ejes establecidos en el **Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 “Servidores Saludables Entidades Sostenibles”**.

Pilares

Gestión Humana y
Servicio a la
Ciudadanía



Cód. DE-GETH-078	Documento específico DE-GETH-078 Plan de Bienestar e Incentivos	 Alcaldía de Medellín <small>Oficina de</small> Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión 14		

2. Diagnóstico de necesidades

El objetivo de la encuesta es medir la percepción de los servidores frente al Plan de Bienestar e Incentivos desarrollado durante el año 2023, y a su vez conocer sus necesidades y expectativas para la elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos año 2024.

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 06 de 2023 a enero 15 de 2024.
Total, población encuestada:	5.424 servidores según Listado del Plan de Vinculados a diciembre 31 de 2023. 1.434 servidores accedieron a responder la encuesta, pero de éstos, 39 no autorizaron la recolección y tratamiento de datos personales, para un total de 1.395 encuestas diligenciadas.
Equivalencia respuestas:	25.72%

El diagnóstico de necesidades y expectativas resultado de la encuesta aplicada puede consultarse a través del siguiente link:

[FO-GETH-149Diagnstico_necesidades_y_expectativas_2023a2024.pdf](#)

3. 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.

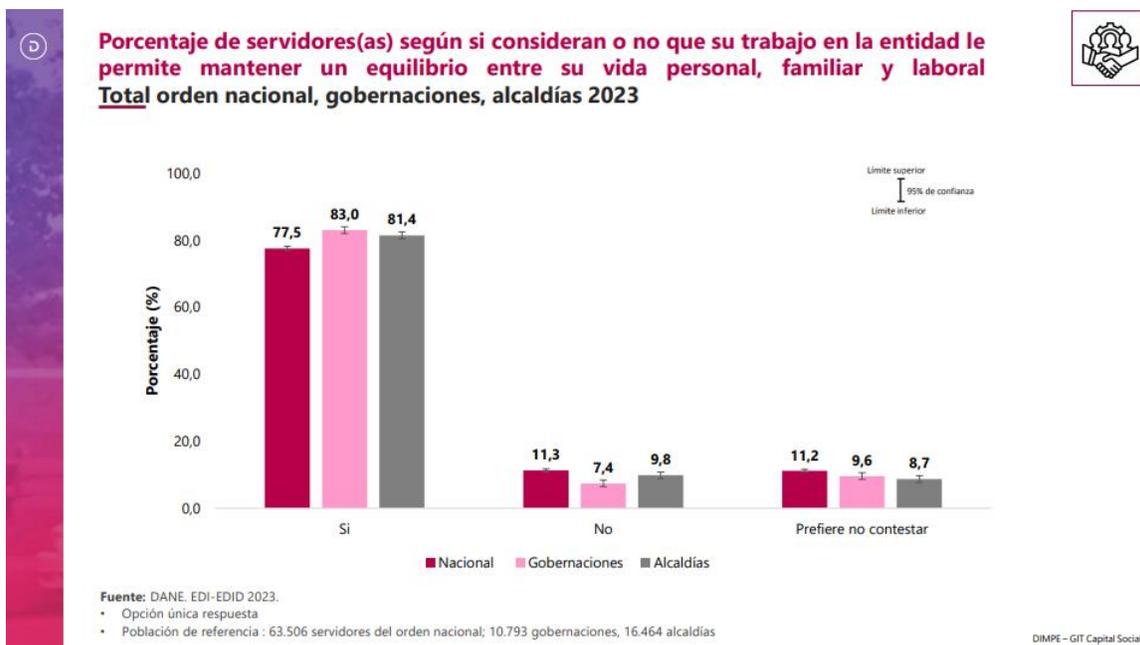
2.504 servidores respondieron que una de las motivaciones para trabajar en la Alcaldía son los programas de Bienestar, además del bienestar familiar.

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](#)

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 2023, con la participación de servidores públicos del orden nacional, gobernaciones y alcaldías.

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



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 (83%), seguido de la alcaldías (81,4%) y finalmente los servidores del orden nacional (77,5%).



Las alcaldías reportan un mayor porcentaje de acuerdo con la afirmación: he tenido el tiempo suficiente para compartir con familiares y seres queridos (76,7%), seguido de las gobernaciones (76,1%) y el orden nacional (72%). Son los servidores del orden nacional 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 (24,5%), seguido de las gobernaciones (22,3%) y las alcaldías (21,6%). Con respecto al año pasado las alcaldías han mejorado en estos aspectos.

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

Cód. DE-GETH-078	Documento específico DE-GETH-078 Plan de Bienestar e Incentivos	 Alcaldía de Medellín <small>Oficina de</small> Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión 14		

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”.*

Cód. DE-GETH-078	Documento específico DE-GETH-078 Plan de Bienestar e Incentivos	
Versión 14		

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”.*

Cód. DE-GETH-078	Documento específico DE-GETH-078 Plan de Bienestar e Incentivos	 Alcaldía de Medellín <small>Oficina de</small> Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión 14		

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:*

Cód. DE-GETH-078	Documento específico DE-GETH-078 Plan de Bienestar e Incentivos	 Alcaldía de Medellín <small>Oficina de</small> Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión 14		

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.*

Cód. DE-GETH-078	Documento específico DE-GETH-078 Plan de Bienestar e Incentivos	
Versión 14		

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.

Cód. DE-GETH-078	Documento específico DE-GETH-078 Plan de Bienestar e Incentivos	 Alcaldía de Medellín <small>Oficina de</small> Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión 14		

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 generarán 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 por condiciones favorables de trabajo y reconocimiento a su buen desempeño.

Cód. DE-GETH-078	Documento específico DE-GETH-078 Plan de Bienestar e Incentivos	 Alcaldía de Medellín <small>Oficina de</small> Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión 14		

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 y 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.

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.

Cód. DE-GETH-078	Documento específico DE-GETH-078 Plan de Bienestar e Incentivos	 Alcaldía de Medellín <small>Oficina de</small> Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión 14		

9. Presupuesto¹

Para la realización de los programas del plan de bienestar e incentivos, se cuenta con un presupuesto asignado de **\$69.593.883.417** millones de pesos como se detalla a continuación:

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)	\$2.096.173.006
Estímulos a los empleados del Estado. (Aprovechamiento de Tiempo Libre y Estímulo Educativo)	\$3.135.279.410
Becas Convencionales	\$1.488.751.773
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)	\$3.910.792.261
Otros Auxilios (Auxilio para anteojos)	\$50.000.000
Otros servicios para la comunidad, sociales y personales: Recreación - Bienestar Laboral	\$366.322.085
Otros productos alimenticios, bebidas y tabaco; textiles, prendas de vestir y productos de cuero: Suministro de Suplemento Alimenticio	\$93.663.024
Otros servicios para la comunidad, sociales y personales: Bienestar Social e incentivos	\$ 5.055.244.777
Otros servicios para la comunidad, sociales y personales: Olimpiadas Distritales y juegos nacionales	\$1.904.874.844
Contribución a la solución de las necesidades de vivienda en la alcaldía Medellín	\$47.967.940.517
Diseño e implementación de estrategias para el desarrollo del talento humano del distrito	\$2.385.755.640

10. Áreas de Intervención

¹ Valores tomados del Decreto 1130 de 2022 "Por medio del cual se liquida el Presupuesto General del Distrito Especial de Ciencia Tecnología e Innovación de Medellín para la vigencia fiscal 2024"

Cód. DE-GETH-078	Documento específico DE-GETH-078 Plan de Bienestar e Incentivos	 Alcaldía de Medellín Distrito de Ciencia, Tecnología e Innovación
Versión 14		

Para la vigencia 2024 el programa de Bienestar e incentivos tendrá como pilares fundamentales: la Salud mental y emocional, el equilibrio financiero y crecimiento laboral, Familia y Balance y bienestar físico; enmarcados en los ejes establecidos en el Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” 2020 – 2022, de la Dirección de Empleo Público

Pilares

Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía



Con estrategias y programas

Salud mental y emocional

Team building.
Técnicas y terapias holísticas de bienestar.
Modelo “Respiración Alcaldía de Medellín”.
Formación en *coaching* y estilos inspiradores de liderazgo.
Abriendo Corazones.
Grupos de apoyo para situaciones retadoras.
Acompañamiento psicológico.
Actividades descentralizadas en sedes.
Gestión del cambio.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Pilares

Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía



Con estrategias y programas

Equilibrio financiero y crecimiento laboral

Asesoría financiera.
Convenios.
Estímulos e incentivos.
Escuela de formadores.
Plan de formación.



Alcaldía de Medellín
Distrito de
Ciencia, Tecnología e Innovación

Pilares

Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía



Con estrategias y programas

Familia

- Tiquetera de la Felicidad.
- Formación en disciplina positiva.
- Encuentros de la familia y días claves.
- Escuelas de padres.
- Acompañamiento psicológico.
- Terapias familiares.
- Grupos de apoyo para situaciones retadoras.
- Semilleros deportivos y músico-vocales.
- Ley Isaac.
- Reducción de jornada al finalizar licencia de maternidad.
- María y pérdida involuntaria del embarazo.
- Estímulo educativo.
- Crédito de vivienda.
- Calamidad.



Alcaldía de Medellín
Dirección de
 Ciencia, Tecnología e Innovación

Pilares

Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía



Con estrategias y programas

Balance y bienestar físico

- Tiquetera de la Felicidad.
- Centro de bienestar.
- Seleccionados.
- Juegos nacionales.
- Olimpiadas.
- Promoción y estilos de vida saludables.
- Meditación.
- Actividades descentralizadas en sedes.



Alcaldía de Medellín
Dirección de
 Ciencia, Tecnología e Innovación

11. Cronograma

